



Aluehallintovirasto

Asianajo- ja lakiasiantointimistöjen työsuojeluvalvonta 2013–2016

Raportti valvonnan havainnoista

Työsuojelun vastuualue
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

23.3.2016

Sisällys

1. Valvonnan toteutus ja tavoitteet	2
2. Psykososiaalinen kuormitus	2
Psykososiaaliset kuormitustekijät alan työsuojeluriski	2
Kuormitustekijöiden arviointiin ei ollut järjestelmällistä lähestymistapaa	3
Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä epäkohtia	3
Puutteita esimiesten osaamisessa havaita haitallinen työkuormitus ajoissa	4
3. Työaikalain soveltaminen	4
Työaikalain soveltamisesta eri näkemyksiä	4
Lakimiehen työ kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain piiriin	4
Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ voi jäädä työaikalain ulkopuolelle	5
Työajan järjestelyissä oli epäkohtia lähes kaikilla työpaikoilla	5
Puutteita työaikakirjanpidossa	5
4. Työsuojelun yhteistoiminta	6
Työsuojelun yhteistoiminnasta oli huolehdittu hyvin	6

1. Valvonnan toteutus ja tavoitteet

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on tehnyt työsuojeluvalvontaa asianajo- ja lakiasiantoimistoihin. Valvonta aloitettiin syksyllä 2013, ja se jatkui vuodelle 2016 asti. Tarkastuksia tehtiin yhteensä 58 kpl. Valvontaa suunnattiin työpaikkoihin, joihin ei aiemmin ole tehty työsuojelutarkastusta. Joukossa oli sekä pieniä että suuria toimistoja.

Valvonnan tavoitteena oli varmistaa, että työturvallisuuden perusasiat ovat työpaikalla hallinnassa ja työaikalakia noudatetaan. Samalla haluttiin tukea työpaikkojen ennakoivaa, omaehtoista työsuojelutoimintaa. Tarkoitus oli erityisesti lisätä tietoisuutta psykososiaalisista kuormitustekijöistä, jotka korostuvat asianajo- ja lakiasiantoimistojen työssä.

2. Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaaliset kuormitustekijät alan työsuojeluriski

Asianajo- ja lakiasiantoimistojen työ on asiantuntijatyötä, jossa korostuvat erityisesti työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Keskeisimpinä kuormitustekijöinä nousi tarkastuksilla esille töiden kasautuminen, asiakkaiden tarpeista johtuvat tiukat aikataulut, epäsäännölliset työajat asiakastyön vaatimuksista johtuen, työhön sidonnaisuus, laadulliset vaatimukset ja suuri vastuu vaativassa työssä. Myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, kuten puutteellinen esimiestuki, toimimaton yhteistyö ja vuorovaikutus havaittiin tarkastuksilla aiheuttavan haitallista työkuormitusta. Tarkastushavaintojen mukaan työntekijöiden käsitykset psykososiaalisista kuormitustekijöistä vaihtelivat usein sen mukaan oliko työntekijä osakas, lakimies tai tukitehtävissä.

Vain pienessä osassa tarkastuskohteista tuli esille merkkejä terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta työyhteisössä. Valtaosassa työpaikkoja psykososiaalinen työkuormitus oli melko hyvin hallinnassa. Tarkastuksilla syntyi käsitys, että alan työpaikoilla on viime vuosina panostettu työntekijöiden työhyvinvointiin. Alan tyypillisten kuormitustekijöiden aiheuttamaa terveysvaaraa vähentää myös se, että lakimiehet kokevat työssä olevan runsaasti työn voimavaratekijöitä kuten joustavat työajat, työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, työn kokemista merkitykselliseksi ja mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä.

Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan tulee järjestelmällisesti tunnistaa, minkälaisia kuormitustekijöitä työpaikalla esiintyy, ja arvioida aiheuttavatko ne terveydelle vaaraa.

