

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 6
6.4.2022
STM108:00/2021
VN/23868/2021**

Aika Tiistai 5.4.2022 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
	Perttula Pia	Työterveyslaitos, jäsen
	Rintala Jenny	Sosiaali- ja terveysministeriö, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Savolainen Jarna	Työturvallisuuskeskus, jäsen
	Työläjäri Riitta	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, 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 kuudennen kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

2. Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen

Hyväksyttiin 31.3.2022 pidetyn kokouksen pöytäkirja.

3. Tilastotietoja: Työolotutkimus 2018 ja Työolobarometri 2021

Leena Alanko esitteli työolotutkimuksen tuloksia työn henkisestä ja ruumiillisesta rasittavuudesta. Uusin työolotutkimus on jo neljä vuotta vanha, joten siinä ei näy esimerkiksi korona-ajan vaikutuksia vastauksiin. Vuoden 2018 tutkimuksessa kaikista palkansaajista puolet piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana (naiset 55 %, miehet 45 %). Henkinen rasittavuus näyttää liittyvän paljon koulutusta vaativaan ylempien toimihenkilöiden työhön. Henkisen rasittavuuden kokemukseen vaikuttavat mm. kiire, väkivallan uhka ja häirintä, työpaikan ristiriidat, työn organisointi, ilmapiiri, esimiehen toiminta sekä työmäärä. Käydyssä keskustelussa todettiin, että luotteluun voisi lisätä monikanavaisuuden ja teknostressin.

Työn ruumiillisessa rasittavuudessa on tapahtunut vain vähän keventymistä 2000-luvulla. Vuonna 2018 vastaajista 32 % ilmoitti kokevansa työnsä ruumiillisesti erittäin tai melko raskaaksi. Sukupuolten välillä ei ollut eroa ja ikäryhmien väliset erot olivat melko pieniä. Työn ruumiillinen rasittavuus on selvässä yhteydessä ammattiasemaan ja koulutustasoon: ylempistä

toimihenkilöistä 8 % piti työtään ruumiillisesti rasittavana, työntekijäryhmään kuuluvien osuus oli 60 %. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 15 % koki työnsä ruumiillisesti erittäin tai melko raskaana, kun vastaava osuus perusasteen suorittaneilla oli 44 %.

Jenny Rintala esitteli työolobarometrin tuloksia maaliskuun lopulla julkaistujen ennakkotietojen pohjalta. Tutkimuksen menetelmämuutosten vuoksi tuloksia ei voi suoraan verrata aikaisempiin vuosiin.

Barometrin tiedonkeruu tehtiin vuoden 2021 syksyllä, jolloin oltiin pääsemässä koronan sulkutoimista. Useilla työpaikoilla palattiin vähitellen takaisin läsnätyöhön etätyösuosituksen jälkeen.

Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö yleistyi nopeasti vuosien 2015–2020 välillä. Vuonna 2021 sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä käytti 77 % vastaajista.

84 % ilmoitti työpaikallaan voivan oppia koko ajan uusia asioita. Alle 35-vuotiaista yli 40 % oli tätä mieltä. Yli 54-vuotiailla osuus oli ikäryhmistä alhaisin (27 %).

Kiire on työssä yleistä. 30 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin ja 37 % viikoittain. 12 % vastaajista joutui tekemään töitä korvauksetta vähintään viikoittain työajan ulkopuolella. Korvaukseton ylityö on yleisintä ylemmille toimihenkilöille, joista 22 % teki viikoittain töitä työajan ulkopuolella.

13 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työ rasittaa fyysisesti ja neljännes oli jokseenkin samaa mieltä. Etenkin nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat kokevat työnsä fyysisesti rasakaaksi. Työn henkisestä rasittavuudesta kysyttäessä 18 % vastaajista täysin samaa mieltä siitä, että työ rasittaa henkisesti ja 46 % oli jokseenkin samaa mieltä. 72 % 35-44-vuotiaista oli väittämästä ”oma työni on henkisesti raskasta” täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Toimihenkilöt kokevat työnsä henkisesti raskaaksi selvästi työntekijöitä useammin.

Etenkin nuorimmat ikäryhmät kokevat työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin: osuudet ovat 18–24-vuotiailla 97 % ja 25–34-vuotiailla 94 %. Yli 54-vuotiaista noin kolme neljästä arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi. Osuus on ikäryhmistä alhaisin.

Keskusteltiin asiasta. Keskustelun yhteydessä keskustelupalstalle laitettiin muista selvityksistä ja tutkimuksista seuraavat linkit:

<https://www.sttk.fi/2022/04/04/tyoelamakolikon-kiiltavasta-puolesta/>

[julkisen-alan-työhyvinvointi-2020-raportti.pdf \(keva.fi\)](#)

https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf

https://ttk.fi/files/7677/Ervasti_Jenni_Kunta10-tutkimuksen_tuloksia_kunta-alan_työhyvinvoinnista.pdf

https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/Digitalisaatio-ja-tyon-muutos-teknostressia-ja-teknouimua_Akava-Works-artikkeli-3_2022.pdf

<https://www.tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10>

4. Nykytila ja vaihtoehtoja työturvallisuuslain tarkistamiseksi iän ja ikääntymisen huomioon ottamiseksi

Jenny Rintala esitteli jaostolle etukäteen lähetetyn diaesityksen avulla, miten ikä ja ikääntyminen on tällä hetkellä huomioitu työturvallisuuslaissa:

1. Ikä mainittu nimenomaisesti säännöksessä:
 - 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
2. Työntekijän henkilökohtaisten edellytysten/ominaisuuksien huomioiminen sisältyy säännökseen
 - 8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus
 - 24 § Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet
 - 30 § Yötyö
 - 34 § Työpaikan valaistus
3. Työntekijän ikääntymiseen kytkeytyviä säännöksiä
 - 12 § Työympäristön suunnittelu
 - 25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen
 - 31 § Työn tauottaminen

Ikään ja ikääntymiseen liittyviä säännöksiä on työturvallisuuslain lisäksi ainakin yhteistoimintalaissa (1333/2021, 9 §); yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 7 §) ja työaikalaisissa (872/2019, 15 §). Puheenjohtaja totesi, että myös työterveyshuoltolaki (1383/2001, 1 §) säättää, että lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa.

Käytiin vilkasta keskustelua siitä, onko nykysääntelyssä ongelma ja jos on, mikä se on sekä siitä, miksi tarvitaan vai tarvitaanko työturvallisuuslain tarkistamista iän ja ikääntymisen huomioon ottamiseksi. Näkemykset olivat monilta osin vastakkaisia. Puheenjohtaja pyysi, että jäsenet selvittäisivät omissa organisaatioissaan seuraavassa kokouksessa käsiteltäväksi taustatietoja jaoston toimeksiantoon sisältyvän hallituksen linjauksen yli 55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi tehtävästä työturvallisuuslain tarkistamisesta, ts. mitä asioita linjausta valmisteltaessa oli työmarkkinaosapuolten toimesta esillä. Aineisto toimitetaan jaostolle ennen kokousta.

5. Seuraavat kokoukset

Seuraava kokous pidetään **keskiviikkona 20.4.2022 klo 10-12** Teamsin välityksellä.

Sitä seuraavien kokousten ajankohdat ovat: torstai 5.5.2022 klo 10-12; maanantai 16.5.2022 klo 13-15 ja keskiviikko 1.6.2022 klo 10-12.

6. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 12.05.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko