

18.11.2024

VN/16960/2021
STM078:00/2021**2024/7 TYÖTURVALLISUUSSÄÄNNÖKSIÄ VALMISTELEVAN NEUVOTTELUKUNNAN PÖYTÄKIRJA
18.11.2024**

Aika 18.11.2024 klo 10.00-12.00

Paikka: Teams-etäkokous

Osallistujat:

Antti Janas	STM, puheenjohtaja
Hanna-Mari Pekuri	STM, varapuheenjohtaja
Jussi Hyrkäs	Työsuojelun aluehallinto, varajäsen
Inka Douglas	STTK, jäsen
Juha Ala-Hiiri	TKL, jäsen
Anne Mironen	SAK, varajäsen
Minna Salli	KT, jäsen
Päivi Lanttola	VTML, jäsen
Albert Mäkelä	SY, jäsen
Pia Perttula	TTL, jäsen
Lotta Savinko	Akava, jäsen
Anne Salomaa	EK, jäsen
Jenny Rintala	STM, asiantuntija
Tanja Ylitöyrä	STM, sihteeri

1. Kokouksen avaus ja asialistan hyväksyminen

Puheenjohtaja avasi kokouksen. Hyväksyttiin asialista.

2. Hyväksytään edellisen kokouksen pöytäkirja

Hyväksyttiin edellisen kokouksen pöytäkirja.

3. Raportti työkuormituksen hallinta -jaostosta; säädösehdotukset

Puheenjohtaja kertoi, että tässä kokouksessa ei ole tarkoitus tehdä työkuormituksen hallintaa koskevista säädösehdotuksista päätöksiä, vaan keskustella näkemyksistä. Päätökset tehdään myöhemmin poliittisessa päässä.

Rintala esitteli asian. Työkuormitusjaoston tehtävänä oli selvittää ja koota työn kuormituksen hallintaan ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvien työsuojelua koskevien säännösten, ohjeiden ja oppaiden muodostama kokonaisuus ja arvioida niiden päivitys- ja kehittämistarve. Jaostossa on selvitetty lainsäädännön ja valvonnan nykytila sekä eräiden muiden maiden sääntelyä. Säästöjen osalta kehittämistarpeita on arvioitu pykäläkohtaisesti. On myös selvitetty rikosoikeudellista vastuuta, työturvallisuusrikoksia koskevaa oikeuskäytäntöä psykososiaalisen kuormituksen osalta sekä rikos- ja hallinnollisia seurauksia Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa. Ohjeita ja oppaita todettiin olevan pääsääntöisesti runsaasti, mutta työn suunnittelua koskevan 13 §:n osalta ei ollut selkeää ohjeistusta. Ohjeiden ja oppaiden kokonaisuus oli hajanainen ja niitä voi olla vaikea löytää. Voi myös olla epäselvää, kuvaako ohje vähimmäistasoa vai hyviä käytäntöjä. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa on työturvallisuuslakiin ja sen perusteluihin perustuvia ohjeita. Niiden sisältöä rajaa se, että ohjeistus on sidottu säännösten selkeyteen. TTL on aloittanut työturvallisuuslain

soveltamisoppaan verkkoversion julkaisun. Työsuojeluvalvonnassa psykososiaalisen kuormituksen valvonnassa havaitaan paljon epäkohtia lainsäädännön noudattamisessa. Jaosto oli selkeästi erimielinen lainsäädännön kehittämistarpeista. Työnantajapuoli ei ole nähnyt tarpeelliseksi kehittää lainsäädäntöä, työntekijäpuoli piti lainsäädäntömuutoksia tarpeellisenä. Jaostossa on pyritty löytämään ratkaisu, jossa lainsäädäntöä selkeytetään ilman, että työnantajalle tulisi uusia velvollisuuksia. On valmisteltu ehdotus työturvallisuuslain sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien selkeyttämiseksi. Lisäksi on valmisteltu työn psykososiaalisia vaara- ja haittatekijöitä koskeva asetetus, jossa on koottu ja tarkennettu työnantajan ennalta ehkäiseviä velvollisuuksia ja tarkennettu työntekijän ilmoitusvelvollisuutta. Ehdotettujen säädösmuutosten lisäksi tarvitaan myös ohjeistusta tukemaan lainsäädännön noudattamista.

