

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA  
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 8  
9.5.2022  
STM108:00/2021  
VN/23868/2021**

Aika           Torstai 5.5.2022 klo 10.00 – 12.05

Paikka       Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Auvinen Erkki	STTK, jäsen
	Lahti-Leeve Suvi	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Lanttola Päivi	Valtion työmarkkinalaitos, jäsen
	Mironen Anne	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jäsen
	Mäkelä Albert	Suomen Yrittäjät, jäsen
	Rintala Jenny	Sosiaali- ja terveysministeriö, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Työläjäri Riitta	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jäsen
	Vattulainen Kirsi	Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, jäsen
	Walldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT, jäsen
	Alanko Leena	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

### **1. Kokouksen avaus**

Puheenjohtaja avasi jaoston kahdeksannen kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi. Jaoston seuraavat kokoukset on sovittu pidettäväksi 16.5. ja 1.6. Kesä- ja elokuulle sovitaan uusia kokousaikoja. Jaoston tulee valmistella yli 55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi tehtävä työturvallisuuslain tarkistamistoimeksianto niin, että työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta (TTN) voi käsitellä sen syyskuun alussa pidettävässä kokouksessaan. Kuormitusjaosto käsittelee laadittavaa hallituksen esitystä.

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

Hyväksyttiin edellisen kokouksen pöytäkirja pienellä tarkennuksella.

### **3. Yli 55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi tehtävä työturvallisuuslain tarkistaminen**

Jatkettiin edellisessä kokouksessa aloitettua pohdintaa työturvallisuuslain tarkistamisesta yli 55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi. Jenny Rintala esitteli STM:ssä laadittuja tarkennettuja vaihtoehtoja osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen pohjalta. Käydyssä keskustelussa jäsenten kannanotot ovat alustavasti henkilökohtaisia eivätkä edusta vielä organisaatioiden näkemyksiä.

A. Täsmennetään 8 §:n 1 momentin perussäännöstä tarkoituksena korostaa työnantajan velvollisuutta yksilötasolla toteuttaa tarpeellisia toimenpiteitä (ikäntyvän) työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi.

## 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, 1 momentti, **vaihtoehto A**



### Ehdotus:

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin **työntekijän ikään ja ikääntymiseen, sukupuoleen, ammattitaitoon sekä muihin henkilökohtaisiin edellytyksiin** liittyvät seikat. *Työnantajan on [työn järjestelyissä] tarvittaessa otettava huomioon työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä edellyttää erityisiä toimenpiteitä.*

### TAI

*Työnantajan on tarvittaessa sopeutettava työ työntekijän edellytyksiin.*

### Nykytilan arviointia:

- Voimassa olevassa 8 §:n 1 momentissa ei ole tarkemmin yksilöity, mitkä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset on otettava huomioon.
  - Lain perusteluiden mukaan on otettava huomioon ne työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, joilla on merkitystä työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat. (HE 29/2002 s. 29)
- Epätietoisuutta siitä, mitä henkilökohtaisia edellytyksiä on otettava huomioon osana huolehtimisvelvollisuutta. Koska seikkoja ei ole yksilöity, on huolehtimisvelvoitteen sisältö ja laajuus sen nykyisessä muodossa voinut jäädä epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi.
- Tulkinnanvaraista myös tarkoittaako henkilökohtaisten edellytysten huomioon ottaminen yksilön edellytysten erikseen huomioon ottamista työn järjestelyissä, työn jakamisessa in.
- Valvonnassa on vaikeata asettaa työnantajalle velvoitteita yksilön edellytysten erikseen huomioon ottamisesta osana huolehtimisvelvoitetta. Työssä kuormittumisen valvonnassa on havaittu epätietoisuutta siitä, että työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta toimenpiteitä yksilön asiassa, vaikka muut samaa työtä tekevät eivät ole kuormittuneita.

