

Työsuojeluvalvonnan ohjeita I/2019
TYÖTERVEYSHUOLLON
JÄRJESTÄMISEN VALVONTA

Työsuojeluvalvonnan ohjeita I/2019

TYÖTERVEYSHUOLLON JÄRJESTÄMISEN VALVONTA

Sosiaali- ja terveysministeriö

Työ- ja tasa-arvo-osasto
Tampere 2019

Sisällys

1. Ohjeen tarkoitus.....	5
2. Säädosperusta	5
3. Toimintaperiaatteet.....	6
4. Tarkastustoiminta	6
Työterveyshuollon järjestäminen.....	6
<i>Työterveyshuollon etäpalvelut</i>	8
Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	8
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma.....	9
Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä	9
Asiakirjojen nähtävilläpito.....	10
Työterveysyhteistyö.....	10
Yhteistoiminta työpaikalla työterveyshuollon järjestelyissä.....	10
Työterveyshuolto vuokratyössä ja yhteisillä työpaikoilla	11
<i>Vuokratyö</i>	11
<i>Yhteiset työpaikat</i>	11
5. Velvoitteet työnantajalle.....	11
6. Tarkastuskertomus.....	12
7. Työnantajalle annettujen velvoitteiden seuranta.....	12
8. Yhteistyö.....	13
9. Voimassaolo	13
Liite I Esimerkkejä työterveyshuollon järjestämisen valvonnassa annettavista velvoitteista	4

I. Ohjeen tarkoitus

Ohjeessa käsitellään työterveyshuollon järjestämisen valvontaa. Ohjetta sovelletaan työturvallisuuslain (738/2002, TTurvL) soveltamisalan mukaiseen työhön. Poikkeuksena on kuntouttava työtoiminta, johon sovelletaan työturvallisuuslakia, mutta ei työterveyshuoltolakia.

Valvonnalla varmistetaan, että työnantaja on lainsäädännön edellyttämällä tavalla

- järjestänyt työterveyshuollon,
- toteuttanut työterveyshuollon ja
- toiminut yhteistyössä työpaikan henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Ohjeen tavoitteena on yhdenmukaistaa työsuojeluvalvontaa ja lisätä sen läpinäkyvyyttä. Ohjeella pyritään selkeyttämään työsuojeluviranomaisen valvontaroolia ja menettelytapoja työsuojeluhallinnon sisällä ja asiakkaille. Tavoitteena on myös, että asiakas saa tietoa työsuojeluviranomaisen toimintamahdollisuuksista ja –velvollisuuksista.

2. Säädosperusta

Työsuojelutarkastuksella tarkastaja valvoo työnantajan lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuden toteutumista. Ensisijaiset valvottavat säännökset ovat työterveyshuoltolaissa (1383/2001; TtervHL)

- luku 2, 4 - 10 a § työnantajan velvollisuudet ja
- luku 3, 11 - 13 § työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö.

Lisäksi säädöksiä, joita valvonnassa on otettava huomioon ovat valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) sekä valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001). Nuorille työntekijöille tehtävistä terveystarkastuksista on säädetty laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) ja laivaväen lääkärintarkastuksista on säädetty laissa laivaväen lääkärintarkastuksista (1171/2010).

Työterveyshuollon tekemän terveydellisen merkityksen arvioinnin ja työpaikkaselvityksen tulee sisältää terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat kemialliset, biologiset ja fysikaaliset tekijät, joista on säädetty mm. seuraavissa säädöksissä:

- valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)
- valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuilta vaaroilta (933/2017)
- valtioneuvoston asetus työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (716/2000)
- valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melulle aiheutuilta vaaroilta (85/2006)
- valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuilta vaaroilta (48/2005)
- valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi optiselle säteilylle altistumisesta aiheutuilta vaaroilta (146/2010)
- valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuilta vaaroilta (388/2016).

Myös työturvallisuuslaissa (TTurvL) on säädetty tarkemmin koskien ergonomiaa, fyysistä ja psykososiaalista työkuormitusta sekä eräitä muita työn vaaroja.

