



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Työnantajan velvollisuudet työturvallisuuslaissa

Esihenkilöiden työsuojeluvastuu ja psykososiaalisen
kuormituksen hallinta

Jenny Rintala
Erityisasiantuntija
Työ- ja tasa-arvo-osasto
6.5.2025

Sisältö



- **Mitä on työsuojelu?**
 - Haitta- ja vaaratekijöitä työturvallisuuslaissa
 - Työn psykososiaaliset kuormitustekijät
- **Työsuojeluvastuut**
 - Työnantajan vastuu ja velvollisuudet
 - Työntekijöiden velvollisuudet
- **Työnantajan yleiset velvollisuudet työturvallisuuslaissa**
 - Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite 8 §
 - Vaarojen arviointi 10 §
- **Työnantajan toimintavelvollisuus yksilön kuormittuessa työssä 25 §**

Mitä on työsuojelu?

Haitta- ja vaaratekijöitä työturvallisuuslaissa



Fysikaaliset vaaratekijät

- Melu, lämpötila, ilmanvaihto, valaistus, värinä, säteily

Tapaturman vaarat

- Liukastuminen, kompastuminen, esineiden putoaminen, fyysinen väkivalta

Kemialliset vaaratekijät

- Työssä käytettävät kemikaalit, savut, huurut ja pakokaasut

Biologiset vaaratekijät

- Bakteerit, virukset, hiiva- ja homesienet sekä loiset

Fyysiset kuormitustekijät

- Työpisteen ergonomia, raskaat nostot ja siirrot, toistotyö ja staattiset työasennot

