



Aluehallintovirasto

Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä työttömyyskassojen työsuojeluvalvonta 2016–2017

Raportti valvonnan havainnoista

Työsuojelun vastuualue
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

14.2.2018

Sisällys

1. Valvonnan toteutus ja tavoitteet	2
2. Psykososiaalinen kuormitus	2
Asiantuntijatyön työsuojeluriskinä psykososiaaliset kuormitustekijät	2
Valmeri-työolokyselyn tulokset	4
Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä epäkohtia	5
3. Työaikalain valvonta	5
Työaikalain soveltamisesta eri näkemyksiä	5
Asiantuntijan työ kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain piiriin	5
Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ voi jäädä työaikalain ulkopuolelle	6
Työaikakirjanpitoa ei pidetty	6
Liukuvan työajan järjestelyissä oli epäkohtia	6
Yhteenveto	7

1. Valvonnan toteutus ja tavoitteet

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on tehnyt työsuojelutarkastuksia työnantaja- ja työntekijäjärjestöihin, sekä työttömyyskassoihin. Valvonta aloitettiin keväällä 2016 ja se jatkui loppuvuoteen 2017. Työnantajajärjestöihin 22 tarkastusta, työntekijäjärjestöihin 56 ja työttömyyskassoihin 24. Tarkastukset olivat osa toimihenkilövaltaisten työpaikkojen valvontaa.

Valvonnan tavoitteena oli varmistaa, että työturvallisuuden perusasioiden hallinnan lisäksi työpaikoilla on huomioitu psykososiaaliset kuormitustekijät, ja että työpaikoilla on toimivat käytännöt psykososiaalisen kuormituksen hallintaan. Valvonnan tavoitteena oli myös varmistaa, että työaikalakia noudatetaan.

Tarkastuksella käsiteltiin muun muassa:

- työsuojelun yhteistoimintaa
- lakisääteisen työterveyshuollon järjestämistä ja toteutumista
- työn vaarojen selvittämistä ja arviointia
- työpaikan toimintakäytäntöjä psykososiaalisen kuormituksen hallintaan
- työaikakirjanpitoa

2. Psykososiaalinen kuormitus

Asiantuntijatyön työsuojeluriskinä psykososiaaliset kuormitustekijät

Työnantaja- ja työntekijäjärjestöissä sekä työttömyyskassoissa tehtävä työ on asiantuntijatyötä. Asiantuntijatyössä korostuvat fyysisten työturvallisuusriskien sijaan psykososiaaliset kuormitustekijät. Sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöjen työntekijöiden työ koostuu edunvalvontatyöstä, asiantuntijatyöstä sekä muusta toimistotyöstä. Työttömyyskassojen työntekijöiden työ koostuu etuushakemusten käsittelystä, puhelinneuvonnasta sekä muusta toimistotyöstä. Tarkastushavaintojen mukaan työntekijöiden käsitykset psykososiaalisista kuormitustekijöistä vaihtelivat jonkun verran sen mukaan, oliko kyseessä edunvalvonta ja asiantuntijatyötä tekevä työntekijä vai toimistotyötä tekevä työntekijä.

Järjestöissä on vahva osaaminen työsuojeluasioissa, mikä osaltaan näkyy siinä, että suurimmassa osassa järjestöjä psykososiaalinen kuormitus oli melko hyvin hallinnassa. Kaikilla tarkastetuilla työpaikoilla oli pääsääntöisesti myös toimivat käytännöt seurata työntekijöiden työkykyä. Pääsääntöisesti oli huolehdittu myös siitä, että esimiesten vastuut ja velvollisuudet haitallisen kuormituksen tunnistamisessa ja käsittelemisessä on selkeästi määritelty ja että esimiehillä on asianmukaiset edellytykset hoitaa tehtäviään.