Sekä työturvallisuuslaki että työterveyshuoltolaki käsittelevät työolojen vaaratekijöiden selvittämistä ja arviointia. Työnantajan vastuulla on vaarojen selvittäminen ja arviointi (TTurvL 10 §). Työterveyshuolto laatii työpaikkaselvityksen ja arvioi vaarojen ja riskitekijöiden terveydellisen merkityksen (TtervHL 12 §) hyödyntäen työnantajan omaa riskinarviointia (VnA 708/2013 6 §).

Työnantajan tulee valmistella työterveyshuollon toteuttamiseen liittyviä päätöksiä yhteistoiminnassa työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. Asiat on käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa tai henkilöstön kanssa (TtervHL 8 §)

3. Toimintaperiaatteet

Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu työnantajan velvollisuuteen järjestää ja toteuttaa lakisääteinen työterveyshuolto. Sairaanhoidopalveluiden järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista, eikä sisälly työsuojeluviranomaisen valvottavaan lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat kuitenkin vastaanotokäynnit työhön liittyvän sairauden vuoksi. Mikäli työnantaja tarjoaa työntekijöilleen sairaanhoidopalveluja, ne on järjestettävä tasapuolista kohtelua koskevat vaatimukset huomioiden. Työsuojeluviranomainen ei valvo työterveyshuollon palveluntarjoajaa.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaisesti työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioiden ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Mikäli työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työterveyshuolto on työpaikoille luonteva asiantuntija lakisääteisen asemansa perusteella.

Tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisy samoin kuin työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

4. Tarkastustoiminta

Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan velvollisuus on kustannuksellaan järjestää työterveyshuolto työstä ja työoloista johtuvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi (TtervHL 4 §).

Työterveyshuollon piiriin kuuluvat kaikki ne työntekijät, joita myös työturvallisuuslaki koskee (TtervHL 2 §). Soveltamisalaan kuuluvat siten myös mm. vuokratyöntekijät, kesätyöntekijät, osa-aikaiset työntekijät, lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät, työharjoittelijat sekä siviilipalvelusta suorittavat. Työnantajan on myös tietyissä työterveyshuoltolain 2 §:ssä mainituissa tapauksissa järjestettävä työterveyshuollon palvelut irtisanotulle työntekijälle.

Työterveyshuollon järjestämisen valvonta kohdistetaan työnantajan velvollisuuteen järjestää ja toteuttaa lakisääteinen työterveyshuolto. Lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut tulee järjestää yhtenäisin perustein kaikille työntekijöille palvelusuhteen keston ja muotoon katsomatta. Työnantajan on järjestettävä lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto, vaikka palveluksessa olisi vain yksi työntekijä. Työnantajan on järjestettävä lakisääteinen työterveyshuolto silloinkin, vaikka työntekijällä olisi työterveyshuolto myös toisen työnantajan tarjoamana.

Työsuojeluvalvonnassa käsitellään työnantajan velvollisuuksia liittyen työterveyshuoltosopimukseen, työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, terveystarkastuksiin erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä sekä työterveysyhteistyöhön.

Työterveyshuollon järjestämisestä tulee tehdä kirjallinen sopimus työnantajan ja palvelujen tuottajan välillä. Sopimuksesta tulee ilmetä työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Mikäli olosuhteet työpaikalla muuttuvat esim. organisaatiomuutoksen myötä, tulee sopimusta tarkistaa (TtervHL 6 §). Palveluntuottaja voi olla työnantaja itse joko yksin tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai muu palvelujen tuottamiseen oikeutettu toimintayksikkö tai henkilö, joka on oikeutettu tuottamaan työterveyspalveluita (TtervHL 7 §). Mikäli työnantaja on järjestänyt palvelut itse, hänen on kuvattava ne sopivalla tavalla (TtervHL 6 §).

Työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan siten kuin työterveyshuoltolain 12 § edellyttää

- työpaikkaselvityksen tekeminen
- työperäisten terveysvaarojen ja työntekijöiden terveydentilan selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien erityinen sairastumisen vaara sekä terveystarkastukset
- toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, työn sopeuttamiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus sekä vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta

Työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu myös hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti, että työterveysyhteistyössä on sovittu toimintakäytäntö työkyvyn ylläpitämiseksi (työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöt). Työnantajan on seurattava työntekijöidensä työkykyä ja työkyvyn vaarantuessa annettava varhaista tukea yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on palauttaa työntekijän työkyky ja ehkäistä työkyvyttömyys.

