

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2019
TILLSYVEN ÖVER ORDNANDET AV
FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetarskyddstillsynens anvisningar
1/2019

TILLSYVEN ÖVER ORDNANDET AV
FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Social- och hälsovårdsministeriet
Avdelningen för arbete och jämställdhet
Tammerfors 2019

Innehåll

1. Anvisningens syfte	5
2. Rättsgrund	5
3. Verksamhetsprinciper	6
4. Inspektionsverksamhet	7
Ordnande av företagshälsovård	7
<i>Distanstjänster inom företagshälsovården</i>	8
Företagshälsovårdens arbetsplatsutredning.....	8
Företagshälsovårdens verksamhetsplan	10
Hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa	10
Framläggning av handlingar	10
Företagshälsovårdssamarbete	11
Samarbete på arbetsplatsen vid ordnande av företagshälsovård	11
Företagshälsovård i hyrt arbete och på gemensamma arbetsplatser	12
<i>Hyrt arbete</i>	12
<i>Gemensamma arbetsplatser</i>	12
5. Arbetsgivarens skyldigheter	13
6. Inspektionsberättelse	13
7. Uppföljning av förpliktelser som ålagts arbetsgivaren	13
8. Samarbete	14
9. Giltighet.....	14
Bilaga 1 Exempel på förpliktelser som åläggs inom tillsynen över ordnandet av företagshälsovård	4

1. Anvisningens syfte

I denna anvisning redogörs för tillsynen över ordnandet av företagshälsovård. Anvisningen tillämpas på arbeten som omfattas av tillämpningsområdet för arbetarskyddslagen (738/2002). Ett undantag är rehabiliterande arbetsverksamhet, som omfattas av arbetarskyddslagen men inte av lagen om företagshälsovård.

Genom tillsynen kontrollerar man att arbetsgivaren på det sätt som förutsätts i lagstiftningen har

- ordnat företagshälsovård
- genomfört företagshälsovård och
- samarbetat med personalen på arbetsplatsen och med företagshälsovården.

Målet med anvisningen är att förenhetliga tillsynen över arbetarskyddet och göra den mer transparent. Man strävar efter att förtydliga arbetarskyddsmyndighetens tillsynsroll och tillvägagångssätt inom arbetarskyddsförvaltningen och gentemot kunderna. Syftet med anvisningen är också att informera kunderna om arbetarskyddsmyndighetens verksamhetsmöjligheter och skyldigheter.

2. Rättsgrund

Genom arbetarskyddsinspektioner kontrollerar inspektören att arbetsgivaren uppfyller sin lagstadgade skyldighet att ordna företagshälsovård. De väsentligaste bestämmelserna om tillsynen finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001):

- 2 kap. 4–10 a § Arbetsgivarens skyldigheter och
- 3 kap. 11–13 § Allmänna principer för företagshälsovården, genomförande av företagshälsovården samt dess innehåll

Andra författningar som ska beaktas i tillsynen är statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013) samt statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001). Bestämmelser om hälsoundersökningar som unga arbetstagare ska genomgå finns i lagen om unga arbetstagare (998/1993), och i lagen om läkarundersökning av fartygspersonal föreskrivs om läkarundersökningar av fartygspersonal (1171/2010).

Företagshälsovårdens bedömning av hälsoverklningar och arbetsplatsutredningen ska innefatta de kemiska, biologiska och fysikaliska faktorer som påverkar hälsan och arbetsförmågan. Om dessa faktorer föreskrivs bl.a. i följande författningar:

- statsrådets förordning om kemiska agenser i arbetet (715/2001)
- statsrådets förordning om skydd för arbetstagare mot risker som orsakas av biologiska agenser (933/2017)
- statsrådets förordning om avvärjande av cancerrisk i anslutning till arbete (716/2000)

- statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som orsakas av buller (85/2006)
- statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som orsakas av vibrationer (48/2005)
- statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som uppstår vid exponering för optisk strålning (146/2010)
- statsrådets förordning om skydd av arbetstagare mot risker som uppstår på grund av elektromagnetiska fält (388/2016).

Även arbetarskyddslagen innehåller närmare bestämmelser om ergonomi, fysisk, psykisk och social belastning och vissa andra faror i arbetet.

