

Työllisyyspalveluiden varautuminen

24.4.2025

Ari Korhonen, Kehittämispäällikkö

Työllisyyspalveluiden varautuminen

- Varautumisen tarkoituksena on, että työllisyyspalvelut toimivat kaikissa olosuhteissa ja pystyvät vastaamaan niille määrättyihin tehtäviin myös poikkeusoloissa.
- Työllisyyspalveluiden varautuminen on osa kunnan varautumista.
- Normaaliolojen häiriötilanteissa työllisyyspalvelut varautuvat arjen häiriötilanteisiin (sähkökatkot, vesihäiriötilanteet, kyberuhat) samalla tavoin kuin muukin kuntaorganisaatio.
- Kunnan yleisessä valmiussuunnitelmassa arvioidaan keskeiset riskit, jotka voivat keskeyttää palvelutoiminnan. Varautumalla pyritään siihen, että keskeytys jää mahdollisimman lyhyeksi.
- Myös vaihtoehtoiset tavat tuottaa palveluja tulee huomioida osana varautumista. Esimerkiksi covid-19 aikana kehitettiin tapoja toteuttaa työllisyyspalveluja etänä.

Työllisyyspalveluiden varautuminen

- Keskeinen osa työllisyyspalveluiden varautumista on varautuminen poikkeusoloihin.
- Tietyissä poikkeusoloissa valtioneuvosto voi velvoittaa kansalaisia tekemään maanpuolustukseen tai siviiliyhteiskunnan kriittisiin toimintoihin liittyvää työtä.
- Työvoimaviranomaiset toimeenpanevat valmiuslaissa määritellyt työvelvoitteet.

3 § Poikkeusolojen määritelmä

Poikkeusoloja tämän lain mukaan ovat:

- 1) Suomeen kohdistuva aseellinen tai siihen vakavuudeltaan rinnastettava hyökkäys ja sen välitön jälkitila;
- 2) Suomeen kohdistuva huomattava aseellisen tai siihen vakavuudeltaan rinnastettavan hyökkäyksen uhka, jonka vaikutusten torjuminen vaatii tämän lain mukaisten toimivaltuuksien välitöntä käyttöön ottamista;
- 3) väestön toimeentuloon tai maan talouselämän perusteisiin kohdistuva erityisen vakava tapahtuma tai uhka, jonka seurauksena yhteiskunnan toimivuudelle välttämättömät toiminnot olennaisesti vaarantuvat;
- 4) erityisen vakava suuronnettomuus ja sen välitön jälkitila;
- 5) vaikutuksiltaan erityisen vakavaa suuronnettomuutta vastaava hyvin laajalle levinnyt vaarallinen tartuntatauti; sekä

3 § Poikkeusolojen määritelmä

6) sellainen

- a) julkisen vallan päätöksentekokykyyn;
- b) rajaturvallisuuden tai yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseen;
- c) välttämättömien sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen palvelujen saatavuuteen;
- d) energian, veden, elintarvikkeiden, lääkkeiden tai muiden välttämättömien hyödykkeiden saatavuuteen;
- e) välttämättömien maksu- ja arvopaperipalvelujen saatavuuteen;
- f) yhteiskunnallisesti kriittisten liikennejärjestelmien toimivuuteen; tai
- g) edellä a–f alakohdassa lueteltuja toimintoja ylläpitävien tieto- ja viestintätekniisten palvelujen tai tietojärjestelmien toimivuuteen
- kohdistuva uhka, toiminta, tapahtuma tai näiden yhteisvaikutus, jonka seurauksena yhteiskunnan toimivuudelle välttämättömät toiminnot olennaisesti ja laajamittaisesti estyvät tai lamaantuvat tai joka muulla näihin vakavuudeltaan rinnastuvalla tavalla erityisen vakavasti ja olennaisesti vaarantaa yhteiskunnan toimintakykyä tai väestön elinmahdollisuuksia.

Työvoimaviranomaisen velvoitteet valmiuslain mukaan (13.-14. luku)

1. Työnvälityspakko (91 §)

- Poikkeusoloissa tietyillä kriittisillä aloilla (esim. maanpuolustus, terveydenhuolto, huoltovarmuus) työnantajat saavat palkata vain työvoimaviranomaisten osoittamia työnhakijoita.

2. Palkka- ja työehtojen rajoitukset (92–94 §)

- Palkankorotuksia voidaan rajoittaa asetuksella.
- Työaikaa, lepoaikoja ja vuosilomia voidaan poikkeusoloissa joustavoittaa tietyissä tehtävissä.
- Irtisanomisoikeutta voidaan rajoittaa tai keskeyttää tietyksi ajaksi, ja työntekijöiden irtisanomisajat voivat pidentyä jopa kuudella kuukaudella.