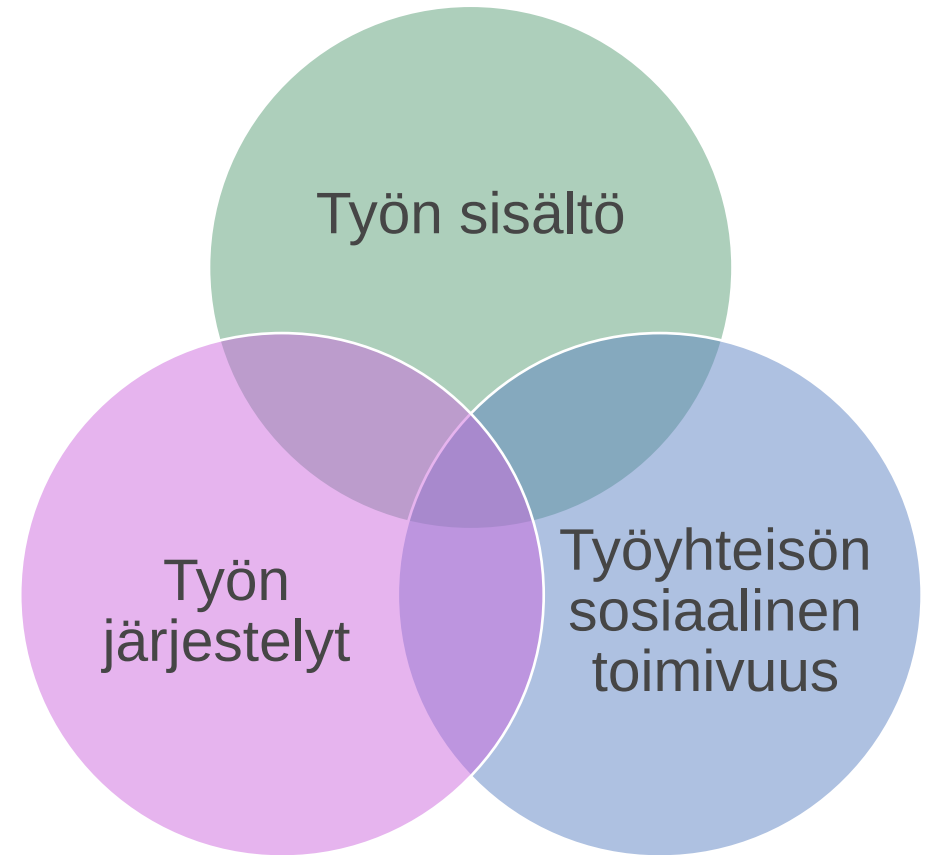
Psyko-sosiaaliset kuormitustekijät

- Työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät



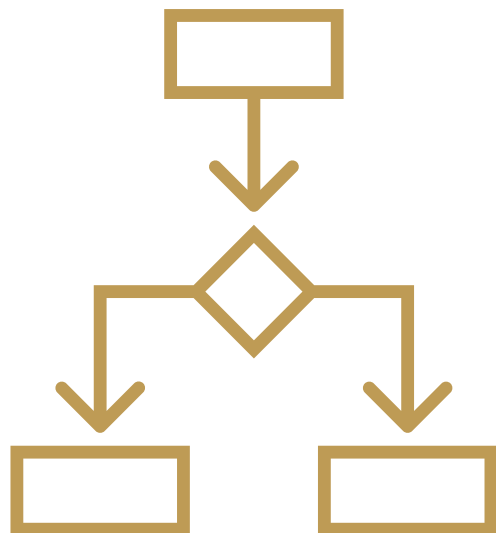
- **Työn sisältö:** esimerkiksi työn yksitoikkoisuus, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset ja monen asian tekeminen samaan aikaan, kohtuuton vastuu, vaikeat asiakastilanteet
- **Työn järjestelyt:** esimerkiksi liiallinen työmäärä työaikaan nähden, kuormittavat työaikapiirteet ja toistuvat tietoteknisiin työvälineisiin liittyvät epäkohdat, häiriöt ja vaatimukset
- **Työyhteisön sosiaalinen toimivuus:** esimerkiksi huono tiedonkulku, epäkohdat työyhteisön yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa, puutteellinen tuki työhön



Työnantajan vastuu ja velvollisuudet työsuojelussa



- **Työnantaja** vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä
 - Työnantaja voi jakaa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä linjaorganisaatiossa esihenkilöille
 - Tehtävät eri tasoilla: Ylin johto, keskijohto, lähiesihenkilöt
 - Esihenkilöt vastaavat velvollisuuksista heille määritettyjen tehtävien mukaisesti



Siirtäessään työsuojeluvastuuta työnantajan on (16 §):

- Määriteltävä tehtävät riittävän tarkasti
- Huolehdittava siitä, että:
 - esihenkilöllä on riittävä pätevyys työsuojelutehtäviin
 - esihenkilö on riittävästi perehdytetty työsuojelutehtäviinsä
 - esihenkilöllä on muutenkin asianmukaiset edellytykset työsuojelutehtävien hoitamiseen

Työntekijän velvollisuudet työsuojelussa



Työntekijän yleiset velvollisuudet (18 §):

- Noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita
- Järjestys ja siisteys, huolellisuus ja varovaisuus
- Huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä
- Vältettävä häirintää ja epäasiallista kohtelua

Työolopuutteista ilmoittaminen (19 §):

- **Työntekijän** on ilmoitettava työnantajalle vaaraa aiheuttavista työolopuutteista
- **Työnantajan** tulee puolestaan kertoa ilmoittajalle mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään

Työnantajan yleiset velvollisuudet



- **8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite**
- 9 § Työsuojelun toimintaohjelma
- **10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi**
- 11 § Eriyistä vaaraa aiheuttava työ
- 12 § Työympäristön suunnittelu
- 13 § Työn suunnittelu
- 14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus
- 15 § Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön
- 16 § Työnantajan sijainen

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite 8 §



Työnantaja on **tarpeellisilla toimenpiteillä** velvollinen **huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä**. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta **rajaavina tekijöinä** otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan **noudatettava seuraavia periaatteita**:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on **jatkuvasti tarkkailtava** työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.



Työturvallisuuslaki 8 §: työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- Työnantajan on **tarpeellisilla toimenpiteillä** huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä
 - Yleisten työsuojelutoimenpiteiden lisäksi tarvittaessa **yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä**
 - Huolehtimisvelvollisuuden **ulkopuolella**:
 - epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa
 - poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista
- Työnantajan velvollisuus olla selvillä tai tarvittaessa hankkia selvitystä työpaikalle tunnusomaisista vaara- ja haittatekijöistä ja niiden torjunnasta

Perussäännös

Tarpeelliset
työsuojelutoimenpiteet

Yksilölliset
työsuojelutoimenpiteet

Yleisvelvoitetta rajaavat
tekijät

Tarvittaessa myös yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä



§ Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa **työnantajan on otettava huomioon** työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin **työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat**.

Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää **yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä** työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.

Velvollisuus ottaa huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä

- Yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet eivät aina ole riittäviä
- Ihmisillä on erilaiset edellytykset suoriutua työssä ja ne voivat vaihdella työuran eri vaiheissa
- Koskee työntekijöitä, joihin liittyy jokin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta merkityksellinen henkilökohtainen edellytys (mm. ikä, terveydentila)

Mikä on yksilöllinen työsuojelutoimenpide

- Yksilöllisillä työsuojelutoimenpiteillä tarkoitetaan työntekijöiden edellytysten mukaisia työsuojelutoimenpiteitä sekä työn ja työolosuhteiden mukauttamista vastaamaan työntekijän edellytyksiä
- Työnantajan mahdollisuuteen toteuttaa yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä vaikuttaa muun muassa työpaikan toiminnan luonne, laajuus ja henkilöstön määrä