### Ehdotettu lisättäväksi "fyysiset ja henkiset kuormitustekijät" 1 momenttiin huomioon otettavaksi seikaksi

- Lisäys saattaisi heikentää luettavuutta ja saattaisi hämärtää sitä, että työolosuhteisiin sisältyy jo nykyisin sekä fyysiset että psykososiaaliset työolotekijät (työolosuhdekäsittely laajassa merkityksessä myös 8 §:n 2 ja 3 momentissa)

Vaihtoehdosta käytiin keskustelua. Työnantajapuolen edustajien näkemysten mukaan nykyisessä työturvallisuuslaissa ei ole muutostarpeita. Jos lakia kuitenkin täsmennetään, riittäisiin ja ikääntymisen mainitseminen. Mäkelä ei pitänyt muutosehdotusta lainkaan tarpeellisenä.

Todettiin työnantajan yleisen huolehtimisvelvollisuuden koskevan jo nyt kaikenikäisiä työntekijöitä. Savinko esitti vaihtoehtojen sinisellä kirjoitettujen tekstien yhdistämistä. Mironen kannatti sinisellä kirjoitettujen tekstien pykäliin kirjoittamista. Auvinen kannatti edellä mainittuja. Auvisen mielestä tulisi mainita myös työyhteisö/työpaikan sosiaaliset suhteet. Puheenjohtaja totesi laki nykyisellään jo kattaa myös työpaikan sosiaaliset suhteet. Vattulaisen mukaan valvonnassa "työolosuhteet ja muu työympäristö" nähdään laajana, ja työyhteisö sisältyy niihin. Keskusteltiin myös siitä, onko sukupuolen ja ammattitaidon mainitseminen tarpeellista sekä siitä, pitäisikö luetteloon lisätä työkokemus.

Vattulaisen mielestä olisi tarpeen tarkentaa, mitä tarkoitetaan työntekijän henkilökohtaisilla edellytyksillä ja mitä työnantajan on niihin liittyen otettava huomioon. Valvonnan kokemusten mukaan työpaikoilla luetaan ja tunnetaan paremmin säädöspykälät kuin niiden perustelut, joten täsmennyksiä tulisi tehdä mahdollisuuksien mukaan suoraan säädöksiin. Puheenjohtaja totesi, että laista ei voida tehdä pitkiä luetteloita sisältävää. Tarvittaessa säädöstekstiä täsmennetään perustelujen lisäksi ohjeilla ja oppailla.

- B. Täsmennetään 8 §:n 4 momentin tarkkailuvelvoitetta tarkoituksena varmistaa, että riittävän ajoissa havaitaan, jos on tarvetta toteuttaa erityisiä/yksilöllisiä toimenpiteitä (ikäntyvän) työntekijän terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi.

## 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, 4 momentti, **vaihtoehto B**



### Ehdotus:

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta **sekä työntekijöiden työkykyä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä**. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

### Nykytilan arviointia:

- Työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuu jo nykyisin työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen turvallisuuteen ja terveyteen sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (HE 59/2002 s. 31). Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.
- Työyhteisön tilalla on tarkoitettu ennen kaikkea työyhteisön sosiaalista toimivuutta mukaan lukien työyhteisön tarkkailu mahdollisen työntekijöiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi riittävän ajoissa.
- Työtapojen turvallisuuden tarkkailu kytkeytyy 16 §:ssä säädettyyn opetukseen ja ohjaukseen, jonka tavoitteena on, että työntekijä osaisi suorittaa työnsä oikein ja oikeita työtapoja noudattaen.
- Työsuojeluviranomainen on valvontaohjeessa linjannut, että tarkkailuvelvoite kattaa myös sen, että työpaikalla on toimivat käytännöt havaita riittävän ajoissa, jos työpaikalla esiintyy haitallista työssä kuormittumista. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi turvallisten työtapojen valvominen, varhaisen tuen toimintakäytännöt, säännölliset kehityskeskustelut sekä sairauspoissaolojen seuranta.
- Säännöksen nykyisen sanamuodon perusteella tulkinvaraisista, kattaako tarkkailuvelvoitteen ilmaisu myös sellaisen tarkkailun, että riittävän ajoissa havaitaan, jos työolosuhteiden parantamiseksi toteutetut toimenpiteet eivät ole riittäviä yksittäisen työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

Käydyssä keskustelussa näkemykset ehdotuksen tarpeellisuudesta jakautuivat. Työnantajapuolen ja yrittäjien edustajat ilmoittivat, että eivät näe tarpeelliseksi ehdotusta. Palkansaajapuoli näki ehdotuksen tarpeellisenä. Puheenjohtaja totesi, että lisäysehdotus ei muuttaisi työnantajalla jo nykyisin olevaa tarkkailuvelvoitetta. Vattulainen piti ehdotusta siinä mielessä hyvänä, että se korostaisi ennakoinnin merkitystä verrattuna 25 §:ään, jossa kuormitusta on jo syntynyt.

