

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 590/2022 vp

Vastaus kirjalliseen kysymykseen psykososiaalisten kuormitustekijöiden huomioinnista työturvallisuudessa

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Merja Mäkisalo-Ropposen /sd näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 590/2022 vp:

Mitä hallitus aikoo tehdä erityisesti sote-alalla yleisen psykososiaalisen kuormituksen paremmaksi huomioimiseksi työturvallisuudessa ja siihen liittyvässä lainsäädännössä?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Työturvallisuuslaki (738/2002) sisältää useita säännöksiä, jotka velvoittavat työnantajaa haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisyyn ja välttämiseen. Työnantajalla on velvollisuus ottaa huomioon työn kuormitustekijät työn suunnittelussa, selvittää ja arvioida työn vaarat, toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet sekä jatkuvasti tarkkailla työoloja. Työnantajalla on myös velvollisuus ryhtyä toimiin, jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Nämä työnantajan velvollisuudet koskevat myös psykososiaalisia kuormitustekijöitä, vaikkei niitä laissa nimenomaisesti mainita.

Hallitus on 17.11.2022 antanut eduskunnalle esityksen laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta (HE 306/2022 vp). Työnantajan velvollisuutta arvioida työn vaaroja täsmennettäisiin säätämällä sekä työn fyysiset, että psykososiaaliset kuormitustekijät huomioon otettavaksi. Nostamalla työn psykososiaaliset kuormitustekijät nimenomaisesti esiin työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaan säännökseen selkeytettäisiin nykytilaa ja vahvistettaisiin sitä, että työn psykososiaaliset kuormitustekijät tulisivat käytännössä paremmin otetuksi huomioon.

Työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan esityksessä työpaikan psykososiaaliseen työympäristöön kuuluvia työolotekijöitä, jotka ovat työnantajan työturvallisuusvastuun piirissä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työn yksitoikkoisuus, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset ja monen asian tekeminen samaan aikaan, vaikeat asiakastilanteet, liiallinen työmäärä työaikaan nähden ja toistuvat tietotekniisiin työvälineisiin liittyvät epäkohdat, häiriöt ja vaatimukset. Niin ikään epäkohdat työyhteisön yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa voivat aiheuttaa haitallista työkuormitusta.

Työnantajan työn vaarojen selvittämismenestys kohdistuu niihin työn kuormitustekijöihin, jotka esiintyvät kyseisessä työssä ja voivat aiheuttaa terveydelle haitallista kuormitusta työssä. Työnantajan tulisi työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa tunnistaa terveydelle haitalliset työn kuormitustekijät ja, ellei niitä voi poistaa, arvioida niiden terveydellinen merkitys. Työnantaja voi hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta, jotta haitalliset kuormitustekijät tulevat riittävän järjestelmällisesti huomioon otetuiksi vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa.

Työn kuormitustekijöiden terveysvaaran arviointi edellyttää käytännössä myös työssä tai työympäristössä olevien työntekijöiden terveyttä edistävien tekijöiden selvittämistä, sillä ne vaikuttavat siihen minkälaista terveysvaaraa työn haitallisista kuormitustekijöistä aiheutuu. Työn voimavarat, kuten työyhteisön tai esihenkilön tuki, voivat suojata haitallisten kuormitustekijöiden kielteisiltä vaikutuksilta työntekijöiden terveyteen.

Hallitus on myös 11.2.2022 osana valtiontaloutta vahvistavia työllisyystoimia päättänyt työturvallisuuslain uudistamisesta psykososiaalisen kuormituksen näkökulmasta. Tavoitteena on vahvistaa työkyvyn tukemista ja työelämässä pysymistä säätämällä psykososiaalisesta kuormituksesta täsmällisemmin. Uusia säädösmuutoksia valmistellaan työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunnan asettamassa kolmikantaisessa jaostossa, jonka toimikausi päättyy 31.12.2023.

Helsingissä 29.11.2022

Sosiaali- ja terveysministeri Hanna Sarkkinen