Tarkastuksella pyydetään nähtäväksi sopimus työterveyshuollon järjestämisestä, työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työsuojelutarkastajalla on tarvittaessa mahdollisuus saada nähtäväksi myös työterveyshuoltolain 18 §:ssä määritelty työterveyslääkärin tekemä lausunto erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä tehtyjen terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista.

Tarkastaja valvoo, että työnantaja on järjestänyt työterveyshuoltolaissa ja sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon. Työterveyshuollossa tulee korostua työkykyä ja terveyttä ylläpitävä ennalta ehkäisevä toiminta. Tarkastaja varmistaa,

että työterveyshuoltosopimus on olemassa, ajan tasalla ja kaikkien työntekijöiden nähtävillä.

Työterveyshuollon järjestämisen valvonnassa vaadittujen asiakirjojen ajantasaisuudelle ei ole määritelty aikarajaa. Ajantasaisuutta arvioitaessa otetaan huomioon erityisesti työpaikan olosuhteiden muuttuminen.

Työterveyshuollon etäpalvelut

Työterveyshuollon palvelut voidaan soveltuvin osin toteuttaa etäpalveluina. Etäpalveluilla tarkoitetaan tieto- ja viestintäteknologian avulla toteutettuja palveluita tilanteissa, joissa työterveyshuollon ammattilainen ja työntekijä, työnantaja tai yrittäjä sijaitsevat eri paikoissa ja vaihtavat tietoja teksti-, ääni- tai kuvatiedostoina tai videovälitteisen internetyhteyden avulla. Työterveyshuollon neuvottelukunta on hyväksynyt ohjeen siitä, miten ja millä kriteereillä ehkäiseviä etäpalveluja työterveyshuollossa voidaan antaa. Etäpalvelujen järjestämisestä tulee sopia kirjallisesti ja suostumus etäpalveluihin tulee kirjata työterveyshuollon asiakirjoihin.

Ohje ehkäisevän työterveyshuollon etäpalveluista ja niiden kriteereistä on saatavilla sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilla (<https://stm.fi/tyoterveyshuolto>).

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys

Työterveyshuoltotoiminnan perusta on työpaikkaselvitys, josta työterveyshuolto tekee kirjallisen asiakirjan. Työpaikkaselvitystä tehdessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskienarviointia (TTurvL10 §). Työnantaja vastaa työpaikkaselvityksen toteuttamisesta ja huolehtii, että selvitys on tehty niin kattavasti, että työterveyshuolto voi tehdä toimenpide-ehdotukset työnantajalle työn ja työolosuhteiden terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työterveyshuolto saa työpaikkaselvitystä varten työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä niihin verrattavista tekijöistä tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi (TtervHL 15 §).

Työpaikkaselvityksessä tehdään arvio työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvista terveysvaaroista ja -haitoista, kuormitustekijöistä ja näiden terveydellisestä merkityksestä kyseisellä työpaikalla. Työpaikkaselvitys sisältää johtopäätökset työn ja työolosuhteiden terveyteen ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä sekä toimintasuositukset työnantajalle terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien haittojen sekä vaarojen ehkäisemiseksi, hallitsemiseksi tai poistamiseksi.

Työpaikkaselvityksessä huomioidaan työpaikkojen monimuotoisuus. Työpaikkaselvitystä voidaan tarpeen mukaan täydentää suunnatulla työpaikkaselvityksellä, jossa on mahdollisuus perehtyä tarkemmin työpaikan vaaratekijöihin, kuten esimerkiksi kemiallisiin tekijöihin, tai johonkin työpaikan osa-alueeseen, kuten psykososiaalisiin kuormitustekijöihin tai ergonomiaan.

Työpaikkaselvitykseen liittyvä työpaikkakäynti on lähtökohtaisesti fyysinen. Työpaikkakäynti tulee tehdä fyysisenä ainakin,

- kun työpaikkaselvitys tehdään ensimmäisen kerran (perusselvitys) ja sen jälkeen sovitusti työpaikan olosuhteiden tarkistamiseksi
- olennaisten työpaikalla tapahtuneiden muutosten jälkeen (uudet työtavat ja –välineet, työtilat, muuttunut organisaatio)

- kun työssä esiintyy työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä tai muita terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisia tekijöitä, joiden arviointi vaatii havainnointia tai mittaamista työpaikalla, kuten lämpöolot, sisäilma-asiat, melu, työyhteisön sosiaalinen toimivuus

Mikäli työpaikkaselvitys tehdään etäpalveluna, tulee työterveyshuoltosopimukseen kirjata, missä tilanteessa näin toimitaan.