Työvoimaviranomaisen velvoitteen valmiuslain mukaan 13.-14. luku

3. Työvelvollisuus (95–102 §)

- 18–67-vuotiaat Suomessa asuvat henkilöt voivat poikkeusoloissa velvoittaa työskentelemään yhteiskunnan kannalta välttämättömissä tehtävissä.
- Terveystieteiden ammattilaisille voidaan antaa työmääräys kahdeksi viikoksi kerrallaan (voidaan uusia kerran).
- Työvoimaviranomainen antaa työmääräykset ja huolehtii soveltuvuudesta ja esteistä (esim. perhetilanne tai terveydelliset rajoitteet).

Työvoimaviranomaisen velvoitteen valmiuslain mukaan 13.-14. luku

4. Työvelvollisuussuhde ja oikeudet (100–101 §)

- Työvelvollinen työskentelee työnantajan johdossa ja saa tehtävänsä sopivaa palkkaa.
- Työvelvollisuuden päätyttyä henkilöllä on oikeus palata aiempaan työhönsä tai vastaavaan tehtävään.

5. Rekisterit ja tietojen käsittely (103–103 a §)

- Työvelvollisuusrekisteriä käytetään velvollisuuden täytäntöönpanossa.
- Rekisterissä voidaan käsitellä myös terveystietoja, ja tietoja voidaan luovuttaa viranomaisille valmiuslain perusteella.

91 § Työnvälityspakko

- Maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, terveydenhuollon tai toimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisten toimialojen työvoiman saatavuuden turvaamiseksi muulla kuin tällaisella toimialalla toimiva työnantaja saa palkatessaan uusia työntekijöitä 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa ottaa palvelukseensa vain työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa [\(380/2023\)](#) tarkoitettujen työvoimaviranomaisten (*työvoimaviranomainen*) osoittamia työnhakijoita (*työnvälityspakko*). Ahvenanmaan maakunnassa työnvälityspakosta vastaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus. [\(30.12.2024/1099\)](#)
- Maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, terveydenhuollon tai toimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisistä toimialoista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

91 § Työnvälityspakko

- Arvioitaessa työnantajan tai toimialan merkityksellisyyttä huoltovarmuuden kannalta olisi otettava huomioon valtioneuvoston päätös huoltovarmuuden tavoitteista, jota päivitetään tasaisin väliajoin.
- Työnvälityspakon rajaaminen merkitsisi sitä, että keskeisimmillä toimialoilla uusia työntekijöitä voitaisiin rekrytoida vapaasti.
- Puuttuminen työmarkkinoiden toimintaan työnvälityspakon avulla olisi työvoiman käyttöön liittyvistä erityistoimivaltuuksista lievin. Työnvälityspakko koskisi vain uusia avoimia työpaikkoja sekä työmarkkinoille pyrkiviä työnhakijoita. Työnvälityspakko ei siis koskisi tilanteita, joissa työnantaja haluaa palkata avoimeen työpaikkaan jo palveluksessaan olevan työntekijän.

92 § Palkkasäännöstely

- Hintavakauden ja julkisen talouden turvaamiseksi 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa julkis- tai yksityisoikeudelliseen palvelussuhteeseen perustuvia palkkoja ei saa korottaa valtioneuvoston asetuksessa säädettävää määrää enempää.
- Pykälässä mahdollistettaisiin katon asettaminen sekä julkis- että yksityisoikeudelliseen palvelussuhteeseen perustuvien palkkojen korottamiselle. Sen sijaan siinä ei mahdollistettaisi palkkojen alentamista. Lisäksi arvioidaan, että poikkeusoloissa saattaisi olla inflaatiopaineita, joita palkkojen korottamisen rajoittaminen omalta osaltaan hillitsisi.

93 § Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen

- Maanpuolustuksen, väestön terveydenhuollon, toimeentulon tai turvallisuuden taikka maan talouselämän turvaamisen välttämättä edellyttäessä työajan pidentämistä tai työajan poikkeavaa sijoittelua 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa saadaan tilapäisesti poiketa:
 - 1) työaikalain [\(872/2019\)](#) lepoaikoja ja ylityötä koskevista säännöksistä;[\(5.7.2019/884\)](#)
 - 2) vuosilomalain [\(162/2005\)](#) vuosiloman antamista koskevista säännöksistä.