Kuormitustekijöiden arviointiin ei ollut järjestelmällistä lähestymistapaa

Noin joka toisessa tarkastetussa työpaikassa havaittiin epäkohtia niissä työturvallisuuslaissa säädetyissä toimintakäytännöissä, joilla työnantaja huolehtii, että psykososiaaliset kuormitustekijät eivät aiheuta vaaraa työntekijöiden terveydelle. Tavallisin havaittu epäkohta oli, että työnantaja ei ollut järjestelmällisesti ja riittävän kattavasti tunnistanut ja arvioinut psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työkuormitusta arvioitiin lähtökohtaisesti kaikilla työpaikoilla yleisellä tasolla esimerkiksi seuraamalla työntekijöiden työkykyä ja työn sujuvuutta asiakaspalvelun näkökulmasta, mutta työnantaja ei ollut selvittänyt riittävän kattavasti haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät eri työtehtävissä ja henkilöstöryhmissä. Tyypillistä oli myös, että työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin ei kiinnitetty riittävästi huomiota. Osassa havaittiin tarvetta selvittää tarkemmin työaikoihin liittyviä haittatekijöitä, kun lakimiesten työ jää kokonaan tai osittain työaikalain ulkopuolelle.

Tarkastajat painottivat tarkastuksilla, että huolellisesti tehty 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.

Apu arviointiin: Usein työpaikoilla kaivattiin käytännön ohjeita ja neuvoja psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointiin. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelusta löytyy tähän käytännönläheistä tietoa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/arviointi>

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä epäkohtia

Kaikissa tarkastetuissa työpaikoissa oli järjestetty työterveyshuolto. Noin kolmasosalla työpaikoista oli kuitenkin puutteita työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä. Yleisin puute oli, ettei työpaikkaselvitys ollut ajan tasalla tai siinä ei ollut riittävän kattavasti tunnistettu ja arvioitu työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työnantajat olivat usein epätietoisia velvollisuudestaan huolehtia, että työterveyshuolto tekee työpaikalla työpaikkaselvityksen, jossa on tunnistettu työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät ja arvioitu, miten kuormitustekijät vaikuttavat terveyteen.

Myönteistä oli, että lähes kaikilla työpaikoilla oli työterveyshuollon kanssa sovittu toimintakäytännöistä työkyvyn ylläpitämiseen (mm. varhaisen tuen toimintamallit, sairauspoissaolojen ilmoituskäytännöt ja työhön paluun toimintakäytännöt). Yleinen havainto oli kuitenkin, ettei työterveyshuolto aina toiminut asiantuntijatahona työpaikan tukena haitallisen

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys on ennaltaehkäisevän työterveyshuoltotoiminnan perusta. Työpaikkaselvitystä varten työnantajan tulee antaa työterveyshuollolle riittävät tiedot työstä ja henkilöstöstä sekä työpaikan olosuhteista. Työpaikkaselvityksestä tehtävän raportin tulee sisältää tiedot terveyteen vaikuttavista kuormitustekijöistä ja myös tarvittavat toimenpide-ehdotukset.

työkuormituksen ennaltaehkäisyssä. Työterveyshuollon palveluita ei osattu hyödyntää tai ne koettiin riittämättömiksi.

Puutteita esimiesten osaamisessa havaita haitallinen työkuormitus ajoissa

Yleensä työpaikoilla seurattiin jatkuvasti työntekijöiden kuormittumista erilaisin keinoin. Muutamalla tarkastuksella syntyi kuitenkin käsitys, ettei työpaikalla ollut toimivia käytäntöjä havaita työntekijän haitallinen kuormittuminen riittävän ajoissa. Erityisesti tuli esille, että kaikilla esimiehillä ei ole riittävää osaamista tunnistaa haitallisen kuormittumisen hälytysmerkkejä. Tarkastajat painottivat työsuojelutarkastuksilla, että työnantajan on huolehdittava siitä, että esimiesten vastuut ja velvollisuudet haitallisen työkuormituksen tunnistamisessa ja käsittelemisessä on selkeästi määriteltä ja esimiehillä on asianmukaiset edellytykset hoitaa tehtäviään.