Tarkastaja varmistaa, että työpaikkaselvitys on tehty kirjallisesti ja että se on ajan tasalla sekä kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Tarkastaja vertaa työnantajan tekemää työn vaarojen selvittämistä ja arviointia työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen. Tarkastaja varmistaa, että työpaikkaselvitys kattaa työpaikan toiminnat ja työtehtävät, altistus- ja sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavien tekijöiden terveystarkastusten tarpeet. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä ja työolosuhteista aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen terveydellinen merkitys kyseisellä työpaikalla. Työpaikkaselvityksen kattavuutta voi arvioida selvittämällä, onko siinä huomioitu työpaikka kokonaisuudessaan, sen erilaiset työpisteet, työtehtävät ja -tavat, sekä erilaiset työn altisteet ja kuormitustekijät. Tarkastaja selvittää työpaikkaselvityksestä, onko siinä esitetty johtopäätökset vaaratekijöiden merkityksestä terveydelle ja tehty tarvittavat toimenpidehdotukset sekä onko tiedot kirjattu työpaikkaselvityksestä tehtävään asiakirjaan.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jota tulee tarkistaa vuosittain (TervHL II §). Työpaikkaselvityksessä ja muussa työterveysyhteistyössä esille tulleet asiat otetaan huomioon työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja päivitettäessä. Toimintasuunnitelmaan tulee kirjata työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikan olosuhteisiin liittyvät tarpeet ja niistä johtuvat työterveyshuollon toimenpiteet (esim. terveystarkastukset) sekä työterveyshuollon toiminta, kun työpaikalla toteutetaan varhaisen puuttumisen ja työkyvyn tukemisen malleja työntekijän työkyvyn ollessa uhattuna.

Tarkastaja valvoo, että toimintasuunnitelma on kirjallinen ja ajan tasalla. Toimintasuunnitelmaa päivitettäessä tulisi ottaa huomioon se tieto, mitä työterveyshuollon toteuttamisen yhteydessä, esim. työpaikkaselvityksistä, terveystarkastuksista ja muista asiantuntijoiden työpaikalla tekemistä selvityksistä, on tullut esiin. Tarkastaja varmistaa, että toimintasuunnitelma ja päivitykset on tehty ja käsitelty yhteistoiminnassa työpaikan osapuolten kanssa.

Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä

Työnantajan on järjestettävä terveydentilan säännöllinen seuranta työterveyshuollossa työntekijöille, jotka altistuvat erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavalle tekijälle työssä. Erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa (VnA 1485/2001).

Työterveyshuollon neuvottelukunnassa hyväksytyn ohjeen mukaan terveystarkastus, joka ei edellytä henkilön fyysistä tutkimista, näytteen ottoa tai testaamista voidaan tehdä etänä videoyhteyttä käyttäen. Mikäli etänä toteutetussa terveystarkastuksessa ilmenee seikkoja, jotka edellyttävät henkilön fyysistä tapaamista, tulee se järjestää.

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat työtehtävät on tunnistettu ja terveystarkastustarve todettu työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä. Tarkastaja valvoo, että terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä toteutuvat työterveyshuoltolain ja asetuksen terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) mukaisesti.

Asiakirjojen nähtävilläpito

Työnantajan on pidettävä työterveyshuoltolaki ja sen nojalla annetut säädökset, työterveyshuoltoa koskevat sopimukset ja itse järjestetyn työterveyshuollon kuvaukset sekä työpaikkaselvitys työntekijöiden nähtävillä työpaikalla (TtervHL 25 §). Tarkastaja valvoo, että edellä mainitut asiakirjat ovat nähtävillä työpaikalla.

Työterveysyhteistyö

Työterveysyhteistyö on työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa ja työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Työterveysyhteistyössä toteutetaan työnantajan ja työterveyshuollon yhdessä sovittuja toimintakäytäntöjä työntekijän työkyvyn tueksi ja työssä jatkamisen edistämiseksi. Toimiva työterveysyhteistyö edellyttää työnantajavastuiden tunnistamista sekä toimivaa tiedon siirron toteutumista työnantajan ja työterveyshuollon välillä, esimerkiksi sairauspoissaolotietojen osalta.