93 § Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen

- Terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa, pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa ja poliisitoimessa palvelussuhteen ehdoista voidaan poiketa 1 momentissa tarkoitetulla tavalla väestön terveydenhuollon, toimeentulon tai turvallisuuden vuoksi myös 3 §:n 4–6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa. Palvelussuhteen ehdoista voidaan yhteiskunnan toimintakyvyn ja turvallisuuden suojaamiseksi poiketa 1 momentissa tarkoitetulla tavalla 3 §:n 6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa myös Rajavartiolaitoksessa, Maahanmuuttovirastossa, julkisen hallinnon turvallisuusverkkotoiminnasta annetun lain [\(10/2015\) 6 §:n](#) 1 momentissa tarkoitetussa yhtiössä, valtion yhteisten tieto- ja viestintätekniisten palvelujen järjestämisestä annetun lain [\(1226/2013\) 5 §:n](#) 1 momentissa tarkoitetussa palvelukeskuksessa, Liikenne- ja viestintäviraston kyberturvallisuuskeskuksessa ja taajuushallinnossa, Ilmatieteen laitoksessa sekä yhtiössä, joka hoitaa lain nojalla luotsausta, ilmaliikennepalvelua taikka Väyläviraston järjestämisvastuulla olevaa liikenteenohjaus- tai hallintapalvelua. [\(8.7.2022/706\)](#)
- Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen ei saa aiheuttaa vaaraa työturvallisuudelle tai työntekijän terveydelle. Poikkeamisen rajoista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

94 § Irtisanomisoikeuden rajoittaminen

- 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa...jos tällainen rajoittaminen on tarpeen maanpuolustuksen kannalta tärkeän tuotannon, väestön terveydenhuollon, toimeentulon tai turvallisuuden taikka huoltovarmuuden edellytysten turvaamiseksi. Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkemmat säännökset siitä, miltä osin irtisanomisoikeutta rajoitetaan ja mitä tuotantotoiminnan aloja rajoittaminen koskee.
- Jos se on 1 momentissa tarkoitetun tuotannon turvaamiseksi välttämätöntä, työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työ- tai virkasuhdetta. Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkemmat säännökset siitä, mitä tuotannonaloja irtisanomisoikeuden tilapäinen poistaminen koskee. Tällainen asetus voi olla voimassa enintään kaksi kuukautta kerrallaan.
- työntekijän, virkamiehen ja kunnan tai hyvinvointialueen viranhaltijan irtisanoessa palvelussuhteensa irtisanomisaika on vähintään kuukauden pidempi kuin se lain taikka työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan muutoin olisi, enintään kuitenkin kuusi kuukautta. Valtioneuvoston asetuksella annetaan tarkempia säännöksiä irtisanomisajan pituudesta eri tehtäväryhmissä.
- myös 3 §:n 4–6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa, pelastustoimessa ja hätäkeskustoiminnassa
- myös 3 §:n 6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa poliisitoimessa, Rajavartiolaitoksessa, Maahanmuuttovirastossa sekä eräissä muissa valtion viranomaistoiminnoissa

95 § Työvelvolliset

- Jos 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa työnvälityspakko ja irtisanomisoikeuden rajoittaminen eivät ole riittäviä toimenpiteitä maanpuolustuksen, väestön suojaamisen, välttämättömän terveydenhuollon tai vähimmäistoimeentulon taikka huoltovarmuuden kannalta erityisen merkityksellisen tuotannon turvaamiseksi, on jokainen Suomessa asuva, jolla on kotikuntalain [\(201/1994\)](#) mukaan kotikunta Suomessa ja joka on täyttänyt 18 mutta ei 68 vuotta, velvollinen tekemään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseksi välttämätöntä työtä.
- Lisäksi 3 §:n 4–6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa on jokainen Suomessa asuva, jolla on kotikuntalain mukaan kotikunta Suomessa, joka toimii terveydenhuollon alalla, on saanut koulutusta tällä alalla ja joka on täyttänyt 18 mutta ei 68 vuotta, velvollinen tekemään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseksi välttämätöntä työtä terveydenhuollossa. Määräys tällaiseen työhön voidaan antaa korkeintaan kahdeksi viikoksi kerrallaan. Määräys voidaan uusida kerran.

95 § Työvelvolliset

- Yleiseen työvelvollisuuteen voitaisiin turvautua, jos työnvälityspakko ja irtisanomisoikeuden rajoittaminen eivät olisi riittäviä toimenpiteitä valmiuslain tarkoituksen toteuttamiseksi.
- Valtioneuvosto arvioisi toimenpiteiden riittävyyttä käyttöönottoasetusta antaessaan. Työvelvollisuutta voitaisiin näin ollen alkaa soveltaa, vaikkei työnvälityspakkoa tai irtisanomisoikeuden rajoittamista olisi saatettu voimaan. Tällöin valtioneuvoston tulisi kuitenkin todeta tilanne sellaiseksi, etteivät työnvälityspakko tai irtisanomisoikeuden rajoittaminen olisi riittäviä toimenpiteitä.