Tarkastuksilla tuli myös esille, että työpaikoilla panostetaan työntekijöiden työhyvinvointiin. Työpaikoilla on erityisesti työssäjaksamiseen liittyviä tukitoimia, kuten mahdollisuus työnohjaukseen sekä säännöllisesti järjestettäviä työhyvinvointi/virkistyspäiviä, joissa teemana on työn kehittäminen ja työssä jaksaminen. Asiantuntijatyön tyypillisten kuormitustekijöiden

aiheuttamaa terveysvaaraa vähentää myös se, että työntekijät kokivat työssä olevan paljon työn voimavaratekijöitä, kuten joustavat työajat sekä mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun ja matkatyön organisoimiseen. Järjestöissä edunvalvontatyötä tekevien työntekijöiden osalta nousi esille heidän vahva sitoutuminen työhönsä jäsenistön edunvalvonnassa, minkä johdosta työ koettiin merkitykselliseksi.

Vain pienessä osassa tarkastuskohteina olleista työntekijäjärjestöistä tuli esille merkkejä terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työssä, ja siitä että työnantaja ei ole tehnyt tai suunnitellut riittäviä toimenpiteitä kuormitustekijöiden vähentämiseen. Näissä tapauksissa työnantajalle on annettu kehoitus ryhtyä toimenpiteisiin haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Siitä huolimatta, että työpaikoilla psykososiaalinen kuormitus oli melko hyvin hallinnassa, noin puolessa työntekijäjärjestöistä, muutamissa työnantajajärjestöissä, ja kolmasosassa työttömyyskassoista havaittiin epäkohtia siinä, että työpaikalla ei ollut järjestelmällistä lähestymistapaa kuormitustekijöiden arviointiin. Työpaikoilla oli toteutettu erilaisia kyselyjä, joissa on selvitetty psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Valvontahavaintona ilmeni kuitenkin, että työnantaja oli puutteellisesti tai ei ollut ollenkaan arvioinut sitä aiheuttavatko tunnistetut kuormitustekijät terveydelle vaaraa. Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan tulee kuormitustekijöiden tunnistamisen lisäksi myös arvioida aiheuttavatko ne terveydelle haittaa, ja arvioinnin perusteella tehdä johtopäätökset tarvittavista toimenpiteistä. Näissä tilanteissa työpaikoille annettiin toimintaohjeita terveydellisen merkityksen arvioinnin toteuttamisesta ja toimenpiteisiin ryhtymisestä, mikäli arvioinnissa tunnistetaan terveydelle haitallisia kuormitustekijöitä.

Työturvallisuuslain 2 luku sisältää työturvallisuustoiminnan perusasiat kuten turvallisuusjohtamisen. Voimassa olevan lain tavoitteiden mukaisesti työturvallisuustoiminnan keskeisiin elementteihin kuuluu myös työsuojelun toimintaohjelman laatiminen. Tarkastuksilla tuli esille, että noin kolmasosalla työpaikoista ei oltu laadittu työsuojelun toimintaohjelmaa tai se ei ollut ajantasainen. Työturvallisuuslain mukaan työsuojelun toimintaohjelman tarkoituksena on tehostaa ennakoivaa työsuojelua ja työpaikan suunnitelmallista ja järjestelmällistä toimintaa, ja se tulee olla kaikilla työnantajilla. Laissa ei aseteta työsuojelun toimintaohjelmalle kovin tarkkoja sisältövaatimuksia, mutta sen tavoitteena on, että työnantaja ohjautuu etsimään sopivan ratkaisun ja soveliaimmat tavat, joilla edistää työntekijöiden turvallisuutta ja työkykyä. Tarkastuksilla käytyjen keskustelujen perusteella voidaan havaita, että työsuojelun toimintaohjelmaa erillisenä kirjallisena dokumenttina ei koettu aidosti työpaikkoja palvelevana työvälineenä.