Både arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård föreskriver om utredning och bedömning av riskerna i arbetet. Arbetsgivaren ansvarar för att riskerna utreds och bedöms (arbetarskyddslagen, 10 §). Företagshälsovården ska utarbeta en arbetsplatsutredning och bedöma riskfaktorernas hälsoverknningar (lagen om företagshälsovård, 12 §) utifrån arbetsgivarens egen riskbedömning (SRf 708/2013, 6 §).

Arbetsgivaren ska samarbeta med arbetstagarna och deras företrädare när arbetsgivaren bereder sina beslut om genomförandet av företagshälsovården. Dessa ärenden ska behandlas i arbetarskyddskommissionen eller tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen eller personalen (lagen om företagshälsovård, 8 §).

3. Verksamhetsprinciper

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet att ordna och genomföra lagstadgad företagshälsovård. Ordandet av sjukvårdstjänster är frivilligt för arbetsgivaren och ingår inte i den lagstadgade företagshälsovård som arbetarskyddsmyndigheten ska övervaka. Den lagstadgade företagshälsovården omfattar emellertid mottagningsbesök som beror på en arbetsrelaterad sjukdom. Om arbetsgivaren erbjuder sjukvårdstjänster för sina arbetstagare ska dessa ordnas med beaktande av kraven på jämlikt bemötande. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar inte producenter av företagshälsovårdstjänster.

Enligt 10 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap för detta ska han eller hon anlita utomstående sakkunniga. Företagshälsovården är med tanke på dess lagstadgade ställning en naturlig sakkunnig för arbetsplatserna.

Målet med företagshälsovården är sunda och säkra arbeten, arbetsmiljöer och arbetsgemenskaper, att förebygga risker och men för hälsan i samband med arbetet liksom även att upprätthålla, främja och ge akt på arbetstagarnas hälsa samt arbets- och funktionsförmåga i olika skeden av arbetslivet.

4. Inspektionsverksamhet

Ordnande av företagshälsovård

Arbetsgivare ska på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa (lagen om företagshälsovård, 4 §).

Företagshälsovården omfattar alla de arbetstagare som också omfattas av arbetarskyddslagen (lagen om företagshälsovård, 2 §). Tillämpningsområdet omfattar således också bl.a. hyrda arbetstagare, sommararbetare, deltidsanställda, arbetstagare med kort visstidsanställning, praktikanter och civiltjänstgörare. Arbetsgivaren ska också i vissa i 2 § i lagen om företagshälsovård nämnda fall ordna företagshälsovårdstjänster för en uppsagd arbetstagare.

Tillsynen över ordnandet av företagshälsovård fokuseras på arbetsgivarens skyldighet att ordna och genomföra lagstadgad företagshälsovård. Lagstadgade företagshälsovårdstjänster ska ordnas på enhetliga grunder för alla arbetstagare oberoende av tjänsteförhållandets längd och form. Arbetsgivaren ska ordna lagstadgad förebyggande företagshälsovård även om han eller hon har bara en arbetstagare. Arbetsgivaren ska ordna lagstadgad förebyggande företagshälsovård även i sådana fall där arbetstagaren erbjuds företagshälsovård också av en annan arbetsgivare.

Arbetarskyddstillsynen omfattar arbetsgivarens skyldigheter när det gäller avtal om företagshälsovård, arbetsplatsutredning i anslutning till företagshälsovård, verksamhetsplanen för företagshälsovård, hälsoundersökningar i arbete som medför särskild risk för ohälsa samt företagshälsovårdssamarbete.

Arbetsgivaren och den som producerar företagshälsovårdstjänster ska ingå ett skriftligt avtal om ordnande av företagshälsovård. Av avtalet ska framgå de allmänna arrangemangen inom företagshälsovården samt tjänsternas innehåll och omfattning. Om omständigheterna på arbetsplatsen förändras t.ex. i och med en organisationsförändring ska avtalet ses över (lagen om företagshälsovård, 6 §). Tjänsteproducenten kan bestå av arbetsgivaren själv, antingen ensam eller tillsammans med andra arbetsgivare, eller av någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster (lagen om företagshälsovårdstjänster, 7 §). Om arbetsgivaren själv ordnar tjänsterna ska arbetsgivaren beskriva dessa på lämpligt sätt (lagen om företagshälsovård, 6 §).

Till företagshälsovården hör i enlighet med god företagshälsovårdspraxis och såsom 12 § i lagen om företagshälsovård förutsätter att

- utarbeta en arbetsplatsutredning
- utreda, utvärdera och följa risker för hälsan till följd av arbetet och arbetstagarnas hälsotillstånd, inklusive särskild risk för ohälsa och hälsoundersökningar
- lägga fram åtgärdsförslag i syfte att förbättra hälsan och säkerheten i arbetet, för att anpassa arbetet och för att bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga
- ge information, råd och vägledning samt följa upp handikappade arbetstgares möjligheter att klara sig i arbetet.

Till den företagshälsovård som arbetsgivaren enligt lag ska ordna hör också i enlighet med god företagshälsovårdspraxis att man inom företagshälsovårdssamarbetet har kommit överens om verksamhetsrutiner för att upprätthålla arbetsförmågan (verksamhetsrutiner för hantering, uppföljning och tidigt ingripande i arbetsförmågan). Arbetsgivaren ska följa upp arbetstagarnas arbetsförmåga och erbjuda tidigt stöd i samarbete med företagshälsovården när en arbetstagares arbetsförmåga äventyras. Målet är att återställa arbetstagarens arbetsförmåga och förebygga arbetsoförmåga.

I samband med en inspektion ombeds arbetsgivaren lägga fram till påseende avtalet om ordnande av företagshälsovård, företagshälsovårdens arbetsplatsutredning och verksamhetsplanen för företagshälsovården. Arbetarskyddsinspektören har vid behov möjlighet att även få till påseende ett i 18 § i lagen om företagshälsovård angivet skriftligt utlåtande av en företagshälsovårdsläkare om slutsatserna av hälsoundersökningarna i arbeten som orsakar särskild risk för ohälsa samt om arbetarskyddsåtgärder som är befogade på basis av dessa.

Inspektören kontrollerar att arbetsgivaren har ordnat sådan företagshälsovård som avses i lagen om företagshälsovård och i författningar som utfärdats med stöd av denna. Inom företagshälsovården ska vikt fästas vid förebyggande verksamhet som bidrar till att upprätthålla arbetsförmågan och hälsan. Inspektören granskar att ett avtal om företagshälsovård har upprättats och att avtalet är uppdaterat och finns till påseende för alla arbetstagare.

Ingen tidsgräns har fastställts för aktualiteten av de handlingar som krävs inom tillsynen över ordnandet av företagshälsovård. Vid bedömningen av handlingarnas aktualitet beaktas i synnerhet förändringar i förhållandena på arbetsplatsen.

Distanstjänster inom företagshälsovården

Företagshälsovårdstjänster kan till tillämpliga delar tillhandahållas i form av distanstjänster. Med distanstjänster avses tjänster som tillhandahålls med hjälp av informations- och kommunikationsteknik i situationer där en yrkesperson inom företagshälsovården och arbetstagaren, arbetsgivaren eller företagaren befinner sig på olika platser och utbyter information i form av text-, ljud- eller bildfiler eller med hjälp av videoförbindelse över internet. Delegationen för företagshälsovård har godkänt en anvisning om hur och enligt vilka kriterier förebyggande företagshälsovårdstjänster kan ges på distans. Ett skriftligt avtal ska ingås om ordnandet av distanstjänster, och samtycke till distanstjänster ska antecknas i företagshälsovårdens handlingar.

Anvisningen om distanstjänster inom den förebyggande företagshälsovården och kriterier för dem finns på social- och hälsovårdsministeriets webbplats (<https://stm.fi/tyoterveyshuolto>).

Företagshälsovårdens arbetsplatsutredning

Företagshälsovårdsverksamheten ska basera sig på en arbetsplatsutredning, om vilken företagshälsovården sammanställer ett skriftligt dokument. När arbetsplatsutredningen utförs ska arbetsgivarens egen bedömning av riskerna utnyttjas (arbetarskyddslagen, 10 §). Arbetsgivaren ansvarar för genomförandet av arbetsplatsutredningen och ser till att utredningen är så omfattande att företagshälsovården kan lägga fram åtgärdsförslag till arbetsgivaren i syfte att

främja hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsförhållandena. Arbetsgivaren ska se till att företagshälsovården får sådana uppgifter om arbetet, arbetsarrangemangen, yrkessjukdomar, olycksfall i arbetet, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dessa samt om andra därmed jämförbara faktorer som behövs för att de risker och men för hälsan som arbetstagarna orsakas av arbetet ska kunna bedömas och förebyggas (lagen om företagshälsovård, 15 §).

I arbetsplatsutredningen uppskattas vilka risker och men för hälsan och belastande faktorer som arbetet, arbetsmiljön eller arbetsplatsen medför samt vilken betydelse dessa har för hälsan på arbetsplatsen i fråga. Arbetsplatsutredningen innehåller dels slutsatser om faktorer som påverkar arbetsförmågan och hälsan i arbetet och arbetsförhållandena, dels rekommendationer till arbetsgivaren om åtgärder som bör vidtas för att förebygga, kontrollera eller eliminera hälso- och säkerhetsrelaterade olägenheter och risker.

Arbetsplatsernas mångfald beaktas i arbetsplatsutredningen. Arbetsplatsutredningen kan efter behov kompletteras med en riktad arbetsplatsutredning, där det finns möjlighet att närmare sätta sig in i olika riskfaktorer på arbetsplatsen, t.ex. kemiska agenser, eller enskilda aspekter av arbetsplatsen, t.ex. psykiska och sociala belastningsfaktorer eller ergonomi.

Arbetsplatsbesöken i anslutning till en arbetsplatsutredning ska i regel utföras som fysiska besök. Ett arbetsplatsbesök ska utföras i fysisk form åtminstone

- när den första arbetsplatsutredningen görs (grundläggande utredning) och därefter enligt överenskommelse för att kontrollera förhållandena på arbetsplatsen
- efter att det skett väsentliga förändringar på arbetsplatsen (nya arbetsmetoder och arbetsredskap, arbetslokaler, förändrad organisation)
- när det i arbetet förekommer sådana faktorer som äventyrar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller andra för hälsan och arbetsförmågan väsentliga faktorer som endast kan bedömas genom observationer eller mätningar på arbetsplatsen, såsom temperaturförhållanden, inomhusluften, buller, arbetsgemenskapens sociala funktion.

Om arbetsplatsutredningen utförs som en distanstjänst ska det i avtalet om företagshälsovård antecknas i vilken situation detta görs.

Inspektören kontrollerar att arbetsplatsutredningen har upprättats skriftligt samt att den är uppdaterad och finns till påseende för alla arbetstagare. Inspektören jämför den utredning och bedömning av riskerna i arbetet som gjorts av arbetsgivaren med företagshälsovårdens arbetsplatsutredning. Inspektören kontrollerar att arbetsplatsutredningen omfattar all verksamhet och alla arbetsuppgifter och exponeringsfaktorer på arbetsplatsen samt alla behov av hälsoundersökningar på grund av faktorer som medför särskild risk för ohälsa. I arbetsplatsutredningen ska det uppskattas vilka risker och men för hälsan som arbetet och arbetsmiljön medför samt vilken betydelse dessa har för hälsan på arbetsplatsen i fråga. Man kan bedöma arbetsplatsutredningens omfattning genom att utreda om arbetsplatsen som helhet, dess olika arbetsställen, arbetsuppgifter och arbetsmetoder samt olika exponerings- och belastningsfaktorer har beaktats i arbetsplatsutredningen. Inspektören utreder om arbetsplatsutredningen innehåller slutsatser om riskfaktorernas betydelse för hälsan och nödvändiga

åtgärdsförslag samt om denna information har antecknats i den handling som ska upprättas över arbetsplatsutredningen.