Rintala esitteli säädösehdotukset. 13 §:ssä ehdotetaan ilmaistavaksi selkeämmin, milloin pykälää sovelletaan ja mitä työn suunnittelussa on otettava huomioon. Ei ole tarkoitus laajentaa voimassa olevaa suunnitteluvollisuutta, vaan selkeyttää sitä pykälän muotoilua muuttamalla. Sanamuodon perusteella ei ole ollut yksiselitteistä, milloin pykälää sovelletaan ja mitä suunnittelussa on otettava huomioon. Pykälän selventämiseksi otsikkoa muutetaan. Säännöksen soveltamista selvennettäisiin siten, että pykälään sisällytettäisiin perusteluissa jo nykyään mainittu soveltamistilanne työn suunnittelu- ja muutosvaiheessa, jolloin sanamuoto korostaisi, että kyse on ennakoivasta suunnittelusta. Säännöksestä poistettaisiin maininta työn mitoittamisesta, millä selvennettäisiin, ettei pykälää sovelleta päivittäisen työn järjestämiseen. Lauserakenne muuttuisi siten, että korostetaan nimenomaan työnkuormitustekijöiden huomioon ottamista. Ilmaisuihin ”ihmisen yleiset fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet” korostaisi sitä, että ei ole kyse yksilön ominaisuuksista, vaan ihmiselle tyypillisistä ominaispiirteistä ja rajoitteista. Ehdotetaan myös työntekijän yleisiä velvollisuuksia koskevan 18 §:n täsmentämistä. Lisättäisiin 2 momenttiin työntekijälle mahdollisuuksien mukaan velvollisuus myötävaikuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavien toimenpiteiden selvittämiseen ja toteuttamiseen. Tarkoitus on täsmentää sitä, mitä työntekijän huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu, ja korostettaisiin hänen aktiivista rooliaan. 3 momenttia muutettaisiin siten, että työntekijän velvollisuus välttää häirintää työpaikalla korvattaisiin sanalla ”työssä”, jolloin velvollisuus ei rajoitu vain työnantajan toimitiloihin, vaan kattaa kaikki tilanteet työntekopaikasta riippumatta. 24 a § on ehdotus uudeksi perussäännökseksi työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Tarkoitus on selkeyttää työnantajan nykyisiä velvollisuuksia toteuttaa ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä. Pykälä vastaisi aineelliselta sisällöltään nykyisen 8 §:n velvollisuuksia toteuttaa tarvittavat toimenpiteet ennaltaehkäisevien periaatteiden mukaisesti. Säännös velvoittaisi työnantajaa toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi. Riskien vähentämisellä tarkoitettaisiin, että vaarojen arvioinnin perusteella työnantaja toteuttaisi toimenpiteitä, joilla vähennetään todennäköisyyttä, että altistumisesta psykososiaalisille haitta- ja vaaratekijöille seuraisi haittaa terveydelle. Säännös ei aseta tiettyä yksityiskohtaista vaatimustasoa, vaan velvoittaa työnantajan toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet ennalta ehkäiseviä periaatteita noudattaen. Säännöksessä ilmaistaan työsuojelutoimenpiteiden toteuttamisjärjestystä, jota työnantajan tulisi noudattaa mahdollisuuksien mukaan. Ensisijaisesti edellytettäisiin työn ja työolosuhteiden järjestämistä niin, että altistuminen vältetään tai altistuminen on mahdollisimman vähäistä. Aina työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä ei voi riittävästi vähentää altistumista, jolloin työnantajalla olisi velvollisuus rajoittaa altistumisen haitallisia vaikutuksia. Kysymykseen tulisivat tällöin työntekijöihin kohdistuvat toimenpiteet, joilla vahvistetaan yksilön voimavaroja sopeutua työn kuormittaviin vaatimuksiin. Lisäksi lisättäisiin asetuksenantovaltuus. 25 §:ssä muuttuisi vain otsikko, uudessa muodossa se kuvaisi paremmin pykälän sisältöä.