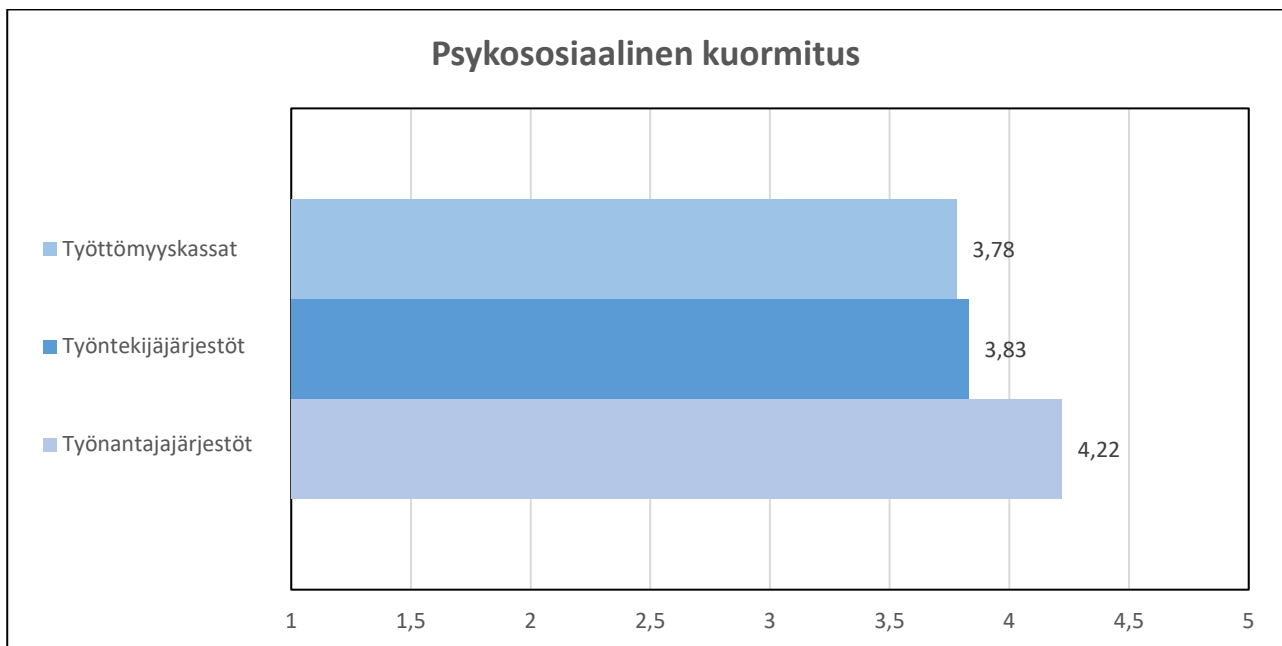
Valmeri-työolokyselyn tulokset

Osana valvontaa työpaikoilla tehtiin [Valmeri-työolokysely](#). Se on työntekijöille tehtävä anonyymi kysely, jonka avulla selvitetään työntekijöiden käsityksiä työpaikan työoloista. Kyselyn osa-alueet ovat fyysinen työympäristö, tuki- ja liikuntaelinten kuormitus sekä psykososiaalinen kuormitus.

Fyysisen työympäristön sekä tuki- ja liikuntaelinten kuormituksen osalta kyselyn tuloksia voidaan pitää hyvinä.

Työntekijäjärjestöissä ja työttömyyskassoissa tehtyjen Valmeri-kyselyiden tuloksia voidaan psykososiaalisen kuormituksen osalta pitää yleisesti ottaen hyvinä (Kuvio 1). Heikoimmat tulokset näyttäytyivät kokemuksena siitä, ettei työ suju ilman häiritsevää etsiskelyä, keskeytyksiä ja odotuksia, ja ettei työpaikalla keskustella riittävästi tehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta.

Työnantajajärjestöjen osalta psykososiaalisen kuormituksen tuloksia voidaan pitää kokonaisuudessaan hyvinä (Kuvio 1).



Kuvio 1. Valmeri-työolokyselyn tulosten keskiarvot valvotuissa työpaikoissa psykososiaalisen kuormituksen osalta (asteikko 1–5, suurempi arvo on parempi).

Tarkastuksilla painotettiin sitä, että huolellisesti tehty vaarojen selvittäminen ja arviointi auttaa työnantajaa tunnistamaan ne työn kuormitustekijät, joihin ennaltaehkäisevät toimet tulee kohdistaa. Ellei arviointia tehdä riittävän kattavasti tai lainkaan, tarvittavia toimia ei välttämättä tunnisteta eikä toteuteta.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä epäkohtia

Työterveyshuolto oli järjestetty kaikissa tarkastetuista työpaikoista. Muutamissa työpaikoissa ilmeni puutteita työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä siltä osin, että siinä ei ollut riittävän kattavasti tunnistettu ja arvioitu työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Näihin liittyvissä keskusteluissa tarkastuksilla tuotiin esille, että työnantaja vastaa työpaikkaselvityksen toteuttamisesta ja arvioi työpaikkaselvityksen sisällön.