96 § Työvelvollisen ilmoittautumisvelvollisuus

- Työvelvollisen tulee tietojen antamista ja työhön määräämistä varten kutsusta ilmoittautua asuin- tai oleskelupaikkansa työvoimaviranomaiselle.
- Työvoimaviranomaisen kutsu voidaan antaa tiedoksi tavallisena tiedoksiantona tai yleistiedoksiantona siten kuin hallintolain [\(434/2003\) 10 luvussa](#) säädetään.
- Käytännössä kutsu toimitettaisiin todennäköisesti yleistiedoksiantona. Kutsu voitaisiin lisäksi julkaista tiedotusvälineissä tiettyjä alueita ja ammattiryhmiä koskevana tai muuten riittävän tarkasti määriteltynä.
- Menettelyä tietojen ilmoittautumistietojen antamiseksi tai vastaanottamiseksi ei ole määritelty, tämä tulisi suunnitella osana varautumista (puhelinsoitto, sähköinen lomake, asiakastapaaminen...)

97 § Työmääräys

- Työvoimaviranomainen antaa työvelvolliselle työmääräyksen, josta käyvät ilmi ainakin seuraavat tiedot:
 - 1) työvelvollisen nimi;
 - 2) työnantajan nimi;
 - 3) työpaikan osoite;
 - 4) tehtävä;
 - 5) ajankohta, jolloin työvelvollisen tulee ottaa työvelvollisuustyö vastaan.
- Ahvenanmaan maakunnassa 1 momentissa tarkoitetun työmääräyksen antaa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus. [\(30.12.2024/1099\)](#)
- Säännöksessä määritellään ainoastaan työmääräyksen vähimmäisisältö. Säännöksessä mainittujen tietojen lisäksi työmääräykseen voitaisiin ottaa esimerkiksi tieto siitä, tuleeko työvelvollisen ottaa mukaansa työvälineitä.

98 § Työmääräyksen antamisen rajoitukset

- Työmääräystä ei saa antaa henkilölle:
 - 1) joka ei voi työn vaatimaksi ajaksi poistua kotoaan jatkuvaa huolenpitoa tarvitsevan lapsen tai muun henkilön hoitamisen vuoksi, jos hoitoa ei voida muuten järjestää;
 - 2) joka jätetään palvelukseen kutsumatta asevelvollisuuslain 89 §:n mukaisesti; (VAP)
 - 3) joka on puolustusvoimien palveluksessa; tai
 - 4) joka on etukäteen varattu väestönsuojelutehtäviin tai täydennyspoliisitehtäviin.
- Jos henkilö on julkisessa virassa tai toimessa taikka tarpeellinen sellaisen julkisen tai yksityisen laitoksen tai yrityksen palveluksessa, jonka toiminnan jatkuminen on poikkeusoloissa välttämätöntä tämän lain tarkoituksen toteuttamiseksi, häntä ei saa määrätä muuhun työhön, ellei erityinen syy sitä vaadi.

99 § Työmääräystä annettaessa huomioon otettavat seikat

- Työvoimaviranomainen saa antaa työvelvolliselle työmääräyksen vain sellaiseen työhön, jota tämä pystyy kohtuudella tekemään ottaen huomioon hänen ikänsä, terveydentilansa, mahdollinen vammaisuutensa, perhesuhteensa, koulutuksensa, aikaisempi työkokemuksensa sekä tehtäväksi määrättävän työn luonne. Jos työvelvolliselle ei voida antaa määräystä kokopäivätyöhön, hänet voidaan määrätä tekemään työtä osa-aikaisesti. Jos työvelvollinen vetoaa siihen, ettei hän terveydellisistä syistä voi tehdä työmääräyksessä mainittua työtä, hänen on esitettävä luotettava selvitys terveydentilastaan työvoimaviranomaisen asettamassa kohtuullisessa määräajassa.
- Alle seitsemänvuotiaan tai pysyvästi taikka pitkäaikaisesti sairaan lapsen huoltajalle saadaan antaa työmääräys työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 10 §:ssä tarkoitetun työssäkäyntialueen ulkopuolelle vain, jos maanpuolustuksen kannalta tärkeän tuotannon ylläpitäminen sitä henkilön erityinen koulutus tai muu siihen rinnastettava syy huomioon ottaen välttämättä vaatii. [\(30.12.2024/1099\)](#)