Keskusteltiin aluksi yleisesti työnkuormitusjaoston työstä ja ehdotuksista. Esitettiin arvio, että asiasta ei todennäköisesti päästä TTN:ssä yksimielisyyteen ja kysyttiin, miten asiassa edetään. Puheenjohtaja kertoi, että poliittisella tasolla ratkaistaan, mitä ehdotusten kanssa tehdään. Jos poliittinen päätöksentekijä haluaa edetä asiassa, järjestetään lausuntokierros ja uusi TTN-käsittely. TTN:ssä on ollut tapana, että sellaisia esityksiä viedään eteenpäin, joista on päästy yksimielisyyteen, ja tämä on edelleen tavoitteena. TTN ei kuitenkaan ole päätöksentekijä, joka ratkaisee, meneekö jokin asia eteenpäin vai ei, vaan sen rooli on valmistella asioita. Puheenvuoroissa tuotiin esiin huoli siitä, että koko TTN:n toimintakulttuuri ja toiminnan luonne muuttuisivat, jos eteenpäin viedään asia, josta ei ole yksimielisyyttä.

Työnantajapuoli vastusti ehdotusta voimakkaasti. Salomaa totesi, että kaikilla on huoli työelämän kuormituksesta ja yritykset tekevät paljon toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi. Kuormituksen hallintaan on paljon sääntelyä jo nyt. Ehdotetut muutokset eivät ole vain olemassa olevan lainsäädännön täsmennyksiä, vaan muutos toisi merkittäviä lisävelvoitteita yrityksille lisäten suuresti hallinnollista taakkaa. Yritysten suuri

enemmistö haluaa panostaa työhyvinvointiin. Isojen yritysten edustajien mielestä esitys on käsittämätön. Salomaa näki esityksessä merkittäviä puutteita. Tutkimusta on referoitu harhaanjohtavasti ja rikosoikeudellinen vastuu on väärin arvioitu. Periaatteellinen ongelma liittyy työturvallisuuskirjallisuuteen, esitys menee pidemmälle kuin oikeuskirjallisuus, koska esityksessä riski on rinnastettu haittaan tai vaaraan. Riskien hallintaan ei kuulu se, että kaikki riskit tulisi poistaa. Esihenkilöiden oikeusturva heikkenisi. Ehdotus toisi yrityksille merkittäviä dokumentointivelvoitteita, koska ei haluta ottaa riskiä, että joudutaan jälkepäin rikosoikeudelliseen vastuuseen. Esim. muutosneuvotteluissa nämä tulisivat aina esiin. Nyanssien määrä HR:ssä kasvaisi todella paljon, jo edellinen kesällä 2023 voimaantullut muutos on tuonut paljon lisää työtä. STTK:n ja Akavan olisi syytä olla huolissaan esihenkilöiden puolesta. Puheenjohtaja totesi, että tavoitteena on ollut täsmentää ja selkeyttää nykyistä sääntelyä. Salomaa katsoi, että näin ei ole, vaan luodaan työnantajille merkittäviä lisävelvoitteita. Tämä on harhaanjohtavaa poliitikoille. EK:n jäsenliitot vastustavat esitystä. Salli totesi, että kesäkuun 2023 lainmuutos aiheutti tosiasiallisesti muutoksia ja lisätyötä työnantajille. Voidaan vain miettiä, mitä nyt esitetystä muutoksesta seuraisi. Kuormitusta ja sen hallintaa koskevia ohjeita ja oppaita on paljon, niiden kokoaminen yhteen paikaan ja saattaminen tietoisuuteen olisi parempi ja riittävä ratkaisu.