Kaikilla työpaikoilla oli työterveyshuollon kanssa sovittu toimintakäytännöistä työkyvyn ylläpitämiseen (mm. varhaisen tuen toimintamallit, sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöt ja työhön paluun toimintakäytännöt). Tarkastushavaintona tuli kuitenkin esille se, että työterveyshuollon palveluita ei osattu hyödyntää tai ne koettiin riittämättömiksi. Osaltaan tähän liittyy myös se, että useassa työpaikassa työpaikkaselvitys ei ollut työntekijöiden nähtävillä.

3. Työaikalain valvonta

Työaikalain soveltamisesta eri näkemyksiä

Keskeisin epäkohta sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöjen tarkastuksilla oli se, että työaikalakia sovellettiin vaihtelevasti asiantuntijoiden työhön. Noin kolmasosalle työnantajista annettiin toimintaohje liittyen työaikalain soveltamiseen. Suurimmassa osassa järjestöjä oli selvää, että työaikalaki soveltuu lähtökohtaisesti kaikkiin työntekijöihin. Noin viidennes tarkastetuista työntekijäjärjestöistä ja melkein puolet työnantajajärjestöistä kuitenkin katsoi, että työaikalakia ei sovelleta asiantuntijoiden työhön. Työntekijäjärjestöissä tuli esille se, että näkemys perustui usein sovittuun käytäntöön, ja osassa perusteeksi kerrottiin sovellettavan työehtosopimuksen määräys liittyen kokonaistyöajan käyttöön toimitsijan työssä. Näissä tilanteissa tarkastuksissa huomioitavaksi tuli se, että työaikalain soveltaminen ja poikkeukset sen soveltamisesta määräytyvät työaikalain 1 §:n ja 2 §:n mukaan, ja millään sopimuksella ei voi sopia, että työaikalakia ei sovelleta.

Työneuvosto on antanut lausuntoja siitä, jääkö ammattiliiton toimitsijoiden työ työaikalain soveltamisen ulkopuolelle (TN 1436-10, TN 1371-00). Tarkastuksilla käytyjen keskustelujen perusteella sai käsityksen, että kaikilla työpaikoilla ei ole otettu huomioon Työneuvoston lausuntoja työaikalain soveltamisen arvioinnissa.

Työttömyyskassojen osalta työnantajille oli selvää, että työaikalaki soveltuu lähtökohtaisesti kaikkiin työntekijöihin, ja työaikalain soveltaminen ei tullut tarkastuksella käsiteltäväksi asiaksi.

Asiantuntijan työ kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain piiriin

Epäkohtana tarkastuksilla todettiin, että työnantajan näkemys asiantuntijan työn rajautumisesta työaikalain ulkopuolelle ei perustunut työntekijäkohtaiseen arviointiin vaan yleisesti työn luonteeseen ja itsenäisyyteen. Asiantuntijatyötä tekevien osalta nimikkeinä työpaikoilla oli toimitsija, asiamies tai asiantuntija. Tarkastuksilla ilmeni, että asiantuntijatehtävissä toimivien

työtehtävät samoin kuin heidän työskentelyolosuhteensa poikkesivat jonkun verran toisistaan. Tarkastuksilla saatujen tietojen ja Työneuvoston lausuntojen perusteella on kuitenkin ilmeistä, että asiantuntijoiden työssä ei lähtökohtaisesti ole sellaista johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa, jonka perusteella he jäisivät kokonaan työaikalain ulkopuolelle työaikalain 2 §:n poikkeusluettelon 1 kohdan perusteella.

Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ voi jäädä työaikalain ulkopuolelle

Tarkastushavaintojen mukaan työaikalain 2 §:n poikkeusluettelon 3 kohtaa oli työpaikoilla tulkittu liian laveasti. Tämän kohdan mukaan asiantuntijan työ voi suoritulosuhteidensa vuoksi jäädä työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, kun työ tehdään työntekijän kotona tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Asiantuntijat tekevät vaihtelevassa määrin työtä myös toimiston ulkopuolella osallistuen esimerkiksi kokouksiin, seminaareihin, tai käymällä edustamiensa jäsenten tilaisuuksissa. Toimiston ulkopuolella tehty työ, kuten edellä mainitut tilaisuudet voi siten jäädä työaikalain ulkopuolelle edellyttäen, että toimiston ulkopuolella suoritettavan työn ajankohta on työntekijän itsensä päätettävissä ja työnantajalla ei ole tosiasiallista mahdollisuutta valvoa päivittäisen työajan käyttöä. Tarkastushavaintojen perusteella kaikki tilaisuudet eivät ole sellaisia joiden ajankohdan tai paikan asiantuntija voi itse päättää.