100 § Työvelvollisuussuhde

- Henkilö, jonka työvoimaviranomainen määrää 97 §:ssä säädetyllä tavalla tekemään 95 §:ssä tarkoitettua työtä vastiketta vastaan työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena, on työvelvollisuussuhteessa.
- Työvelvollisuussuhde alkaa siitä, kun työvelvollinen on saapunut työmääräyksessä mainitulle työpaikalle tai, jos hänet on määrätty työhön toiselle paikkakunnalle, määrättyyn lähtöpaikkaan.
- Työvelvollisuussuhde lakkaa, kun työvoimaviranomainen vapauttaa työvelvollisen työmääräyksessä tarkoitettusta työstä. Jos työvelvollinen on määrätty työhön toiselle paikkakunnalle, lakkaa työvelvollisuussuhde kuitenkin vasta työvelvollisen palattua työpaikkakunnalta lähtö- tai asuinpaikkakunnalleen.

101 § Työvelvollisuussuhteen ehdot

- Työvelvollisuussuhteessa sovellettavat ehdot määräytyvät työnantajaa työehtosopimuslain [\(436/1946\)](#) tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan sitovan työehtosopimuksen tai työnantajaa valtion virkaehtosopimuslain [\(664/1970\)](#) tai kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain [\(669/1970\)](#) mukaan sitovan virkaehtosopimuksen mukaan. Jollei tällaista työehtosopimusta ole, työvelvolliselle on maksettava palkka, joka kohtuudella vastaa hänen suoritettavakseen määrättyjä tehtäviä. [\(8.7.2022/631\)](#)
 - Työvelvollisuussuhteessa ja sen perusteella suoritettavassa työssä on muutoin soveltuvien osin noudatettava vastaavasti, mitä työ- tai virkasuhteesta ja sen perusteella suoritettavasta työstä on säädetty tai sovittu.
 - Työvelvollisuussuhteen aikana henkilön työ- tai virkasuhde, jossa hän oli välittömästi ennen työvelvollisuuden alkamista, jatkuu keskeytymättä. Keskeytysaikaa pidetään työhön rinnastettavana aikana laskettaessa sellaisia työ- tai virkasuhteen perusteella määräytyviä muita kuin palkkaan ja vuosiloman ansaintaan kohdistuvia etuuksia, joiden saamisen perusteena on työssäoloehto.
 - Työvelvollisella on oikeus työvelvollisuuden päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä, jossa hän oli ennen työvelvollisuuden alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, työvelvolliselle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja, jos
- 22 tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä.

103 § Työvelvollisuusrekisteri

- Työ- ja elinkeinoministeriö päättää työvelvollisuusrekisterin perustamisesta 3 §:n 1, 2 ja 4–6 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa työvelvollisuuden täytäntöönpanoa ja työvoiman ohjausta varten. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus vastaa rekisterin perustamisesta.
- Työvelvollisuusrekisteri sisältää tietoja työvelvollisista ja työnantajista. Rekisteriin tallennetaan työvelvollisen tunnistetiedot. Rekisteriin voidaan lisäksi tallentaa tietoja työvelvollisen ammatista, koulutuksesta ja työllisyydestä sekä huoltovelvollisuudesta, työkyvystä ja käytettävyydestä. Rekisteriin tallennetaan lisäksi tietoja työnantajien nimistä ja tuotanto- tai palvelutoimialoista sekä toimipaikkojen sijainnista. Työkykyyn liittyvät terveydentilaa tai vammaisuutta koskevat tiedot saa tallentaa, jos tietojen käsittely on välttämätöntä niiden huomioon ottamiseksi 99 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Rekisteriin tallennettavat tiedot ovat salassa pidettäviä.

103 § Työvelvollisuusrekisteri

- Työ- ja elinkeinoministeriö, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus sekä työvoimaviranomaiset ovat työvelvollisuusrekisterin yhteisrekisterinpitäjiä.
Työvoimaviranomaiset vastaavat luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2016/679, jäljempänä *yleinen tietosuoja-asetus*, rekisterinpitäjälle säädetyistä velvoitteista siltä osin kuin ne käsittelevät rekisterin tietoja tässä laissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Kehittämis- ja hallintokeskus vastaa 1 momentissa säädetyn lisäksi rekisterin yleisestä toiminnasta ja käytettävyydestä, tietojen eheydestä, suojaamisesta ja säilyttämisestä sekä rekisteriin liittyvien palvelujen teknisestä toteuttamisesta. Kukin työvoimaviranomainen vastaa rekisterinpitäjän tehtävistä käsittelyvastuullaan olevien tietojen osalta. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa yleisessä tietosuoja-asetuksessa rekisterinpitäjälle säädetyistä velvoitteista siltä osin, kun se päättää rekisterin perustamisesta. Lisäksi kehittämis- ja hallintokeskus vastaa tietojen luovuttamisesta työvelvollisuusrekisteristä niille tahoille, joille on laissa säädetty oikeus saada salassapitosäännösten estämättä tietoja työvelvollisista. Rekisteröity voi kuitenkin käyttää yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiaan suhteessa kuhunkin rekisterinpitäjään ja kutakin rekisterinpitäjää vastaan.