3. Työaikalain soveltaminen

Työaikalain soveltamisesta eri näkemyksiä

Tarkastuksilla havaittiin, että työaikalakia sovelletaan hyvin vaihtelevasti lakimiehen työhön. Osassa työpaikoista oli selvää, että työaikalaki soveltuu lähtökohtaisesti kaikkiin lakimiehiin osakkaita lukuun ottamatta, kun toisissa työaikalakia ei sovellettu ollenkaan toimiston lakimiehiin. Erityisesti katsottiin, että työaikalakia ei voi soveltaa asianajajiin, joihin sovelletaan asianajajista annettua lakia. Työnantajat olivat myös usein kytkeneet ratkaisun työaikalain soveltamisesta työpaikalla käytössä olevaan tehtävänimikkeeseen.

Työsuojelun vastuualue pyysi työneuvostolta lausuntoa siitä, tuleeko asianajo- ja lakiasiantoimistoissa työskenteleviin lakimiehiin soveltaa työaikalakia. Työneuvosto antoi lausuntonsa 15.12.2014 (TN 1461-14). Tarkastajat keskustelivat monessa tarkastuskohteessa lakimiesten kanssa saadakseen käsityksen lakimiesten työtehtävistä, työajan määräytymisestä, asemasta ja työskentelyolosuhteista. Lähes kolmasosalle työnantajista annettiin toimintaohje työaikalain soveltamiseen liittyen.

Lakimiehen työ kuuluu lähtökohtaisesti työaikalain piiriin

Tarkastuksilla todettiin epäkohdaksi, että työnantajan näkemys lakimiesten rajautumisesta työaikalain ulkopuolelle ei perustunut työntekijäkohtaiseen arviointiin, vaan yleisesti lakimiesten tai asianajajan työn luonteeseen ja itsenäisyyteen. Työpaikkatarkastuksilla havaittiin, että saman toimiston asianajajien tai samalla tehtävänimikkeellä toimivien lakimiesten työtehtävät samoin kuin heidän asemansa ja työskentelyolosuhteensa poikkesivat merkittävästi toisistaan. Työpaikkatarkastuksilla saatujen tietojen perusteella oli ilmeistä, ettei lakimiehillä eikä asianajajilla lähtökohtaisesti ole sellaista johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa, että he jäävät kokonaan työaikalain ulkopuolelle (työaikalain 2 §:n poikkeusluettelon 1 kohta).

Tarkastuksilla sai kuitenkin käsityksen, että rajattu osa työpaikan lakimiehistä voidaan katsoa jäävän kokonaan työaikalain ulkopuolelle edellyttäen, että työntekijäkohtaisessa arvioinnissa on

todettu työn olevan työaikalain 2 §:n poikkeusluettelon 1 kohdan tarkoittamaa *johtamiseen välittömästi rinnastettavaa itsenäistä työtä*. Työntekijällä tulee tällöin olla erityistä asiantuntemusta ja johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa ja hänen tulee myös päättää itsenäisesti työnsä organisoinnista ja työajoistaan. Tällainen johtamiseen rinnastettava itsenäinen työ voisi esimerkiksi olla isossa toimistossa työoikeusryhmän vetäjänä toimiva lakimies, jolla on itsenäistä päätösvaltaa, sekä laajat oikeudet ja tosiasialliset mahdollisuuteen työnsä organisointiin.

Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ voi jäädä työaikalain ulkopuolelle

Tarkastuksilla havaittiin lisäksi, että työaikalain 2 §:n poikkeusluettelon 3 kohtaa oli työpaikoilla tulkittu liian laveasti. Tämän kohdan mukaan lakimiesten työ voi *suoritusolosuhteidensa* vuoksi jäädä työaikalain ulkopuolelle kun työ tehdään työntekijän *kotona tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä*. Toimiston ulkopuolella tehty työ, esimerkiksi asiakastapaamiset, 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. Oikeudenkäynnit ovat kuitenkin työneuvoston lausunnon mukaan työaikalain piirissä koska työnantajalla on tieto lakimiehen osallistumisesta istuntoon ja siten mahdollisuus valvoa työajan järjestelyjä.