Företagshälsovårdens verksamhetsplan

Arbetsgivaren ska ha en skriftlig verksamhetsplan för företagshälsovården som ska ses över årligen (lagen om företagshälsovård, 11 §). Omständigheter som framkommit i arbetsplatsutredningen och det övriga företagshälsovårdssamarbetet tas i beaktande när företagshälsovårdens verksamhetsplan utarbetas och uppdateras. I verksamhetsplanen ska antecknas de allmänna målsättningarna för företagshälsovården, behov som är förknippade med förhållandena på arbetsplatsen och åtgärder som företagshälsovården vidtar med anledning av dessa (t.ex. hälsoundersökningar). Planen ska också redogöra för hur företagshälsovården går till väga när modeller för tidigt ingripande och stödjande av arbetsförmågan genomförs på arbetsplatsen på grund av att en arbetstagare riskerar att förlora sin arbetsförmåga.

Inspektören kontrollerar att verksamhetsplanen är skriftlig och uppdaterad. Information som framkommit i samband med genomförandet av företagshälsovård, t.ex. genom arbetsplatsutredningar, hälsoundersökningar och andra expertutredningar som utförts på arbetsplatsen, ska beaktas när verksamhetsplanen uppdateras. Inspektören kontrollerar att verksamhetsplanen och dess uppdateringar har gjorts och behandlats i samarbete med de olika parterna på arbetsplatsen.

Hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa

Arbetsgivaren ska inom ramen för företagshälsovården ordna regelbunden uppföljning av hälsotillståndet för arbetstagare som i sitt arbete blir exponerade för faktorer som medför särskild risk för ohälsa. Särskild fara för ohälsa förorsakas av sådana arbetsförhållanden där en fysikalisk, kemisk eller biologisk faktor sannolikt kan vålla sjukdom, för stor exponering eller fara för fortplantningsförmågan. Även nattarbete och särskild risk för våld i arbetet kan förorsaka särskild fara för ohälsa (SRf 1485/2001).

Enligt den anvisning som godkänts av delegationen för företagshälsovård kan en hälsoundersökning som inte kräver fysisk undersökning av en person, provtagning eller testning genomföras på distans via videoförbindelse. Om det vid en hälsoundersökning som genomförs på distans framkommer omständigheter som kräver ett fysiskt möte med personen i fråga, ska ett sådant möte ordnas.

I företagshälsovårdens arbetsplatsutredning har de arbetsuppgifter som medför särskild fara för ohälsa identifierats och behovet av hälsoundersökningar fastställts. Inspektören övervakar att hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa genomförs i enlighet med lagen om företagshälsovård och förordningen om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001).

Framläggning av handlingar

Arbetsgivaren ska hålla lagen om företagshälsovård och med stöd av den utfärdade författningar, avtal om ordnande av företagshälsovård eller beskrivningar av företagshälsovård som arbetsgivaren själv har ordnat samt arbetsplatsutredningen framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen

(lagen om företagshälsovård, 25 §). Inspektören kontrollerar att ovannämnda handlingar finns framlagda på arbetsplatsen.

Företagshälsovårdssamarbete

Företagshälsovårdssamarbetet är ett planmässigt och målinriktat samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarna eller deras företrädare och företagshälsovården. I företagshälsovårdssamarbetet genomförs arbetsgivarens och företagshälsovårdens gemensamt överenskomna verksamhetsrutiner för att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga och främja deras möjligheter att fortsätta arbeta. Ett fungerande företagshälsovårdssamarbete förutsätter att arbetsgivarens ansvar identifieras och att information överförs effektivt mellan arbetsgivaren och företagshälsovården t.ex. när det gäller sjukfrånvaro.

Enligt 10 a § i lagen om företagshälsovård ska arbetsgivaren för företagshälsovårdens bedömning av en arbetstagares arbetsförmåga och för att utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet anmäla arbetstagarens sjukfrånvaro till företagshälsovården senast när frånvaron har fortgått en månad.

Arbetstagaren hänvisas till företagshälsovården för en bedömning av arbetstagarens återstående arbetsförmåga efter 90 dagar av sjukfrånvaro. I 12 § 5 a punkten i lagen om företagshälsovård förutsätts att företagshälsovården i sådana fall där arbetsoförmågan drar ut på tiden ska ge ett utlåtande som innehåller en bedömning av arbetstagarens återstående arbetsförmåga och en utredning över hans eller hennes möjligheter att fortsätta arbeta.