Työturvallisuus työllisyyspalveluissa

- Työväkivallan ehkäisy ja hallinta

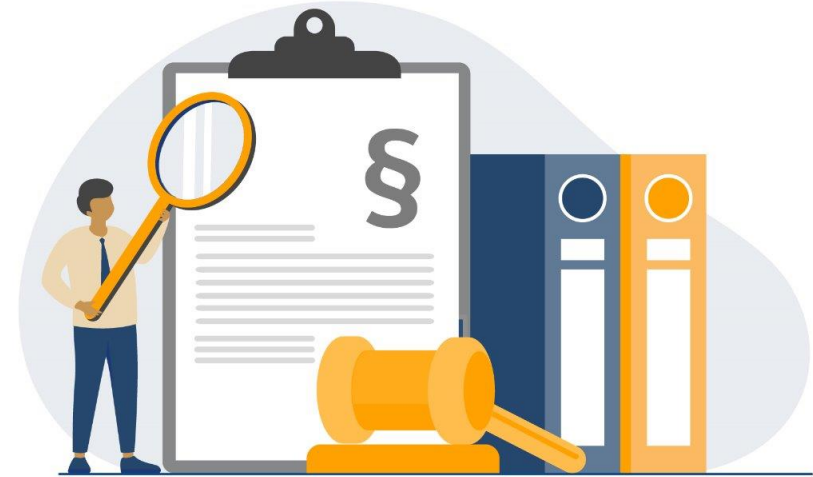
24.4.2025

Marjaana Walldén, työelämän kehittämisen asiantuntija, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT

Väkivalta työturvallisuuslaissa 27 §

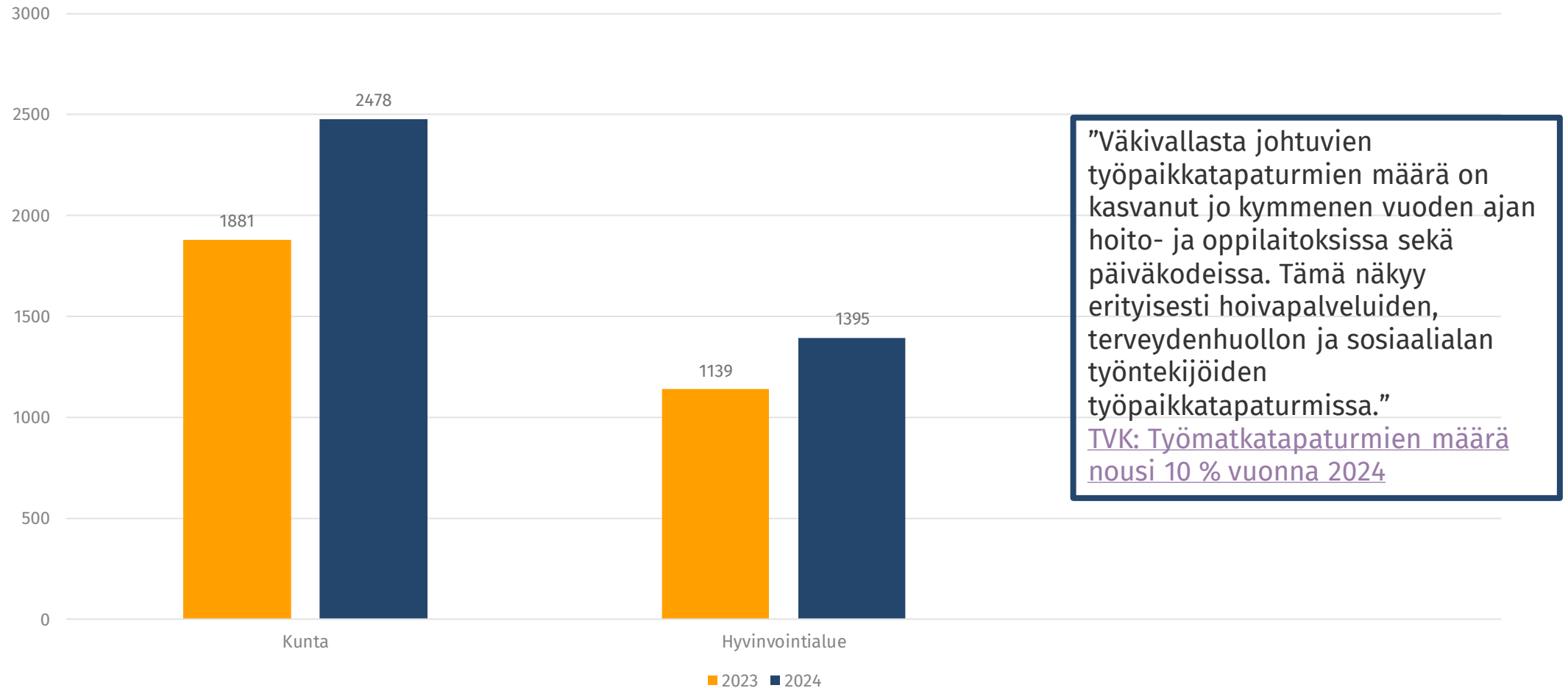
Väkivallan uhka

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, **työ ja työolosuhteet on järjestettävä** siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet **ehkäistään** mahdollisuuksien mukaan **ennakolta**. Työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset **turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet** sekä **mahdollisuus avun hälyttämiseen**.



Työnantajan on laadittava **menettelytapaohjeet**, joissa **ennakolta** kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen **voidaan torjua tai rajoittaa**. Tarvittaessa on **tarkistettava** turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden **toimivuus**.

Väkivalta, järkyttävä tilanne, poikkeava läsnäolo



Lähde: Tapaurmavakuutuskeskus TVK

Työnantajan vaikutusmahdollisuudet epäasialliseen kohteluun ja asiakasväkivallan uhkaan (TTL 2023)

- Työyhteisöpiirteet ovat yhteydessä asiakasväkivaltatilanteiden lisääntymisen riskiin korkean väkivaltariskin ammateissa: sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, lähihoitajat, sosiaali- ja nuorisotyöntekijät ja opettajat.
 - Hoitajilla vuorotyö, suuret työn vaatimukset ja työyksikön **psykologinen turvattomuus** olivat yhteydessä lisääntyneen väkivallan riskiin.
- Koulujen **psykososiaaliset voimavarat**, eli kollegojen tuki, yhteistyön kulttuuri, laadukas johtaminen ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus vähensivät väkivallan riskiä.
- Epäasialliseen kohteluun ja asiakasväkivaltatilanteiden yleisyyteen voidaan vaikuttaa kehittämällä psykososiaalisia voimavaratekijöitä, kuten **esihenkilötyötä ja työyhteisöjen yhteistyötä ja vuorovaikutusta**.
- **Nollatoleranssi kannattaa panostaa**, sillä myönteisiä psykososiaalisia muutoksia tapahtui useammin, jos epäasiallista kohtelua ja/tai asiakasväkivaltaa oli vähemmän.

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työturvallisuuslaki 8 §

Työnantaja on

- tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä
- otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat
- erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi
- jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä *työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä*



Työoloja kehitetään yhdessä työpaikoilla

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työturvallisuuslaki 17 §

Työntekijän on

- noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita
- noudatettava huolellisuutta ja varovaisuutta
- huolehdittava niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä
- vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua

Työturvallisuuslaki 18 §

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on työntekijöiden osallistuminen, vaikuttaminen ja sitoutuminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin ratkaisuihin. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta 22 §



Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työturvallisuuslaki 19 §1 mom.

- Työntekijän on **viipymättä ilmoitettava** työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa **havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista**, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.



Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 10 § (riskien arviointi)

- **Selvitettävä ja tunnistettava** työstä, työajoista, työtilasta, työympäristöstä johtuvat vaara- ja haittatekijät, **jos niitä ei voida poistaa, arvioitava merkitys terveydelle**
- Työnantajalla tulee olla hallussaan selvitys ja arviointi.
- Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Jos työnantajalla ei ole tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita.

- Erityistilanteet esim. vuokratyövoima, korona, etätyö, yksin työskentely, muutostilanteet, vieraskieliset...
- Yhteinen työpaikka
- Yhteisten vaarojen työpaikka

Riskien arvioinnin sisältämiä tietoja tulee ylläpitää uusimalla arviointi säännöllisesti ja aina tilanteiden muuttuessa.

Ajantasaisen riskien arvioinnin tulee olla henkilöstön saatavilla ja sitä hyödynnetään perehdytyksessä.