C. Täsmennetään 10 § lisäämällä erityisesti huomioon otettavaksi myös työntekijän ikääntymisen tarkoituksena korostaa ikääntymiseen liittyvien vaarojen tunnistamista.

## 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi **Vaihtoehto C**



### Ehdotus:

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä ja **ikäntymisen**, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn **fyysiset ja psykososiaaliset** kuormitustekijät;

### TAI

- 4) työn kuormitustekijät **kiinnittäen huomiota sekä työn fyysisiin kuormitustekijöihin että työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin**

### Nykytilan arviointi

- Ikä mainitaan nimenomaisesti säännöksessä. Saattaa esiintyä epätietoisuutta, että ikä kattaa myös ikääntymisen. Lain perusteluissa ei täsmennetä mitä työntekijän iän huomioimisella tarkoitetaan vaarojen arvioinnin yhteydessä. Ohjeissa, oppaissa ja vaarojen arvioinnin työkaluissa ikääntyminen huomioitu suppeasti tai ei ollenkaan.

### Säännöskohtaiset perustelut (3 kohta):

- Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin ikääntyminen huomioon otettavana seikkana osana työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.
- Ehdotetun säännöksen tarkoituksena on korostaa ikääntymiseen liittyvien vaara- ja haittatekijöiden tunnistamista. Ikääntymisellä voisi myös olla merkitystä arvioitaessa työssä esiintyvän vaara- ja haittatekijöiden merkitystä turvallisuudelle ja terveydelle.
- Työntekijän ikääntymisen huomioon ottamisella tarkoitettaisiin ennen kaikkea sellaisten vaara- ja haittatekijöiden tunnistamista, joilla on merkitystä erityisesti ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Tällaisia ovat esimerkiksi puutteellinen valaistus, fyysisesti raskas työ, pitkät työajat, vuorotyö tai työn digitalisoitumisen aiheuttamat osaamisvaatimukset.

### Vaikutukset (3 kohta)

- Muutos ei merkittävästi lisäisi työnantajien kustannuksia, sillä ehdotus täsmentää työnantajalle jo nykyisin noudatettavaksi säädettyä velvollisuutta ottaa huomioon työntekijän ikä.
- Ehdotettu muutos ohjaisi entistä painokkaammin työnantajia ottamaan huomioon työntekijöiden ikääntyminen ennaltaehkäisevästi.
- Muutoksella voi olla myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin työssä, jos ikääntyminen työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa huomioon otettavana seikkana johtaa nykyistä paremmin työsuojelutoimenpiteisiin, joilla ehkäistään ikääntyvien työntekijöiden terveyshaittoja.

Auvinen totesi, että on tärkeää miettiä käytettäviä käsitteitä ja termejä samoin kuin sitä, että ne ovat kaikissa pykälissä linjassa keskenään. Keskustelussa tuli esille, että pitäisikö puhua kuormitustekijöiden sijaan *haitallisista* kuormitustekijöistä. Lisäksi esiin nousi kysymys voimavara-

tekijöiden huomioimisesta. Mäkelän mukaan 10 §:n täsmentäminen ei muuttaisi nykytilannetta, mutta säädöksen perusteluissa voisi avata jälkimmäistä sinisellä kirjoitettua kohtaa.

Puheenjohtaja veti keskustelun yhteen toteamalla, että punaisen tekstin osalta on yhteisymmärrys ja sinisistä vaihtoehdoista jälkimmäinen sai enemmän kannatusta. Säädöksen perusteluissa voisi esittää tarkennuksia ja ottaa huomioon myös käydyssä keskustelussa esiin tuotuja asioita.