Työterveyshuoltolain 10 a § velvoittaa työnantajaa ilmoittamaan työterveyshuoltoon työntekijän sairauspoissaolosta viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi.

Työntekijä ohjautuu työterveyshuoltoon jäljellä olevan työkyvyn arviointiin, kun sairauspäiviä on kertynyt 90. Työterveyshuoltolain 12 §:n kohta 5 a) edellyttää, että työntekijän työkyvyttömyyden pitkittyessä työterveyshuollon on annettava lausunto, joka sisältää arvion työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja selvityksen työssä jatkamismahdollisuuksista.

Työnantajan laatima varhaisen tuen toimintakäytäntö tukee työterveysyhteistyötä ja ohjaa työkykyä tukeviin toimintatapoihin työpaikalla. Jos on epäiltävissä työntekijän tai työntekijöiden työkyvyn alenemista tai heikkenemistä, työnantajan tulee hyödyntää työterveyshuollon asiantuntijuutta työntekijän työssä jatkamisen varmistamiseksi. Lisäksi työterveyshuolto arvioi yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa työntekijän työhön paluun suunnittelua ja toteuttamista sekä tukee työhönpaluuun suunnitelman laadintaa.

Tarkastaja valvoo, että toimintakäytännöistä on sovittu työterveysyhteistyössä.

Yhteistoiminta työpaikalla työterveyshuollon järjestelyissä

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan lailla säädettyä työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa välistä yhteistyötä, joka liittyy työterveyshuollon suunnitteluun, järjestämiseen, vaikutusten arviointiin ja muutoksiin sekä kehittämiseen.

Tarkastaja varmistaa, että työterveyshuollon toteuttamista koskevat päätökset on käsitelty yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa ja että työterveyshuoltoa koskevat säädökset ja sopimukset pidetään työpaikalla työntekijöiden nähtävänä (TtervHL 8 ja 25 §).

Työterveyshuolto vuokratyössä ja yhteisillä työpaikoilla

Vuokratyö

Työvoimaa luovuttavan työnantajan eli vuokrayrityksen tulee järjestää vuokratyöntekijän työterveyshuolto ja kertoa vuokratyöntekijälle, miten lakisääteinen työterveyshuolto on järjestetty. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuolto ei voi lähtökohtaisesti olla erilainen kuin vuokrayrityksen muilla palveluksessa olevilla, ellei siihen ole asiallista perustetta. Vuokrayrityksen ja vuokratyön teettäjärityksen eli käyttäjäyrityksen työterveyshuoltosopimukset voivat olla kuitenkin sisällöltään erilaisia. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta omaan työterveyshuoltoyksikkönsä ja työsuojeluvaltuutetulle. Työterveyshuollon toimenpiteet liittyvät kiinteästi työntekopaikkaan, minkä vuoksi vuokra- ja käyttäjäyrityksen yhteistyö työterveyshuollon järjestämisessä ja toteuttamisessa on tarpeellista.

Vuokratyössä käyttäjäyrityksen vastuulla on työskentelypaikan työn ja työolosuhteiden vaarojen selvittäminen ja arviointi. Käyttäjäyrityksen työterveyshuolto tekee työntekopaikalla työpaikkaselvityksen, jossa arvioidaan työn vaarojen terveydellinen merkitys. Käyttäjäyrityksen työpaikkaselvityksessä on otettava huomioon myös vuokratyönä tehty työ ja vuokratyössä sattuneet työtapaturmat. Yhteistyö vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on välttämätöntä, jotta myös vuokratyöntekijän työterveyshuolto saa tiedon työntekopaikan olosuhteista ja pystyy huolehtimaan tarpeellisista terveystarkastuksista sekä opastuksesta ja perehdytyksestä omalta osaltaan. Vuokrayritys on vastuussa siitä, että sen työterveyshuolto saa käyttäjäyritykseltä riittävät ja ajantasaiset tiedot vuokratyöntekijän työpaikan terveydellisistä olosuhteista. Vuokrayrityksellä ei ole oikeutta teettää työpaikkaselvitystä käyttäjäyrityksen tiloissa.