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työturvallisuuslaki 14 §

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen *henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen*:

- työntekijä perehdytetään turvallisiin työtapoihin
- työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi
- työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta
- työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa



Keinoja työväkivallan ennakointiin 1/3

- Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
 - työväkivallan uhka
 - turvallisuushavaintojen huomioiminen (tapaturma- ja läheltä piti – ilmoitukset)
- Organisaation **menettelytapaohjeet** väkivaltatilanteiden **torjumiseksi tai rajoittamiseksi**
- Oman työyhteisön menettelytapaohjeet organisaation menettelytapaohjeisiin perustuen
 - mm. sanallisen uhkailun hallinta, fyysisen väkivallan torjunta ja ennakoiden merkkien tunnistaminen, teknisten apuvälineiden käyttö, tärkeät puhelinnumerot
 - tilajärjestelyt ja mahdolliset pakoreitit
 - ilmoitusmenettely
 - jälkihoito
- Toimintaperiaatteiden yhteinen läpikäynti, kertaus ja päivitys sekä uusien työntekijöiden perehdytys

Keinoja työväkivallan ennakointiin 2/3

- Kirjalliset toimintaohjeet (sisältää mm. ohjeen aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen), myös ns. pikaohjeet
- Ohjeet ovat aina työntekijöiden saatavilla
- Koko henkilöstö noudattaa yhteisiä toimintatapoja ja ohjeita
- Henkilöstön toimintatavat
- Vältetään yksintyöskentelyä, varmistetaan avunsaanti
- Vahtimestaritoiminta ja muu avun saanti
- Asiakas- ja työtilat → kalustus, kalusteiden sijoittelu, kulutiet, kulun ohjaus, näkyvyys, lukitukset, valaistus sisällä ja ulkona, tapaamistiloissa ei pidetä henkilökohtaisia esineitä, työvälineet asiakkaan ulottumattomiin jne.

Keinoja työväkivallan ennakointiin 3/3

- Riittävä toimipaikkakohtainen opastus ja tarvittaessa turvallisuuskoulutus
- Turvallisuusasioiden kertaaminen ja harjoittelu
- Uhka- ja väkivaltatilanteista raportointi ohjeiden mukaisesti
- Säännöllinen seuranta ja arviointi
- Henkilöstön ammattitaito ja henkilöstömitoitus
- Turvallinen vaatetus
- Hyvä työyhteisö, avoin keskusteluilmapiiri
- Tilanteen purku ennen kotiinlähtöä
- Henkinen jälkihoito

- [Väkivalta pois työpaikalta –opas \(ttk.fi\)](https://ttk.fi)
- [Väkivaltariskien tunnistaminen \(ttk.fi\)](https://ttk.fi)
- [Työpaikkaväkivallan hallinta – Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://ttk.fi)
- [Työkalu toimintaohjeen laatimiseen\(ttk.fi\)](https://ttk.fi)
 - [Ohje työkalun käyttöön \(ttk.fi\)](https://ttk.fi)
- [Somehäirintä ja maalittaminen työssä – julkaisu \(ttk.fi\)](https://ttk.fi)
- [Työväkivallan uhka \(tyosuojelu.fi\)](https://tyosuojelu.fi)
- [Työnantajan vaikutusmahdollisuudet epäasialliseen kohteluun ja asiakasväkivallan uhkaan, TTL, 2023](https://ttk.fi)
- [Väkivallan uhan hallinta Suomessa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä, Turun yliopisto, 2021](https://ttk.fi)

1 Väkivaltariskien tunnistaminen

Arvioitava kohde: _____

Arvioinnin suorittaja: _____ Päiväys: _____

Arviointikohteet	Kunnossa	Ei	Huomiot ja tarvittavat toimenpiteet
Rakenteiden turvallisuus			
• ikkunoiden ja ovien lukitukset			
• sisäänkäyntien ja ikkunoiden murtosuojaukset			
• rakenteiden materiaalit (mm. ikkunat)			
• muuta:			
Kulku- ja poistumisturvallisuus			
• kulunvalvonta			
• ovisilmä			
• vahtimestarivalvonta/ aulahenkilökunta			
• poistumistiet esteettömät ja merkityt			
• parihuoneet tai muu kaksi poistumistietä mahdollistava ratkaisu asiakastapaamistiloissa			
• järjestys, silsteys ja esteettömyys			
• muuta:			

VÄKIVALTA POIS TYÖPAIKALTA



Somehäirintä ja maalittaminen työssä

Häirintä sosiaalisessa mediassa koskettaa eri alojen työntekijöitä. Ilmiö jää kuitenkin usein tunnistamatta työpaikoilla. Tästä julkaisusta löydät tukea ja tietoa, jotta työpaikallasi voidaan hallita ilmiöön liittyviä riskejä ja jotta häirinnän kohteeksi joutuneet eivät jäisi yksin.

Hyvää ja turvallista kevättä!