De verksamhetsrutiner för tidigt ingripande som arbetsgivaren tar fram stöder företagshälsovårdssamarbetet och styr uppkomsten av verksamhetssätt som stöder arbetsförmågan på arbetsplatsen. Vid misstanke om att en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt eller har försvagats ska arbetsgivaren utnyttja den sakkunnighet som finns inom företagshälsovården för att säkerställa att arbetstagaren kan fortsätta arbeta. Dessutom bedömer företagshälsovården i samarbete med arbetsgivaren och arbetstagaren planeringen och genomförandet av arbetstagarens återgång i arbetet och stöder upprättandet av en plan för återgång till arbetslivet.

Inspektören övervakar att dessa verksamhetsrutiner har överenskommit i företagshälsovårdssamarbetet.

Samarbete på arbetsplatsen vid ordnande av företagshälsovård

Med samarbete avses det lagstadgade samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller deras företrädare som hänför sig till planeringen, ordnandet och utvecklingen av företagshälsovården samt förändringar i och konsekvensbedömningen i anslutning till denna.

Inspektören kontrollerar att alla beslut om genomförandet av företagshälsovården har behandlats tillsammans med arbetstagarna eller deras företrädare och att alla författningar och avtal som gäller företagshälsovård finns framlagda till påseende för arbetstagarna på arbetsplatsen (lagen om företagshälsovård, 8 och 25 §).

Företagshälsovård i hyrt arbete och på gemensamma arbetsplatser

Hyrt arbete

Arbetsgivare som hyr ut arbetskraft, dvs. uthyrningsföretag, ska ordna företagshälsovård för den hyrda arbetstagaren och berätta för honom eller henne hur den lagstadgade företagshälsovården har ordnats. Företagshälsovården för hyrda arbetstagare får i regel inte skilja sig från företagshälsovården för uthyrningsföretagets övriga anställda, om inte det finns en saklig grund för detta. De avtal för företagshälsovård som ingås av uthyrningsföretaget och det företag som låter utföra hyrt arbete, dvs. användarföretaget, kan dock ha olika innehåll. Användarföretaget ska underrätta sin egen företagshälsovårdsenhet och arbetarskyddsfullmäktigen om inledande av hyrt arbete. Företagshälsovårdens åtgärder är starkt förknippade med den plats där arbetet utförs, och därför är det nödvändigt att uthyrnings- och användarföretaget samarbetar vid ordnandet och genomförandet av företagshälsovården.

I hyrt arbete är det användarföretaget som ansvarar för utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet och arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Användarföretagets företagshälsovård sammanställer på arbetsplatsen en arbetsplatsutredning, där det bedöms vilken betydelse riskerna i arbetet har för hälsan. Användarföretagets arbetsplatsutredning ska också beakta sådant arbete som utförs som hyrt arbete och arbetsolycksfall som uppstått i hyrt arbete. Det är nödvändigt att uthyrningsföretaget och användarföretaget samarbetar för att också den hyrda arbetstagarens företagshälsovård ska få information om förhållandena på arbetsplatsen och för sin del kunna ordna nödvändiga hälsoundersökningar, handledningar och introduktioner. Uthyrningsföretaget ansvarar för att dess företagshälsovård får tillräcklig och uppdaterad information av användarföretaget om de hälsorelaterade förhållandena på den hyrda arbetstagarens arbetsplats. Uthyrningsföretaget har inte rätt att låta utföra en arbetsplatsutredning i användarföretagets lokaler.

I hyrt arbete är det uthyrningsföretaget som ansvarar för arbetstagarens hälsoundersökningar.

Inspektören övervakar att uthyrningsföretaget har ordnat lagstadgad företagshälsovård.

Gemensamma arbetsplatser

På en gemensam arbetsplats ansvarar varje arbetsgivarföretag för ordnandet av företagshälsovård för sina egna arbetstagare.