Työntekijäpuoli kannatti esitystä. Savinko katsoi, että asiassa on perusteltua edetä. Esityksessä ei sanota, että kaikki riskit tulisi poistaa. Mironen totesi, että kaikkien riskien poistaminen täysin on mahdotonta. Esim. ergonomiassa ei vaadita riskien täyttämistä. Myöskään tässä esityksessä ei olla menossa ääripäähän, vaan kuormituksen osalta olisi sama periaate kuin fyysistenkin riskien hallinnassa. Douglas piti esityksiä perusteltuina ja hyvin valmisteltuna.

Keskusteltiin pykälistä ja HE-pohjasta. Puheenjohtaja toisti lyhyesti sen, mitä muutettavien pykälien muutoksilla tavoitellaan. Uusia velvoitteita ei olla luomassa, vaan täsmennetään nykyistä sääntelyä. On myös työnantajan etu, että pykälät olisivat nykyistä selkeämmät. Mäkelä ei pitänyt muutoksia vain täsmennyksinä, vaan arvioi, että ehdotus muuttaisi merkittäväällä tavalla nykyistä oikeustilaa. Täsmentäminen ei ole työnantajan suojaamista, vaan tulee uusia velvoitteita ja voi tulla seuraamuksia tai sanktioita, kun tulee uusia määräelmiä ja termejä. Salomaa oli täysin samaa mieltä kuin Mäkelä. Salomaan mukaan pykälät ovat jo aivan riittävän täsmälliset ja Suomessa esihenkilöillä on Euroopan ankarin rikosoikeudellinen vastuu. 18 §:n osalta väitetään, että siinä lisätään työntekijän velvollisuuksia, mutta 2 momentin viimeinen lause luo työntekijälle oikeuden myötävaikuttaa selvittämiseen ja toimenpiteiden toteuttamiseen, mikä muuttaa asiaa toiseksi. Hän ei kannata tätä lisäystä. 24 a §:n osalta hän viittasi OSHA-kirjallisuuteen. Termit riski, haitta ja vaara menevät sekaisin ja mentäisiin pitemmälle kuin EU-sääntely. Tämä pykälä ei anna tilaa sille, että jonkinlainen riskitaso on mahdollinen. Yrityksistä ja jäsenliitoista tulee viestiä, että on älytön ajatus, että kaikki psykososiaalinen kuormitus pitää poistaa. Eihän fyysistäkin kuormitusta olla kokonaan poistamassa. EK haluaa tehdä työtä kuormituksen vähentämiseksi. On sääli, ettei tähän puoleen haluta panostaa. EK:ssa oli käyty läpi avin rooli työkuormitusjaostossa. On ongelmallista, että avi on ollut vahvasti tuomassa esiin, millaista lisäsääntelyä tarvitaan. Se on vallan kolmijako-opin kannalta kyseenalaista eikä kestä päivänvaloa. Avin ei tule kommentoida pykälien sisältöä vaan vain sitä, pystyykö se hoitamaan tehtävänsä ja valvomaan sääntelyä. Toimivaltaa käyttävän viranomaisen ei tule ottaa kantaa säännöksen sisältöön. EK ei kannata mitään HE:ssä esitettyjä muutoksia. Puheenjohtaja totesi, että avi ei ole vaatinut ehdotettua sääntelyä ja että esim. eduskunnassa avia kuullaan laajemminkin kuin valvonnan näkökulmasta. Salli huomautti, että perustelussa käytetään paljon sitä argumenttia, että avin valvonnassa on tullut asioita esiin. Psykososiaalisesta kuormituksesta on jo säädetty varsin tarkasti. Perusteluissa tulisi avata myös työturvallisuuslain 27-31 §:t tarkemmin, koska siitä ilmeni, että asiaa säädelään jo paljon. Tasapainon vuoksi tulisi kirjoittaa auki myös eräitä muita asioita.