Vuokratyössä vuokrayritys vastaa työntekijän terveystarkastuksista.

Tarkastaja valvoo, että vuokrayritys on järjestänyt työterveyshuollon lakisääteisesti.

Yhteiset työpaikat

Yhteisellä työpaikalla jokainen työnantajayritys vastaa omien työntekijöidensä työterveyshuollon järjestämisestä.

Yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava omalle työterveyshuollolle työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. Yhteisillä työpaikoilla toisen työnantajan työstä ja toiminnasta voi aiheutua vaaraa muille samalla työpaikalla työskenteleville. Työterveyshuollon lakisääteisen tehtävän toteuttamiseksi sen on tarpeen saada kaikki tiedot kyseisellä työpaikalla työntekijöiden terveyteen mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä.

Tarkastaja valvoo, että yhteisillä työpaikoilla työnantajat ovat järjestäneet työterveyshuollon lakisääteisesti.

5. Velvoitteet työnantajalle

Jos työnantaja ei ole noudattanut tälle lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksia, tarkastaja antaa työnantajalle tarvittavat toimintaohjeet ja/tai kehotukset.

Kun harkitaan velvoitteita työnantajalle, tarkastaja arvioi, onko tapauksessa kyse sellaisesta epäkohdasta, josta on toimintaohjeen sijasta annettava kehoitus. Tällöin arvioidaan, vaikuttaako havaittu epäkohta haitallisesti työntekijöiden terveyteen ja onko terveysvaara vähäistä suurempi. Kehotuksessa on asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava asia säännösten mukaiseksi. Toimintaohje tulee kysymykseen silloin, kun lainvastainen olotila arvioidaan vähäiseksi. Esimerkkejä asioista, joista tarkastaja voi antaa kehotuksen tai toimintaohjeen on listattu tämän ohjeen liitteeseen I.

Tarkastajan tulee kuvata konkreettisesti työoloissa oleva puute tai muu lainvastainen olotila. Työnantajalle asetetut velvoitteet ja vaatimukset tulee yksilöidä huolellisesti ja niiden tulee perustua lakeihin ja asetuksiin.

Kehotuksen ja muun veloitteen tulee olla riittävän yksiselitteinen, jotta sen noudattamista voi valvoa ja jotta asiassa on mahdollista tarpeen mukaan myöhemmin tehdä velvoittava päätös.

6. Tarkastuskertomus

Tarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, johon kirjataan tarkastajan keskeiset havainnot sekä annetut toimintaohjeet ja/tai kehotukset. Tarkastuskertomuksessa tarkastaja arvioi työnantajan toimintaa ja kirjaa saatujen selvitysten perusteella perustellun käsityksensä siitä, onko työnantaja rikkonut lainsäädäntöä. Veloitteen havainnosta tulee käydä ilmi, miltä osin työnantaja ei ole noudattanut lainsäädäntöä. Tarkastuskertomukseen ei kirjoiteta salassa pidettäviä tietoja, kuten terveystietoja, vaan niihin liittyvät asiat kirjoitetaan erilliselle liitteelle.

Tarkastuskertomus toimitetaan työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Tarvittaessa tarkastaja voi lähettää tarkastuskertomuksen tiedoksi työterveyshuollolle.

7. Työnantajalle annettujen veloitteiden seuranta

Jälkivalvonnassa tarkastaja varmistaa, että annettuja toimintaohjeita tai kehotuksia on noudatettu. Työsuojeluvalvonnan yleisessä valvontaohjeessa I/2016 on kuvattu, miten toimintaohjeita ja kehotuksia valvotaan. Kun työnantaja noudattaa annettuja velvoitteita, tarkastaja lähettää ilmoituksen veloitteen täyttämistä työnantajalle. Jos työnantaja ei noudata kehotusta, tarkastaja siirtää asian työsuojeluviranomaiselle, joka harkitsee tarpeelliset jatkotoimet.

Jos työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa järjestää työterveyshuoltopalvelut siten kuin säädetään työterveyshuoltolaissa ja sen nojalla annetuissa säädöksissä ja syntyy erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, työsuojeluviranomaisen on pyydettävä asiasta lausunto sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolta Valviralta ennen kuin tehdään velvoittava päätös työnantajalle (TtervHL 24 § 3 mom.).