På gemensamma arbetsplatser ska arbetsgivaren till den egna företagshälsovården lämna de uppgifter för utarbetandet av en arbetsplatsutredning som behövs för att bedöma och förebygga de olägenheter eller risker som arbetet medför för arbetstagarnas hälsa. En annan arbetsgivares arbete och verksamhet kan medföra fara för andra som arbetar på samma arbetsplats. För att företagshälsovården ska kunna fullgöra sin lagstadgade uppgift måste den få all information om eventuella faktorer som kan påverka arbetstagarnas hälsa på arbetsplatsen i fråga.

Inspektören övervakar att arbetsgivarna på gemensamma arbetsplatser har ordnat lagstadgad företagshälsovård.

5. Arbetsgivarens skyldigheter

Om arbetsgivaren inte har iakttagit sina lagstadgade skyldigheter ger inspektören arbetsgivaren de anvisningar och/eller uppmaningar som behövs.

När det övervägs vilka skyldigheter som ska åläggas arbetsgivaren bedömer inspektören om det är fråga om ett sådant missförhållande som kräver en uppmaning i stället för en anvisning. Inspektören bedömer då om det observerade missförhållandet har en skadlig inverkan på arbetstagarnas hälsa och om hälsorisken är större än ringa. I uppmaningen ska det anges en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna. En anvisning ges i sådana fall där de lagstridiga förhållandena anses vara ringa. I bilaga 1 till denna anvisning finns en lista med exempel på omständigheter för vilka inspektören kan ge en uppmaning eller anvisning.

Inspektören ska på ett konkret sätt beskriva brister i arbetsförhållandena eller andra lagstridiga förhållanden. De skyldigheter och krav som åläggs arbetsgivaren ska specificeras noggrant, och de ska grunda sig på lagar och förordningar.

En uppmaning eller annan skyldighet ska vara tillräckligt entydig så att iakttagandet av den kan övervakas och så att ett förpliktande beslut vid behov kan fattas i ett senare skede.

6. Inspektionsberättelse

Inspektören gör upp en skriftlig inspektionsberättelse om inspektionen. I inspektionsberättelsen antecknas inspektörens viktigaste iakttagelser och givna anvisningar och/eller uppmaningar. Inspektören bedömer i inspektionsberättelsen arbetsgivarens verksamhet och antecknar utifrån erhållna utredningar sin motiverade uppfattning om huruvida arbetsgivaren har brutit mot lagstiftningen. Av iakttagelsen ska framgå till vilka delar arbetsgivaren har underlåtit att iaktta lagstiftningen. Inspektionsberättelsen får inte innehålla sekretessbelagd information, såsom hälsouppgifter, utan sådan information ska antecknas i en separat bilaga.

Inspektionsberättelsen ska lämnas till arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen. Vid behov kan inspektören skicka inspektionsberättelsen till företagshälsovården för kännedom.

7. Uppföljning av förpliktelser som ålagts arbetsgivaren

I efterkontrollen kontrollerar inspektören att alla givna anvisningar eller uppmaningar har iakttagits. I arbetarskyddstillsynens allmänna tillsynsanvisning 1/2016 beskrivs hur anvisningar och uppmaningar övervakas. När arbetsgivaren iakttar de ålagda förpliktelserna skickar inspektören ett meddelande till arbetsgivaren om att förpliktelsen har fullgjorts. Om arbetsgivaren underlåter att iaktta en uppmaning överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten, som överväger nödvändiga vidare åtgärder.

Om arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att ordna företagshälsovårdstjänster enligt lagen om företagshälsovård och de bestämmelser som utfärdats med stöd av denna, och om det uppstår oenighet om innebörden av denna skyldighet, ska arbetarskyddsmyndigheten, innan den fattar ett beslut som är förpliktande för arbetsgivaren, begära utlåtande av Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården Valvira (lagen om företagshälsovård, 24 § 3 mom.).

Arbetarskyddsmyndigheten överväger särskilt om man ska lämna en anmälan till polisen för förundersökning enligt 50 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet (44/2006). Brott mot samarbetskyldigheten inom företagshälsovården och underlåtenhet att ordna företagshälsovård är straffbara gärningar enligt 23 § i lagen om företagshälsovård. Myndighetsstyrning av arbetsgivare och anmälan av misstänkta brott för förundersökning utesluter inte varandra utan bedöms separat. I arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2015, Utövande av befogenheter samt polisanmälan, beskrivs arbetarskyddsmyndighetens påföljdsprövning, dvs. utövning av förvaltningsmässiga befogenheter inom arbetarskyddstillsynen och bedömning av om polisanmälan ska göras.