Keskusteltiin hallituksen esityksen alkupuolesta ja nykytilan arvioinnista. Puheenjohtaja totesi, että hallituksen esitys on todella pitkä, koska esim. tutkimuksia koskevaa asiaa on koottu paljon erimielisen valmistelutilanteen takia. Salomaa katsoi, että esityksessä nostetaan esiin harhaanjohtavasti eräitä tutkimuksia, olennaisia osia on jätetty ottamatta esiin ja erään tutkimuksen raportointiharha on jätetty kertomatta. On erittäin ongelmallista, että mukaan on otettu sellaiset tutkimukset, jotka tukevat lainvalmistelua, mutta jätetty pois Nature-lehden laaja kv. stressitutkimus, jossa on vedetty yhteen monia kv. stressitutkimuksia. Mainitun tutkimuksen johtopäätös oli, että henkilön omalla suhtautumisella stressiin ja kuormitukseen on olennaista merkitystä sen suhteen, millaisia vaikutuksia stressillä on häneen. On harhaanjohtavaa sivuuttaa nämä tutkimukset ja lainata toisista vain tiettyjä kohtia. Annetaan harhaanjohtava kuva poliitikoille. Kuten Salli totesi, arviosta on jätetty keskeiset pykälät ulkopuolelle. Suomessa on poikkeuksellisen ankara rikosoikeudellinen vastuu. Lantola totesi, että luvussa 2.2. todetaan, että työssä kuormittuminen voi vaihdella yksilötasolla. Tämä pohjautuu kyselytutkimuksiin, joihin

yksilöt vastasivat. Vaikutusmahdollisuuksista kysyttäessä 79 % koki voivansa tehdä itsenäisiä päätöksiä, jne. Esityksellä tavoitellaan yleisiä toimenpiteitä, mutta tässä menee yksilö- vs. yhteisönäkökulma sekaisin. Muutos olisi ongelma pienille yrityksille. Salli totesi, että esim. haastavat työtehtävät ovat osalle innostavia, osalle kuormittavia. Miten ennaltaehkäistä näitä yksilöllisiä kuormitustilanteita? Esim. työturvallisuuslain 25 § on sellainen, millä asiaan voi puuttua. Esihenkilöt ja johto joutuvat pohtimaan ja tekemään asioita, mikä tuo paljon lisää työtä ja velvoitteita. Erään raportin mukaan poissaolojen taustatekijät ovat moninaisia, kaikki eivät johdu työstä. Esim. ahdistuneisuushäiriöt tuodaan esiin, medikalisaatio on laajentunut. Näin tarkan sääntelyn soveltaminen olisi haastavaa. Rintala totesi, että on hankala kuvata tutkimustieto hallituksen esitykseen, koska ei ole mahdollista referoida kaikkia tutkimuksia. On valittu pääsääntöisesti meta-analyysyjä, joissa yhdistetään eri tutkimuksia ja on esitetty niiden johtopäätöksiä. Stressiteorioita ja -tutkimuksia on todella paljon, siksi niitä ei ole referoitu erikseen. Sen sijaan 2.2. luvun ensimmäisissä kappaleissa on yleisellä tasolla kuvattu keskeisiä asioita.

Keskusteltiin esityksen vaikutuksista. Mäkelä oli eri mieltä työnantajiin kohdistuvista vaikutuksista. Hänestä ehdotus aiheuttaa uusia velvollisuuksia ja hallinnollista taakkaa. Salomaa yhtyi Mäkelän sanomaan. Sekä laki- että asetusehdotus lisäisivät velvoitteita ja tulkinnanvaraisuutta paljon ja tekisivät kokonaisuuden epäselväksi. Etenkin asetus herättää kysymyksiä siitä, mitä esihenkilön pitää tehdä. Jo kesäkuun 2023 muutoksen jälkeen on kirjattu ketjut, miten seurataan kuormitusta. Hän on todella paljon eri mieltä keskeisistä vaikutuksista ja johtopäätöksistä. Alle 50 henkilön yrityksissä tarvittaisiin paljon lisäresursseja ja lisää työvoimaa, tällä olisi valtavia vaikutuksia. Yritykset kommentoivat, että sääntelyllä rikottaisiin Suomen työelämä. Valitut keinot kehittää työelämää ovat väärät. Arviosta puuttuvat esihenkilöiden kuormitus ja rikosoikeudellinen vastuu. Enää ei saataisi rekrytoitua esihenkilöitä. HR- ja työterveysresurssit eivät riittäisi. Johtopäätökset ovat erittäin puutteelliset ja harhaanjohtavat. Vaikutuksia on vaikea arvioida myös koska henkilökohtaisen elämän kuormitus sekoittuu työelämään. Se, että tähän tarvitaan opaskirja, kertoo, ettei tämä ole selkeää. Annetaan ymmärtää, että EU:kin edellyttää tätä. Monet työpaikat tekevät paljon enemmän kuin lainsäädäntö vaatii. Isot yritykset haluavat jalkauttaa hyviä käytäntöjään, antaa niitä pienten yritysten käyttöön. Esim. Nesteellä on hyvät prosessit. Kaikkea positiivista voitaisiin tehdä, mutta jos fokus menee ”kaikki kuormitus on pahasta” -asiaan, saadaan ihmiset enemmän kuormittumaan. Puheenjohtaja totesi, että oppaat ja ohjeet tarvitaan, ja myös EK on esittänyt, että nykyisiä säännöksiä tulee täsmentää oppailla ja ohjeilla.