Työsuojeluviranomainen harkitsee erikseen, tulisiko tehdä työsuojelun valvontalain (44/2006) 50 §:n mukainen ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Työterveyshuollon yhteistoimintaveloitteen rikkominen ja työterveyspalvelujen laiminlyönti on säädetty rangaistavaksi työterveyshuoltolain 23 §:ssä. Viranomaisohjauksen antaminen työnantajalle ja rikosepäily ilmoittaminen esitutkintaan eivät sulje toisiaan pois, vaan niitä arvioidaan toisistaan riippumatta. Työsuojeluvalvonnan ohjeessa I/2015 Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille on kuvattu työsuojeluviranomaisen

seuraamusharkintaa, eli työsuojeluvalvonnan hallinnollisen toimivallan käyttöä ja ilmoituksen tekemistä poliisille.

8. Yhteistyö

Työsuojelun vastuualue tekee tarvittaessa yhteistyötä aluehallintovirastojen peruspalvelut, oikeusturva ja luvat –vastuualueen kanssa mm. työterveyshuollon sisältöön liittyen sekä sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran kanssa mm. työterveyshuollon palveluntuottajan laillisuuden osalta.

9. Voimassaolo

Tämä ohje korvaa aikaisemman ohjeen 1/2013. Ohje tulee voimaan 1.4.2019 ja on voimassa 31.12.2023.

Liite I. Esimerkkejä työterveyshuollon järjestämisen valvonnassa annettavista velvoitteista

Jakelu Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet

Liite I Esimerkkejä työterveyshuollon järjestämisen valvonnassa annettavista velvoitteista

Asioita, joista voidaan antaa kehoitus ovat esimerkiksi:

- työnantaja ei ole järjestänyt työterveyshuoltoa (TtervHL 2 ja 4 §, TsValvL 4)
- työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa järjestää terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (TtervHL 12 §, TTurvL 10 §, VnA 708/2013 7 §, VnA 1485/2001 2 ja 4 §)
- työpaikkaselvitystä ei ole tehty tai se ei ole ajan tasalla työpaikalla, jossa on erityinen terveydellinen riski (TtervHL 8, 12 ja 25 §, TsValvL 26 §, VnA 708/2013 4 ja 6 §)

Toimintaohje tulee yllä mainittujen epäkohtien osalta kysymykseen silloin, kun lainvastainen olo-tila arvioidaan vähäiseksi. Lisäksi toimintaohje annetaan yleensä esimerkiksi, jos:

- työpaikkaselvitystä ei ole tehty (TsValvL 4 §, TtervHL 12 §, VnA 708/2013 4 ja 6 §)
- työpaikkaselvitystä ei ole tehty kattavasti (TtervHL 12 §, VnA 708/2013 4 ja 6 §),
- työpaikkaselvitys ei ole ajan tasalla (TtervHL 12 §, VnA 708/2013 6 §)
- työterveyshuoltosopimus ja/tai työterveyshuollon työpaikkaselvitys ei ole työntekijöiden nähtävillä (TtervHL 25 §)
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma puuttuu (TtervHL 8 ja 11 §, TsValvL 4 ja 26 §)
- työnantaja ei ole ilmoittanut yli kuukauden sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon (TtervHL 10 a §)
- työnantaja ei ole järjestänyt työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistämistä työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen (TtervHL 12 §, VnA 708/2013 8 §)
- työnantaja ei ole selvittänyt työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työssä, jotta työterveyshuolto voi laatia työkyvyn arviointia ja työssäjatkamisen mahdollisuuksia koskevan lausunnon (ns. 90 päivän lausunto) (TtervHL 12§ I mom. 5a kohta)

Aiemmin annetut valvontaohjeet

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2014 Kemiallisten tekijöiden valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2015 Toimivallan käyttö ja rikosasiasta ilmoittaminen poliisille](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2015 Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2015 Ulkomaisen työvoiman valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2016 Yleinen valvontaohje](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2016 Yhdenvertaisuuden ja työsyrynnän valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 3/2016 Kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamien terveyshaittojen ja -vaarojen valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 4/2016 Vakavien työtaturmien tutkinta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 5/2016 Ammattitautien ja muita työperäisiä sairauksia koskevien ilmoitusten käsittely](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016 Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2017 Työsuhdeasioiden valvonta](#)

[Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2018 Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta](#)