8. Samarbete

Vid behov samarbetar ansvarsområdet för arbetarskydd med regionförvaltningsverkens ansvarsområde för basservice, rättsskydd och tillstånd, bl.a. när det gäller företagshälsovårdens innehåll, och med Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården Valvira, bl.a. när det gäller serviceproducenternas laglighet inom företagshälsovården.

9. Giltighet

Denna anvisning ersätter den tidigare anvisningen 1/2013. Anvisningen träder i kraft den 1 april 2019 och gäller till 31.12.2023.

Bilaga 1. Exempel på förpliktelser som åläggs inom tillsynen över ordnandet av företagshälsovård

Sändlista Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskydd

Bilaga 1 Exempel på förpliktelser som åläggs inom tillsynen över ordnandet av företagshälsovård

Uppmaningar kan meddelas t.ex. på grund av följande:

- arbetsgivaren har inte ordnat företagshälsovård (2 och 4 § i lagen om företagshälsovård, 4 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet)
- arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att ordna hälsoundersökningar i arbeten som medför särskild fara för ohälsa (12 § i lagen om företagshälsovård, 10 § i arbetarskyddslagen, 7 § i SRf 708/2013, 2 och 4 § i SRf 1485/2001)
- ingen arbetsplatsutredning har gjorts eller arbetsplatsutredningen är inte uppdaterad på en arbetsplats som medför särskild hälsorisk (8, 12 och 25 § i lagen om företagshälsovård, 26 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, 4 och 6 § i SRf 708/2013)

Anvisningar kan meddelas i fråga om ovannämnda missförhållanden i sådana fall där de lagstridiga förhållandena kan anses vara ringa. Vidare meddelas i allmänhet anvisningar t.ex. om

- ingen arbetsplatsutredning har gjorts (4 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet, 12 § i lagen om företagshälsovård, 4 och 6 § i SRf 708/2013)
- arbetsplatsutredningen inte är tillräckligt omfattande (12 § i lagen om företagshälsovård, 4 och 6 § i SRf 708/2013),
- arbetsplatsutredningen inte är uppdaterad (12 § i lagen om företagshälsovård, 6 § i SRf 708/2013)
- avtalet om företagshälsovård och/eller företagshälsovårdens arbetsplatsutredning inte har framlagts till påseende för arbetstagarna (25 § i lagen om företagshälsovård)
- företagshälsovårdens verksamhetsplan saknas (8 och 11 § i lagen om företagshälsovård, 4 och 26 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet)
- arbetsgivaren inte har anmält sjukfrånvaroperioder till företagshälsovården som fortgått över en månad (10 a § i lagen om företagshälsovård)
- arbetsgivaren inte har utnyttjat yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovård för att ordna uppföljning och främjande av arbetstagarens möjligheter att klara sig i arbetet (12 § i lagen om företagshälsovård, 8 § i SRf 708/2013)
- arbetsgivaren inte har utrett arbetstagares möjligheter att fortsätta i arbetet så att företagshälsovården kan utarbeta ett utlåtande om bedömning av arbetsför mågan och arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet (s.k. 90 dagars utlåtande) (12 § 1 mom. 5 a punkten i lagen om företagshälsovård)

Tidigare utgivna tillsynsanvisningar

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2014, Tillsynen av kemiska agenser](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2015, Utövande av befogenheter samt polisanmälan](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2015, Tillsynen av fysiskt våld och risker för våld](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2015, Tillsynen över utländsk arbetskraft](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2016, Allmän tillsynsanvisning](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2016, Tillsynen av likabehandling och diskriminering](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2016, Tillsynen över olägenheter och risker för hälsan orsakade av fukt- och mögelskador](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 4/2016, Undersökning av allvarliga arbetsolycksfall](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 5/2016, Behandlingen av anmälningar om yrkessjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 6/2016, Tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2017, Tillsynen över anställningsfrågor](#)

[Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2018, Tillsynen av psykosocial belastning i arbetet](#)