Douglas pyysi työnantajapuolta selvyiden vuoksi kiteyttämään perusargumenttinsa. Salomaa totesi, että esityksessä tuodaan työnantajalle merkittäviä lisävelvoitteita, ei vain täsmennetä sääntelyä. Rikosoikeudelliseen vastuuseen liittyy ongelmia, lisäksi tulevat blankorangaistussääntelyyn liittyvät eduskunnan kirjaamat määreet. Mäkelä totesi, että hänen mielestään tämä esitys ei vastaa sitä, mitä ilmiön kanssa tulisi tehdä. Esitys toisi uusia velvoitteita työnantajalle. Lantola totesi edellisten vastaajien kiteyttäneen asian. Puheenjohtaja totesi, että on osin eri näkemyksiä siitä, mitä työnantajalta jo nyt edellytetään. Douglas kertoi, että STTK kannattaa esitystä, pitää sitä tarpeellisenä ja toivoo, että sitä voidaan edistää. Puheenjohtaja kysyi STTK:lta ja Akavalta, mitä ne ajattelevat esityksestä jäsenistöönsä kuuluvien esihenkilöiden kannalta. Douglas kertoi, että heillä on pidetty erittäin tärkeänä asiana saada täsmentävää sääntelyä. Savinko kertoi asiaa käsitellyn heillä paljon. Esitys tuo selkeyttä siihen, mitä esihenkilön tulee tehdä. Työnantajan sijaisen määrittely on ollut ennenkin ongelma. Suurin ongelma on terveydelle haitallinen psykososiaalinen kuormitus. Mironen piti täsmennystä tärkeänä. Terveyttä haittaavaa kuormitusta on heidänkin työpaikoillaan, esihenkilöillä ei ole osaamista puuttua siihen. Ehdotuksella sanoitettaisiin ymmärrettäväksi nykyiset tavoitteet.

Salli totesi, että esihenkilöt kuormittuvat siitä, että työntekijän haasteet yksityiselämästä valuvat työelämään. Uusi sääntely kuormittaisi esihenkilöitä lisää. Salomaa kertoi heillekin tulevan vastaavia viestejä. Hän kysyi palkansaajilta, eikö kuormitusta voida estää nykysääntelyllä. Miksi työturvallisuuslain 8 §, 10 §, niiden ohjeistaminen ja 25 § eivät riitä? Nyt ehdotus lähtee siitä, että työnantajan pitäisi tietää, mikä kullekin työntekijälle on haitallista. Savinko kertoi, että esim. 2023 uutena tulleen sääntelyn osalta työpaikoilla ei tiedetä, mitä tehdä. Kukaan ei edellytä tai ajattele, että kaikki kuormitus poistetaan. Toki esihenkilöillä on ongelmia siitä, että yksityiselämän kuormitus tulee työelämään. Hän korosti, että kaiken kuormituksen poistamisvaatimus on perusteeton.