Usein työpaikoilla ei ollut tiedostettu, että kyseinen poikkeus ei koske kiinteällä työpaikalla (toimistolla) tehtyä työtä, ellei se ole hyvin vähäistä ja lyhytaikaista. Tarkastuksilla työpaikan edustajat kokivat usein, ettei tämä soveltamisalarajoitus ole alalle tarkoituksenmukainen, koska ei pidetty mielekkäänä erotella toimistolla ja toimiston ulkopuolella tehtyä työtä.

Työajan järjestelyissä oli epäkohtia lähes kaikilla työpaikoilla

Työajan järjestelyissä oli epäkohtia melkein kaikissa asianajo- ja lakiasiaintomistoissa. Useimmiten kyse oli siitä, että liukuvan työajan reunaehdot ei ollut sovittu, vaikka lakimiehillä oli käytännössä liukuvaan työaikaan kuuluvaa oikeutta määrätä säännöllisen työajan sijoittamisesta ja pituudesta.

Niillä työpaikoilla, joilla oli sovittu liukuvasta työajasta, havaittiin usein, että liukuvan työajan reunaehdot olivat puutteelliset: esimerkiksi liukuman enimmäiskertymästä ei ollut sovittu. Tavallista oli myös, että työpaikalla ei ollut sellaista liukuvan työajan edellyttämää liukumasaldon seuranta, jonka avulla työntekijät voivat huolehtia siitä, että työaika tasoittuu liukumarajojen puitteissa, ja työnantaja puolestaan valvoa, että sovittuja liukumarajoja noudatetaan. Tarkastuksilla syntyi usein käsitys, että työpaikalla ei ollut selkeää käsitystä siitä, miten ylityö muodostuu liukuvassa työajassa.

Puutteita työaikakirjanpidossa

Työaikakirjanpito oli kunnossa vain noin 40 %:ssa asianajo- ja lakiasiaintomistoja. Kaikissa toimistoissa työaikaa seurattiin, mutta seuranta ei aina täyttänyt työaikakirjanpidon vaatimuksia. Tukihenkilöstön työaikakirjanpito oli usein puutteellinen siltä osin, että työaikakirjanpitoon oli kirjattu

vain poikkeamat, ei kaikkia päivittäin tehtyjä työtunteja. Toinen tavallinen epäkohta oli se, että työaikalain tarkoittamat ylityötunnit eivät ilmenneet erikseen työaikakirjanpidosta.

Lakimiesten tehdyt tunnit kirjattiin yleensä laskutusjärjestelmään. Epäkohdaksi todettiin se, että osa työntekijöistä ei kirjaa ns. hallinnollisia tunteja, jolloin järjestelmästä ei käy ilmi tosiasiallisesti tehdyt työtunnit. Kirjauksista ei myöskään käynyt ilmi, ovatko säännöllisen työajan ylittävät työtunnit liukumatumunteja vaiko ylityötunteja. Työaikalain tarkoittamat ylityötunnit eivät näin olleen olleet luettavissa järjestelmästä ilman erillisiä laskutoimenpiteitä.

4. Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnasta oli huolehdittu hyvin

Yleinen havainto tarkastuksilla oli, että lainsäädännön perusvaatimuksia työsuojelun yhteistoiminnasta oli noudatettu. Lähes kaikilla työpaikoilla oli valittu työsuojeluvaltuutettu. Työpaikalla ei kuitenkaan aina ollut työsuojelutoimikuntaa, vaikka työpaikalla säännöllisesti työskenteli vähintään 20 työntekijää. Vaikkei työsuojelutoimikuntaa ollut perustettu, oli kuitenkin yleensä havaittavissa, että työntekijät olivat muulla tavoin osallistuneet työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Tavallisin puute oli se, että työsuojeluhenkilöiden tietoja ei ollut muistettu tai tiedetty ilmoittaa työsuojeluhenkilörekisteriin.

Työsuojeluhenkilörekisteri on Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämä rekisteri, johon tallennetaan työpaikkojen työsuojeluyhteistoimintahenkilöstön tietoja. Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ilmoittaa rekisteriin työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden nimet ja yhteystiedot.

Lisätietoja:

Ylitarkastaja Jenny Rintala
p. 0295 016 000 (vaihde)
etunimi.sukunimi@avi.fi
Työsuojelun vastuualue
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

www.tyosuojelu.fi