Niissä työpaikoissa, joissa katsottiin, että asiantuntijan työ ei kuulu työaikalain soveltamisen piiriin tämän poikkeusluettelon 3 kohdan perusteella, ei ollut tiedostettu, että kyseinen poikkeus ei koske kiinteällä työpaikalla (toimistolla) tehtyä työtä, ellei se ole hyvin vähäistä ja lyhytaikaista.

Työaikakirjanpitoa ei pidetty

Niissä työpaikoissa, joissa asiantuntijoiden työn katsottiin jäävän työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, ei työnantajalla ollut työaikalain mukaista työaikakirjanpitoa heidän osaltaan. Näihin työpaikkoihin tarkastajat antoivat kehotuksen työaikakirjanpidon pitämisestä niiden asiantuntijoiden kohdalla, joiden työ tehdyn arvioinnin perusteella on katsottu kuuluvan työaikalain soveltamisen piiriin. Muiden kuin asiantuntijoiden osalta näissä työpaikoissa on pidetty työaikakirjanpitoa.

Liukuvan työajan järjestelyissä oli epäkohtia

Lähes kaikissa työpaikoissa oli käytössä liukuva työaika. Tarkastuksilla havaittiin, että noin kolmanneksessa työpaikoista liukuvan työajan järjestelyissä esiintyi puutteita. Työpaikoilla oli sovittu joustavampia reunaehtoja kuin mitä työaikalaki sallii. Työpaikoilla oli esimerkiksi otettu työaikalain vastaisesti käyttöön liukuvan työajan laajenuksena erilaisia työaikapankkijärjestelmiä. Työpaikoilla ei oltu huomioitu sitä, että liukuvan työajan saldokertymistä ei voi työaikalain poiketen sopia työpaikkakohtaisesti. Yleisin puute liittyi kuitenkin siihen, että sovittuja saldokertymien enimmäismääriä ei noudatettu, jolloin työpaikoille annettiin toimintaohje enimmäismäärien seurannasta sekä ylityötä koskevien säännösten huomioimisesta myös liukuvan työajan järjestelmässä.

Yhteenveto

Tarkastuksissa on annettu 19 kehotusta työaikakirjanpidon pitämisestä, 3 kehotusta koskien psykososiaalista kuormitusta, 2 kehotusta koskien työn vaarojen selvittämistä ja arviointia ja yksi kehotus koskien häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Kehotuksien noudattaminen on valvottu asiakirjojen perusteella ja toteutetuissa seurantatarkastuksissa on voitu todeta työnantajan saattaneen asian kuntoon.

Kokonaisuutena arvioiden voidaan todeta, että työnantajat ovat huolehtineet hyvin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työpaikoilla on panostettu työpisteiden ergonomiaan ja työntekijöille on hankittu sähköpöytiä sekä muita erilaisia apuvälineitä näyttöpäätetyöhön.

Työolojen sinänsä ollessa pääsääntöisesti hyvät, on työnantajille kuitenkin annettu paljon toimintaohjeita liittyen työpaikan omiin turvallisuusjohtamisen hallintajärjestelmiin, kuten työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin järjestelmälliseen toteuttamiseen.

Lisätietoja:

Tarkastaja Eila Hasunen
p. 0295 016 000 (vaihde)
etunimi.sukunimi@avi.fi
Työsuojelun vastuualue
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

www.tyosuojelu.fi

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toimii alueellisena työsuojeluviranomaisena. Se valvoo, että työnantajat noudattavat työelämän lainsäädäntöä ja että työ on mahdollisimman tervettä ja turvallista. Alueella työskentelee 1,1 miljoonaa henkilöä ja valvottavia työpaikkoja on 120 000.