Rintala selosti lyhyesti asetusta. Siinä täsmennettäisiin työnantajan ennaltaehkäisyvelvoitteita. Keskeinen aineellinen sisältö on 1 §:ssä, jossa täsmennetään velvollisuutta tunnistaa ja arvioida haitta- ja vaaratekijöitä. Lisäksi säädettäisiin tarkemmin, mitä selvityksen ja arvioinnin tulee sisältää. Täsmennettäisiin myös

työnantajan velvollisuutta pitää selvitystä ja arviointia ajan tasalla ja tarkistaa sitä, kun olosuhteet olennaisesti muuttuvat. Luonnoksessa on hieman tarkennettu siitä, mitä työkuormitusjaostossa valmisteltiin. Asetuksen 4 §:ssä annettaisiin tarkempia säännöksiä ehdotetussa 24 a §:ssä tarkoitetuista tarpeellisista toimenpiteistä riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi. On kuvattu myös keskeisiä keinoja, joilla työnantaja voi välttää tai vähentää riskejä.

Keskusteltiin. Salomaa katsoi, että termi riski on eri asia kuin haitta- ja vaaratekijä, ja että termit on tässä väärin rinnastettu. Rintala totesi, että niitä ei ole rinnastettu, tämä ilmenee 1 §:stä. Salomaa oli eri mieltä. Esihenkilöt eivät tietäisi, milloin riskejä on vältetty riittävästi, ja heillä olisi pelko koko ajan. Psykososiaaliselle kuormitukselle ei voida asettaa raja-arvoja tai mitata sitä, toisin kuin esim. kemiallisille altisteille. Esihenkilöillä olisi henkilökohtainen rikosvastuu. Tässä mennään sille yksityiskohtaisuuden tasolle, että tulee velvollisuus tehdä jotain. Kaikki pitää dokumentoida, jopa kaikki keskustelut alaisten kanssa. Hän ei ymmärrä, miten tässä puhutaan niin toistemme ohi ja yritetään saada henkinen kuormitus työelämästä kokonaan pois. Ehdotus lähetetään kommentteille kaikille yrityksille. Hän haluaisi, että yhdessä positiivisen kautta tuettaisiin työpaikkoja kuormituksen hallinnassa. Mikä jatkossa riittää, jotta esihenkilö on tehnyt riittävästi? Rintala kertoi, että kuten nykyisinkin, tarpeelliset toimenpiteet määräytyisivät riskinarvioinnin perusteella. Asetuksessa annetaan apuja siihen, miten tehdään riskinarviointi, jonka perusteella työnantaja voi tehdä johtopäätökset riskien vähentämiseksi tarvittavista toimenpiteistä. Perttula kertoi, että TTL:ssä oli pohdittu, että tutkimusta tarvitaan lisää. Työelämä on muuttunut paljon viimeisten kuuden vuoden aikana, ja muutoksista on melko vähän tutkimustietoa. Päätöksenteon tueksi tarvitaan lisää tutkimusta, mihin tarpeeseen myös TTL pyrkii vastaamaan. Savinko toivoi, että perusteluissa korostettaisiin sitä, että esityksellä olisi positiivinen vaikutus myös esihenkilöiden psykososiaaliseen kuormitukseen.

Puheenjohtaja totesi, että tällä hetkellä ei ole tiedossa, mitä asian kanssa tapahtuu. Jos esitys menee eteenpäin, on mahdollisuus vaikuttaa lausuntokierroksella ja uudessa TTN:n kokouksessa. Työnantajapuolen edustajat kiinnittivät huomiota prosessiin kuormitusasetuksen käsittelyn osalta. Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta ei ole toistaiseksi tehnyt päätöstä siitä, että asia viedään poliittiseen päätöksentekoon. Työnantajapuolen edustajat korostavat, asia olisi tullut tuoda päätösasiana neuvottelukuntaan ennen sen viemistä poliittiseen päätöksentekoon, jotta ennen sitä olisi ollut aito mahdollisuus jättää neuvottelukunnan toimintaa koskevan asetuksen mukainen eriävä mielipide asiaan.

4. Muut asiat

Ei ollut.

5. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 12.00.

Antti Janas

puheenjohtaja

Tanja Ylitöyrä

sihteeri