Työturvallisuuslaki 8 §: työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- Suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava **työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet**
- Mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:
 1. vaara- ja haittatekijöiden syntyminen **estetään**
 2. vaara- ja haittatekijät **poistetaan** tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne **korvataan** vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla
 3. **yleisesti vaikuttavat** työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä
 4. tekniikan ja muiden käytettävissä olevien **keinojen kehittyminen** otetaan huomioon
- Työnantajan tulee **jatkuvasti tarkkailla** työoloja ja toteutettujen työsuojelutoimenpiteiden vaikutuksia

Työolosuhteiden parantaminen

Ennalta ehkäisyn periaatteet

Työsuojelutoimenpiteiden toteuttamisjärjestys

Työnantajan tarkkailuvelvoite

Työnantajan jatkuvan tarkkailun velvoite



§ Työnantajan on **jatkuvasti tarkkailtava** työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.

Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Miksi pitää tarkkailla

- Havaitaan vaara- ja hättatekijöitä muuttuvissa työoloissa, huomataan vaarallisia työtapoja tai puutteita opetuksessa ja ohjauksessa
- Voidaan estää ennalta vaaratilanteiden syntymistä tai kuormittavien työolojen muodostumista

Mitä tarkkailuun kuuluu

- Työympäristön tarkkailu kattaa kaikki vaara- ja hättatekijät
- Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden seuranta ja mahdollisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitseminen
- Yksilötason tarkkailu: Onko tarvetta yksilöllisille työsuojelutoimenpiteille? Onko työntekijä kuormittunut terveyttään vaarantavalla tavalla?
- Velvollisuus koskee myös etätyötä

Tarkkailukäytäntöjä

- Turvallisten työtapojen valvominen, työpaikan vuorovaikutuksen seuraaminen, säännölliset keskustelut, työaikakirjanpito
- Menettelytavoista ja vastuista on usein sovittu työpaikan varhaisen tuen toimintamallissa
- Käytännössä voi olla vaikea tarkkailun kautta havaita epäkohtia, ellei työntekijä itse ilmoita puutteellisuuksista

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 10 §



Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon 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**. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn fyysiset kuormitustekijät sekä **työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät**;
- 5) työajan ulkopuolella tapahtuva työhön liittyvä matkustaminen;
- 6) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 7) muut vastaavat seikat.

Työturvallisuuslaki 10 §: työn vaarojen selvittäminen ja arviointi



- **Kaikki mahdolliset vaara- ja haittatekijät** käydään läpi
 - Velvoite kohdistuu myös työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin
 - Eri ammattiryhmät, tehtäväkokonaisuudet
 - Riittävän **järjestelmällisesti**
 - Yleisluontoinen vaarojen arviointi ei ole riittävä, vaan arvioinnin tulee olla sisällöltään riittävän tarkka
 - Selvitettävä haitallista kuormitusta aiheuttavat ns. juurisyyt
 - Tarvittaessa käytettävä **ulkopuolisia asiantuntijoita**
 - Luonteva asiantuntijataho on työterveyshuolto: Työterveyshuollon laatima työpaikkaselvitys voi olla vaarojen tunnistamisen ja selvittämisen apuna tai pohjana
 - Toiminnan oltava **jatkuvaa**
 - Arviointi oltava ajan tasalla, kertaluontoinen vaarojen tunnistaminen ja arviointi ei riitä
 - Tulee olla työnantajan **hallussa**
- Arvioinnin perusteella työnantaja tekee tietoisin valinnan riskien vähentämiseen tarvittavista toimenpiteistä

Riskien arviointi



Arvioidaan vaara- ja haittatekijöistä aiheutuvan terveyshaitan **todennäköisyyttä** ja **vakavuutta** tarpeellisten työsuojelutoimenpiteiden määrittämiseksi

Mitä vakavampi terveyshaitta voi seurata ja mitä todennäköisempää sen toteutuminen on, sitä **suurempi riski** työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle

Riskien suuruuden perusteella työnantaja määrittelee toimenpiteet sekä niiden tärkeysjärjestyksen ja kiireellisyyden

Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset



Ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta koskevat säännökset

- 24 § - Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet
- **25 § - Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen**
- 26 § - Näyttöpäätetyö
- 27 § - Väkivallan uhka
- **28 § - Häirintä**
- 29 § - Yksintyöskentely
- 30 § - Yötyö
- 31 § - Työn tauottaminen

Työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säännökset

- 32 § - Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys
- 33 § - Työpaikan ilmanvaihto ja työhuoneen tilavuus
- 34 § - Työpaikan valaistus
- 35 § - Työpaikan sisäinen liikenne ja tavaroiden siirtäminen
- 36 § - Järjestys ja siisteys

Kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät ja vaarallisten aineiden käyttö

- 37 § - Ilman epäpuhtaudet
- 38 § - Kemialliset tekijät ja työssä käytettävät vaaralliset aineet
- 39 § - Fysikaaliset tekijät ja sähköturvallisuus
- 40 § - Biologiset tekijät
- 40 a § - Luettelo biologisille tekijöille altistuneista työntekijöistä

- Usein valtioneuvoston asetuksella on annettu tarkempia säännöksiä

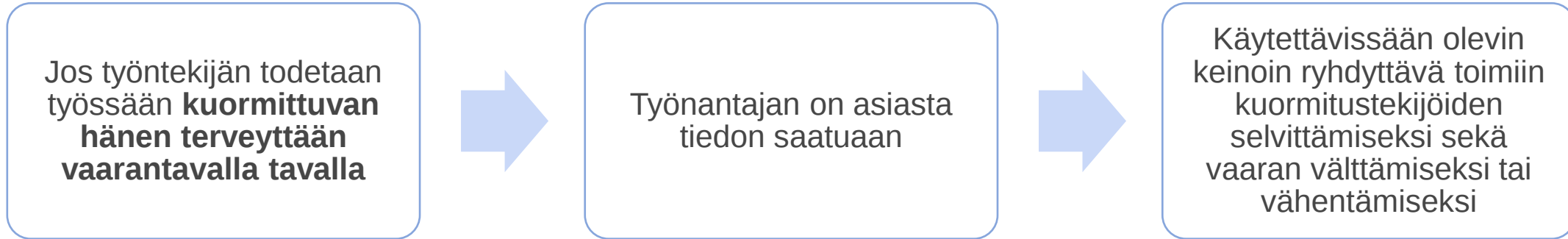
Työnantajan toimintavelvollisuus yksilön kuormittuessa työssä



25 §

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, **työnantajan on** asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työnantajan toimimisvelvollisuus 25 §



- Kyse terveyttä vaarantavasta **yksilön haitallisesta kuormittumisesta**: Velvollisuus toimia yksittäisen työntekijän osalta, vaikka muut samaa työtä tekevät työntekijät eivät ole työssään haitallisesti kuormittuneita
- Toimintavelvoitteen syntymiseksi vaaditaan työntekijän työssä kuormittumiselta tiettyä **vakavuusastetta**, mutta varsinaista terveyden menettämistä tai sairauspoissaoloja ei edellytetä
- Edellyttää, että työnantaja **saa tiedon** työntekijän työssä kuormittumisesta
 - Yleensä työntekijä ilmoittaa kuormittumisestaan esihenkilölleen
 - Toimimisvelvollisuus voi tietyissä tilanteissa syntyä, vaikka erillistä ilmoitusta ei ole työnantajalle tehty

25 §:n toimimisvelvollisuus edellyttää johdonmukaisia toimia



- Lain perusteluissa (HE 59/2002) työnantajan toimintavelvoite on kuvattu **vaiheittain eteneväksi prosessiksi**:
 1. Kuormitusepäily tulisi ensin käsitellä työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Mikäli kuormittumisen toteamisessa tarvitaan asiantuntijan apua, työnantajan tulee ensisijaisesti käyttää työterveyshuollon apua.
 2. Kun pykälässä tarkoitettu kuormittuminen on todettu, työnantajan olisi selvitettävä kuormittumisen syyt.
 3. Tarvittaessa työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin todettujen terveyttä vaarantavien kuormitustekijöiden välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Toimenpiteisiin ryhtyminen **käytettävissään olevin keinoin**



25 §

...käytettävissään
olevin keinoin
ryhdyttävä toimiin
kuormitustekijöiden
selvittämiseksi
sekä vaaran
välttämiseksi tai
vähentämiseksi.

- Työnantajalta edellytettäviä toimenpiteitä ei ole säännöksessä eikä lain perusteluissa tarkemmin yksilöity
- Työnantajan käytettävissä olevia keinoja vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi ovat esimerkiksi työaikojen järjestelyt, työtehtävien muutokset, erilaiset työjärjestelyt, apuvälineet, työn voimavaratekijöiden tai hallintakeinojen vahvistaminen, työoloihin liittyvät toimenpiteet
- Työnantajan tulee riittävää huolellisuutta noudattaen selvittää mitä keinoja on tosiasiallisesti käytettävissä
- Työnantaja päättää lähtökohtaisesti millä keinoilla vaaraa vältetään tai vähennetään
- Ensisijaisesti tulee valita keinoja, jotka kohdistuvat todettujen terveyttä vaarantavien työn kuormitustekijöiden välttämiseen ja vähentämiseen
- Keinot tulee mitoittaa terveysvaaraan nähden riittäviksi ja sopiviksi

Kiitos!