D. Täsmennetään 14 §:n opetusta ja ohjausta tarkoituksena korostaa ikääntymisen huomioon ottamista opetusta ja ohjausta annettaessa tai ikääntymiseen liittyvien vaarojen huomioon ottamista opetuksessa ja ohjauksessa.

## 14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

### Vaihtoehto D



#### Ehdotus:

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus *sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä* huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön, sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta...

#### Nykytilan arviointi:

- Pykälässä säädetään, että opetusta ja ohjausta annettaessa tulee ottaa huomioon työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Muita työntekijän henkilökohtaisia edellytyksiä ei edellytetä erikseen huomioon otettavaksi.
- Työnantajalta voidaan kuitenkin jo nykyisin edellyttää, että yksilölliset erot, kuten ikä tai kielitaito, otetaan huomioon opetusta ja ohjausta annettaessa TturvL 8 §:n huolehtimisvelvoitteen perusteella.
- Myös 14 §:n 1 momentin 4 kohta edellyttää, että työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä. Tällainen olisi kyseessä esimerkiksi silloin, kun tarkkailun tuloksena huomataan puutteita opetuksessa ja ohjauksessa sekä yleensä aina muutostilanteissa (HE 59/2002 s. 36).
- Vanhempien työntekijöiden on havaittu kuormittuvan nuorempia useammin työn digitalisoitumisen aiheuttamasta osaamisvaatimusten muutoksista.
- Työolobarometrin (2021) mukaan mitä vanhempi ikäryhmä, sitä pienempi osuus palkansaajista sanoi pystyvänsä itse ratkomaan ongelmia digitaalisten välineiden käytössä.

Lahti-Leeve totesi punaisen lisäyksen olevan mahdollinen joskaan se ei muuttaisi nykyistä oikeustilaa. Mironen kannatti lisäysehdotusta ja esitti 1-kohdan luetteloon työvälineiden lisäksi myös tietojärjestelmiä tmv., koska ikääntymisen myötä digijärjestelmien käyttö koetaan hankalammaksi. Mäkelä ilmoitti, että ei kannata eikä vastusta ehdotettua punaisella kirjoitettua lisäystä. Työvälineiden avaaminen laajentaisi hänen mielestään asiaa tarpeettoman yksityiskohtaiseksi.

E. Ei täsmennetä säännöksiä, vaan tehostetaan voimassa olevien säännösten täytäntöönpanoa tiedottamisen, ohjauksen ja viranomaisvalvonnan keinoin.

Todettiin, että vaihtoehto E ei ole hallituksen näkemyksen/toimeksiannon mukainen.



## Muita esille tulleita ehdotuksia

### 13 § Työn suunnittelu

Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn **fyysisistä ja psykososiaalisista/henkisistä** kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.

### 25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveystään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin **työn fyysisten ja psykososiaalisten/henkisten** kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

- Ehdotettu 13 ja 25 §:ään lisäystä, jolla selvennetään, että kuormitustekijöillä tarkoitetaan sekä fyysisiä että henkisiä kuormitustekijöitä
- Sidoksissa 10 §:n täsmennykseen
- Ehdotettu täsmennys ei yksistään ratkaise 13 §:n epäselvyyttä ja soveltamisongelmia
  - Pykälää syytä arvioida kokonaisuutena
- 25 §:n soveltamisessa ei ole ollut epäselvyyttä siitä, että kuormitustekijöillä tarkoitetaan sekä fyysisiä että psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Valvonnassa on käynyt ilmi, että työnantajat eivät kaikilta osin ymmärrä, mitä 13 § tarkoittaa. Sen takia pykälää on ollut vaikea soveltaa valvonnassa ja antaa esimerkiksi selkeitä velvoitteita.

Lahti-Leeven mukaan pykälät 13 ja 25 eivät kaipaakaan täsmennystä ikääntymisnäkökulmasta. Savinko lupasi keskustella asiasta Akavan sisällä.

Puheenjohtaja pyysi jaoston taustaorganisaatioiden näkemykset vaihtoehtoista mahdollisimman pian. Joitain täsmennyksiä tehdään jo tämän kokouksen keskustelun pohjalta.

## 4. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 12.05.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko