

Työterveyshuoltolaki

Opas työterveyshuoltolain soveltajille



ISSN 1236-116X
ISBN 952-00-1556-6

2

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy
Paino: Edita Prima Oy, Helsinki 2004

TIIVISTELMÄ

Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Helsinki, 2004. 136 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita, ISSN 1236-116X; 2004:12) ISBN 952-00-1556-6.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001) sekä valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) tulivat voimaan 1.1.2002.

Työterveyshuoltolaki uudistettiin vastaamaan paremmin työn ja työolosuhteiden tarpeita. Laki korostaa työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Lain tarkoituksena on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveyshaittoja sekä edistää työkykyä ja terveyttä.

Soveltamisoppaan tulkinnot perustuvat ennen kaikkea hallituksen esitykseen työterveyshuoltolaista sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta (HE 114/2001), eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnan hallituksen esityksen johdosta annettuun valiokuntamietintöön, valtioneuvoston asetuksiin (1484/2001) ja (1485/2001), työturvallisuuslakiin sekä sosiaali- ja terveysministeriössä tapahtuneeseen valmistelutyöhön. Opas sisältää työterveyshuoltolain säännökset sellaisena kuin ne ovat voimassa 31.5.2004. Työterveyshuoltolakiin sisältyy useita henkilötietojen käsittelyä työterveyshuollossa koskevia säännöksiä. Oppaan liitteessä käsitellään keskeisimpiä kyseisistä työterveyshuoltoon liittyvistä kysymyksistä.

Asiasanat:

oppaat, terveydenhuolto, terveyspalvelut, terveystarkastukset, työkyky, työolot, työsuojelu, työterveys

SAMMANDRAG

Lagen om företagshälsovård. Handbok för tillämpning av lagen om företags-hälsovård. Helsingfors, 2004. 136 s. (Social- och hälsovårdsministeriets handböcker, ISSN 1236-116X; 2004:12) ISBN 952-00-1556-6.

Lagen om företagshälsovård (1383/2001), statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs inom företagshälsovården (1484/2001) samt statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001) trädde i kraft 1.1.2002.

Lagen om företagshälsovård reviderades för att bättre svara mot behoven förknippade med arbetslivet och arbetsförhållandena i dag. Lagen betonar vikten av samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården. Avsikten med lagen är att förebygga sådana olägenheter för människors hälsa som orsakas av arbetet och arbetsförhållandena samt att främja deras arbetsförmåga och hälsa.

Tolkningarna i handboken baserar sig främst på regeringens proposition med förslag till lag om företagshälsovård samt lag om ändring av 4 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (RP 114/2001), riksdagens social- och hälsoutkotts betänkande med anledning av regeringens proposition, statsrådets förordning (1484/2001) och (1485/2001), lagen om skydd i arbete samt det beredningsarbete som utförts vid social- och hälsovårdsministeriet. Handboken innehåller bestämmelserna i lagen om företagshälsovård sådana de är i kraft 31.5.2004. I lagen om företags-hälsovård ingår flera bestämmelser som gäller behandling av personuppgifter inom företagshälsovården. I en bilaga till handboken behandlas de mest centrala av dessa frågor som hänför sig till företagshälsovården.

Nyckelord:

arbetarskydd, arbetsförhållanden, arbetsförmåga, handböcker, hälsa i arbetet, hälsoundersökningar, hälsovård, hälsovårdstjänster

SUMMARY

Occupational Health Care Act. Guide for Application of the Act. Helsinki, 2004. 136pp. (Handbooks of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, ISSN 1236-116X; 2004:12) ISBN 952-00-1556-6.

The Occupational Health Care Act (1383/2001), the Government Decree on the principles of good occupational health care practice, the content of occupational health care and the qualifications of professionals and experts (1484/2001) and the Government Decree on health examinations in work that presents a special risk of illness (1485/2001) entered into force on 1 January 2002.

The Occupational Health Care Act was revised so as to better meet the needs of work and working conditions today. The Act stresses the importance of co-operation between the employer, employees and occupational health service. The purpose of the Act is to prevent harm to health caused by work and working conditions and to promote people's work ability and health.

The interpretations in the guide are based primarily on the Government Bill on the Occupational Health Care Act and on the Act amending sections 4 and 11 in the Act on Supervision of Occupational Safety and Health and Appeal in Occupational Safety and Health Matters (Bill 114/2001), the report by the Social Affairs and Health Committee of the Parliament on account of the Government bill, Governments Decrees 1484/2001 and 1485/2001, the Occupational Safety and Health Act and the related preparation work at the Ministry of Social Affairs and Health. The provisions of the Occupational Health Care Act are included in the guide such as they are in force on 31 May 2004. The Act contains a number of provisions regarding the handling of personal data in occupational health care. The annex to the guide deals with the most central of these issues related to occupational health care.

Key words:

handbooks, health care, health examinations, health services, occupational health, occupational safety, work ability, working conditions

Sisällys

TIIVISTELMÄ	3
SAMMANDRAG	4
SUMMARY	5
ESIPUHE	9
JOHDANTO	10
Työnantajan velvollisuudet	11
Yhteistyö	11
Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat	12
Työterveyshuollon yleisperiaatteet ja sisältö	12
Tietojen käsittely ja salassapito	13
Lain valvonta	13
TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI (1383/2001)	14
1 LUKU Yleiset säännökset	15
1 § Lain tarkoitus	15
2 § Soveltamisala	16
3 § Määritelmät	19
2 LUKU Työntantajan velvollisuudet	25
4 § Työterveyshuollon järjestäminen	25
5 § Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat	26
6 § Työterveyshuollon palveluista sopiminen	29
7 § Palvelujen tuottaminen	31
8 § Yhteistoiminta	35
9 § Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen	38
10 § Työntekijän suojeleminen	39
3 LUKU Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö	40
11 § Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	40
12 § Työterveyshuollon sisältö	42
Yhteys työturvallisuuslakiin	43
Työpaikkaselvitykset	46
Terveystarkastukset	47
Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä	50
Toimenpide-ehdotukset	52

Tietojen antaminen ja ohjaus	53
Työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen	56
Yhteistyö	57
Ensiapu	58
Työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen	58
Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta	59
13 § Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen	63
14 § Muut terveydenhuollon palvelut	65
4 LUKU Tietojen käsittely työterveyshuollossa	68
15 § Työnantajan velvollisuus antaa tietoja	68
16 § Työntekijän velvollisuus antaa tietoja	68
17 § Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus	69
18 § Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen	69
19 § Työnantajalle toimitettu lääkärinlausunto	72
20 § Viranomaisten tiedonsaantioikeus	73
21 § Työterveyshuollon asiakirjojen laatiminen ja säilyttäminen	73
5 LUKU Erinäiset säännökset	77
22 § Työterveyshuollon neuvottelukunta	77
23 § Rangaistukset	77
24 § Valvonta	79
25 § Työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja sopimusten tai kuvausten nähtävänäpito	81
26 § Voimaantulo	82
LIITE 1 Henkilötietojen käsittely työterveyshuollossa	83
LIITE 2 Työterveyshuoltolaki (1383/2001)	90
LIITE 3 Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)	98
LIITE 4 Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)	104
LIITE 5 Työturvallisuuslaki (738/2002)	109
LIITE 6 Työterveyshuoltoa koskevaa lainsäädäntöä	127
HAKEMISTO	130

ESIPUHE

Viime vuosina työelämään liittyvää lainsäädäntöä on uudistettu tukemaan paremmin terveyden ja työkyvyn säilyttämistä sekä parantamaan työelämän laatua ja edistämään työturvallisuutta. Työterveyshuoltolakiuudistus ja alemman asteiset säädökset tulivat voimaan vuoden 2002 alusta. Lain tavoitteena on vahvistaa työn ja työympäristön sekä työyhteisön terveellisyiden ja turvallisuuden kehittämistä. Työterveyshuollon toiminnan tulee kohdistua työpaikoilla terveyden ja työkyvyn edistämiseen. Lain tarkoituksena on varmistaa, että edellä mainitut työn ja työympäristön terveellisyiden ja turvallisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet toteutetaan. Työelämän uudistaminen ja kehittäminen vaatii eri osapuolien yhteistyötä.

Laki painottaa myös työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä koko työuran ajan. Lain tavoitteena on suunnata työterveyshuollon toimenpiteitä niin, että ne tukevat työelämään osallistumista entistä pidempään. Sosiaali- ja terveystieteissä tavoitteeksi on asetettu, että työelämässä jatketaan keskimäärin 2–3 vuotta nykyistä kauemmin. Tämä edellyttää työolojen ja työympäristön jatkuvaa parantamista, työikäisen väestön terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn edistämistä. Työterveyshuollon tulee tehostaa terveyden edistämistä työpaikoilla, työyhteisöjen ja työntekijöiden työelämän monissa tilanteissa. Ehkäisevien toimenpiteiden tehostaminen edellyttää työn ja työolosuhteiden terveellisyiden ja turvallisuuden arviointia, seuranta ja kehittämistä. Työterveyshuollon tulee tehdä toimenpide-ehdotuksia sekä antaa tietoja, neuvoja ja ohjausta selvitysten ja arviointien perusteella.

Laadukkaiden työterveyshuoltopalvelujen turvaaminen edellyttää osaavia ja koulutettuja työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita. Heillä tulee olla riittävät ammatilliset valmiudet, joita voidaan tukea myös kehittämällä toimintamalleja ja menetelmiä sekä palvelujärjestelmää.

Haasteet ja odotukset työterveyshuollon toimintaan ovat lisääntyneet. On kaivattu työterveyshuoltolain perusteluja laajempaa opasta lain soveltamiseen työpaikoilla. Soveltamisoppaan on valmistellut kolmikantainen valtioneuvoston asettama Työterveyshuollon neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö toivoo, että oppaasta on hyötyä työelämän eri osapuolille tehtävien hoitamisessa soveltaessaan lain säännöksiä.

Helsinki, toukokuu 2004

Peruspalveluministeri

Liisa Hyssälä

JOHDANTO

Uusi työterveyshuoltolaki (1383/2001) tuli voimaan 1.1.2002 ja sillä kumottiin vanha vuonna 1979 voimaantullut laki. Kuluneina kahtena vuosikymmenenä vanhaa lakia uudistettiin pariin otteeseen. Työelämässä tapahtuneet muutokset ja lainsäädännön uudet vaatimukset edellyttivät työterveyshuoltolain kokonaisuudistusta.

Uudessa työterveyshuoltolaissa säilytettiin vanhan lain keskeiset peruslinjaukset muun muassa työnantajan työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden käyttö sekä työterveyshuollon kustannusten korvaaminen sairausvakuutuksen nojalla. Laki uudistettiin vastaamaan paremmin työn ja työolosuhteiden tarpeita korostamalla työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Se selkiinnyttää työnantajan ja työterveyshuollon vastuita ja tehtäviä sekä oikeuksia. Samalla laki vahvistaa työterveyshuollon toimintaa työn, työympäristön sekä työyhteisön terveyden ja turvallisuuden kehittämiseksi sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Lain tarkoituksena on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveyshaittoja sekä edistää työkykyä ja terveyttä. Lisäksi lain tavoitteena on suunnata työterveyshuollon toimenpiteitä niin, että ne tukevat työelämään osallistumista entistä pidempään.

Työelämän uudistaminen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen vaativat työpaikalla yhteistyötä. Uudet painotukset edellyttävät osaavia ja koulutettuja työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita, joiden koulutuksesta säädetään lailla ja alemman asteisilla säädöksillä.

Suomen liittyttyä Euroopan unionin jäseneksi vuonna 1995 Euroopan yhteisön direktiivit vaikuttivat myös työterveyshuollon toimintaan. Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY, jäljempänä puitedirektiivi, säännökset eivät täsmällisesti säädi työterveyshuollon organisaatiosta tai sisällöstä, mutta säätävät työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöidensä työterveydestä ja turvallisuudesta.

Suomessa työterveyshuoltoa koskevia keskeisiä säännöksiä sisältyy työterveyshuoltolakiin, työturvallisuuslakiin, sairausvakuutuslakiin ja kansanterveyslakiin. Työterveyshuoltolainsäädännön muutostarpeisiin vaikuttivat useat lainsäädäntöuudistukset, joita olivat muun muassa henkilötietolaki (523/1999), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001), laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) ja perustuslaki.

Työterveyshuoltolaki on puitelaki, jonka tarkemmasta sisällöstä säädetään valtioneuvoston asetuksilla. Vuoden 2002 alusta lain kanssa samaan aikaan tulivat voimaan valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden

koulutuksesta, jäljempänä valtioneuvoston asetus (1484/2001), sekä valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä, jäljempänä valtioneuvoston asetus (1485/2001). Työterveyshuollon toimintaa ohjataan myös oppailla ja ohjeilla, joita ovat muun muassa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -opas ja Terveystarkastukset työterveyshuollossa – Ohjeet terveystarkastuksiksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä -ohjekirja.

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto kaikille työntekijöille työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuolto tukee vaarojen torjuntaa, ehkäisee terveystahittoja ja tukee työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn suojelemista ja edistämistä. Laissa korostetaan työterveyshuollon toimintaa työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työtä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon henkilöstöä, jotta hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen työpaikan tarpeiden arviointi, suunnittelu, toteuttaminen ja seuranta on mahdollista.

Työnantajalla on oltava työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus ja toimintasuunnitelma. Suunnitelma tulee tarkistaa vuosittain siinä laajuudessa kuin on tarpeellista ottaen huomioon muun muassa työpaikan koko. Työpaikkaselvitys tehdään tarvittaessa toimintasuunnitelman vuosittaisen tarkistamisen yhteydessä. Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon palvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa, hankkia ne terveyskeskuksesta tai muulta työterveyshuoltopalveluiden tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä.

Yhteistyö

Laki korostaa aikaisempaa tiiviimpää yhteistyötä työterveyshuollon tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaikka palvelujen järjestämisvastuu on työnantajalla, tulee toiminnan tapahtua työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välisenä yhteistyönä. Työterveyshuoltoa koskevia päätöksiä valmisteltaessa ja niitä muutettaessa työnantajan on toimittava yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, ja työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä työterveyshuoltoa koskevia ehdotuksia. Työnantajan tulee pitää nähtävänä työpaikalla työterveyshuoltolaki ja sen nojalla annetut säädökset, sopimus työterveyshuollon palveluista sekä työpaikkaselvitys. Nämä lisäävät työterveyshuollon toiminnan läpinäkyvyyttä ja työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa asioihin työpaikalla.

Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden jakoa täsmennettiin lakiuudistuksessa. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat lääkärit ja terveydenhoitajat. Laissa määritellään työterveyshuollon asiantuntijoiksi henkilöt, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai lääkäri, jonka erikoisala on muu kuin työterveyshuolto. Muun vastaavan alan koulutuksen asiantuntijoita ovat maatalouden asiantuntijat, optikot, ravitsemusterapeutit, puheterapeutit sekä liikunnan asiantuntijat.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyysvaatimuksilla ja koulutuksen kehittämisellä pyritään toiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantamiseen ja turvaamiseen. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö edellyttää eri asiantuntijoiden yhteistyötä ja monitieteistä tietoa työn ja terveyden välisistä suhteista ja niiden hallinnasta. Moniammatillisuus mahdollistuu entistä paremmin lakiuudistuksen myötä. Asiantuntijoiden käytön tulee perustua työterveyshuollon ammattihenkilöiden arvioimaan tarpeeseen.

Työterveyshuollon yleisperiaatteet ja sisältö

Hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä tarkoitetaan työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatettavia yleisiä periaatteita ottaen huomioon työterveyttä koskeva tietämys ja kokemus ja työterveyshuollon yleiset periaatteet. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö on jatkuva prosessi, johon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen. Lain tarkoituksena on, että työterveyshuollon toimintatapa kehittyy pitkäjänteiseksi ja suunnitelmalliseksi.

Työterveyshuollon sisältö on määritelty laissa (12 §) hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Työterveyshuollon sisällössä painotetaan työpaikan tarpeista lähtevää ennalta ehkäisevää työn, työolosuhteiden ja turvallisuuden selvittämistä ja tähän perustuvien toimenpiteiden toteuttamista työntekijän terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn seuraamiseksi. Työterveyshuollon selvitysten perusteella tulee antaa tietoja, neuvoja ja ohjausta. Laki korostaa työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä sekä yhteistyötä työpaikan sisällä ja ulkopuolella.

Työterveyshuollon sisältöön kuuluu uusia tehtäviä kuten ehdotusten tekeminen työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, kuntoutustarpeen selvittäminen, työkuormituksen selvitys ja työterveyshuollon yhteistyö muun muassa yhteisillä työpaikoilla.

Tietojen käsittely ja salassapito

Laki korostaa työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen salassapidon tärkeyttä työterveyshuollossa. Tällaisia tietoja ei saa luovuttaa ilman kyseisen henkilön suostumusta. Luottamuksellisuus on perusedellytys työterveyshuollon tavoitteiden saavuttamiselle.

Työnantajan ja työntekijöiden on kuitenkin annettava työterveyshuollolle työstä ja työpaikan olosuhteista sellaista tietoa, jota tarvitaan arvioitaessa ja ehkäistäessä työntekijöille työstä mahdollisesti aiheutuvia haittoja. Työnantajan ja työntekijän tietojenantovelvollisuus on erilainen. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus antaa asiaan liittyviä tietoja, kun työntekijän velvollisuus täyttyy vasta pyydettyä. Työntekijöitä tulisi kuitenkin rohkaista oma-aloitteisuuteen ja käyttämään hyväkseen vaikutusmahdollisuuksiaan.

Työterveyshuollon ehkäisevä rooli korostuu muun muassa neuvonta- ja tietojenantovelvollisuudessa. Työterveyshuollon velvollisuus on kertoa työntekijöille ja työnantajille työpaikan olosuhteissa esiintyvistä vaaroista ja niiden torjuntakeinoista. Tämä koskee myös työkuormittavuuteen liittyviä tekijöitä.

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta.

Lain valvonta

Työterveyshuollon sisältöä valvovat sosiaali- ja terveysministeriö ja lääninhallitukset. Työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja on järjestänyt työntekijöille lakisääteisen työterveyshuollon. Työsuojeluviranomaisella on velvollisuus valvoa, että työterveyshuolto on toteutettu toimintasuunnitelman edellyttämällä tavalla ja että toimintasuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet on suoritettu. Tätä varten työsuojeluviranomaisella on oikeus saada nähtäväkseen työterveyshuoltosopimus, työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä työpaikkaselvitys.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Euroopan yhteisön vuonna 1989 hyväksymässä työterveyden ja työturvallisuuden puitedirektiivissä (89/391/ETY) säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöidensä työterveydestä ja turvallisuudesta. Puitedirektiivi on pantu Suomessa täytäntöön työturvallisuuslailla ja työterveyshuoltolailla sekä niitä täydentävillä alemman asteisilla säädöksillä. Työterveyshuoltopalveluilla toteutetaan puitedirektiivin artiklan 6 ja 7 mukaisen suojelun ja ennaltaehkäisevän toiminnan järjestämisen sekä artiklan 14 mukaisten terveystarkastusten toteuttamisen periaatteita. Direktiivin artikla 6 sisältää määräykset työnantajan yleisistä velvoitteista työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden turvaamisessa. Direktiivin artiklan 7 mukaiset suojelun ja ennaltaehkäisevän toiminnan järjestämisen periaatteet suuntautuvat laajasti työntekijöiden terveyden, työympäristön ja työyhteisön kehittämiseen. Artiklan mukaan on työnantajan silloin, kun työnantaja ei voi omaa henkilökuntaa käyttäen järjestää palveluja, ostettava ne ulkopuoliselta pätevältä palvelujen tuottajalta tai ulkopuoliselta pätevältä henkilöltä.

1 LUKU

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Säännös ohjaa lain soveltamista ja se sisältää työnantajan työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuden, työterveyshuollon ennaltaehkäisyn ensisijaisuuden ja laajuuden, työterveyshuollon toteuttamiseen liittyvän yhteistyön sekä toiminnan ajallisen kattavuuden koko työntekijän työuran ajan.

1 § 1 mom. Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

työnantajan järjestämisvelvollisuus

Lain tarkoituksena on säätää työterveyshuollosta, jonka työnantaja on velvollinen järjestämään palveluksessaan oleville. Laissa säädetään työnantajan velvollisuuksista, työterveyshuollon sisällöstä sekä eri osapuolten velvollisuuksista ja oikeuksista.

1 § 2 mom. Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.

toiminnan laajuus

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on varmistaa, että työn ja työympäristön turvallisuuden sekä terveellisuuden edistämiseksi toteutetaan tarpeelliset toimenpiteet, joiden avulla työssä ilmenevät vaarat havaitaan ja poistetaan sekä työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta suojellaan.

Työnantaja on velvollinen järjestämään palveluksessaan oleville työterveyshuolto työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisemiseksi, työn ja työympäristön terveellisuuden ja turvallisuuden, työyhteisön toiminnan sekä työntekijöiden terveyden, työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi työuran eri vaiheissa.

työura

Työuran eri vaiheissa olevilla työntekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi nuoria työntekijöitä, ikääntyviä työntekijöitä ja erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä.

yhteistoimintaperiaate

Vaikka palveluiden järjestämisvastuu onkin työnantajalla, tulee työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon toimia yhteistyössä.

terveyden ja työkyvyn tukeminen ja edistäminen

Lain keskeisiä tavoitteita on suunnata työterveyshuollon toimenpiteitä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä tukevaan ja edistävään suuntaan keskimääräisen työuran jatkamiseksi työntekijän vanhuuseläkeikään.

2 §

Soveltamisala

2 § 1 mom. Tätä lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002).

työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain välinen yhteys

Työterveyshuoltolakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Työterveyshuoltolain soveltamisala määräytyy siten työturvallisuuslain kautta.

Työterveyshuollolla on myös sisällöltään läheinen yhteys työturvallisuuteen. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevän työn sisällöllinen laajuus määräytyy osittain työturvallisuuslaista aiheutuvien tarpeiden mukaisesti.

työturvallisuuslain yleinen soveltamisala

Työturvallisuuslakia sovelletaan lain 2 §:n 1 momentin mukaan työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Työturvallisuuslain perusteella työterveyshuoltolain soveltamisalaan kuuluu siten työ- ja virkasuhteessa tehtävä työ.

Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus koskee kaikkia julkisia ja yksityisiä palvelussuhteita riippumatta työn-

antajan yhtiömuodosta, palvelussuhdemuodosta ja sen kestosta työntekijöiden tasavertaisen kohtelun turvaamiseksi.

Työturvallisuuslakia ei sovelleta kuitenkaan lain 2 §:n 2 momentin mukaan tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiurheilemiseen. Näin ollen tavanomaiseen harrastustoimintaan ja ammattiurheilemiseen ei sovelleta työterveyshuoltolakea.

työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluvat muut työt

Työturvallisuuslakia sovelletaan lain 4 §:n mukaan seuraaviin töihin ja tehtäviin:

- 1) oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä;
- 2) työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön;
- 3) kuntoutukseen liittyvään työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan;
- 4) rangaistusta suorittavan henkilön työhön;
- 5) hoito- tai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavan tai pidettävän henkilön työhön ja työtoimintaan;
- 6) asevelvollisen ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan työhön sotilaallista harjoitusta koskevin rajoituksin;
- 7) siviilipalvelusta suorittavan työhön;
- 8) sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön; ja
- 9) muuhun työhön sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään.

Edellä 1–9 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa työn teettäjän tai toiminnan järjestäjän on alaisessaan työssä tai toiminnassaan noudatettava, mitä työturvallisuuslaissa säädetään työnantajasta. Lähtökohtana tulisi siten olla, että myös työterveyshuoltolakea sovelletaan näihin töihin, ellei erikseen muuta säädetä. Seuraavassa käsitellään työterveyshuoltolain sovellettavuutta joidenkin 1–9 kohdassa mainittujen töiden ja tehtävien sekä vuokratyön osalta.

työharjoittelu

Työterveyshuoltolain 2 §:n 1 momenttia sovelletaan siten, että esimerkiksi oppilas on työharjoittelun aikana työterveyshuoltolain soveltamisalan piirissä siten, että työympäristöön kohdistuvat työterveyshuollon toimenpiteet kohdistuvat myös häneen. Tällaisia toimenpiteitä ovat muun muassa työterveyshuollon laatimat työpaikkaselvitykset.

Työnantajan tulee työharjoittelijaa tehtäviin perehdyttäessään selvittää myös mahdollisia työhön liittyviä terveyden vaaroja sekä niiltä suojautumista ja ennaltaehkäisyä.

työharjoittelijan terveystarkastukset

Ellei työpaikkakohtaisesti ole muuta sovittu, ei varsinaisesti henkilöön kohdistuvia työterveyshuollon toimenpiteitä kuitenkaan sovelleta ilman työsuhdetta työpaikalla oleviin henkilöihin, kuten esimerkiksi työharjoittelijoihin. Tällaisia toimenpiteitä ovat esimerkiksi terveystarkastukset. Oppilaitoksen tulee huolehtia siitä, että työharjoitteluun menevät opiskelijat pääsevät asianmukaisesti terveystarkastuksiin ja saavat niissä tietoja, ohjausta ja neuvontaa oman alansa terveysvaaroista ja -haitoista sekä niiltä suojautumisesta.

kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) 22 §:ssä säädetään, että kuntouttavaan työtoimintaan ei sovelleta työterveyshuoltolakia.

vuokratyö

Vuokratyössä työn vastaanottaja käyttää toisen palveluksessa olevia työntekijöitä oman johtonsa ja valvontansa alaisena. Tässä työn tekemisen muodossa työnantajan veloitteita on sekä vuokratyöntekijän työnantajalla että työn vastaanottajalla. Vuokratyöntekijän työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Työnantajan velvollisuutena on edellä mainittujen säännösten mukaan järjestää myös työterveyshuolto. Se, joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Lisäksi työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

2 § 2 mom. Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisessä noudatetaan soveltuvin osin, mitä tässä laissa säädetään.

yrittäjä ja muu omaa työtään tekevä

Yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on mahdollisuus järjestää itselleen lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ja saada niistä korvausta.

3 §

Määritelmät

3 § 1 mom. Tässä laissa tarkoitetaan:

3 § 1 mom. 1) **työterveyshuollolla** työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä;

työterveyshuolto

Työterveyshuolto on asiantuntijaorganisaatio, joka toiminnallaan tukee terveysvaarojen torjuntaa, ehkäisee terveyshaittoja ja tukee työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn suojelemista ja edistämistä. Työterveyshuollon määrittely yleisellä tasolla on tarpeen sen selkeyttämiseksi, mihin kokonaisuuteen muut pykälässä ehdotetut määritelmät liittyvät. Määritelmät työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä liittyvät työterveyshuollon toimintaan. Työterveyshuollon palvelujen tuottaja, työterveyshuollon ammattihenkilö ja asiantuntija ovat työterveyshuollon toimijoita.

3 § 1 mom. 2) **työkykyä ylläpitävällä toiminnalla** tarkoitetaan yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä;

työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on monimuotoista toimintaa, jossa otetaan huomioon kunkin työpaikan olosuhteet. Työkykyä ylläpitävä toiminta määritellään siltä osin, kuin se kuuluu työterveyshuollon toimintaan. Työterveyshuollon toteuttamaa työkykyä ylläpitävää toimintaa kuvataan tarkemmin 12 §:n 1 momentin 8 kohdassa.

3 § 1 mom. 3) **työterveyshuollon palvelujen tuottajalla** tarkoitetaan sitä organisaatiota tai henkilöä, joka tämän lain 7 §:n mukaisesti huolehtii työnantajan järjestettäväksi kuuluvasta tai työnantajan vapaaehtoisesti järjestämästä työterveyshuollosta;

työterveyshuollon palvelujen tuottaja

Työnantaja voi hankkia tarvitsemansa työterveyshuollon palvelut kansanterveyslaissa tarkoitettulta terveyskeskukselta tai

hankkimalla palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon palvelut myös itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa. Työterveyshuollon palvelujen tuottajien toimimisen edellytyksistä on säädetty erikseen muun muassa laissa yksityisestä terveydenhuollosta (152/1990), kansanterveyslaissa (66/1972), laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) ja laissa sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta (733/1992).

3 § 1 mom. 4) työterveyshuollon ammattihenkilöllä tarkoitetaan terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus;

työterveyshuollon ammattihenkilöt

Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat lääkärit ja terveydenhoitajat, joilla koulutuksensa perusteella on pätevyys työn ja terveyden välisten yhteyksien huomioon ottamiseen ja siten mahdollisuus toimia työterveyshuollon perustehtävistä huolehtivina vastaavina ammattihenkilöinä. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat lisäksi sellaiset sairaanhoitajat, jotka ovat toimineet ennen 1 päivää tammikuuta 1982 työterveyshuollon tehtävissä ja ovat saaneet työterveyshuoltokoulutusta. Monitieteisyyden turvaamiseksi ammattihenkilöillä on oikeus käyttää työterveyshuollon asiantuntijoita.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden koulutuksesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001). Puitedirektiivin mukaan kunkin valtion on vahvistettava palveluyritysten henkilöstöltä tai muilta palvelujen tuottajilta vaadittavat kyvyt ja taidot. Myös työturvallisuuslain 10 §:n 2 momentissa korostetaan työnantajan velvollisuutta varmistua työterveyshuollossa käytettävän asiantuntijan pätevyydestä.

työterveyshuollossa toimivat lääkärit

Työterveyshuollossa päätoimisesti toimivan laillistetun lääkärin tulee olla työterveyshuollon erikoislääkäri. Työterveyshuollossa osa-aikaisesti toimivalla laillistetulla lääkärillä tulee olla vähintään seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirtymisestä. Työterveyslaitoksen järjestämä työterveyshuollon kurssi vastaa osa-aikaisilta lääkäreiltä vaadittua vähintään

seitsemän opintoviikon laajuista työterveyshuollon koulutusta. Työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisissa tehtävissä lääkäri voi toimia ilman kyseistä koulutusta.

Edellä mainittua ei sovelleta erikoistuvaan lääkäriin, vaan tästä on säädetty erikseen erikoislääkärin tutkinnosta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (678/1998). Työterveyshuoltoon erikoistuvat lääkärit voivat toimia työterveyshuollon tehtävissä työterveyshuoltoon erikoistuneen lääkärin ohjauksessa.

työterveyshuollossa toimivat terveydenhoitajat

Työterveyshuollossa toimivalla laillistetulla terveydenhoitajalla tulee olla terveydenhoitajan pätevyys ja ammattikorkeakoulussa suoritettut työterveyshuollon erikoistumisopinnot tai vähintään seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirtymisestä.

seitsemän opintoviikon laajuinen koulutus tai ammattikorkeakoulussa suoritettut erikoistumisopinnot

Koska terveydenhuollon peruskoulutukseen ei aina sisälly riittävästi tietoa työelämästä, 7 opintoviikon laajuisella koulutuksella varmistetaan osa-aikaisesti työterveyshuollossa toimivien lääkärin, työterveyshuollossa toimivien terveydenhoitajien, fysioterapeuttien ja psykologien ammatillinen osaaminen työterveyshuollon tehtävissä. Koulutuksella vahvistetaan työterveyshuollon monitieteisyyttä ja moniammatillisuutta. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksessa on otettava huomioon monitieteisyys, jotta moniammatillisuus toteutuisi työterveyshuollon käytännössä. Työterveyslaitoksen järjestämä työterveyshuollon kurssi vastaa seitsemää opintoviikkoa yliopistokoulutuksessa.

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) mukaan seitsemän opintoviikon laajuinen koulutus tai ammattikorkeakoulussa suoritettut työterveyshuollon erikoistumisopinnot voidaan suorittaa 2 vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirtymisestä.

Ammattikorkeakoulussa suoritettut työterveyshuollon erikoistumisopinnot on mahdollinen vaihtoehto terveydenhoitajille ja fysioterapeuteille.

päätoimisuus

Päätoimiseksi katsotaan henkilö, joka työskentelee työterveyshuollon tehtävissä keskimäärin 20 tuntia tai enemmän viikossa.

lyhytaikaiset sijaisuudet

Terveystenhuollon ammattihenkilöistä annetussa asetuksessa (564/1994) säädetään muun muassa opiskelijoiden toimimisesta laillistetun ammattihenkilön tehtävissä. Terveystenhuollossa on tilanteita, jolloin epäpätevät voivat toimia tilapäisesti ammattihenkilönä. Samaa periaatetta tulee soveltaa myös työterveyshuoltoon.

pätevyys

Työterveyshuoltolain voimaantullessa toimineiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden pätevydestä säädetään lain 26 §:ssä.

3 § 1 mom. 5) työterveyshuollon asiantuntijalla tarkoitetaan henkilöitä, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys;

moniammatillisuus

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö edellyttää eri alojen asiantuntijoiden yhteistyötä ja monitieteistä tietoa työn ja terveyden välisistä suhteista ja niiden hallinnasta. Asiantuntijoiden käyttö työterveyshuollossa perustuu aina työterveyshuollon ammattihenkilöiden arvioimaan tarpeeseen. Lain tarkoituksena on edistää moniammatillisten palvelujen käyttöä työpaikan tarpeiden mukaisesti. Asiantuntijoita tulee tarvittaessa käyttää myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmia laadittaessa ja työpaikkaselvityksiä tehtäessä.

fysioterapeutit ja psykologit

Terveystenhuollon ammattihenkilöistä fysioterapeutit ja psykologit määritellään työterveyshuollon asiantuntijoiksi, joiden tulee olla Terveystenhuollon oikeusturvakeskuksen laillistamia fysioterapeutteja tai psykologeja. Laki painottaa fysioterapeuttien ja psykologien asiantuntijuuden merkitystä työterveyshuollon toteuttamisessa.

Valtioneuvoston asetuksella (1484/2001) säädetään myös työterveyshuollon asiantuntijoiden koulutuksesta. Työterveyshuollon asiantuntijoina toimiville laillistetuille fysioterapeuteille ja psykologeille vaatimuksena on vastaavan laajuinen lisäkoulutus kuin terveydenhoitajille ja osa-aikaisesti työterveyshuollossa toimiville lääkäreille eli vähintään seitsemän opintoviikon

laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirtymisestä. Vaihtoehtona seitsemän opintoviikon laajuiselle työterveyshuollon koulutukselle fysioterapeuteilla on mahdollisuus suorittaa ammattikorkeakoulun järjestämät työterveyshuollon erikoistumisopinnot. Psykologeilla seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus voi sisältyä jatkotutkintona suoritettavaan erikoispsykologin tutkintoon. Koulutusvaatimuksella korostetaan fysioterapeuttien ja psykologien merkitystä työterveyshuollon suunnittelussa, toteuttamisessa, kehittämisessä ja seurannassa.

muut työterveyshuollossa käytettävät asiantuntijat

Työhygienian, ergonomian, teknisen, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian tai liikunnan alan asiantuntijoilta vaaditaan soveltuva korkeakoulu- tai muu vastaava alan aikaisempi ammatillinen tutkinto ja riittävät tiedot työterveyshuollosta. Riittävällä koulutuksella tarkoitetaan vähintään yhden opintoviikon laajuista sosiaali- ja terveysministeriön ohjeiden mukaista työterveyshuollon lisäkoulutusta.

Työnäkemisen asiantuntijan, ravitsemusterapeutin ja puheterapeutin tulee olla Terveystieteiden tutkimuskeskuksen laillistamia tai luvan saaneita.

asiantuntijoiden käyttö

Edellä mainittujen muiden asiantuntijoiden toiminnan tulee perustua työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvioon ja toiminnan tulee tapahtua ammattihenkilön konsultaatiopyyntöön perustuen kohdennettuna toimintana.

pätevyyden varmistaminen

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden tehtävänä on varmistaa käytettävien asiantuntijoiden pätevydestä.

pätevyys

Työterveyshuoltolain voimaantullessa toimineiden terveydenhuollon asiantuntijoiden pätevydestä säädetään lain 26 §:ssä.

3 § 1 mom. 6) **yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä** tarkoitetaan yrittäjien eläkelaisissa (468/1969) tai maatalousyrittäjien eläkelaisissa (467/1969) tarkoitettua henkilöä; sekä

yrittäjä ja muu omaa työtään tekevä

Momentin 6 kohdassa määritellään yrittäjä ja muuta omaa työtään tekevä siten, että näitä ovat yrittäjien eläkelaisissa tai maatalousyrittäjien eläkelaisissa tarkoitetut henkilöt. Momentissa määritellyillä henkilöillä on siten mahdollisuus hankkia työterveyshuollon lakisääteisiä palveluja (12§), jotka kohdistuvat työhön, työolosuhteisiin ja yrittäjien terveydentilan seurantaan.

3 § 1 mom. 7) hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä tarkoitetaan työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatettavia yleisiä periaatteita siten kuin tässä laissa säädetään sekä ottaen huomioon työterveyttä koskeva tietämys ja kokemus ja työterveyshuollon yleiset periaatteet.

hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Momentin 7 kohta määrittelee hyvän työterveyshuoltokäytännön. Valtioneuvoston asetuksella (1484/2001) säädetään hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Asetuksen 2 §:n mukaan hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluu hyvä ammattikäytäntö, monitieteinen ja moniammatillinen toimintatapa, tarvittava tieto työpaikan työolosuhteista sekä lain 12 §:ssä tarkoitettu yhteistyö ja -toiminta. Työterveyshuollon tulee olla jatkuvaa toimintaa, johon sisältyy työolosuhteiden arviointi, toiminnan suunnittelu, toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun jatkuva parantaminen.

3 § 2 mom. Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetusta koulutuksesta, 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista riittävästä tiedoista ja 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetun hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista.

tarkemmat säännökset

Työterveyshuoltolain kanssa samaan aikaan tuli voimaan valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001). Asetuksen säännökset on otettu huomioon soveltamisoppaan teksteissä.

2 LUKU

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Työterveyshuollon järjestäminen

Säännös on jaettu kahdeksi momentiksi koskien työnantajan järjestämisvelvollisuutta ja järjestämisvelvollisuuden sisältöä. Jako on tarpeellinen myös sen vuoksi, että 4 §:n 1 momentin laiminlyönti on sanktioitu lain 23 §:n 2 momentissa, kun taas 4 §:n 2 momentti ei sitä ole.

4 § 1 mom. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

työnantajan järjestämis- ja kustannusvelvollisuus

Työnantajan tulee järjestää kustannuksellaan työterveyshuolto ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi, työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Terveysvaarat tulee ensin torjua, jolloin terveyshaitat ehkäistään. Toiminnasta aiheutuvia kustannuksia ei missään olosuhteissa saa asettaa työntekijöiden rasitukseksi. Ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden käyttö ei poista työnantajan velvollisuutta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa.

perehtymismahdollisuus

Työterveyshuollosta vastaavilla ammattihenkilöillä ja heidän tarpeellisiksi katsomillaan asiantuntijoilla tulee olla mahdollisuus tarpeelliseksi katsomassaan määrin perehtyä työpaikan olosuhteisiin.

4 § 2 mom. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelystä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin tässä laissa säädetään.

työterveyshuollon laajuus ja työjärjestelyt

Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Ilmauksella ”työjärjestelyt” tarkoitetaan myös erityyppisten työ- ja palvelussuhdemuotojen käyttämiseen, kuten vuokratyöhön, osa-aikatyöhön ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä terveydellisiä vaaroja ja haittoja, jotka tulee ottaa huomioon työterveyshuoltoa järjestettäessä ja toteutettaessa tai näiden ns. epätyypillisten palvelussuhteiden lisääntyä kyseisellä työpaikalla. Tämän lisäksi ko. ilmauksella tarkoitetaan myös työ- ja lepoaikoihin liittyviä asioita kuten yötyötä, vuorotyötä, ylitoita ja riittäviä lepotaukoja.

vuokratyö

Vuokratyöntekijän työnantajan velvollisuutena on järjestää myös työterveyshuolto. Vuokratyöntekijän työnantajan ja työn vastaanottajan tulee kuitenkin toimia yhteistyössä siten, että työntekijän työ ja työolosuhteet otetaan huomioon työterveyshuollon järjestämisessä ja toteuttamisessa. Jos työstä tai työntekijästä johtuvista erityispiirteistä johtuen työntekijälle on suoritettava esimerkiksi lääkärintarkastus ennen työn aloittamista tai työ edellyttää rokottamista, työn vastaanottaja ei voi teettää työtä, ennen kuin sanotut toimenpiteet on suoritettu.

tarvearvio

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus koskee kaikkia työpaikkoja, mutta sisällöltään työterveyshuollon toiminnallinen tarve vaihtelee työpaikkojen olosuhteista aiheutuvien tarpeiden mukaisesti.

5 §

Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat

5 § 1 mom. Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaa koskeissa asioissa siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen.

henkilöstöressurssien riittävyys

Henkilöresursseja tulee olla käytössä siinä määrin, että työterveyshuollon moniammatillinen hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen toiminta on mahdollista. Laissa korostetaan monitieteistä työterveyshuoltoa, mistä johtuen työnantajalla on velvollisuus käyttää paitsi työterveyshuollon ammattihenkilöitä myös työterveyshuollon ammattihenkilöiden tarpeelliseksi katsomia asiantuntijoita työterveyshuoltoa järjestettäessä. Työterveyshuollon ammattihenkilöt voivat käyttää tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuoltolain 12 §:n mukaisten tehtävien suunnittelussa, toteutuksessa, kehittämisessä ja seurannassa. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja heidän tarpeelliseksi katsomiensa asiantuntijoiden tarve arvioidaan työpaikan tarpeisiin perustuen.

Henkilöressurssin tarve vaihtelee työn ja työolosuhteiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä työpaikan koosta riippuen. Tarpeen määrittelyssä tulee lisäksi ottaa huomioon, onko työnantaja järjestänyt työterveyshuoltona myös sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

5 § 2 mom. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan, ja heillä tulee olla tämän lain 3 §:ssä tarkoitettu pätevyys sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot.

ammatillinen riippumattomuus ja pätevyys

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan. Työterveyshuollon ammattihenkilöillä tulee lisäksi olla lain 3 §:ssä tarkoitettu pätevyys sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot. Työterveyshuollon asiantuntijoilla tulee olla oman alansa koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta. Jos työnantaja järjestää työterveyshuollon omana toimintanaan, työnantaja ei voi työnjohto-oikeutensa puitteissa ohjata työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveyshuollon sisällöllisissä asioissa. Puitedirektiivin artiklassa 7 säädetään tavasta, jolla työnantajan tulee järjestää ja huolehtia suojele- ja ennaltaehkäisevä toiminta. Tätä Suomessa toteutetaan muun muassa työterveyshuoltolain nojalla. Artiklan mukaan työnantajan on silloin, kun työnantaja ei voi omaa henkilökuntaa käyttäen järjestää palveluja, ostettava ne ulkopuoliselta pätevältä palvelujen tuottajalta tai ulkopuoliselta pätevältä henkilöltä.

Työterveyshuoltopalvelut toimivat puitedirektiivin artiklassa 7 tarkoitettuina asiantuntijapalveluina, joilla työnantaja toteuttaa direktiivissä säädettyjä velvollisuuksia. Mainittuja palveluja toteuttavia henkilöitä tulee olla määrällisesti riittävästi ja heillä tulee olla valtioneuvoston asetuksella määritelty koulutus. Työnantaja vastaa, että työterveyshuollon palvelujen tarve, palvelut ja resurssit ovat tasapainossa.

5 § 3 mom. Työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein, ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskee myös itsenäisenä ammatinharjoittajana työterveyshuoltotehtävissä toimivaa terveydenhuollon ammattihenkilöä.

täydennyskoulutus

Työterveyshuollon ammattihenkilö ja asiantuntija ovat velvollisia osallistumaan ammattitaitonsa ylläpitämiseksi täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutukseen on osallistuttava riittävästi, kuitenkin vähintään kerran kolmessa vuodessa. Suositeltavaa on, että täydennyskoulutus on jatkuvaa ammatillisen kehittymisen tarpeeseen perustuvaa toimintaa. Työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja vastaa, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuu riittävästi täydennyskoulutukseen.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee kyetä osoittamaan pätevyytensä ja osallistumisensa täydennyskoulutukseen.

Muuta kuin valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001) mainittua työterveyshuollossa toimivaa terveydenhuollon henkilöstöä koskee sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (1194/2003).

5 § 4 mom. Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä.

tarkemmat säännökset

Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeissa määritellään millä tavoin hyvän työterveyshuoltokäytännön, työkykyä ylläpitävän toiminnan, ikääntyvien työntekijöiden tarpeet ja muut vastaavat erityistarpeet tulee ottaa huomioon koulutuksen määrällisessä ja laadullisessa kehittämisessä tarpeita vastaavasti.

Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut ohjeet täydennyskoulutuksesta koskien työterveyshuollossa toimivia työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita.

6 §

Työterveyshuollon palveluista sopiminen

6 § 1 mom. Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava.

kirjallinen sopimus

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus.

yleiset järjestelyt

Sopimuksesta tulee ilmetä työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Yleisillä järjestelyillä tarkoitetaan työterveyshuoltopalvelujen yleistä järjestämistapaa. Palvelujen järjestämisessä tulisi välttää palvelujen hajauttamista, koska hajauttamisesta voi seurata sisältöongelmia sekä palvelujen laadun ja seurannan heikkenemistä.

sairaanhoito ja muu terveydenhuolto

Työnantajalla on mahdollisuus järjestää työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muita terveydenhuoltopalveluja lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi. Sopimuksessa tulee kuvata missä laajuudessa palvelut järjestetään. Sopimusta on tarkistettava, jos työpaikan työterveyshuollon toteuttamiseen olennaisesti vaikuttavat olosuhteet muuttuvat. Kirjallinen sopimus helpottaa myös työterveyshuollon sisällöllistä valvontaa.

sopimuksen sisältö

Jotta sopimus täyttäisi ne edellytykset, joita yleensä sopimuksilta vaaditaan, on siinä hyvä mainita lisäksi seuraavat seikat:

- sopimusosapuolten täydelliset nimet ja yrityksen y-tunnus,
- yhteyshenkilöiden tiedot,
- hinnoitteluperusteet siten, että huomioidaan liike- ja ammattisalaisuutena pidettävät tiedot,
- sopimuksen voimassaoloaika,
- sopimuksen irtisanominen ja purkaminen,
- vahingonkorvausvastuut ja vastuurajoitukset,
- luottamuksellisuus ja salassapito,
- miten sopimukseen voidaan tehdä muutoksia sekä
- molempien osapuolten oikeudet ja velvollisuudet.

Osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista on kirjoitettu myöhemmin. Näistä voi kuitenkin informatiivisista syistä olla maininta myös sopimuksessa. Esimerkkinä tällaisesta on työnantajan velvollisuus antaa tietoja työterveyshuollolle.

Lisäksi sopimukseen tulisi kirjata työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja täydennyskoulutus.

sopimuksen tarkistaminen

Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta tulee tarkistaa ja mahdolliset muutokset tulee tehdä kirjallisesti. Sopimus tulee voimaan, kun molemmat osapuolet ovat sen allekirjoittaneet tai muusta sovitusta ajankohdasta lukien.

sopimuksen muoto

Sopimuksen tulee olla riittävän selkeä, ettei sopimuksen tekemisen monimutkaisuus ole esteenä pientyönantajien ja yrittäjien työterveyshuollon järjestämiselle.

nähtävänäpito

Sopimus tai kuvaus tulee pitää työterveyshuoltolain 25 §:n mukaan työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.

6 § 2 mom. Jos työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, sen tulee sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitetut seikat.

palvelujen kuvaus

Kun työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, tulee sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitetut seikat. Kuvaus voi olla erillinen selvitys järjestettävistä palveluista tai se voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

6 § 3 mom. Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

tarkemmat säännökset

Säännös sisältää asetuksenantovaltuuden työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

7 §

Palvelujen tuottaminen

7 § 1 mom. Työnantaja voi järjestää tässä laissa tarkoitetut työterveyshuollon palvelut:

palvelujen tuottajat

Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltolaissa tarkoitetut työterveyshuollon palvelut useammalla vaihtoehdoisella tavalla. Valinnanvapaudella halutaan varmistaa, että työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämisestä voidaan täyttää kaikissa olosuhteissa työpaikan koosta, sijainnista tai toimialasta riippumatta. Yrittäjien ja muille omaa työtään tekeville työterveyshuoltopalvelut järjestävät terveyskeskukset tai he voivat hankkia työterveyshuoltopalvelut myös muilta palvelujen tuottajatahoilta. Maatalousyrittäjän työterveyshuolto järjestetään yleensä terveyskeskuksessa.

7 § 1 mom. 1) hankkimalla tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitetulta terveyskeskukselta;

terveyskeskus

Kansanterveyslain 14 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan kunnan tulee kansanterveystyöhön kuuluvina tehtävinä tuottaa kunnan alueella sijaitsevilla työ- ja toimipaikoissa työskenteleville työntekijöille työterveyshuoltolain 12 §:ssä tai muissa säädöksissä säädettyjä ja niiden nojalla määrättyjä työterveyshuoltopalveluja (lakisääteiset) sekä järjestää kansanterveyslain 15 §:n 4 momentissa tarkoitettuja työterveyshuoltolain 14 §:ssä säädettyjä muita terveydenhuollon palveluita (vapaaehtoiset). Kansanterveyslain 14 §:n 8 kohdan mukaan kunnan tulee järjestää kunnan alueella toimiville yrittäjille ja muille omaa työtään tekeville soveltuvin osin työterveyshuoltolain 12 §:ssä ja sen nojalla annetuissa säännöksissä tai määräyksissä tarkoitettua työterveyshuoltoa. Kansanterveyslain 15 §:n mukaan kunnalla tulee olla lain 14 §:n 1 – 8 kohdassa tarkoitettuja toimintoja varten terveyskeskus.

Kunta voi toteuttaa tehtävän eri tavoin, mistä on säädetty sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtiosuudesta annetun lain (733/1992) 4 §:ssä. Sen mukaan kunta voi järjestää vastuulleen kuuluvat sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävät

- 1) hoitamalla toiminnan itse,
- 2) sopimuksin yhdessä muun kunnan taikka muiden kuntien kanssa,
- 3) olemalla jäsenenä toimintaa hoitavassa kuntayhtymässä,
- 4) hankkimalla palveluja valtiolta, toiselta kunnalta, kuntayhtymältä tai muulta julkiselta taikka yksityiseltä palvelujen tuottajalta, taikka
- 5) antamalla palvelunkäyttäjälle palvelusetelin, jolla kunta sitoutuu maksamaan palvelun käyttäjän kunnan hyväksymältä yksityiseltä palvelujen tuottajalta hankkimat palvelut kunnan päätöksellä asetettuun setelin arvoon asti.

Kansanterveystyön ja osana sitä myös työterveyshuollon organisointia sääntelevät kuitenkin kansanterveislain 5 ja 6 §:t, joiden perusteella koko kansanterveystyön tulee olla yhden lautakunnan tai muun monijäsenisen toimielimen alaisuudessa. Poikkeuksena tästä pääsäännöstä on ainoastaan ympäristöterveydenhuolto, josta on erikseen säädetty lailla (6 § 1 – 2 mom.). Työterveyshuollon tulee siten olla järjestetty osana muuta kansanterveystyötä esimerkiksi terveyslautakunnan tai muun toimielimen alaisuuteen myös siinä tapauksessa, että toiminta on järjestetty kunnallisena liikelaitoksena tai palvelut hankitaan esimerkiksi ostopalveluna.

Työterveyshuollon toimeenpano voidaan kuitenkin antaa kansanterveystyöstä huolehtivan lautakunnan tai muun toimielimen jaostolle tai esimerkiksi toimielimen alaisuudessa toimivalle liikelaitoksen johtokunnalle, jos kunnan johtosäännössä näin määrätään. Jaoston toimintaan sovelletaan mitä kuntalaisissa (365/1995) siitä säädetään.

Sallittua ei siis ole järjestely, jossa työterveyshuolto irrotetaan muusta terveyskeskustoiminnasta täysin erilliseksi itsenäiseksi liikelaitokseksi niin, että se toimii eri lautakunnan tai muun toimielimen alaisuudessa kuin muu kansanterveystyö. Tämä koskee myös muita kansanterveislaisissa säädettyjen toimintojen hallinnointia.

Silloin kun kansanterveystyöstä vastaa kuntayhtymä, myös työterveyshuollon järjestäminen kuuluu kuntayhtymän vastuulle, eikä tehtävää voida antaa esimerkiksi yhden jäsenkunnan hoidettavaksi.

ostopalvelu

Sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta annetun lain 4 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella terveys-

keskus voi hankkia järjestämisvastuulleen kuuluvia työterveys- huollon palveluja tekemällä esimerkiksi ostopalvelusopimuksen yksityisen terveystalouden tuottajan kanssa. Ostopalvelusopimuksen perusteella terveyskeskus voi hankkia sen järjestämis- vastuulle kuuluvat työterveyshuoltopalvelut vaikkapa kokonai- suudessaan esimerkiksi yksityiseltä osakeyhtiöltä. Vuoden 2004 alusta lukien kunta voi toteuttaa lakisääteisen palvelun myös antamalla palvelunkäyttäjälle palvelusetelin. Palvelusetelin käy- töstä annetaan ohjeistus erikseen.

Sekä ostopalveluja että palveluseteleitä käytettäessä terveys- keskus vastaa siitä, että työterveyshuoltopalveluja on kunnassa saatavilla kansanterveislain ja työterveyshuoltolain edellyttä- mällä tavalla. Terveystaloudella on tällöinkin kokonaisvastuu kansanterveislain perusteella järjestettävästä työterveyshuol- losta ja siten myös siitä, että järjestämisvelvollisuuden toteut- tamiseksi hankitut ostopalvelut tai palvelusetelillä järjestetyt palvelut täyttävät niin laadultaan kuin muutoinkin kaikilta osin lainsäädännön vaatimukset.

kunnallinen liikelaitos

Kunnallinen liikelaitos on eräs tapa järjestää työterveyshuolto kunnan tai kuntayhtymän sisällä. Kunnallisella liikelaitoksel- la tarkoitetaan kunnan tai kuntayhtymän hallintoon kuuluvaa kuntalain säännösten mukaisesti toimivaa erillistä yksikköä. Tällainen liikelaitokseksi organisoituminen on osa kunnallista toimintaa, eikä esimerkiksi työterveyshuollon järjestämiselle kunnallisena liikelaitoksena ole sinänsä lainsäädännöllistä es- tettä.

Edellä mainituilla tavoilla järjestetystä työterveyshuollosta perittäviä maksuja sääntelee sosiaali- ja terveydenhuollon asia- kasmaksuista annetun lain (734/1992) 12 §, jonka mukaan osto- palveluja tai palveluseteleitä käytettäessä palvelujen käyttäjiltä on perittävä samat maksut kuin kunnan tai kuntayhtymän itse järjestämistä vastaavista palveluista.

Kunta tai kuntayhtymä voi itse tai yhdessä toisten työn- antajien kanssa perustaa tai olla myös osakkaana tai jäsenenä yrityksessä, joka tarjoaa työterveyshuoltopalveluita. Tällöin yritys toimii siten kuin laissa yksityisestä terveydenhuollosta (152/1990) on säädetty. Kansanterveislain 14 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaisen veloitteen toteuttaminen edellyttää tällöin, että terveyskeskus on tehnyt yhtiön kanssa ostopalvelusopi- muksen lakisääteisten palvelujen tuottamisesta.

7 § 1 mom. 2) järjestämällä tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa; tai

yrittysten oma tai yhteinen työterveysasema

Momentin 2 kohdan mukaan työnantaja voisi järjestää tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa.

7 § 1 mom. 3) hankkimalla tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä.

*lääkärikeskus, yksityinen palvelujen tuottaja tai ammatinharjoittaja
toimilupa*

Momentin 3 kohdan mukaan työnantaja voisi hankkia tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. Yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain (152/1990) 2 §:n 2 momentin mukaan palvelujen tuottajalla tarkoitetaan yksittäistä henkilöä taikka yhtiötä, osuuskuntaa, yhdistystä tai muuta yhteisöä taikka säätiötä, joka ylläpitää terveydenhuollon palveluja tuottavaa yksikköä. Terveydenhuollon palveluilla tarkoitetaan muun muassa työterveyshuoltoa. Tällainen palvelujen tuottaja tarvitsee luvan toiminnalleen. Luvan myöntää lääninhallitus, joka myös valvoo yksityistä terveydenhuoltoa.

Lain tarkoittamana palvelujen tuottajana ei kuitenkaan pidetä itsenäistä ammatinharjoittajaa eikä työnantajaa, joka järjestää itse työterveyshuoltoaisissa tarkoitettuja työterveyshuoltopalveluita. Nämä eivät tarvitse edellä mainittua lääninhallituksen lupaa. On kuitenkin huomattava, että jos työnantajan oma työterveysasema ryhtyy myymään palveluja muillekin työnantajille, muuttuu työterveysyksikkö lain tarkoittamaksi yksityiseksi terveydenhuollon palvelujen tuottajaksi ja sen tulee hakea ja saada lääninhallituksen lupa ennen palvelujen myynnin aloittamista. Itsenäiseltä ammatinharjoittajalta edellytetään työterveyshuoltolain mukaista työterveyshuollon ammattihenkilön tai asiantuntijan pätevyyttä.

moniammatillisuus

Työnantaja voi siis hankkia työterveyshuoltopalvelut edellä mainituilta tahoilta. Valitaanpa mikä tahansa työterveyshuollon toteuttamismuoto, tulisi työterveyshuollon moniammatillisuus varmistaa sopimus- tai muilla siihen verrattavilla yhteistyöjärjestelyillä.

8 §

Yhteistoiminta

8 § 1 mom. Kun työnantaja valmistee työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi samoin kuin antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

yhteistoimintavelvollisuus

Säännös on luonteeltaan yhteistoiminnallisuuteen ohjaava. Yhteistoiminnalla tarkoitetaan muun muassa sitä, että työntekijöillä ja heidän edustajillaan on mahdollisuus tehdä ehdotuksia työterveyshuoltotoiminnan kehittämiseksi sekä saada työterveyshuollon asiantuntija-apua hyväksikäyttäen selvitystä työn kuormittavuudesta tai muusta työterveyteen vaikuttavasta tekijästä. Selvityspyyntöjen ja niiden johdosta tehtävien ratkaisuehdotusten käsittely on tarkoituksenmukaista hoitaa momentissa tarkoitettulla tavalla yhteistoiminnassa.

Säännöksen mukaan yhteistoiminta koskee suunnitteluvaihetta. Esimerkiksi jo toteutetun työterveyshuollon vaikutusten arviointi otetaan huomioon toimintaa suunniteltaessa.

Säännös velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille tai heidän edustajilleen työterveyshuollon toteuttamisen kannalta tarpeelliset tiedot. Tiedot on annettava riittävän ajoissa. Sekä tarpeellisuus että tietojen antamisaika määräytyy käsiteltävän asian perusteella.

työterveyshuollon osallistuminen

Työterveyshuollon osallistuminen työsuojelutoimikunnan kokouksiin mahdollistaa työterveyshuollon toiminnan suunnittelun ja seurannan yhteistoiminnassa sekä molemminpuolisen tietojen antamisen työterveyshuollon ja työturvallisuuden kehittämiseksi.

lausunto korvaushakemuksesta

Työterveyshuoltolaisissa säädettyjen asioiden lisäksi myös työterveyshuollon korvaushakemuksen käsittely on yhteistoiminta-asia. Sairausvakuutuslain (364/1963) 29 a §:ssä on säädetty,

että työnantajalle maksettavan korvauksen edellytyksenä on, että hän on varannut työsuojelutoimikunnalle tai, jollei tätä ole, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuuden lausunnon antamiseen hakemuksesta.

8 § 2 mom. Ennen kuin työnantaja ratkaisee 12 ja 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

yhteistoimintamenettely

Säännöksen mukaisia yhteistoimintamenettelyjä ovat asian käsittely

- 1) työsuojelutoimikunnassa tai
- 2) työsuojelutoimikunnan korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä, tai jos niitä ei ole,
- 3) työsuojeluvaltuutetun kanssa, tai jos valtuutettuakaan ei ole,
- 4) mahdollisuuksien mukaan henkilöstön kanssa.

Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaan työpaikkaan, jossa työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa varten työnantajan, työntekijäin ja toimihenkilöasemassa olevien työntekijäin edustajista koottu työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä on työn turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen työpaikalla. Lain mukaan yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia muullakin työpaikan oloihin paremmin soveltuvalla tavalla edellyttäen, että työntekijöillä on tällöinkin vähintään saman tasoiset mahdollisuudet käsitellä työpaikan työsuojelua koskevia asioita. Käytännössä yhteistoiminta onkin tältä osin järjestetty sopimusten mukaisella tavalla.

Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa tai sitä korvaavaa yhteistoimintamenettelyä, työnantajan on käsiteltävä asia työsuojeluvaltuutetun kanssa. Eri henkilöstöryhmillä voi olla omat niitä edustavat työsuojeluvaltuutetut. Muutoin asia käsitellään mahdollisuuksien mukaan työnantajan ja henkilöstön kesken.

Niillä työpaikoilla, joilla työntekijät eivät ole valinneet työsuojeluvaltuutettua, yhteistoiminta tapahtuu työnantajan ja henkilöstön välillä suoraan. Tällaisia työpaikkoja ovat lähinnä ne alle kymmenen hengen työpaikat, joille työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaan ei ole velvoitetta valita työsuojeluvaltuutettua.

Lain 8 § 2 momentin noudattamatta jättäminen on yhteistoimintavelvoitteen rikkomista, josta työnantaja tai tämän edustaja voidaan työterveyshuoltolain 19 §:n 1 momentin nojalla tuomita sakkoon.

osallistumismahdollisuudet

Säännöksessä on pyritty ottamaan huomioon käytännön mahdollisuudet käsitellä asioita koko henkilöstön kanssa. Tähän viitataan lainkohdan ilmaisulla ”mahdollisuuksien mukaan”. Työntekijät eivät eri syistä johtuen ole aina yhtä aikaa työpaikalla saavutettavissa. Työnantajan velvoitteen täyttämiseksi on riittävää, että henkilöstölle on varattu mahdollisuus osallistua asioiden käsittelyyn riittävän edustavasti vaikkakaan kaikki henkilöstöön kuuluvat eivät tosiasiallisesti ole osallistuneet. Käsiteltävistä asioista, kuten esimerkiksi erilaisista suunnitelmista ja selvityksistä, on henkilöstölle annettava riittävästi tietoa, jotta henkilöstöllä on näin ollut riittävään asiantietoon perustuen tilaisuus esittää niistä näkemyksensä.

8 § 3 mom. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotuksia ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä tulee käsitellä yhteistoiminnassa siten kuin 1 momentissa säädetään.

työntekijöiden ehdotukset

Työterveyshuoltolain 8 §:n 3 momentin mukaan työntekijät voivat ottaa esille asioita ja tehdä ehdotuksia, jotka he näkevät tarpeellisiksi työterveyshuoltolain mukaisina toimenpiteinä työpaikalla. Näitä ehdotuksia voidaan selvittää ja käsitellä työpaikkaselvitysten yhteydessä. Suositeltavaa on, että koko henkilöstöä rohkaistaan antamaan palautetta ja osallistumaan työterveyshuollon toiminnan sekä työn terveellisuuden ja turvallisuuden kehittämiseen. Pyrkimyksenä on työntekijöiden aktiivinen osallistuminen työterveyshuollon toiminnan kehittämiseen. Työterveyshuolto toimii asemansa perusteella ammatillisesti riippumattomana asiantuntijana ehdotuksia käsiteltäessä.

9 §

Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

9 § Työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on oikeus korvaukseen tässä laissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa (364/1963) säädetään.

kustannusten korvaaminen

Työterveyshuollon kustannusten korvaamisen tavoitteena on tukea työterveyshuollon toteutumista työpaikoilla. Työterveyshuollon korvaus maksetaan työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvasta työterveyshuollosta (korvausluokka I) ja sairaanhoito- ja muista terveydenhuoltopalveluista (korvausluokka II) aiheutuneista kustannuksista. Työterveyshuollon korvaus maksetaan myös yrittäjän itselleen järjestämästä työterveyshuollosta aiheutuneista kustannuksista (korvausluokka I).

50 %:n korvaus

Kustannuksista korvataan korvausluokittain 50 %. Työnantajan korvauksen määrä on enintään korvausluokittain vahvistettu työntekijäkohtainen enimmäismäärä ja yrittäjän enintään yrittäjäkohtainen enimmäismäärä.

60 %:n korvaus

Toimintasuunnitelman ja sen laatimisen perusteena olevien työpaikkakäyntien kustannusten korvaamisesta työnantajalle 60 %:n mukaan on voimassa säännös 1.1.2002–31.12.2005. Korvaus ei tällöinkään voi ylittää työntekijäkohtaista laskennallista enimmäismäärää.

enimmäismäärät

Korvausluokkien enimmäismäärät määritellään hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamiseksi tarpeellisten voimavarojen perusteella. Korvauksen enimmäismäärässä voidaan ottaa huomioon työpaikan koko sekä työterveyshuoltotoiminnan aloittamiseen, työterveysaseman perustamiseen tai työterveyshuollon sisällön muuttamiseen liittyvä erityinen syy sekä työn terveysvaaroista aiheutuva työterveyshuollon tarpeeseen vaikuttava muu syy.

ohjeet

Kansaneläkelaitos antaa työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevia ohjeita, jotka löytyvät muun muassa Kelan Internet-sivuilta www.kela.fi.

10 §

Työntekijän suojelu

10 § Jos työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön.

kielto terveyttä vaarantavaan työhön

Pykälän tarkoituksena on työntekijöiden terveyden suojelu. Säännöstä tulee tarkastella lain 13 §:n yhteydessä, jossa säädetään työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen.

altistuksen poistaminen ja vähentäminen

Mikäli tarkastuksessa työntekijällä todetaan erityinen herkkyys, rakenteellinen heikkous tai muu vastaava syy, joka voi kyseisessä työssä johtaa terveyden vaarantumiseen, tai mikäli määräaikais- tai uusintatarkastuksessa todetaan tarkastuksen tuloksena terveyden haittaan viittaavia löydöksiä, jotka tulkitaan työssä tai työympäristössä esiintyvän tekijän tai altistuksen aiheuttamiksi, tulee tutkia mahdollisuudet ensisijaisesti altistuksen tai muun terveyttä vaarantavan tekijän poistamiseen tai vähentämiseen tasolle, josta terveyden haittaa ei aiheutuisi. Jos altistuksen poistaminen ei ole mahdollista, ei edellä mainittua työntekijää tule käyttää kyseiseen työhön, vaan hänet olisi siirrettävä työhön, josta ei aiheudu terveyden vaaraa.

3 LUKU

Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

11 § 1 mom. Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä lain 1, 4 ja 12 §:ssä säädetään. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelma tulee tarkistaa vuosittain.

toimintasuunnitelman sisältö

Toimintasuunnitelman tulee kattaa työterveyshuollon lakisääteiset ja muut terveydenhuollon palvelut kuten sairaanhoito- ja palvelut. Toimintasuunnitelmaan kirjataan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden käytön tarve ja toiminta. Myös työterveyshuoltoon liittyvä sisäinen ja ulkoinen yhteistoiminta esimerkiksi työsuojelun, muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen kanssa kirjataan toimintasuunnitelmaan.

tarkistaminen

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman suunnittelujakso voi olla kolmesta viiteen vuodenkin pituinen, mutta toimintasuunnitelma tulee tarkistaa vuosittain. Suunnitelman tarkistaminen tehdään vuosittain siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista ottaen huomioon mm. työpaikan koko, työpaikalla tapahtuneet muutokset, henkilöstö ja työjärjestelyt.

työpaikkakäynti toimintasuunnitelman perustana

Työpaikkaselvitykset ovat hyvän toimintasuunnitelman ja työterveyshuollon toiminnan perusta. Toimintasuunnitelmaa päivitettäessä otetaan huomioon kaikki se tieto, mitä työterveyshuollon toteuttamisen yhteydessä on tullut esiin. Tällaista tietoa kertyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, terveystarkastuksista, sairaanhoidosta sekä myös muista ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden työpaikalla tekemistä selvityksistä. Työpaikkaselvitys tehdään tarvittaessa toimintasuunnitelman vuosit-

taisen laatimisen yhteydessä. Suunnitelma voi perustua myös aikaisemmin tehtyihin työpaikkakäynteihin tai muihin selvityksiin, jos vuosittaisiin työpaikkakäynteihin ei ole tarvetta. Mikäli olosuhteissa ei ole tapahtunut muutoksia, riittää ilmoitus siitä, että noudatetaan edellisen vuoden suunnitelmaa. Kaikissa olosuhteissa ei tarvita siten uutta kattavaa työterveyshuollon sisällön kuvausta. Työterveyshuollon palveluiden tulee kuitenkin vastata työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä ja työolosuhteista johtuvaa tarvetta.

11 § 2 mom. Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista.

monitieteisyys ja moniammatillisuus

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on ylläpidettävä ammattitaitoaan muun muassa seuraamalla tieteellisen tutkimuksen tuottamaa tietoa sekä sovellettava sitä moniammatillisesti toimimalla käytäntöön. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden koulutuksessa tulee turvata monitieteisyys. Koulutuksen tulee sisältää myös ohjausta asiantuntijoiden käyttöön, jotta moniammatillisuus toteutuisi.

11 § 3 mom. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa.

yhteys muihin ohjelmiin

Ennalta ehkäisevän toiminnan kannalta on tärkeää, että työsuojelun toimintaohjelmaa valmisteltaessa ja sitä muutettaessa otetaan huomioon työterveyshuollon rooli työnantajan asiantuntijana ja työterveyshuollon vuosittaisen toimintasuunnitelman valmistelu kytketään työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen ja muuttamiseen. Työterveyshuollon asiantuntemusta tulee käyttää jo toimintojen suunnitteluvaiheessa. Tarvittaessa työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi muodostaa osan työsuojelun toimintaohjelman sisällöstä tai se voi olla toimintaohjelman liiteasiakirja. Erityisesti työpaikoilla, joilla esiintyy erityisiä turvallisuus- tai terveellisyysvaaroja, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistoiminta on tärkeää ja se on syytä ottaa huomioon tässä tarkoitettuja asiakirjoja valmisteltaessa ja valmisteltaessa muita mahdollisia työpaikan kehittämisohjelmia ja -suunnitelmia, esimerkiksi työkykyä ylläpitäviä ohjelmia.

korvaamisen edellytys

Työnantajan korvaushakemukseen on liitettävä suunnitelma työterveyshuollon järjestämisestä.

12 §

Työterveyshuollon sisältö

Seuraavassa kuvataan työterveyshuollon sisältöön liittyvä prosessi, hyvä työterveyshuoltokäytäntö, työterveyshuollon perusta sekä työterveyshuollon yhteys työturvallisuuslakiin. Sen jälkeen määritellään työterveyshuollon sisältö yksityiskohtaisesti 12 pykälän 1–9 kohdissa.

työterveyshuollon prosessi

Työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetään työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvan työterveyshuollon sisällöstä. Pykälä on muotoiltu niin, että se kuvaa työterveyshuollon prosessinomaisuutta. Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 3 §:n mukaan työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa tulee määritellä työterveyshuollon tavoitteet, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tarve, toimintatavat ja keinot, joilla ehkäistään työstä ja työympäristöstä, työpaikan rakenteesta ja työn järjestelyistä aiheutuvia terveysvaaroja ja -haittoja sekä ylläpidetään ja edistetään työympäristön ja työyhteisön terveellisyyttä ja toimivuutta sekä työntekijän terveyttä ja työkykyä.

monitieteisyys

Työterveyshuollon sisältöä suunniteltaessa tulee käyttää terveysvaarojen ja -haittojen arviointiin soveltuvia menetelmiä ja monitieteistä tietoa työn ja terveyden välisistä suhteista ja niiden hallinnasta sekä terveyden edistämisestä.

hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluu hyvä ammattikäytäntö, monitieteinen ja moniammatillinen toimintatapa, tarvittava tieto työpaikan työolosuhteista sekä työterveyshuoltolain 12 §:ssä tarkoitettu yhteistyö ja -toiminta. Työterveyshuollon tulee olla jatkuvaa toimintaa, johon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun jatkuva paranta-

minen. Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 5 §:n mukaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee käyttää tieteellisesti tai kokemuseräisesti parhaita, tarkoitukseenmukaisia ja luotettavia menetelmiä. Menetelmien tulee lisäksi olla tehokkaita ja vaikuttavia.

työterveyshuollon perusta

Työterveyshuollon toiminta perustuu työperäisten terveysvaarojen ja haittojen arviointiin, jota käytännössä toteutetaan työpaikkaselvityksin. Selvitettäviä haitta- ja vaaratekijöitä ovat fyysiset, kemialliset ja biologiset altisteet sekä työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, työyhteisön toimivuus, tapaturma- ja väkivaltavaara, työjärjestelyt sekä työympäristöstä ja työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen sairastumisen vaara. Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 6 §:n mukaan työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista ja arviointia sekä ehdotusten tekemistä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Edellä mainittujen perusteella määritellään työterveyshuollon jatkotoimenpiteet työpaikkakohtainen tarve huomioon ottaen.

Yhteys työturvallisuuslakiin

Työterveyshuollon tehtävillä on yhteys työturvallisuuslaista tuleviin työnantajan velvoitteisiin työstä ja työympäristöstä aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisessä ja arvioinnissa. Työnantaja voi käyttää työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen arviointiin. Työterveyshuolto on työnantajan käyttämä asiantuntija työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä siltä osin kuin työterveyshuoltolaki siitä säättää. Työturvallisuuslain 10 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

työterveys- ja turvallisuusjohtaminen

Tavoite on, että työnantajat asettavat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden toimintansa keskeiseksi periaatteeksi. Samalla saadaan työpaikoille suunnitelmallisia ja pitkäjänteisiä toimintatapoja, joilla varmistetaan työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien vaatimusten täyttö lainsäädännön mukaan. Tätä toimintamallia voidaan kutsua turvallisuusjohtamiseksi tai turvallisuuden hallinnaksi, jossa turvallisuusajattelu kytketään osaksi työnantajana toimivan yrityksen tai julkisyhteisön koko toimintaa ja johtamis- tai hallintajärjestelmää. Työsuojelua ei tällöin ymmärretä erillisenä osa-alueena, vaan se omaksutaan osaksi työnantajan toimintaa kaikilla hierarkian tasoilla. Turvallisuuden hallintaan perustuva ajattelutapa korostaa työnantajan vastuuta työn ja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

ulkopuolinen asiantuntija

Vaarojen selvittämis- ja tunnistamisvelvoite on työnantajalla, jolla on siihen oman toimintansa ja työpaikkansa osalta parhaat edellytykset. Työturvallisuuslain 10 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita, jos hänellä ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen.

työterveyshuolto asiantuntijana

Työterveyshuolto on asiantuntijataho, jonka käyttäminen on työnantajan lakisääteinen velvoite. Työterveyshuollon laatima työpaikkaselvitys voi olla työnantajaa velvoittavan vaarojen tunnistamisen selvitys, tai se voi toimia vaarojen tunnistamisen ja selvittämisen osana.

vaarojen selvittämisvelvollisuus

Vaarojen selvittämis- ja tunnistamisvelvoite koskee kaikkia työnantajia yksityisellä ja julkisella sektorilla riippumatta toimialasta tai työntekijöiden määrästä. Vaarojen selvittämisen ja tunnistamisen käytännön toteuttaminen ja menettelytavat työpaikoilla määräytyvät kuitenkin työnantajan toimialan, toiminnan luonteen ja työpaikan koon sekä muiden erityispiirteiden mukaan. Erityisen vahvistetun tai yleisesti käytössä olevan mallin mukaista menetelmää ei edellytetä, vaan työnantaja voi

toteuttaa kulloinkin parhaiten soveltuvia toimintatapoja. Tarkoitus on, että kaikki mahdolliset vaara- ja haittatekijät käydään läpi jokaisella työpaikalla. Vaarojen selvittämisen tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa.

vaarojen arviointi

Työnantajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä ja työympäristöstä työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvat vaara- ja haittatekijät. Työnantajan on ensisijaisesti poistettava nämä tekijät. Käytännössä kaikkia vaara- ja haittatekijöitä ei aina voida poistaa. Tällöin työnantajan on arvioitava jäljelle jääneen vaaran tai haitan merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Järjestelmällisyys tarkoittaa tässä menetelmää, joka voidaan tarvittaessa toistaa sen arvioimiseksi, ovatko työolosuhteet parantuneet.

vaarojen vähentäminen

Tämän arvioinnin seurauksena työnantajan on alennettava terveyden vaara- ja haittatekijät sille tasolle, että lain ja säännösten edellyttämät vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijän turvallisuus ja terveys vaarantuvat mahdollisimman vähän. Arvioinnin perusteella sovitaan terveyden vaara- ja haittatekijöiden vähentämiseen tarvittavista toimenpiteistä kuten esimerkiksi tarvittavista muutoksista työssä, työympäristössä sekä tarvittavasta suojautumisesta.

selvitettävät vaaratekijät

Selvitettävät ja arvioitavat vaara- ja haittatekijät voivat olla esimerkiksi työolosuhteista tai työmenetelmistä aiheutuvia fyysisiä tapaturman tai ammattitaudin tai muun työperäisen sairauden vaaroja. Kysymys voi työpaikasta ja työn luonteesta riippuen olla myös esimerkiksi terveydelle vaarallisista tai haitallisista kuormitustekijöistä, kuten kohtuuttomasta aikapaineesta tai liiallisesta tietokuormituksesta, työpisteiden ergonomiasta tai väkivallan uhasta. Selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu tai niihin verrattavat haittatekijät.

vastuu toimenpiteistä

Työnantajan velvollisuus ja vastuu on aina päättää tunnistettujen haittojen ja vaarojen poistamiseksi tai vähentämiseksi tehtä-

vistä toimenpiteistä. Ulkopuoliset asiantuntijat eivät voi tehdä tätä päätöstä työnantajan puolesta, eivätkä asiantuntijat ole itsenäisesti työturvallisuusvastuussa. Ulkopuolisten asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden ohjeet ja neuvot eivät myöskään vähennä työnantajan vastuuta siitä, että työ ja työympäristö ovat työntekijän kannalta turvallisia. Toisaalta työnantajan on voitava luottaa työterveyshuollon antamiin neuvoihin ja ohjeisiin.

12 § 1 mom. Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

työpaikkaselvitykset

1. työn ja työolosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;

työpaikkaselvityksen määritelmä

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 6 §:n mukaan työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista ja arviointia sekä ehdotusten tekemistä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

työpaikkaselvityksen tekeminen

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 7 §:n mukaan työpaikkaselvitys tulee tehdä työterveyshuoltolain 11 §:ssä määritellyn toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvityksen avulla selvitetään ja toteutetaan jäljempänä mainitut asetuksen 4 §:stä johtuvat toimenpiteet asetuksen 5 §:ssä mainituin menetelmin yhteistyössä työpaikan eri tahojen kanssa.

asiakirja työpaikkaselvityksestä

Työpaikkaselvityksestä laaditussa asiakirjassa tulee esittää johdopäätökset työolosuhteiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja tarvittavat toimenpide-ehdotukset. Asiakirjaan tulee kirjata

mittaustulokset ja tietopohja, jonka perusteella tehdään vaarojen ja haittojen arviointi.

terveyshaittojen ennalta ehkäisy

Työterveyshuoltolaissa painotetaan tapaturma- ja väkivaltavaaran ja työn kuormittavuuden arviointia työterveyshuollon lakisääteisenä tehtävänä. Näin pyritään ehkäisemään ennakolta näiden tekijöiden aiheuttamia terveyshaittoja.

tapaturmantorjunta

Tapaturmantorjunnan tavoitteena on ehkäistä tapaturmia muun muassa kehittämällä teknistä turvallisuutta, turvallisia työtapoja ja turvallisuuskulttuuria. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää työsuojelun, linjaorganisaation ja työterveyshuollon kiinteää yhteistyötä.

työterveyshuollon sisältötekijät

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 4 §:n mukaan työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä tulee selvittää muun muassa seuraavia tekijöitä:

- 1) työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;
- 2) työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus;
- 3) työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky
- 4) työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen ja muu sairastumisen vaara
- 5) työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka;
- 6) työaikajärjestelyt, mukaan lukien sellainen yötyö, jolla on terveysvaikutuksia;
- 7) työolosuhteiden muutostilanteet;
- 8) henkilöstörakenne työpaikalla;
- 9) eri työ- ja palvelusuhdemuotoihin, kuten lyhytaikaisiin työsuhteisiin ja muihin työjärjestelyihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat; sekä
- 10) edellä mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset.

terveystarkastukset

2. työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;

työperäiset terveysvaarat

Pykälän 1 momentin 2 kohdassa säädetään työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämisestä, arvioinnista ja seurannasta. Altistuminen tulee selvittää mahdollisuuksien mukaan koko työuran kattavana. Kohta sisältää myös erityisen sairastumisen vaaran selvittämisen, arvioinnin ja terveystarkastuksiin liittyvien terveydentilan seuraamiseksi välttämättömien tutkimusten tekemisen.

terveydentila sekä työ- ja toimintakyky

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja työkyvyttömyysuhan mahdollisimman varhaiseksi toteamiseksi sekä työelämässä jatkamisen ja jaksamisen edistämiseksi laissa painotetaan työterveyshuollon roolia työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn tukemisessa, selvittämisessä, arvioinnissa ja seurannassa.

tarpeen määrittely

Terveystarkastuksia tehdään työelämässä sekä työnantajan että työntekijän tarpeista lähtien. Työnantajan kannalta työhön liittyvillä terveystarkastuksilla on merkitystä työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvien vastuunäkökohtien vuoksi ja työntekijän kannalta kyseessä on hänen oman terveytensä suojeleminen, jonka vuoksi terveystarkastuksiin tärkeänä osana sisältyy neuvonta ja opastus.

terveystarkastusten peruste

Tarkastukset voidaan jakaa tarkastuksen tarpeen perusteella neljään ryhmään. Terveystarkastuksia voidaan tehdä 1) työn aiheuttaman terveydellisen vaaran vuoksi, 2) työstä johtuvien terveydellisten vaatimusten ja muiden työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien vuoksi, 3) erityisalojen (esimerkiksi turvallisuus- ja liikenneammatit) turvallisuusnäkökohtien vuoksi sekä 4) terveyden ja työkyvyn seuraamiseksi, ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Edellä 1–3 kohdissa tarkoitettuihin terveystarkastuksiin osallistuminen on säädetty laissa. Kohdan 4 terveystarkastuksiin osallistuminen on vapaaehtoista.

Terveystarkastuksessa on käytettävä tieteelliseen tutkimukseen perustuvia tai yleisen kokemuksen perusteella luotettavia ja tarkoituksenmukaisia menetelmiä, joiden tulee olla toistettavia. Tarkastuksen sisältö vaihtelee tarkastustarpeen, kyseisen työn vaatimusten, altisteiden ja työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien

sien mukaan ottaen huomioon myös työntekijän aikaisempi altistuminen sekä mahdollinen altistuminen myös muille kuin välittömästi työstä ja työpaikan olosuhteista johtuville tekijöille. Tarkastus voi olla monipuolinen työ- ja toimintakyvyn selvitys tai rajattu, esimerkiksi näön- tai kuulontutkimus, röntgenkuvaus, keuhkojen toimintakoe tai biologinen monitorointi veri- ja virtsanäytteistä kemikaaleille altistumisen seuraamiseksi.

terveystarkastuksen määritelmä

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 8 §:n mukaan terveystarkastuksella tarkoitetaan kliinisillä tutkimuksilla tai muilla tarkoituksenmukaisilla ja luotettavilla menetelmillä suoritettua terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevaa tarkastusta sekä terveyden edistämiseen liittyvää terveydentilan selvittämistä.

terveystarkastuksen tavoite

Terveystarkastuksen tavoitteena on:

- 1) työperäisten sairauksien oireiden tunnistaminen ja tarvittaaviin toimiin ryhtyminen niiden ennaltaehkäisemiseksi;
- 2) työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn arviointi, seuranta, ylläpitäminen ja edistäminen sekä niihin vaikuttavien tekijöiden seuranta;
- 3) tietojen hankkiminen työstä, työolosuhteista ja työyhteisön toimivuudesta;
- 4) tietojen antaminen työhön liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista sekä ohjaus terveellisiin ja turvallisiin työtapoihin, joka sisältää opastuksen henkilökohtaisten suojainten käytöstä; sekä
- 5) mahdollisimman varhainen tarpeellisen hoidon ja kuntoutustarpeen selvittäminen sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen.

terveystarkastuksen tekeminen

Terveystarkastus on suoritettava valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 10 §:n mukaan:

- 1) sijoitettaessa työntekijä työtehtäviin, joista aiheutuu erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa taikka työtehtävien muutoin sitä edellyttäessä;
- 2) työntekijän työskennellessä erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa aiheuttavissa työtehtävissä;
- 3) työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä;

- 4) normaalia poikkeavien työvuorojen tai yötyön sitä edellyttäessä;
- 5) uusien käyttöön otettavien aineiden ja menetelmien terveysvaikutusten sitä edellyttäessä;
- 6) tarvittaessa työntekijän terveydentilan toteamiseksi myös altistumisen loputtua;
- 7) työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella;
- 8) sairausvaiheiden yhteydessä työntekijän terveydentilan ja työkyvyn sitä edellyttäessä.

Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä

erityisen sairastumisen vaaran määritelmä

Valtioneuvoston asetuksen (1485/2001) 2 §:ssä erityinen sairastumisen vaara määritellään aiheutuvaksi sellaisista työoloista, joissa fyysikaalisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivalan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.

terveystarkastuksen määritelmä

Erityisen sairastumisvaaran vuoksi tehtäviä terveystarkastuksia ovat lääkärin tekemä kliininen tutkimus sekä sitä täydentävät muut tutkimukset, lääkärin valvonnassa tehdyt tarkastukset tai tarkastuksen osat sekä toimintakokeet ja altistumismittaukset.

terveystarkastusten tarve

Harkittaessa työpaikkaselvityksen ja muiden käytettävissä olevien tietojen sekä asetukseen liittyvän esimerkkiluettelon perusteella terveystarkastusten tarpeellisuutta ja niiden määräaikaisuutta on otettava huomioon:

- 1) aikaisempi lääketieteellinen kokemus terveydellisten haittojen esiintyvyydestä asianomaisella työalalla ja työpaikalla
- 2) työssä käytettävien, työssä tai työympäristössä syntyvien tai esiintyvien kemiallisten aineiden taikka fyysikaalisten tai biologisten tekijöiden vaarallisuus, altistumisen taso, kesto ja jaksottaisuus sekä aikaisempi altistuminen;
- 3) työhygieenisten mittausten tulokset; sekä
- 4) onko lääketieteessä olemassa yleisesti hyväksytty menetelmä tarkastusten toteuttamiseksi, jotta haitta- ja altistumistaso voidaan osoittaa.

alkutarkastus

Alkutarkastus on pyrittävä tekemään ennen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn aloittamista, mutta se on kuitenkin tehtävä viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta.

määräaikaistarkastus

Työn jatkuessa on määräaikaistarkastus toistettava yleensä 1–3 vuoden välein esimerkkiluettelon ja asetuksen mukaisesti, jollei erityisistä syistä ole tarpeen suorittaa tarkastuksia useammin tai jollei työsuojeluviranomainen ole niitä määrännyt asetuksen (1485/2001) 7 § perusteella tehtäväksi useammin.

työstä pois siirryttäessä

Työsuhteen loppuessa työpaikan vaihdon, työttömyyden tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi on altistekohtaisesti, jollaisia ovat esimerkiksi syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet, harkittava terveystarkastuksen järjestämistä pois työstä siirryttäessä. Tällaisen tarkastuksen yhteydessä tulee opastaa poissiirtävää terveystarkastuksen jatkotarpeesta.

terveystarkastuksen tavoite

Erytistä sairastumisen varaa aiheuttavassa työssä tehtävän terveystarkastuksen tavoitteena on:

- 1) tunnistaa työoloissa esiintyviä terveysvaaroja ja tuottaa tietoa torjuntatoimien käynnistämiseksi;
- 2) selvittää työntekijän altistuminen ja siitä todennäköisesti aiheutunut toimintakyvyn ja terveydentilan muutos;
- 3) selvittää terveydentilan tai terveydentilassa tapahtuneiden muutosten vaikutus työhön sopivuuteen;
- 4) antaa työntekijälle tietoa työssä esiintyvistä terveysvaaroista ja ohjeita haittojen torjunnasta;
- 5) ohjata työntekijä tutkimuksiin ja hoitoon ammattitautia epäiltäessä; sekä
- 6) seurata tehtyjen työsuojelutoimenpiteiden ja muiden muutosten vaikutusta.

työntekijän suojele

Määräaikaistarkastuksista saatavan tiedon perusteella pyritään sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä aina vaaran poistamiseen ja työntekijälle aiheutuvan vaaran ehkäisemiseen tai torjuntaan.

terveysvaikutuksista tiedottaminen

Terveystarkastuksista kertyneistä tiedoista on ryhmä- ja yksilötasolla määrääjain tarkoituksenmukaista tehdä yhteenvedoja mahdollisista terveysvaikutuksista, joista tulee asiaankuuluvasti tiedottaa. Yksilön salassa pidettävistä terveydentilatiedoista ei tiedoteta muille kuin hänelle itselleen. Pienissä yksiköissä myöskään ryhmää koskevia tietoja ei pidä ilmoittaa niin, että niistä saattaisi päätellä yksittäisiä henkilöitä koskevia tietoja.

esimerkkiluettelo (erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä)

Erityistä sairastumisen vaara aiheuttavista tekijöistä on ase- tuksen liitteenä esimerkkiluettelo, joka on otettava huomioon tarkastuksia järjestettäessä. Esimerkkiluettelo ei ole kattava ja erityistä sairastumisen vaaraa voivat aiheuttaa muutkin kuin luettelossa mainitut ja niihin verrattavat tekijät. Tarkastusten tarvetta harkittaessa on otettava huomioon myös mahdollinen altistuminen monille eri tekijöille ja niiden yhteisvaikutus.

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos julkaisevat ohjekirjan terveystarkastusten suorittamisesta erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä ja muissa töissä.

ASA-rekisteri

Työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta annetun valtioneuvoston asetuksen (716/2000) mukaan työnantajan on pidettävä luetteloa työpaikalla käytettävistä syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja työntekijöistä, jotka altistuvat näille aineille. Työntekijöiden luetteloinnissa työterveyshuolto on asiantuntijataho. Työntekijöiden terveydentilaa tulee seurata heidän altistuessaan syöpävaaraa aiheuttaville tekijöille.

toimenpide-ehdotukset

- 3. toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;**

toimenpide-ehdotukset

Toimenpide-ehdotusten tulee perustua työterveyshuoltolain 12 §:n edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuihin selvityksiin sekä muihin tietoihin ja havaintoihin. Toimenpide-ehdotuksissa tu-

lee ottaa huomioon mahdollisuus sopeuttaa työ työntekijän edellytyksiin. Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä tarvittaessa ehdotuksensa terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi. Terveystilan osalta tulee kiinnittää erityistä huomiota fyysiseen ja psyykkiseen oireiluun, jolla voidaan olettaa olevan työperäinen yhteys.

toimenpide-ehdotusten sisältö

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 4 §:n mukaan työterveyshuollon tulee selvittää aiemmin mainitut työhön, työympäristöön, työyhteisöön ja työntekijöihin liittyvät seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä aloitteita ja ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle:

- 1) toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työympäristön ja työmenetelmien parantamiseksi ja kehittämiseksi työpaikalla;
- 2) työntekijään ja eri työntekijäryhmiin kohdistuvista toimenpiteistä terveydentilan seuraamiseksi ja terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi; sekä
- 3) työn ja työolosuhteiden kehittämiseksi ja terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi.

työterveyshuolto asiantuntijana

Työnantajan asiana on päättää tunnistettujen vaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi tarpeellisista toimenpiteistä. Ulkopuolisten asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden ohjeet tai neuvot eivät sinänsä vähennä työnantajan vastuuta työn ja työympäristön turvallisuudesta. Selvää kuitenkin on, että työnantajan on voitava luottaa huolellisesti valitun ja pätevän työterveyshuollon asiantuntijan antamiin neuvoihin ja ohjeisiin.

tietojen antaminen ja ohjaus

4. tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskeissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syyistä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;

neuvonnan ja ohjauksen sisältö

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 12 §:n mukaan työterveyshenkilöstön tulee antaa tietoja, neuvontaa ja ohjausta:

- 1) työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä toimintaa aloitettaessa ja toiminnan eri vaiheissa;
- 2) työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista, niiden merkityksestä ja niiltä suojautumisesta sekä ensiapujärjestelyistä;
- 3) terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloitettaessa ja tarvittaessa työn kestäessä;
- 4) ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä;
- 5) muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta;
- 6) työn, työympäristön ja työyhteisön parantamisesta sekä työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä työuran eri vaiheissa;
- 7) päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaitten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta;
- 8) työmenetelmiin, työjärjestelyihin ja työaikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin ja niiden muutoksiin liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista ja niiden hallinnasta;
- 9) työhön liittyvän fyysisen ja henkisen väkivallan ehkäisemisestä ja hallinnasta; sekä
- 10) työttömyyden uhatessa.

työturvallisuus- ja työterveysneuvonta

Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta.

työkuormituksen selvittäminen työpaikalla

Työn kuormittavuuden huomioon ottamisesta säädetään tämän kohdan lisäksi työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin 1 kohdassa, jonka mukaan se on osa työterveyshuollon lakisääteisiä tehtäviä. Edellä mainitun pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtävänä on tehdä toimenpide-ehdotuksia ja seurata niiden toteutumista edellä mainittujen selvitysten ja muunkin hallussaan olevan tiedon perusteella. Puheena olevan 4 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtävänä on ohjata, neuvoa ja antaa tietoa työntekijöille ja työnantajille kaikissa työterveyteen liittyvissä asioissa mukaan lukien työn kuormittavuus. Lisäksi lain 17 § mukaan työterveyshuollon on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveydenvaaroista ja haitoista.

työkuormituksen selvittäminen työterveyshuollossa

Työterveyshuollon tulee tehdä työntekijän perustellusta syyistä pyytämä selvitys työntekijän työkuormituksesta. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijällä on perusteltu syy epäillä työstä aiheutuvan terveyden vaaraa tai haittaa aiheuttavaa liiallista kuormitusta. Perustellulla syyllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijällä on ollut työkykyä heikentävää fyysistä tai psyykkistä oireilua, jolla hän arvioi olevan työperäinen yhteys. Perusteltu syy on olemassa, jos edellä mainittu oireilu on johtanut hoidon tarpeeseen tai sairauspoissaoloihin. Työntekijän tulisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kääntyä työnantajan, käytännössä lähimmän esimiehensä puoleen, jonka kanssa yhdessä selvitetään tilanteeseen johtaneita tekijöitä ja etsitään niihin ratkaisuja. Työterveyshuollon tulee varmistua, että työnjohto on ollut tarpeellisessa määrin mukana työkuormituksen selvittämisessä kuitenkin niin, ettei yksittäisen työntekijän salassa pidettävien terveydentilätietojen luottamuksellisuus vaarannu. Työterveyshuolto arvioi pyynnöstä selvityksen tarpeen ja tekee arvionsa perusteella tarvittaessa ehdotuksensa terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Edellä valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 12 §:ssä mainitut seikat tulee ottaa huomioon annettaessa selvitys työntekijän työn kuormittavuudesta.

yhteistyö

Haitalliseen kuormittavuuteen liittyvillä asioilla voi olla yhteys työyhteisöjen toimivuuteen kokonaisuutena. Tällöin kuormittavuutta koskevat selvitykset ja toimenpiteet koskevat useampia yksilöitä tai laajempaa osaa työyhteisöstä. Työturvallisuuslain 25 §:n mukaan työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin haitallisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työterveyshuollon tulee olla yhteistyössä sekä työntekijän että työnantajan kanssa arvioidessaan työntekijän työkuormitusta, toimenpide-ehdotuksia haitallisen kuormituksen vähentämiseksi sekä niiden toteutusta. Toimenpiteiden vaikuttavuutta tulee seurata myös samalla tavalla yhteistyössä. Toiminnassa tietoja tulee käsitellä luottamuksellisesti ja varmistua siitä, että työntekijä on antanut tietoisensa suostumuksensa terveystietoja ja muita arkaluoteisia henkilötietoja käsiteltäessä.

työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen

5. vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;

vajaakuntoinen työntekijä

Keskeistä on, että pitkäaikaisesti sairaan tai vajaakuntoisen työntekijän terveydentila ei huonone työolosuhteissa esiintyvien altisteiden tai tekijöiden vuoksi. Lisäksi työkyvyn edistämiseksi toimenpiteiden tulee suuntautua vajaakuntoisen työntekijän työhön, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen sekä tarvittaessa työjärjestelyihin työn sopeuttamiseksi vajaakuntoisen terveydellisiin edellytyksiin.

kuntoutukseen ohjaaminen

Kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen tulevat kyseeseen etenkin silloin kun työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työkykyä. Asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi tulee ryhtyä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyyden uhatessa. Työterveyshuoltolain 12 §:n kohdassa 8 on kuvattu kuntoutustarpeen selvittäminen työterveyshuollon toimintana. Toimenpiteitä suunniteltaessa tulee käyttää hyväksi kohdassa 6 mainitun yhteistyöverkoston suomia mahdollisuuksia.

Vuoden 2004 alusta tuli voimaan kuntoutusta koskeva lainsäädäntöuudistus, jonka mukaan työeläkelaitoksilla ja Kansaneläkelaitoksella on velvollisuus järjestää ammatillista kuntoutusta henkilöille, joilla on sairaudesta, viasta tai vammasta johtuva uhka joutua työkyvyttömäksi. Uudistuksen mukaan oikeus kuntoutukseen on jo silloin, kun työkyvyn menettämisen uhka on havaittavissa. Tarkoituksena on edesauttaa ammatillisen kuntoutuksen aloittamista niin varhaisessa vaiheessa, että sillä voidaan ehkäistä työkyvyttömyys tai ainakin myöhentää sen alkamista tai palauttaa työkyky ammatillisen koulutuksen toimenpitein silloin, kun se on mahdollista. Laissa kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä (497/2003) säädetään eri hallinnonalojen yhteistyöstä.

yhteistyö

6. yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujen tuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;

ulkoinen yhteistyö

Työterveyshuolto on palvelujärjestelmä, joka asettuu terveyspalvelujen ja työsuojelujärjestelmän väliin. Se on samanaikaisesti osa perusterveydenhuollon järjestelmää ja työsuojelujärjestelmää. Työterveyshuollon erityisluonne korostuu siinä, että työterveyshuolto toimii paitsi yksilöiden terveyden edistämiseksi ja hoitamiseksi myös työympäristön ja työolojen parantamiseksi. Näiden tehtävien hoitamiseksi työterveyshuollolla on oltava toimivat yhteistyöverkostot muiden yhteiskunnan palvelujärjestelmien kanssa.

yhteistyö työsuojeluviranomaisen kanssa

Työsuojeluviranomaisen kanssa tehtävällä yhteistyöllä tarkoitetaan yleisellä tasolla tapahtuvaa tietojen vaihtoa ja toinen toisensa toimintatapojen tuntemisen lisäämistä. Erityisesti pienten työpaikkojen työterveyden- ja turvallisuuden kehittämisessä työsuojeluviranomaisten neuvonta- ja ohjaustoiminta on merkityksellistä. Työpaikan erityiskysymyksiin liittyvä viranomaisyhteistyö työterveyttä ja -turvallisuutta koskevissa asioissa tapahtuu työpaikan ja työsuojeluviranomaisen välisenä, ja tässä työterveyshuolto on tarvittaessa mukana.

yhteistoiminta yhteisillä työpaikoilla

Yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuoltojen yhteistoiminta on tarpeen esimerkiksi tilanteissa, joissa eri työnantajien teettämällä työllä on erityisiä terveys- ja turvallisuusvaikutuksia muiden samalla työpaikalla työtä tekevien työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Kyseisessä kohdassa ilmauksella "tarvittaessa" tarkoitetaan, että kyseessä olevan velvoitteen tarpeellisuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon muun muassa yhteisen työpaikan laajuus, erilaiset vaarat, toiminnan laatu ja työnantajien määrä sekä yhteistyön tarpeellisuus vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi riittävän tehokkaasti. Yhteisen työpaikan työnantajien yhteistoimintaa kuvataan tarkemmin 12 §:n 3 momentin kohdassa.

ensiapu

7. osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;

ensiavun järjestämiseen osallistuminen

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 14 §:n mukaan työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä tulee arvioida ensiapuvalmiuden tarve. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon ensiapuaitojen ja -välineiden tarve ja työpaikan erityisvaatimukset. Suunnittelu tulee toteuttaa yhteistyössä työterveyshuoltolain 12 §:n 2 momentin mukaisesti ja tarvittaessa väestönsuojelu- sekä pelastustoimen organisaatioiden edustajien kanssa. Suunnittelussa tulee huomioida ensiapuvalmius suuronnettomuustapauksissa. Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta ja ohjaus.

Sosiaali- ja terveysministeriön Ensiapuvalmius työpaikoilla -oppaassa on yksityiskohtaisia ohjeita ensiapuvalmiudesta.

työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen

8. omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluviin työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä

työkykyä ylläpitävä näkökulma

Työterveyshuollon tehtävänä on omalta osaltaan toimia työpaikkojen asiantuntijana sekä neuvoa ja opastaa työpaikkoja työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamisessa. Työterveyshuollon tulee ottaa huomioon ja sisällyttää työkykyä ylläpitävän toiminnan näkökulma omiin toimenpiteisiinsä ja selvityksiinsä. Työterveyshuollon osallistuminen työpaikan kehittämissuunnitelmiin tulee toteutua työterveyshuollon voimavarojen rajoissa. Voimavaroja tulee olla riittävästi käytettävissä työterveyshuoltolain 5 §:n kohdassa todetun mukaisesti. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden tulee arvioida asiantuntijoiden käytön tarve.

toiminnan kohteet

Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön toimenpiteiden keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen

edistäminen. Lähtökohtana on työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen, osallistuminen ja yhteistoiminta sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.

kuntoutustarpeen selvittäminen

Työterveyshuoltolain 3 §:ssä määritelty työkykyä ylläpitävä toiminta ei muodosta erillisiä toimintoja tai toimintaa, vaan painottaa työkyvyn ylläpitämisen arvioinnin merkitystä eri toimenpiteissä ja toimintojen suunnittelua siten, että työterveyshuollon eri toimenpiteitä toteutettaessa työkyvyn tukeminen ja edistäminen otetaan huomioon. Kuntoutustarpeen selvittämisen yhteydessä tulee ottaa huomioon paitsi työntekijän terveys myös työ, työympäristö, työyhteisö sekä työntekijän ammatillinen osaaminen. Edellä mainittujen selvitysten perusteella tulee ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi tai palauttamiseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyyden uhatessa. Työterveyshuoltolain mukainen kuntoutustarpeen selvittäminen toteutetaan ensisijaisesti työterveyshuollon toimintana työpaikan sisäisin toimenpitein.

laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

9. työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

toiminnan laatu ja vaikuttavuus

Vaikuttavuudella tarkoitetaan tässä työterveyshuollon tavoittelujen vaikutusten seurantaa, jolla tarkoitetaan esimerkiksi terveydellisten vaikutusten, toteutuneiden toimenpide-ehtotusten ja taloudellisten vaikutusten seurantaa. Työpaikkatasolla työterveyshuollon seurannan ja arvioinnin tulee tapahtua linjaorganisaation, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon yhteistyönä.

laadun seuranta

Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 15 §:n mukaan työterveyshuollon laatua tulee arvioida seuraamalla:

- 1) toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä;
- 2) työntekijöiden altistumista, työtapaturmia ja ammattitauteja;

- 3) terveydentilaa, työkykyä ja sairauspoissaoloja;
- 4) työterveyshuollon omia toimintatapoja;
- 5) tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista; sekä
- 6) asiakastyytyväisyyttä.

vaikutusten seuranta

Työterveyshuollon toiminnan vaikutusten seuranta ja mittaminen koetaan usein vaikeaksi, mutta siihen on jo olemassa runsaasti menetelmiä ja mittareita. Tehtyjen toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta on ensimmäinen vaihe, joka on edellytys varsinaisten vaikutusten aikaansaamiseksi. Työympäristön tilan kehittymistä voidaan seurata esimerkiksi fysikaalisten ja kemiallisten haittatekijöiden tasoissa ja pitoisuuksissa tapahtuvien muutosten perusteella. Työyhteisön tilan seurannassa voidaan käyttää työyhteisöselvitysten tai työilmapäiirikyselyjen tuloksia. Työntekijöiden altistumisen ja terveydentilan seuranta tulee tehdä yksilötason lisäksi myös ryhmätasolla.

työterveyshuollon laatu

Työterveyshuollon tulee seurata ja arvioida myös oman toimintansa laadukkuutta esimerkiksi itseauditoinnein ja asiakastyytyväisyysseurantojen avulla. Asiakastyytyväisyyttä tulee seurata sekä organisaatioiden että henkilöasiakkaiden osalta esimerkiksi kyselyin. Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluu toiminnan suunnitelmallisuus sekä toiminnan laadun ja vaikuttavuuden seuranta ja arviointi. Työterveyshuollon käytännön toiminnan seuranta ja arviointi lähtevät suunnittelusta. Jotta toimintaa voitaisiin seurata ja arvioida, on asetettava konkreettiset tavoitteet. Toiminnan panoksia, prosessia tai vaikutuksia ei voida seurata ilman dokumentointia.

12 § 2 mom. Edellä 1 momentissa tarkoitetut tehtävät toteutetaan soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa.

yhteistoiminnallinen työskentelytapa

Tavoitteena on eri tahojen yhteistoiminnallisuus. Säännöksellä painotetaan yhteistoiminnallista työskentelytapaa ja sen piiriin kuuluvat 1 momentissa tarkoitetut lakisääteisen työterveyshuollon tehtävät mukaan lukien erilaiset menettelyt työn kuormittavuuden huomioimiseksi turvallisuutta ja terveellisyyttä arvioitaessa.

12 § 3 mom. Yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on työterveyshuollon asiantunteudesta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään.

yhteisen työpaikan määritelmä

Työturvallisuuslain 49 §:ssä on määritelty yleisesti yhteinen työpaikka. Se tarkoittaa työpaikkaa, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Näiden toimijoiden on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen ennen kaikkea tiedottamisella ja yhteistoiminnalla huolehdittava siitä, että toiminta ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta. Tämä yhteistoiminta- ja tiedottamisvelvoite koskee yhteisellä työpaikalla toimivia kaikkia työnantajia ja itsenäisiä työnsuorittajia. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä on tiedottamisen lisäksi eräitä substanssivelvoitteita.

työterveyshuoltojen yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuoltojen yhteistoiminta esimerkiksi 12 §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettujen toimintojen osalta voi olla tarpeen tilanteissa, joissa aliurakoitsijoina toimivien eri työnantajien teettämällä työllä on erityisiä terveys- ja turvallisuusvaikutuksia muiden samalla työpaikalla työtä teettävien työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Erityisesti pienet työpaikat tarvitsevat asiantuntija-apua työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvien tehtävien hoitamisessa. Esimerkiksi työsuojeluviranomaisen ohjein ja neuvoin tapahtuva pienten yritysten tukeminen tarpeellisessa laajuudessa ja yhteistoiminta työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kesken on tärkeää. Työturvallisuuslainsäädäntö velvoittaa työnantajat yhteistoimintaan turvallisuuden ja terveellisyyden varmistamiseksi. Yhteisen työpaikan työnantajien ja heidän työterveyshuoltojensa riittävällä yhteistyöllä tavoitteet ovat parhaiten saavutettavissa. Yhteisellä työpaikalla saattaa olla tarkoituksenmukaista ja hyödyllistä laatia yleisten turvallisuus- ja terveysvaarojen sekä erityistä vaaraa aiheuttavien tekijöiden osalta selvitys yhdessä työnantajien ja eri työterveyshuoltopalvelutuottajien kanssa.

Lainkohta koskee työnantajien yhteistoimintaa yhteisellä

työpaikalla. Sen mukaan työnantajien tulee olla yhteistoiminnassa yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien ja laaja-vaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työterveyshuollon asiantuntemusta käyttäen siten kuin erikseen säädetään. Tässä viitataan työturvallisuuslain yhteistä työpaikkaa koskeviin säännöksiin sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 9 §:n 2 momenttiin.

Työturvallisuuslain 52 § koskee osapuolten velvollisuuksia yhteisellä rakennustyömaalla. Tarkempia säännöksiä toimijoiden velvollisuuksista yhteisellä rakennustyömaalla on esimerkiksi rakennustyön turvallisuudesta annetussa valtioneuvoston päätöksessä ja valtioneuvoston asetuksessa elementtirakentamisen työturvallisuudesta.

työnantajien yhteistyö yhteisellä työpaikalla

Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 9 §:n 2 momentti edellyttää työnantajien toimivan yhteistyössä työsuojelun edistämiseksi työpaikalla, jossa toimii useamman kuin yhden työnantajan työntekijöitä. Työnantajat voivat sopia yhteisen työsuojelupäällikön nimeämisestä. Pääurakoitsijan tai vastaavassa asemassa olevan työnantajan on ryhdyttävä toimiin yhteistyön järjestämiseksi.

Toiminta yhteisellä työpaikalla ei muuta työsuojelun vastuusuhteita eikä työterveyshuollon järjestämisvelvollisuutta. Yhteisellä työpaikalla jokainen työnantaja vastaa omien työntekijöittensä turvallisuudesta. Jokaisen työnantajan lakisääteinen velvollisuus on myös kohdaltaan järjestää työntekijöidensä työterveyshuolto. Niin ikään jokaisen työnantajan on kohdaltaan tunnistettava, selvitettävä ja arvioitava toimintansa aiheuttamat vaarat omille työntekijöilleen sekä muille yhteisen työpaikan työntekijöille. Tämä vaarojen ja haittojen arviointi on tehtävä tarvittaessa asiantuntijaa, esimerkiksi työterveyshuoltoa apuna käyttäen.

Yhteisellä työpaikalla toimiva itsenäinen työnsuorittaja, jota työturvallisuuslain säännökset myös koskevat, ei ole velvollinen järjestämään itselleen työterveyshuoltoa, mutta hänellä on siihen oikeus siten kuin edellä työterveyshuoltolain 2 §:n 2 momentin kohdalla on sanottu.

Edellä mainitut säännökset eivät tee poikkeusta näistä pääsäännöistä. Ne eivät myöskään säädä eri työnantajien työterveyshuoltojen välisestä mahdollisesta yhteistoiminnasta.

12 § 4 mom. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä tavanomaisina pidettävistä menetelmistä ja keinoista.

tarkemmat säännökset

Työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä tavanomaisina pidettävistä menetelmistä ja keinoista on säädetty valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001). Asetuksen säännökset on otettu huomioon sisältöpykälän eri kohdissa.

13 §

Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

13 § 1 mom. Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:

- 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

työntekijän osallistumisvelvollisuus

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä pykälässä tarkoitettuun terveystarkastukseen. Velvollisuus osallistua terveystarkastukseen koskee erityisesti tilannetta, jossa työntekijän terveydentilan selvittäminen on välttämätöntä työstä tai työympäristöstä aiheutuvan erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tai työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittäminen on välttämätöntä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Pakolliset terveystarkastukset on säädetty ensisijaisesti suojaamaan työntekijän terveyttä ja niitä ei saa käyttää potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) vastaisesti, jäljempänä potilaslaki.

Eri laeissa on säädetty työn aiheuttamien vaatimusten vuoksi terveydentilan vähimmäisvaatimuksista ja terveystarkastuksista. Myös näitä tarkastuksia voidaan suorittaa työterveyshuoltolain 13 §:n nojalla. Kun kyseessä on yleinen terveydentilan seurantaan liittyvä terveystarkastus, se edellyttää myös

jatkossa työntekijän tietoista suostumusta. Terveystarkastusten järjestämisestä on säädetty valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001) sekä valtioneuvoston asetuksessa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001).

terveystarkastusten järjestämisvelvollisuus

Puitedirektiivin artiklan 14 mukaan työntekijöille on järjestettävä heidän työssään esiintyvien terveys- ja turvallisuusvaarojen kannalta tarpeellisia terveystarkastuksia niin, että kukin työntekijä voi halutessaan käydä terveystarkastuksessa säännöllisesti. Näiden terveystarkastusten osalta työnantajalla on järjestämisvelvollisuus.

työntekijän suojelu

Säännöksen kohdalla on huomioitava työterveyshuoltolain 10 §:ssä säädetty työntekijän suojelu. Mikäli työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia työntekijällä on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön. Ensisijaisia keinoja ovat työn sopeuttaminen työntekijän edellytyksiin tai työntekijän sijoittaminen toisenlaiseen työhön.

muut säännökset

Työterveyshuoltolain 13 §:ää sovelletaan myös tartuntatautilain (583/1986) 20 §:n ja terveydensuojelulain (763/1994) 39 §:n mukaisesti terveystarkastuksiin. Edellä mainitut terveystarkastukset on ensisijaisesti säädetty suojelemaan työntekijän terveyttä eikä niitä tule käyttää perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuusperiaatteen tai potilaslain (785/1992) 6 §:ssä säädetyn itsemääräämisoikeuden vastaisesti. Jos työntekijä kieltäytyy, hänelle ei aiheudu haitallisia seuraamuksia. Jossain tilanteissa tämä saattaa estää työntekijää toimimasta tietyissä tehtävissä.

Valtion virkamieslaissa (750/1994) ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) on myös virkamiehiä ja viranhaltioita koskevia erityissäännöksiä. Niiden perusteella heidän virkaan nimittämisen edellytyksenä voi olla, että he osallistuvat tarvittaessa tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jotka koskevat tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja.

Virkamies tai viranhaltija voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Tällöinkin on noudatettava potilaan asemasta ja oikeuksista annettua lakia.

13 § 2 mom. Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään.

laki potilaan asemasta ja oikeuksista

Säännöksellä on haluttu nimenomaisesti järjestää pakollista terveystarkastusta koskevan sääntelyn suhde potilaslakiin. Pakollisia terveystarkastuksia ei saa tehdä potilaslain vastaisesti.

yhteisymmärrys

Potilaslain 6 §:ssä säädetään potilaan itsemääräämisoikeudesta eli potilaan oikeudesta päättää itse hänen henkilökohtaiseen koskemattomuuteensa puuttumisesta. Tämän itsemääräämisoikeuden periaatteen mukaisesti potilasta on potilaslain 6 §:n 1 momentin mukaan hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Jos potilas kieltäytyy tietystä hoidosta tai hoitotoimenpiteestä, häntä on mahdollisuuksien mukaan hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan muulla lääketieteellisesti hyväksyttävällä tavalla. Kyseisen säännöksen tarkoituksena on itsemääräämisoikeuden periaatteen mukaisesti asettaa potilaan suostumus hoidon luvallisuuden edellytykseksi.

Potilaslakiin sisältyy myös säännöksiä tilanteista, joissa henkilö on kykenemätön käyttämään itsemääräämisoikeuttaan.

14 §

Muut terveydenhuollon palvelut

14 § Työnantaja voi 12 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

työntekijöiden tasa-arvoisuus

Työnantajan sopiessa sairaanhoito- ja muista terveydenhuoltopalveluista tulee huomioida, että lain 1§:n tarkoitus ja 4 §:n työpaikan olosuhteista aiheutuvien tarpeiden mukainen järjestämisvelvollisuus toteutuvat. Palvelujen tarjoamisessa tulee

noudattaa työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun perustuvaa menettelyä, kuten työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:ssä säädetään. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan esimerkiksi iän tai terveydentilan vuoksi. Lisäksi säännöksen mukaan määräaikaissä ja osaaikaisissa työsuhhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa, jonka mukaan syrjintää on muun muassa työntekijöiden asettaminen eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvista syistä.

työterveyspainotteinen sairaanhoito

Työterveyshuollon yhteydessä järjestetty sairaanhoito on yleislääkäritasoisista avosairaanhoitoa sekä erikoislääkäritasoisista toimintaa siltä osin, kuin se perustuu työpaikan työterveyslääkärin arvioon selvitettäessä työntekijän työkykyä ja hoitomahdollisuuksia. Työterveyspainotteisen sairaanhoidon erityisalueina ja vahvuuksina ovat työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutukseen ja kokemukseen perustuva tieto työn ja terveyden välisistä vaikutuksista. Sairanhoidon myötä syntyvä tiiviimpi yhteistyö luo myös paremmat mahdollisuudet ennalta ehkäisevään työhön sekä varhaisessa vaiheessa työkykyyn vaikuttavien uhkien toteamiseen ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymiseen. Nopeasti saatavalla, ammatillisesti korkeatasoisella ja tehokkaasti järjestetyllä tuloksellisella sairaanhoidolla on mahdollisuus vaikuttaa merkittävästi hoitojen onnistumiseen, ennusteeseen ja työkyvyn palauttamiseen. Edellä mainittuun viitaten suurin hyöty sairaanhoidosta saatavan tiedon hyödyntämisessä ehkäisevän toiminnan tukena saadaan, kun samat työterveyshuollon ammattihenkilöt toteuttavat sekä sairaanhoitoa että ehkäisevää toimintaa ja toiminnan määrä on suhteutettu olemassa oleviin voimavaroihin.

yrittäjien palvelut

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuolto sisältää soveltuvien osin työterveyshuoltolain 12 §:n mukaiset työterveyshuollon palvelut. Sen sijaan yrittäjille ei korvata työterveyshuoltona sairaanhoidon kustannuksia.

Sairausvakuutuslaissa (364/1963) säädetty korvaus työnantajan järjestämän työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun

terveydenhuollon kustannuksista maksetaan sairausvakuutusrahastosta. Työnantajat maksavat sairausvakuutusrahastoon sairausvakuutus- ja työterveyshuoltomaksua maksamistaan ennakonpidätyksen alaisista palkoista, sen sijaan yrittäjät ja muut omaa työtään tekevät eivät maksa työnantajilta perittäviä sairausvakuutusmaksuja.

4 LUKU

Tietojen käsittely työterveyshuollossa

Työterveyshuoltolaissa on haluttu korostaa tietojen käsittelyn merkitystä sisällyttämällä siihen asiasta oma luku. Tässä soveltamisoppaassa on lisäksi erillinen tietojen käsittelyä koskeva liite.

15 §

Työnantajan velvollisuus antaa tietoja

15 § Työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

työnantajan velvollisuus

Työterveyshuoltolain perustelujen mukaan työnantajan velvollisuus antaa tietoja koskee työssä käytettäviä koneita, laitteita, aineita, työmenetelmiä tai niihin verrattavia tekijöitä. Tällaisia tietoja voivat olla myös työaikajärjestelyt, ylityömäärät, työpaikalla käytettävät palvelussuhdemuodot, henkilöstön työtehtävät, sukupuolijakauma sekä henkilöstön ikärakenne. Työnantajalla on velvollisuus antaa tietoja, eikä toimittaa niitä vain kysyttäessä.

16 §

Työntekijän velvollisuus antaa tietoja

16 § Työntekijän on pyynnöstä annettava työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tiedot havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan.

työntekijän velvollisuus

Säännöksessä edellytetään, että velvollisuus täyttyy vasta pyydettyä. Työntekijöiden velvollisuus koskee lähinnä työpaikan terveysvaaroja koskevaa tietoa. Suositeltavaa on, että työntekijät ja työsuojeluvaltuutettu kertovat työpaikallaan havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä välittömästi ja omaloitteisesti, eikä vain pyydettyä, ottaen huomioon työturvallisuuslain 19 §:n velvoitteet. Yksittäisellä työntekijällä ei juuri-kaan ole mahdollisuutta antaa tietoja esimerkiksi henkilöstöstä.

17 §

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus

17 § 1 mom. Työterveyshuollon palvelujen tuottajan on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä.

palvelujen tuottajan velvollisuus

Säännöksen mukaisia terveyden vaaroja voivat olla sellaiset tekijät, joiden perusteella työ voi olla erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttava ja joille altistuminen aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä.

17 § 2 mom. Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvalluutella on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyden kehittämisen kannalta.

tietojen saantioikeus

Säännöksessä tarkoitettuja tietoja voivat olla esimerkiksi tiedot suoritetuista selvityksistä, tutkimuksista ja työolojen kehityksestä. Säännöstä sovellettaessa on otettava huomioon työntekijöiden terveydentilatietoja koskevat salassapitosäädökset.

18 §

Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen

Potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen salassapidosta ja salassapidon poikkeuksista säädetään potilaslaissa. Potilaslain 13 §:ään sisältyvän pääsäännön mukaan potilasasiakirjoihin merkittävät tiedot ovat salassa pidettäviä eikä näitä tietoja saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Salassapitovelvollisuutta koskevan pääsäännön estämättä voidaan potilaslain 13 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan kuitenkin antaa potilasasiakirjoihin sisältyviä tietoja, jos tiedon antamisesta tai oikeudesta tiedon saamiseen on laissa erikseen nimenomaisesti

säädetty. Työterveyshuollon osalta nämä salassapitovelvollisuudesta poikkeamiseen oikeuttavat nimenomaiset säännökset sisältyvät työterveyshuoltolain 18 §:ään. Tässä pykälässä luetellaan ne tiedot, jotka työterveyshuollon potilasasiakirjoista saadaan antaa salassapitovelvollisuuden estämättä. Pykälää sovellettaessa tulee ottaa huomioon myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain asiaan liittyvät säännökset.

18 § Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Työterveydenhuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa:

- 1) työnantajalle erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon;

lausunto työnantajalle

Terveystarkastusten johtopäätöksillä tarkoitetaan tietoa työntekijän terveydellisestä soveltumisesta tiettyyn työtehtävään. Soveltumista koskeva johtopäätöstieto tulee olla muotoa sopiva, ei-sopiva tai rajoituksin sopiva. Terveystarkastusten tuloksista ei voi antaa muuta tietoa.

Kun työsuhdetta ei ole vielä solmittu, sovelletaan potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain säännöksiä tietojen antamisesta myös johtopäätöstietojen osalta. Työnhakutilanteessa hakijan on saatava ensin itse tieto terveystarkastuksen johtopäätöksistä ja hän joko itse toimittaa tiedon mahdolliselle tulevalle työnantajalle tai tieto voidaan hakijan suostumuksella toimittaa eteenpäin. Henkilön terveydentilaa koskevia tietoja ei saa luovuttaa työterveyshuollosta työnantajalle ilman kyseisen henkilön kirjallista suostumusta.

- 2) työsuojeluviranomaiselle ja työsuojeluvalvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitettun lausunnon; sekä

lausunto työsuojeluviranomaiselle

Näitä asiantuntijoita ovat henkilöt, joita työsuojeluviranomainen käyttää työsuojelua koskevien tutkimusten suorittamiseen tarkastuskohteissa.

ilmoitusvelvollisuus ammattitaudista

Työsuojelunvalvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 22 §:n 2 momentissa säädetään lääkärin ilmoitusvelvollisuudesta, jos tarkastuksessa todetaan ammattitauti tai muu työstä johtuva sairaallooninen tila. Kyseisessä säännöksessä säädetään, että milloin lääkäri on todennut työn suorittajassa ammattitautilaissa (1343/1988) tarkoitettua ammattitautin tai työstä johtuneen muun sairaalloonisen tilan, on hänen viipymättä tehtävä salassapitosäännösten estämättä asiasta ilmoitus vahvistettua kaavaa käyttäen työsuojelupiiriin viranomaiselle. Ministeriö määrää erikseen piiriviranomaisen velvoitteesta toimittaa ilmoituksen tilastotiedot ministeriölle. Ilmoituksen tulee sisältää sairastuneen henkilötiedot, työnantajaa ja työpaikkaa sekä altistumisen laatua ja kestoä koskevat tiedot sekä tiedot sairauden laadusta, toteamisesta ja sen aiheuttamasta haitasta sekä vakuutuslaitoksen nimi. Lääkäri on epäillessään sairautta ammattitaudiksi perehdyttävä työntekijän työolosuhdetietoihin niiden haittatekijöiden osalta, jotka voivat vaikuttaa ammattitautin syntyyn.

- 3) työterveyshuollon palvelujen tuottajalle terveydellisen vaaran seurantaä varten tämän pyynnöstä tiedot sellaisen potilaana olleen työntekijän terveystarkastuksista, joka on työskennellyt erityisen sairastumisen vaaraä aiheuttavassa työssä ja joka on siirtynyt vastaavalla tavalla vaaralliseen työhön sen työnantajan palvelukseen, jonka työterveydenhuollosta tietoa pyytävä työterveyshuollon palvelujen tuottaja vastaa.

tietojen siirto

Kun työntekijä siirtyy erityisen sairastumisen vaaraä aiheuttavasta työstä vastaavalla tavalla vaaralliseen työhön toisen työnantajan palvelukseen, on tiedot tämän työntekijän terveystarkastuksista kyseessä olevan terveydellisen vaaran osalta annettava terveysseurannasta vastuunottavalle työterveyshuollon palvelun tuottajalle tämän pyynnöstä. Tällä pyritään varmistamaan työntekijän terveydentilan jatkuva seuranta erityistä sairastumisen vaaraä aiheuttavissa töissä. Tämä mahdollistaa myös eri tekijöiden samansuuntaisten vaikutusten huomioimisen työntekijän ammattitautien arvioinnissa.

Säännöstä sovellettaessa on huomioitava henkilötietolain 24 §, jonka mukaan rekisteröityä on informoitava mm. säännönmukaisesta henkilötietojen luovuttamisesta.

19 §

Työnantajalle toimitettu lääkärinlausunto

Tietosuoja- ja työntekijänvalvonta -työryhmän laatimassa hallituksen esityksessä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta tämän pykälän sisältö ehdotetaan sisällytettäväksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Ehdotuksen mukaan samassa pykälässä säädettäisiin sekä työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän terveyden tilaa koskevia tietoja että työnantajan oikeudesta luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työnantajalle toimitettu lääkärintodistus.

19 § Työnantaja saa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (477/2001) 8 §:n 2 momentin estämättä luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tässä laissa säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten työntekijän työnantajalle luovuttaman työkykyään koskevan lääkärintodistuksen tai -lausunnon, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

lääkärintodistuksen luovuttaminen

Työterveyshuollon tehtävillä tarkoitetaan esimerkiksi työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin 2–5 ja 8 kohtien tehtäviä. Työterveyshuollolle on tärkeää, että sillä olisi tässä tarkoitettujen todistukset ja lausunnot hallussaan tehtäviensä toteuttamista varten. Työterveyshuollon tulee käyttää kyseisiä tietoja työntekijöiden terveyden ja työkyvyn kaikenpuoliseksi edistämiseksi. Esimerkiksi kuntoutustarpeen selvittämisessä ja työkyvyn arvioinnin nopeutumisessa ja aikaistamisessa näillä tiedoilla on suuri merkitys.

oikeus kieltää luovuttaminen

Työntekijällä on oikeus kieltää lääkärintodistuksen tai -lausunnon luovuttaminen edelleen työterveyshuollolle. Säännöksellä suojataan työntekijän yksityisyyttä tilanteissa, joissa se työntekijän mielestä vaarantuisi. Luovutuksen kieltäminen ei edellytä mitään erityistä perustetta tai perustelua eikä siitä saa aiheutua erityisiä seuraamuksia työntekijälle. Työterveyshuoltolain 25 §:n mukaan muun muassa työterveyshuoltolaki on pidettävä nähtävänä työpaikalla. Tätä kautta työntekijöillä on mahdollisuus saada tietoa oikeudestaan kieltää lääkärintodistuksen tai -lausunnon luovuttaminen edelleen.

20 §

Viranomaisten tiedonsaantioikeus

20 § Sosiaali- ja terveysministeriöllä ja sen määräämällä asiantuntijalaitoksella on oikeus saada tämän lain mukaisten tehtäviensä hoitamiseksi tarvittavia tietoja työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivilta terveydenhuollon toimintayksiköiltä ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä.

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tutkimuslaitokset ovat pykälässä tarkoitettuja asiantuntijalaitoksia.

21 §

Työterveyshuollon asiakirjojen laatiminen ja säilyttäminen

21 § 1 mom. Työterveyshuollon potilasasiakirjojen laadinnasta ja säilyttämisajoista on voimassa, mitä potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään.

sovellettavat säädökset

Potilaslakia sovelletaan lain 1 §:n perusteella potilaan asemaan ja oikeuksiin terveyden- ja sairaanhoitoa järjestettäessä, jollei muussa laissa toisin säädetä. Koska työterveyshuoltolakiin ei sisälly potilaslain poissuljentasäännöksiä tulevat potilaslain 12 §:n säännökset potilasasiakirjojen laatimisesta ja säilyttämisestä siten sovellettaviksi myös työterveyshuollossa.

Potilaslain 12 §:n 2 momenttiin sisältyvän valtuutussäännöksen nojalla sosiaali- ja terveysministeriö on antanut tarkempia säännöksiä potilasasiakirjojen laatimisesta sekä niiden ja muun hoitoon liittyvän materiaalin säilyttämisestä asetuksella (99/2001), jäljempänä sosiaali- ja terveysministeriön asetus (99/2001).

Potilasasiakirjoihin ja niihin sisältyvien tietojen salassapitoon liittyviä potilaslain säännöksiä on selostettu tarkemmin tämän soveltamisoppaan liitteessä.

potilasasiakirjat

Potilaslain 2 §:n 5 kohdassa 5 momentin mukaan potilasasiakirjoilla tarkoitetaan potilaan hoidon järjestämisessä ja toteuttamisessa käytettäviä, laadittuja tai saapuneita asiakirjoja sekä teknisiä tallenteita, jotka sisältävät hänen terveydentilaansa koskevia tietoja tai muita henkilökohtaisia tietoja. Näihin potilaslain tarkoittamiin potilasasiakirjoihin kuuluvat sosiaali- ja terveysmi-

nisteriön asetuksen (99/2001) 2 §:n mukaan potilaskertomus ja siihen liittyvät asiakirjat kuten läheteet, laboratorio-, röntgen- ja muut tutkimusasiakirjat ja -lausunnot, konsultaatiovastaukset, tutkimuksen tai hoidon perusteella annetut todistukset ja lausunnot sekä lääketieteelliseen kuolemansyyn selvittämiseen liittyvät asiakirjat samoin kuin muut potilaan hoidon järjestämisen ja toteuttamisen yhteydessä syntyneet tai muualta saadut tiedot ja asiakirjat.

potilasasiakirjojen laatiminen

Potilaslain 12 §:n 1 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee merkitä potilasasiakirjoihin potilaan hoidon järjestämisen, suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan turvaamiseksi tarpeelliset tiedot. Pykälän mukaan potilasasiakirjatietojen keräämisen tavoitteena ja tietojen varsinaisena käyttötarkoituksena on palvella potilaan hoidon järjestämistä ja toteuttamista. Asiakirjoihin talletettävien tietojen on oltava tämän käyttötarkoituksen kannalta tarpeellista.

Potilasasiakirjatietoja tarvitaan potilaan hoidon lisäksi kuitenkin muihinkin tarkoituksiin. Tiedot ovat tärkeitä esimerkiksi hoitoa koskevien vahinkovaatimusten selvittämisessä sekä useita vakuutus-, eläke- ja etuusasioita ratkaistaessa. Potilasasiakirjamerkintöjen perusteella selvitetään myös terveydenhuollon ammattihenkilön menettelyn asianmukaisuutta. Potilasasiakirjatiiedoilla on siten keskeinen merkitys sekä potilaan että terveydenhuollon ammattihenkilöiden kannalta ja tämän vuoksi on tärkeää, että potilasasiakirjat on laadittu yhtenäisten periaatteiden mukaisesti.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (99/2001) 7 §:ssä on lueteltu potilasasiakirjamerkintöjä koskevat keskeiset periaatteet ja vaatimukset. Asetuksen 10 §:ssä on yksityiskohtainen luettelo potilasasiakirjoihin sisällytettävistä tiedoista.

potilasrekisterinpito

Potilasasiakirjat muodostavat henkilötietolaissa (523/1999) tarkoitetun henkilörekisterin. Potilasasiakirjojen muodostaman potilasrekisterin rekisterinpitäjiä ovat potilaslain 12 §:n mukaan itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivat terveydenhuollon ammattihenkilöt sekä potilaslain 2 §:n 4 kohdassa tarkoitetut terveydenhuollon toimintayksiköt kukin omien potilaidensa osalta.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (99/2001) 3 §:ssä säädetään potilasasiakirjajärjestelmän suunnitteluun ja toteut-

tamiseen sekä henkilötietojen käsittelyyn liittyvät yleiset rekisterinpitäjän velvoitteet. Kyseisen säännöksen mukaan terveydenhoidon toimintayksikön terveydenhuollosta vastaavan johtajan tulee rekisterinpitäjän edustajana antaa kirjalliset ohjeet potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen käsittelystä sekä menettelytavoista toimintayksikössä. Lisäksi potilasasiakirjojen käsittelyssä tulee säännöksen mukaan noudattaa henkilötietolain 5 §:ssä säädettyä huolellisuusvelvoitetta siten, että potilaan luottamuksellisuus ja potilaan yksityisyyden suoja turvataan.

Potilasrekisterinpitoon liittyviä henkilötietolain säännöksiä on selostettu tämän soveltamisoppaan liitteessä.

potilasasiakirjojen säilyttämisvelvollisuus

Potilaslain 12 §:n 1 momentin mukaan terveydenhuollon toimintayksikön ja itsenäisesti ammattiaan harjoittavan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee säilyttää potilasasiakirjat potilaan hoidon järjestämisen ja toteuttamisen, hoitoon liittyvien mahdollisten korvausvaatimusten ja tieteellisen tutkimuksen edellyttämä aika. Potilasasiakirjat tulee hävittää välittömästi sen jälkeen, kun niiden säilyttämiselle ei ole edellä tarkoitettua perustetta.

säilyttämisajat

Potilasasiakirjojen säilytysaikoja koskeva sääntely pohjautuu siihen, että potilaan hoidossa syntyy potilasasiakirjojen käyttötarkoituksen kannalta erilaisen merkityksen omaavaa aineistoa. Osalla aineistoa on merkitystä ainoastaan kyseisellä hoitokerralla tai hoitotapa-ajalla, jolloin se voidaan hävittää heti hoidon päätyttyä. Pääsääntöisesti hoidosta tehtävillä merkinnöillä ja sen yhteydessä syntyvällä muulla aineistolla on kuitenkin pitempiäaikaista merkitystä. Potilasasiakirjatietojen säilytystarpeeseen vaikuttava varsinaisen hoidon tarpeiden ohella myös muut, esimerkiksi vahingonkorvausoikeudelliset säännökset. Potilasasiakirjojen säilytystarve vaihtelee siten asianomaisesta hoitokerrasta pysyvään säilytystarpeeseen.

Potilasasiakirjat tulee säilyttää sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (99/2001) liitteessä tarkoitettu aika. Tämän säilytysajan päätyttyä potilasasiakirjoja on mahdollista potilaslain 12 §:n 2 momentin mukaan säilyttää vain, jos se on välttämätöntä potilaan hoidon järjestämisen tai toteuttamisen kannalta. Säilyttämisen tarvetta on sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella säädetyn säilytysajan päätyttyä arvioitava vähintään viiden

vuoden välein, jollei laista tai henkilötietolain 43 §:n 2 momentissa tarkoitettusta tietosuojalautakunnan luvasta muuta johdu.

Lähinnä tieteellisen tutkimuksen tarpeita varten arkistolaitos on arkistolain nojalla määrännyt osan potilasasiakirjoista säilytettäväksi pysyvästi. Tämän vuoksi potilaslain 12 §:n 3 momentissa säädetään, että asiakirjojen säilyttämisestä pysyvästi säädetään arkistolaissa.

Sosiaali- ja terveysministeriön opas ”Potilasasiakirjojen laatiminen sekä niiden ja muun hoitoon liittyvän materiaalin säilyttäminen” sisältää yksityiskohtaisia ohjeita potilasasiakirjojen säilyttämisajoista.

21 § 2 mom. Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita työterveyshuollon asiakirjojen laatimisesta.

Työterveyshuollossa laaditaan myös asiakirjoja, jotka liittyvät esimerkiksi työpaikan olosuhteiden selvittämiseen tai ammattitautien toteamiseen ja joiden yhtenäisestä laatimisesta voi olla tarpeen antaa ohjeita. Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut tarkempia säännöksiä potilasasiakirjojen laatimisesta sekä niiden ja muun hoitoon liittyvän materiaalin säilyttämisestä asetuksella (99/2001).

5 LUKU

Erinäiset säännökset

22 §

Työterveyshuollon neuvottelukunta

22 § Työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä varten sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii työterveyshuollon neuvottelukunta, jonka kokoonpanosta, tehtävistä ja toiminnasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

neuvottelukunnan kokoonpano ja tehtävät

Työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä varten sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii työterveyshuollon neuvottelukunta, joka edustaa laissa tarkoitettua moniammatillisuutta. Työterveyshuollon järjestäminen edellyttää sosiaali- ja terveysministerin hallinnonalalla eri virastojen ja laitosten välistä yhteistoimintaa. Neuvottelukunta on tarkoitettu toimimaan työterveyshuollon suunnittelua, yleistä kehittämistä ja muutoin työterveyshuoltoa koskevien periaatteellisten ja laajakantoisten kysymysten käsittelyä varten. Neuvottelukunnassa on edustettuna asianomaisten hallinnonalojen virastot ja laitokset, työterveyshuollon toteuttamisen kannalta merkittävät yhteisöt sekä keskeiset työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöt. Neuvottelukunnalla voi olla myös jaostoja, jotka neuvottelukunta asettaa.

Neuvottelukunnan kokoonpanosta, tehtävistä ja toiminnasta säädetään valtioneuvoston asetuksella (784/1978).

23 §

Rangaistukset

23 § 1 mom. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta, on tuomittava työterveyshuollon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

yhteistoimintavelvoitteen rikkominen

Työterveyshuoltolain 8 §:n 2 momentissa on säädetty työnantajalle yhteistoimintavelvollisuus ennen lain 12 ja 14 §:ssä tarkoitettujen toiminnan aloittamista tai muun terveydenhuoltopalvelujen järjestämisen olennaisesti vaikuttavan asian ratkaisemista. Velvoitteen rikkomisesta työnantaja voidaan tuomita sakkoon.

23 § 2 mom. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta mitä 4 §:n 1 momentissa säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä tai ei noudata työsuojeluviranomaisen järjestämisvelvollisuuden sisällöstä antamaa päätöstä, on tuomittava työterveyspalvelujen laiminlyömisestä sakkoon.

työterveyspalvelujen järjestämisen rikkominen

Säännöksen mukaan rangaistavaa on yleisen työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuden rikkominen sekä työsuojeluviranomaisen järjestämisvelvollisuuden sisällöstä antaman velvoittavan päätöksen noudattamatta jättäminen. Näistä voidaan tuomita sakkoon. Käytännössä työsuojeluviranomainen velvoittaa työnantajan ensin tekemään tarvittavat toimenpiteet velvoittavalla päätöksellä. Tehostaakseen päätöstään työsuojeluviranomainen voi liittää siihen tarkoituksenmukaisen pakkokeinouhan, yleensä uhkasakon. Jos päätöstä ei noudateta, voidaan uhkasakko tuomita maksettavaksi ja velvoittaa laiminlyöty toimenpide edelleen suoritettavaksi ja asettaa uusi uhkasakko. Uhkasakon maksaminen ei vapauta velvollisuudesta korjata laiminlyönti. Vaikka useimmiten työnantaja asetetaan rikosoikeudelliseen vastuuseen vasta, kun hallinnolliset toimet eivät tehoa, ei syytteen nostaminen tai rangaistukseen tuomitseminen edellytä pakko- ja täytäntöönpanokeinojen käyttöä, esimerkiksi uhkasakon tuomitsemista.

23 § 3 mom. Rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä.

työturvallisuusmääräykset

Säännöksessä tarkoitettuja työturvallisuusmääräyksiä ovat rikoslain 47 luvun 8 §:n mukaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä tai tällaisen lain nojalla annettuja, työn turvallisuutta tai terveyttä koskevia säännöksiä tai yleisiä määräyksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

työturvallisuusmääräysten rikkominen

Vuonna 1995 voimaan tulleen rikoslain kokonaisuudistuksen yhteydessä rikoslakiin lisättiin työrikoksia koskeva 47 luku, johon koottiin kaikki vankeusrangaistuksen sisältäneet työrikossäännökset.

Rikoslain 47 luvun 1§:n 1 momentissa säädetään työturvallisuusrikoksesta. Säännöksen mukaan rangaistavaa on työturvallisuusmääräysten rikkominen ja työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttaminen sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistaminen. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkitö on laaja. Se sisältää moitittavuudeltaan ja muilta ominaisuuksiltaan toisistaan huomattavasti poikkevia tekoja ja laiminlyöntejä, joista kaikista säädetään rangaistukseksi sakkoa tai korkeintaan vuosi vankeutta.

Työturvallisuusrikos on virallisen syytteen alainen rikos. Syyttäväviranomaisella on siten asianomistajan tahdosta riippumaton oikeus ja myös virkavelvollisuus ajaa syytettä työturvallisuusrikoksesta todennäköisin perustein epäiltyä työnantajaa vastaan.

Rikoslain 47 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan työturvallisuusrikoksena ei pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään työturvallisuuslain 63 §:ssä tai työterveyshuoltolain 23 §:ssä. Näiden säädösten mukaan työnantaja voidaan tuomita sakkorangaistukseen.

23 § 4 mom. Ennen kuin virallinen syyttäjä nostaa syytteen tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten rikkomisesta, on hänen, jollei työsuojeluviranomainen ole ilmoittanut rikkomusta syytteeseen pantavaksi, hankittava asiasta lausunto sanotulta viranomaiselta. Virallisen syyttäjän tulee hyvissä ajoin, ennen kuin syyteasia otetaan tuomioistuimessa käsiteltäväksi, ilmoittaa siitä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että virallinen syyttäjä saa tietoonsa kaikki asiaan vaikuttavat seikat ennen syytteen nostamista koskevan päätöksen tekemistä. Käytännössä syyttäjät ovat yhteydessä työsuojeluviranomaisiin jo esitutkintavaiheessa.

24 § Valvonta

24 § 1 mom. Tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan järjestettäväksi kuuluvan työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivien terveyskeskusten, työterveyshuoltopalveluja tuottavien yksiköiden ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden toiminnan sekä työterveyshuoltopalvelujen sisällön lääketieteellinen valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle ja lääninhallitukselle siten kuin siitä erikseen säädetään.

sisällön lääketieteellinen valvonta

Sosiaali- ja terveysministeriö ja lääninhallitukset valvovat työterveyshuoltopalveluja tuottavia yksiköitä sekä työterveydenhuollon ammattihenkilöiden toimintaa. Valvonnasta säädetään yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain (152/1990) 13 ja 14 §:ssä sekä terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 24 §:ssä.

24 § 2 mom. Työsuojeluviranomaisten on, sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa on säädetty, valvottava, että työnantaja on järjestänyt tässä laissa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon.

valvonnan sisältö ja keinot

Työsuojeluviranomaisten on valvottava, että työnantaja on järjestänyt työterveyshuoltolaissa ja sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon eli vastaako työterveyshuolto toiminnaltaan ja toteuttamistavaltaan lainsäädännössä asetettuja vaatimuksia. Säännöksessä tarkoitettua valvontaa suorittavien työsuojeluviranomaisten toimivalta on määritelty työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta annetussa laissa. Kyseisen lain mukaan työsuojeluviranomaisella on valvontaa toteuttaakseen oikeus saada nähtäväkseen esimerkiksi työterveyshuoltosopimus, toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys. Työsuojeluviranomainen voi tarpeen vaatiessa tehdä tämän velvoitteen täyttämistä koskevan päätöksen ja velvoitteen noudattamisen tehosteeksi voidaan asettaa uhkasakko.

24 § 3 mom. Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyy erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto sosiaali- ja terveysministeriöltä tai sen määräämältä laitokselta tai viranomaiselta.

asiantuntijalausunto

Säännös mahdollistaa lausuntopyynnön ohjaamisen tahoille, joilla kussakin asiassa on nimenomainen asiantuntijuus; lausunnon tarkoituksen on saada puolueetonta ja asiantuntevaa tietoa siitä, mikä on kyseisen työpaikan työterveyshuollon laajuuden ja sisällön tarve. Säännöksessä tarkoitettu laitos voi olla esimerkiksi Työterveyslaitos.

24 § 4 mom. Edellä 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan valvonnasta säädetään erikseen.

muiden terveydenhuollon palvelujen valvonta

Säännöksen mukaan työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan valvonnasta eli työntekijöiden sairaanhoidon ja muiden terveydenhuoltopalvelujen järjestämisestä säädetään erikseen muun muassa yksityisestä terveydenhuollosta annetulla lailla ja sen nojalla annetulla asetuksella sekä terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetulla lailla ja sen nojalla annetulla asetuksella.

25 §

Työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja sopimusten tai kuvausten nähtävänäpito

25 § Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säädökset, työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä 12 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työpaikkaselvitys työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

nähtävänäpito

Säännös antaa työntekijöille mahdollisuuden tutustua toimintasuunnitelman sisältöön. Myös työsuojeluvaltuutetulla on työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaan oikeus saada muun muassa työterveyshuollon toimintasuunnitelma nähtäväkseen työnantajalta ja saada siitä jäljennös. Lisäksi työntekijöillä on työterveyshuoltolain 17 §:n 1 momentissa säädetty oikeus saada työterveyshuolloilta tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista.

liike- ja ammattisalaisuus

Nähtävänä pidossa on kuitenkin otettava huomioon, ettei nähtävillä pidettäviin asiakirjoihin sisälly liike- ja ammattisalaisuuksina salassa pidettäviä tietoja, eikä sellaisia potilasasiakirjoihin sisältyviä salassa pidettäviä tietoja, joista on säädetty laissa potilaan asemasta ja oikeuksista.

26 §

Voimaantulo

26 § 1 mom. Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002. Tällä lailla kumotaan 29 päivänä syyskuuta 1978 annettu työterveyshuoltolaki (743/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

26 § 2 mom. Ne terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka ovat tämän lain voimaantullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat tämän lain säännösten estämättä edelleen päteviä nykyisiin ja niitä vastaaviin työterveyshuollon tehtäviin.

Työterveyshuollossa toimivat terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka lain voimaantullessa olivat päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat edelleen päteviä työterveyshuoltolain voimaantulohetken mukaisiin ja niitä vastaaviin tehtäviin.

Työterveyshuollossa 1.1.2002 jälkeen toimintansa aloittaneita työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita koskevat työterveyshuoltolain 3 §:ssä mainitut pätevyys- ja koulutusvaatimukset.

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TYÖTERVEYSHUOLLOSSA

Työterveyshuoltolakiin sisältyy useita henkilötietojen käsittelyä työterveyshuollossa koskevia säännöksiä. Näiden säännösten lisäksi työterveyshuoltoa koskevat kaikki muutkin terveydenhuoltoon liittyvät henkilötietojen hankkimista, taltiointia, luovuttamista ja salassapitoa koskevat säännökset. Näistä tärkeimmät ja keskeisimmät sisältyvät henkilötietolakiin (523/1999), lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001) sekä lakiin potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992).

Edellä mainitut lait turvaavat perussoikeutena kuuluvaa yksityiselämän suojaa sekä muita tärkeitä perustuslaissa säädettyjä perusoikeuksia. Yksityisyyden suojaan kuuluu työnhakijan, työntekijän ja virkamiehen mahdollisimman suuri oikeus tietää ja päättää omien henkilötietojensa käsittelystä ja sisällöstä sekä oikeus tulla arvioiduksi oikeiden henkilötietojen perusteella.

Seuraavassa on selostettu työterveyshuoltoon liittyviä keskeisimpiä henkilötietojen käsittelyä koskevien lakien säännöksiä.

1. Perustuslaki

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Lisäksi 10 § 1 momentin mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Liittämällä samaan momenttiin yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan turvan sekä vaatimuksen henkilötietojen lakitasoisesta säätelystä, lainlaattija on katsonut, että henkilötietojen suoja kuuluu lähtökohtaisesti yksityiselämän suojan piiriin. Perusoikeusuudistusta koskevan hallituksen esityksen mukaan säännös viittaa tarpeeseen lainsäädännöllisesti turvata yksilön oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä, rekisteröinnissä ja käyttämisessä.

Muita yksityisyyden suojaa ja henkilön tiedollista itsemääräämisoikeutta turvaavia perustuslain säännöksiä, joilla on yhteys henkilötietojen käsittelyä koskevaan lainsäädäntöön, ovat esimerkiksi perustuslain 7 §:ssä säädetty oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen sekä perustuslain 6 §:ssä säädetty yhdenvertaisen kohtelun suoja.

2. Henkilötietolaki

Henkilötietolaki (523/1999) tuli voimaan 1.6.1999 ja sillä kumottiin aikaisempi henkilötietojen suojaa koskeva yleislaki, henkilörekisterilaki (471/1987). Henkilötietolain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia tietojenkäsittelyssä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista.

Henkilötietolaissa määritellään henkilötietojen käsittelyä koskevat keskeiset käsitteet ja henkilötietojen käsittelyn yleiset periaatteet. Laki on toissijainen yleislaki, jonka noudattamista valvoo tietosuojavaltuutettu.

2.1 Keskeiset käsitteet

Henkilötietolain 3 §:n mukaan tarkoitetaan:

- 1) **henkilötiedolla** kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi;
- 2) **henkilötietojen käsittelyllä** henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä;
- 3) **henkilörekisterillä** käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuva henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla taikka joka on järjestetty kortistoksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta;
- 4) **rekisterinpitäjällä** yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty;
- 5) **rekisteröidyllä** henkilöä, jota henkilötieto koskee;
- 6) **suostumuksella** kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdon ilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn.

2.2 Henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset periaatteet

Henkilötietolakiin sisällytetyn **huolellisuusvelvollisuuden** mukaan rekisterinpitäjän on käsiteltävä henkilötietoja huolellisesti (5 §). Lain mukainen **tarpeellisuusvaatimus** edellyttää, että käsiteltävien henkilötietojen tulee olla tarpeellisia sen henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen kannalta, joka rekisterinpitäjän on määriteltävä ennen tiedon keräämistä ja muodostamista rekisteriksi (6 § ja 9.1 §) Henkilörekisterissä olevien henkilötietojen käyttämiselle laki asettaa **käyttötarkoitussidonnaisuuden** vaatimuksen, jonka mukaisesti henkilötietoja saa käyttää tai muutoin käsitellä vain tavalla, joka ei ole yhteensopimaton ennalta määritellyn henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen kanssa (7 §). Lisäksi henkilötietojen käsittely on sallittua vain laissa säädettyillä edellytyksillä (8 §). Lakiin sisällytetty **virheettömyysvaatimus** puolestaan edellyttää rekisterinpitäjän huolehtivan siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä (9.2 §). Rekisterinpitäjällä on myös oltava rekisteriseloste, joka on pidettävä jokaisen saatavilla (10 §).

Tarpeettomuus- ja virheettömyysvaatimuksesta seuraa, että tarpeettomat, virheelliset ja vanhentuneet henkilötiedot on ilman aiheetonta viivytystä oma-aloitteisesti tai rekisteröidyn vaatimuksesta korjattava ja poistettava (29 §). Laissa on myös säädetty tarpeettomaksi tulleen rekisterin hävittämisestä (47 §).

Terveystietoa, sairautta tai vammaisuutta taikka näihin kohdistettuja hoitotoimenpiteitä pidetään henkilötietolain mukaan arkaluontoisina henkilötietoina, joiden käsittely on sallittu vain poikkeuksellisesti eli laissa erikseen mainituissa tapauksissa (11 § ja 12 §).

2.3 Rekisteröidyn oikeudet

Henkilötietolakiin sisältyvän rekisterinpitäjän informointivelvollisuuden mukaisesti rekisterinpitäjän on huolehdittava siitä, että rekisteröity voi saada tiedon rekisterinpitäjästään, henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta sekä siitä, mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan samoin kuin ne tiedot, jotka ovat tarpeen rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi (24 §). Tämän velvollisuuden avulla pyritään turvaamaan, että rekisteröity on tietoinen itseään koskevien henkilötietojen käsittelystä. Lisäksi henkilötietolaissa säädetään rekisteröidyn tarkastusoi-

keudesta, jonka mukaan rekisteröidyllä on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada tietää, mitä häntä koskevia tietoja rekisteriin on tallennettu tai, ettei rekisterissä ole häntä koskevia tietoja (26 §). Tätä tarkastusoikeutta on kuitenkin eräiden laissa säädettyjen tilanteiden osalta rajoitettu (27 §). Pyyntö tarkastusoikeuden käyttämisestä on tehtävä sille lääkärille tai muulle terveydenhuollon ammattihenkilölle, joka huolehtii tietojen hankkimisesta rekisteröidyn suostumuksella ja antaa tälle tiedon rekisterissä olevista merkinnöistä (28 §).

3. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, jäljempänä työelämän tietosuojalaki, tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin nimenomaan työelämän alueella. Laki on erityislaki, jonka ohella henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan edellä selostetun henkilötietolain säännöksiä. Työelämän tietosuojalakia sovelletaan sen 2 §:n mukaan kaikkiin työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä myös työnhakijaan.

Työelämän tietosuojalakia on ehdotettu muutettavaksi ja asiaa koskeva hallituksen esitys (HE 162/2003 vp) on annettu eduskunnalle 5.12.2003. Ehdotukseen sisältyy huumausainetestaukseen liittyviä säännöksiä.

3.1 Tarpeellisuusvaatimus

Työelämän tietosuojalain 3 §:ssä säädetään lain soveltamisen kannalta keskeisestä tarpeellisuusvaatimuksesta. Säännöksen mukaan työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tästä ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

3.2 Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työelämän tietosuojalain 4 §:ssä säädetään työntekijän henkilötietojen keräämisestä ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Säännöksen tarkoitus on varmistaa tietojen oikeellisuus ja se, että työntekijä tietää, mitä tietoja hänestä kerätään.

Säännöksen mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Työnantaja voi kerätä työntekijää koskevia henkilötietoja myös muualta, jos työntekijä antaa suostumuksen näiden tietojen keräämiseen. Suostumus voi olla kirjallinen tai suullinen. Muualta kerättävien tietojen tulee kuitenkin olla lain 3 §:n mukaisesti tarpeellisia.

Työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kerättävät henkilötiedot kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

3.3 Tiedot työntekijän terveydentilasta

Työelämän tietosuojalain 8 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja. Työntekijän terveydentilatietojen käsittely arkaluonteisina tietoina on kiellettyä lukuun ottamatta niitä tilanteita, joista säädetään tässä pykälässä.

Lain 8 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä työntekijän terveydentilatietoja vain, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen nimenomaisella kirjallisella suostumuksellaan kolmannelta. Kun työntekijä itse toimittaa lääkärintodistuksen työnantajalle, on sen katsottava olevan vapaaehtoinen, tietoinen tahdonilmaisuus ja täyttävän samalla suostu-

muksen tunnusmerkistön. Sen sijaan, jos lääkärintodistus toimitetaan työnantajalle jonkun kolmannen osapuolen toimesta, tarvitaan luovuttamiseen nimenomainen lupa, jonka on oltava kirjallinen. Suostumuksesta huolimatta työnantajan tietojen käsittelyoikeutta rajoittaa lain 3 §:ssä tarkoitettu tietojen tarpeellisuusvaatimus.

Edellä sanotuissa tapauksissakin työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja vain, jos se on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai perustellusta syystä työntekijän työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa on erikseen säädetty. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveystietoja on siten laissa selkeästi rajattu vain tiettyihin tarkoituksiin silloinkin, kun työntekijä vapaaehtoisesti toimittaa työnantajalle terveydentilaansa koskevia tietoja.

Lain 8 § 1 momentissa tarkoitettut tiedot voivat olla tarpeellisia sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana. Työnhakulomakkeissa ei kuitenkaan tule kysyä yksityiskohtaisia terveyteen liittyviä tietoja, vaan kysymykset tulisi rajoittaa siten, että ne koskevat työn luonne huomioon ottaen tietoja, jotka voivat rajoittaa työtehtävien hoitamista.

3.3.1 Sairausajan palkka

Työelämän tietosuojalain 8 §:n 1 momentin perusteella työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän yksityiskohtaisia terveydentilatietoja, jos se on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi. Sairausajan palkanmaksusta on säännöksiä ja määräyksiä sekä työ- ja virkaehtosopimuksissa. Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan varsin kattavasti paitsi järjestäytyneessä työnantajakentässä myös työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella työnantajaliittoihin kuulumattomissa yrityksissä.

3.3.2 Työkykyisyyden selvittäminen

Työelämän tietosuojalain 8 §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja myös, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella. Kysymykseen voi tulla esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä on käynyt muun kuin työterveyslääkärin vastaanotolla siitä syystä, ettei työterveyshuolto kata sanottuja sairaanhoitopalveluja tai jos työntekijä voimatta tai haluamatta käyttää työterveyshuollon palveluja haluaa selvittää alentunutta työkykyään.

3.3.3 Muu lainsäädäntö

Työelämän tietosuojalain 8 §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on lisäksi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa on erikseen säädetty. Säännös tarkoittaa ensisijaisesti sitä, että työnantaja voi käsitellä terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin on säädetty työturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa lainsäädännössä.

Säännöksen nojalla työnantajalla on oikeus käsitellä ilman diagnoositietoja muun muassa terveydenhuollon ammattihenkilöiden tekemiä arvioita työntekijän työkykyisyydestä tehtäväänsä. Terveydentilatietojen käsittely on myös sallittua, jos se on tarpeen työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen arvioimiseksi, siltä osin kuin se on työnantajan velvollisuus. Säännöksellä ei rajoiteta myöskään työnantajan mahdollisuuksia selvittää työntekijän ominaisuuksia siten, että työolosuhteet voidaan mitoittaa oikein. Vajaakuntoisen työntekijän osalta saatavaa olla erityisiä tarpeita myös terveydentilatietojen käsittelyyn. Terveydentilatietojen käsittely voi olla tarpeellista myös työkykyä ylläpitävän toiminnan yhteydessä.

3.4 Terveystietojen käsittelyt henkilöt

Työelämän tietosuojalain 8 §:n 2 momentin mukaan työntekijää koskevia terveystietoja voivat käsitellä ainoastaan ne henkilöt, jotka valmistelevat tai tekevät mainittujen tietojen perusteella työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä ne henkilöt, jotka joutuvat käsittelemään työntekijän terveystietoja. Mikäli yksittäisiä henkilöitä ei voida nimetä, tulee työnantajan määrittää tehtävät, joihin sisältyy terveystietojen käsittelyä. Kyseisiä henkilöitä voisivat olla esimerkiksi palkanlaskentaja työsuhteasioita käsittelevät henkilöt mukaan lukien työntekijän esimiehet, jos he tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä. Nimeämisen ensisijaisena tavoitteena on rajoittaa niiden henkilöiden piiriä, jotka saavat käsitellä terveystietoja. Toiseksi säännöksen valvonnan kannalta on tärkeää, että työntekijät voivat tietää, ketkä terveystietoja käsittelevät.

Lain 8 § 2 momentissa säädetään lisäksi terveystietojen arkaluontoisuudesta johtuen ja työntekijän yksityisyyden riittäväksi suojaamiseksi, että terveystietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättämisen jälkeen. Tämän vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta voidaan rangaista lain 11 §:ssä säädettyllä tavalla.

3.5 Terveystietojen säilyttäminen

Työelämän tietosuojalain 8 §:n 3 momentti edellyttää, että työntekijän terveystietoja säilytetään erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tämän vuoksi henkilötietolain 7 luvun tietoturvallisuutta ja tietojen säilytystä koskevien säännösten mukaiset suojatoimet on otettava erityisesti huomioon terveystietoja käsiteltäessä. Terveystiedot tulee tallettaa ja säilyttää lukitussa tai muussa vastaavassa tietojen luottamuksellisuuden turvaavassa tilassa. Tietojen tulee olla lisäksi erillään muista työntekijää koskevista henkilötiedoista.

Kuten edellä tämän liitteen henkilötietolakia koskevassa osiossa on todettu, henkilötietolain 9 §:n 2 momentin mukaan työnantajan rekisterinpitäjänä on huolehdittava siitä, ettei vanhentuneita henkilötietoja käsitellä. Lisäksi lain 12 §:n 2 momentin mukaan arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa mainittua perustetta. Tämän perusteella muun muassa terveystietoja voidaan säilyttää vain niin kauan kuin se on tarpeen niiden käyttötarkoituksen kannalta. Henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan arkaluonteisten tietojen oikeutetunkin käsittelyn tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Nämä säännökset tulevat sovellettaviksi myös silloin, kun työnantaja käsittelee työntekijän terveystietoja koskevia tietoja.

3.6 Huumausaine- ja alkoholitesteihin liittyvät ehdotetut säädösmuutokset

Nykyisessä työelämän tietosuojalaissa ei ole nimenomaisia säännöksiä huumausaine- ja alkoholitestauksesta. Tietosuoja ja työntekijän valvonta- työryhmä ehdotti kesäkuussa 2003 valmistuneessa yksimielisessä muistiossaan lakia uudistettavaksi siten, että yksityisyyden suojasta siihen lisättäisiin muun muassa huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä koskeva erillinen luku. Myös työterveyshuoltolakiin, yhteistoimintalainsäädäntöön ja virkamiehiä koskeviin lakeihin tehtäisiin ehdotuksesta johtuvia muutoksia. Laki (759/2004) tulee voimaan 1.10.2004.

4. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista

Potilaan asemasta ja oikeuksista annettua lakia, jäljempänä potilaslaki, sovelletaan potilaan asemaan ja oikeuksiin terveyden- ja sairaanhoitoa järjestettäessä. Potilaslaki on toissijainen yleislaki, jota sovelletaan, ellei muussa laissa toisin säädetä.

Myös potilaslakiin sisältyy henkilötietojen käsittelyyn liittyviä säännöksiä. Lain 12 §:ssä säädetään potilasasiakirjoista ja muusta hoitoon liittyvästä materiaalista ja lain 13 §:ssä säädetään potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen salassapidosta. Nämä säännökset tulevat sovellettaviksi työterveyshuollossa työterveyshuoltolain 21 §:ään sisältyvän viittaussäännöksen kautta ja säännösten sisältöä on kuvattu myös kyseisen pykälän kohdalla soveltamisoppaan tekstissä.

Potilaslain 12 §:n 1 momentin terveydenhuollon ammattihenkilön tulee merkitä potilasasiakirjoihin potilaan hoidon järjestämisen, suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan turvaamiseksi tarpeelliset tiedot. Terveydenhuollon toimintayksikön ja itsenäisesti ammattiaan harjoittavan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee säilyttää potilasasiakirjat sekä tutkimuksessa ja hoidossa syntyvät biologista materiaalia sisältävät näytteet ja elinmallit potilaan hoidon järjestämisen ja toteuttamisen, hoitoon liittyvien mahdollisten korvausvaatimusten ja tieteellisen tutkimuksen edellyttämä aika. Potilasasiakirjat, näytteet ja mallit tulee hävittää välittömästi sen jälkeen, kun niiden säilyttämiselle ei ole edellä tarkoitettua perustetta.

Potilaslain 12 §:n 2 momentin potilasasiakirjojen laatimisesta sekä niiden ja 1 momentissa tarkoitettujen näytteiden ja mallien säilyttämisestä sekä käyttötarkoituksen perusteella määräytyistä säilytysajoista säädetään tarkemmin sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella. Potilasasiakirjoja, näytteitä ja malleja saa säilyttää sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella säädetyn säilytysajan päätyttyä, jos se on välttämätöntä potilaan hoidon järjestämisen tai toteuttamisen kannalta. Säilyttämisen tarvetta on sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella säädetyn säilytysajan päätyttyä arvioitava vähintään viiden vuoden välein, jollei laista tai henkilötietolain 43 §:n 2 momentissa tarkoitettua tietosuojalautakunnan luvasta muuta johdu. Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut potilasasiakirjojen laatimisesta sekä niiden ja muun hoitoon liittyvän materiaalin säilyttämisestä asetuksen (99/2001). Tässä asetuksessa on yksityiskohtaisesti säädetty säilytysajoista.

Potilaslain 13 §:n 1 momentin mukaan potilasasiakirjoihin sisältyvät tiedot ovat salassapidettäviä.

Potilaslain 13 §:n 2 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö tai muu terveydenhuollon toimintayksikössä työskentelevä taikka sen tehtäviä suorittava henkilö ei saa ilman potilaan kirjallista suostumusta antaa sivulliselle potilasasiakirjoihin sisältyviä tietoja. Jos potilaalla ei ole edellytyksiä arvioida annettavan suostumuksen merkitystä, tietoja saa antaa hänen laillisen edustajansa kirjallisella suostumuksella. Sivullisella tarkoitetaan tässä laissa muita kuin asianomaisessa toimintayksikössä tai sen toimeksiannosta potilaan hoitoon tai siihen liittyviin tehtäviin osallistuvia henkilöitä. Salassapitovelvollisuus säilyy palvelussuhteen tai tehtävän päättymisen jälkeen.

Potilaslain 13 §:n 3 momentin mukaan sen estämättä, mitä 2 momentissa säädetään, saadaan antaa:

- 1) potilasasiakirjoihin sisältyviä tietoja, jos tiedon antamisesta tai oikeudesta tiedon saamiseen on laissa erikseen nimenomaisesti säädetty;
- 2) potilaan tutkimuksen ja hoidon järjestämiseksi tarpeellisia tietoja toiselle terveydenhuollon toimintayksikölle tai terveydenhuollon ammattihenkilölle sekä yhteenveto annettusta hoidosta potilaan hoitoon lähettäneelle terveydenhuollon toimintayksikölle tai terveydenhuollon ammattihenkilölle ja potilaan hoidosta vastaavaksi lääkäriksi mahdollisesti nimetyille lääkärille potilaan tai hänen laillisen edustajansa suullisen suostumuksen tai asiayhteydestä muuten ilmenevän suostumuksen mukaisesti;
- 3) potilaan tutkimuksen ja hoidon järjestämiseksi tai toteuttamiseksi välttämättömiä tietoja toiselle suomalaiselle tai ulkomaiselle terveydenhuollon toimintayksikölle tai terveydenhuollon ammattihenkilölle, jos potilaalla ei ole mielenterveydenhäiriön, kehitysvammaisuuden tai muun vastaavan syyn vuoksi edellytyksiä arvioida annettavan suostumuksen

merkitystä eikä hänellä ole laillista edustajaa, taikka jos suostumusta ei voida saada potilaan tajuttomuuden tai muun siihen verrattavan syyn vuoksi;

- 4) tajuttomuuden tai muun siihen verrattavan syyn vuoksi hoidettavana olevan potilaan lähiomaiselle tai muulle hänen läheiselleen tieto potilaan henkilöstä ja hänen terveydentilastaan, jollei ole syytä olettaa, että potilas kieltäisi näin menettelemästä; sekä
- 5) kuolleen henkilön elinaikana annettua terveyden- ja sairaanhoitoa koskevia tietoja perustellusta kirjallisesta hakemuksesta sille, joka tarvitsee tietoja tärkeiden etujensa tai oikeuksiensa selvittämistä tai toteuttamista varten siltä osin kuin tiedot ovat välttämättömiä etujen tai oikeuksien selvittämiseksi tai toteuttamiseksi; luovutuksensaaja ei saa käyttää tai luovuttaa tietoja edelleen muuhun tarkoitukseen.

Potilaslain 13 §:n 4 momentin mukaan edellä 3 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla asia-yhteydestä ilmenevällä suostumuksella tarkoitetaan muuta kuin kirjallisesti tai suullisesti annettua suostumusta, jonka potilas on antanut vapaaehtoisesti tietoisena tietojen luovuttamisesta, luovutuksensaajasta, luovutettavista tiedoista sekä luovutettavien tietojen käyttötarkoituksesta ja luovuttamisen merkityksestä.

Potilaslain 13 §:n 5 momentin mukaan edellä 2 ja 3 momentissa tarkoitettusta tietojen luovuttamisesta ja sen perusteesta tulee tehdä merkintä potilasasiakirjoihin.

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI (1383/2001)

1 LUKU

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.

2 §

Soveltoamisala

Tätä lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002). (23.8.2002/752)

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisessä noudetaan soveltuvin osin, mitä tässä laissa säädetään.

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) **työterveyshuollolla** työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä;
- 2) **työkykyä ylläpitävällä toiminnalla** yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä;
- 3) **työterveyshuollon palvelujen tuottajalla** sitä organisaatiota tai henkilöä, joka tämän lain 7 §:n mukaisesti huolehtii työnantajan järjestettäväksi kuuluvasta tai työnantajan vapaaehtoisesti järjestämästä työterveyshuollosta;
- 4) **työterveyshuollon ammattihenkilöllä** terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus;
- 5) **työterveyshuollon asiantuntijalla** henkilöitä, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys;

- 6) **yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä** yrittäjien eläkelaisissa (468/1969) tai maatalousyrittäjien eläkelaisissa (467/1969) tarkoitettua henkilöä; sekä
- 7) **hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä** työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatettavia yleisiä periaatteita siten kuin tässä laissa säädetään sekä ottaen huomioon työterveyttä koskeva tietämys ja kokemus ja työterveyshuollon yleiset periaatteet.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin 1 momentin 4 kohdassa tarkoitusta koulutuksesta, 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista riittävästä tiedoista ja 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettua hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista.

2 LUKU

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin tässä laissa säädetään.

5 §

Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat

Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaa koskeissa asioissa siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan, ja heillä tulee olla tämän lain 3 §:ssä tarkoitettu pätevyys sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot.

Työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein, ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskee myös itsenäisenä ammatinharjoittajana työterveyshuoltotehtävissä toimivaa terveydenhuollon ammattihenkilöä.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä.

6 §

Työterveyshuollon palveluista sopiminen

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava.

Jos työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, sen tulee sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitettut seikat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

7 §

Palvelujen tuottaminen

Työnantaja voi järjestää tässä laissa tarkoitetut työterveyshuollon palvelut:

- 1) hankkimalla tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitetulta terveyskeskukselta;
- 2) järjestämällä tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa; tai
- 3) hankkimalla tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä.

8 §

Yhteistoiminta

Kun työnantaja valmistelee työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi samoin kuin antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 12 ja 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muutamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotuksia ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä tulee käsitellä yhteistoiminnassa siten kuin 1 momentissa säädetään.

9 §

Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on oikeus korvaukseen tässä laissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa (364/1963) säädetään.

10 §

Työntekijän suojelu

Jos työntekijälle suoritettu terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön.

3 LUKU

Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä 1, 4 ja 12 §:ssä säädetään. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain.

Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämissohjelmaa tai -suunnitelmaa.

12 §

Työterveyshuollon sisältö

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

- 1) työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnin ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;
- 2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;
- 3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyys ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;
- 4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskeissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;
- 5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;
- 6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;
- 7) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen; (23.8.2002/752)
- 8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä
- 9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut tehtävät toteutetaan soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa.

Yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on työterveyshuollon asiantuntemusta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä tavanomaisina pidettävistä menetelmistä ja keinoista.

13 §

Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:

- 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään.

14 §

Muut terveydenhuollon palvelut

Työnantaja voi 12 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

4 LUKU

Tietojen käsittely työterveyshuollossa

15 §

Työnantajan velvollisuus antaa tietoja

Työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelystä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

16 §

Työntekijän velvollisuus antaa tietoja

Työntekijän on pyynnöstä annettava työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tiedot havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan.

17 §

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus

Työterveyshuollon palvelujen tuottajan on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorit-

tamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä.

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyskehittämisen kannalta.

18 §

Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen

Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Työterveydenhuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa sen estämättä, mitä potilasasiakirjojen salassapidosta potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään, antaa:

- 1) työnantajalle erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon;
- 2) työsuojeluviranomaiselle ja työsuojeluvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettulle asiantuntijalle työsuojelun valvontaa varten edellä 1 kohdassa tarkoitettua lausunnon; sekä
- 3) työterveyshuollon palvelujen tuottajalle terveydellisen vaaran seurantaan varten tämän pyynnöstä tiedot sellaisen potilaana olleen työntekijän terveystarkastuksista, joka on työskennellyt erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä ja joka on siirtynyt vastaavalla tavalla vaaralliseen työhön sen työnantajan palvelukseen, jonka työterveydenhuollosta tietoa pyytävä työterveyshuollon palvelujen tuottaja vastaa.

19 §

Työnantajalle toimitettu lääkärinlausunto

Työnantaja saa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (477/2001) 8 §:n 2 momentin estämättä luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tässä laissa säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten työntekijän työnantajalle luovuttaman työkykyään koskevan lääkärintodistuksen tai -lausunnon, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

20 §

Viranomaisten tiedonsaantioikeus

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ja sen määräämällä asiantuntijalaitoksella on oikeus saada tämän lain mukaisten tehtäviensä hoitamiseksi tarvittavia tietoja työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivilta terveydenhuollon toimintayksiköiltä ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä.

21 §

Työterveyshuollon asiakirjojen laatiminen ja säilyttäminen

Työterveyshuollon potilasasiakirjojen laadinnasta ja säilyttämisajoista on voimassa, mitä potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita työterveyshuollon asiakirjojen laatimisesta.

5 LUKU

Erinäiset säännökset

22 §

Työterveyshuollon neuvottelukunta

Työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä varten sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii työterveyshuollon neuvottelukunta, jonka kokoonpanosta, tehtävistä ja toiminnasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

23 §

Rangaistukset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta, on tuomittava **työterveyshuollon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta** sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta mitä 4 §:n 1 momentissa säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä tai ei noudata työsuojeluviranomaisen järjestämisvelvollisuuden sisällöstä antamaa päätöstä, on tuomittava **työterveyspalvelujen laiminlyömisestä** sakkoon.

Rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä.

Ennen kuin virallinen syyttäjä nostaa syytteen tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten rikkomisesta, on hänen, jollei työsuojeluviranomainen ole ilmoittanut rikkomusta syytteeseen pantavaksi, hankittava asiasta lausunto sanotulta viranomaiselta. Virallisen syyttäjän tulee hyvissä ajoin, ennen kuin syyteasia otetaan tuomioistuimessa käsiteltäväksi, ilmoittaa siitä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

24 §

Valvonta

Tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan järjestettäväksi kuuluvan työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivien terveyskeskusten, työterveyshuoltopalveluja tuottavien yksiköiden ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden toiminnan sekä työterveyshuoltopalvelujen sisällön lääketieteellinen valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle ja lääninhallitukselle siten kuin siitä erikseen säädetään.

Työsuojeluviranomaisten on, sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa on säädetty, valvottava, että työnantaja on järjestänyt tässä laissa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon.

Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyä erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto sosiaali- ja terveysministeriöltä tai sen määräämältä laitokselta tai viranomaiselta.

Edellä 14 §:ssä tarkoitetun toiminnan valvonnasta säädetään erikseen.

25 §

Työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja sopimusten tai kuvausten nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säädökset, työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä 12 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työpaikkaselvitys työntekijöiden nähtävänä työpaikalla.

26 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002. Tällä lailla kumotaan 29 päivänä syyskuuta 1978 annettu työterveyshuoltolaki (743/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Ne terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka ovat tämän lain voimaantullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat tämän lain säännösten estämättä edelleen päteviä nykyisiin ja niitä vastaaviin työterveyshuollon tehtäviin.

HE 114/2001, StVM 36/2001

VALTIONEUVOSTON ASETUS

hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)

1 LUKU

Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet

1 §

Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan tulee järjestää työterveys-huolto käyttäen työterveyshuoltolain (1383/2001) 3 §:n 1 momentin 4 ja 5 kohdissa määriteltyjä työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita.

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollossa noudatetaan soveltuvin osin, mitä tässä asetuksessa säädetään.

2 §

Työterveyshuollon tavoitteet ja toimintatapa

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

Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluu hyvä ammattikäytäntö, monitieteinen ja moniammatillinen toimintatapa, tarvittava tieto työpaikan työolosuhteista sekä työterveyshuoltolain 12 §:ssä tarkoitettu yhteistyö ja -toiminta. Työterveyshuollon tulee olla jatkuvaa toimintaa, johon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun jatkuva parantaminen.

3 §

Suunnittelu

Työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa tulee määritellä työterveyshuollon tavoitteet, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tarve, toimintatavat ja keinot, joilla ehkäistään työstä ja työympäristöstä, työpaikan rakenteesta ja työn järjestelyistä aiheutuvia terveysvaaroja ja -haittoja sekä ylläpidetään ja edistetään työympäristön ja työyhteisön terveellisyyttä ja toimivuutta sekä työntekijän terveyttä ja työkykyä.

Työterveyshuollon sisältöä suunniteltaessa tulee käyttää terveysvaarojen ja -haittojen arviointiin soveltuvia menetelmiä ja monitieteistä tietoa työn ja terveyden välisistä suhteista ja niiden hallinnasta sekä terveyden edistämisestä.

4 §

Toteuttaminen

Työterveyshuoltoa tulee toteuttaa työhön, työympäristöön, työyhteisöön ja työntekijöihin kohdistuvien toimenpitein ja menetelmin.

Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä tulee selvittää muun muassa seuraavia tekijöitä:

- 1) työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;
- 2) työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus;
- 3) työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky;
- 4) työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen ja muu sairastumisen vaara;
- 5) työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka;
- 6) työaikajärjestelyt, mukaan lukien sellainen yötyö, jolla on terveysvaikutuksia;
- 7) työolosuhteiden muutostilanteet;
- 8) henkilöstörakenne työpaikalla;
- 9) eri työ- ja palvelussuhdemuotoihin, kuten lyhytaikaisiin työsuhteisiin ja muihin työjärjestelyihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat; sekä
- 10) edellä mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset.

Työterveyshuollon tulee selvittää 2 momentissa mainitut seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä aloitteita ja ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle:

- 1) toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työympäristön ja työmenetelmien parantamiseksi ja kehittämiseksi työpaikalla;
- 2) työntekijään ja eri työntekijäryhmiin kohdistuvista toimenpiteistä terveydentilan seuraamiseksi ja terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi; sekä
- 3) työn ja työolosuhteiden kehittämiseksi ja terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi.

2 LUKU

Työterveyshuollon sisältö

5 §

Työterveyshuollon menetelmät

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee käyttää tieteellisesti tai kokemusperäisesti parhaita, tarkoituksenmukaisia ja luotettavia menetelmiä. Menetelmien tulee lisäksi olla tehokkaita ja vaikuttavia.

6 §

Työpaikkaselvityksen määritelmä ja tavoitteet

Työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista ja arviointia sekä ehdotusten tekemistä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

7 §

Työpaikkaselvityksen tekeminen

Työpaikkaselvitys tulee tehdä toiminta-suunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvityksen

avulla selvitetään ja toteutetaan 4 §:stä johtuvat toimenpiteet 5 §:ssä mainituin menetelmin yhteistyössä työpaikan eri tahojen kanssa.

Työpaikkaselvityksestä laaditussa asiakirjassa tulee esittää johtopäätökset työolosuhteiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja tarvittavat toimenpide ehdotukset.

8 §

Terveystarkastuksen määritelmä ja tavoite

Terveystarkastuksella tarkoitetaan kliinisillä tutkimuksilla tai muilla tarkoituksenmukaisilla ja luotettavilla menetelmillä suoritettua terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevaa tarkastusta sekä terveyden edistämiseen liittyvää terveyden tilan selvittämistä.

Terveystarkastuksen tavoitteena on:

- 1) työperäisten sairauksien oireiden tunnistaminen tarvittaviin toimiin ryhtyminen niiden ennaltaehkäisemiseksi;
- 2) työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn arviointi, ylläpitäminen ja edistäminen sekä niihin vaikuttavien tekijöiden seuranta;
- 3) tietojen hankkiminen työstä, työolosuhteista ja työyhteisön toimivuudesta;
- 4) tietojen antaminen työhön liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista sekä ohjaus terveellisiin ja turvallisiin työtapoihin, joka sisältää opastuksen henkilökohtaisten suojaimien käytöstä; sekä
- 5) mahdollisimman varhainen tarpeellisen hoidon ja kuntoutustarpeen selvittäminen sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen.

9 §

Terveystarkastuksen sisältö

Terveystarkastuksen sisältö vaihtelee työn vaatimusten, altisteiden ja työntekijän ominaisuuksien mukaan.

Terveystarkastuksen sisältöä ja käytettäviä menetelmiä suunniteltaessa tulee ottaa lisäksi huomioon 4 §:ssä mainitut seikat, aikaisempi altistuminen sekä työntekijän altistuminen myös muille kuin välittömästi työstä ja työpaikan olosuhteista johtuville tekijöille.

10 §

Terveystarkastuksen tekeminen

Terveystarkastus on, jollei tarkastusta ole toimitettava muun lain nojalla, suoritettava:

- 1) sijoitettaessa työntekijä työtehtäviin, joista aiheutuu erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa taikka työtehtävien muutoin sitä edellyttäessä;
- 2) työntekijän työskennellessä erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa aiheuttavissa työtehtävissä;
- 3) työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä;
- 4) normaalista poikkeavien työvuorojen tai yötyön sitä edellyttäessä;
- 5) uusien käyttöön otettavien aineiden ja menetelmien terveysvaikutusten sitä edellyttäessä;
- 6) tarvittaessa työntekijän terveydentilan toteamiseksi myös altistumisen loputtua;
- 7) työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella;
- 8) tarpeen vaatiessa työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa; sekä
- 9) sairausvaiheiden yhteydessä työntekijän terveydentilan ja työkyvyn sitä edellyttäessä.

11 §

Vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen

Työnantajan tulee järjestää työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen työterveyshuoltolain 12 § 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettu sairauden, vian tai vamman vuoksi vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen. Toimenpiteiden tulee suuntautua vajaakuntoisen työntekijän työhön, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen sekä tarvittaessa työjärjestelyihin. Jos työterveyshuollon toiminnalla ja työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työntekijän työkykyä, häntä tulee neuvoa kuntoutusta koskevista asioista tai hänet tulee ohjata hoitoon taikka lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen.

Asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi tulee ryhtyä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvttömyyden uhatessa. Työkyvyn ylläpitämisessä ja palauttamisessa tulee ottaa huomioon 1 momentissa mainitut seikat.

12 §

Neuvonta ja ohjaus

Tietoja, neuvontaa ja ohjausta tulee antaa:

- 1) työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä toimintaa aloitettaessa ja toiminnan eri vaiheissa;
- 2) työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista, niiden merkityksestä ja niiltä suojautumisesta sekä ensiapujärjestelyistä;
- 3) terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloitettaessa ja tarvittaessa työn kesäessä;
- 4) ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä;
- 5) muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta;
- 6) työn, työympäristön ja työyhteisön parantamisesta sekä työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä työuran eri vaiheissa;
- 7) päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta;
- 8) työmenetelmiin, työjärjestelyihin ja työ-aikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin ja niiden muutoksiin liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista ja niiden hallinnasta;
- 9) työhön liittyvän fyysisen ja henkisen väkivallan ehkäisemisestä ja hallinnasta sekä;
- 10) työttömyyden uhatessa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettut seikat tulee ottaa huomioon annettaessa selvitys työntekijän työn kuormittavuudesta.

Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta.

13 §

Työkyvyn ylläpitäminen

Työterveyshuoltolain 3 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu työkykyä ylläpitävä toiminta tulee toteuttaa ensisijaisesti työpaikalla sisäisin toimenpitein.

Työpaikalla työterveyshuoltolain 12 § 1 momentin 1–9 kohtien perusteella tehtävien toimenpiteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa tulee ottaa huomioon työkyvyn tukeminen ja edistäminen sekä terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy.

14 §

Ensiapuvalmius

Työterveyshuollon tulee osallistua työturvallisuuslain (299/1958) 36 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen.

Työpaikkaselvityksessä tulee arvioida ensiapuvalmiuden tarve. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon ensiaputaitojen ja -välineiden tarve ja työpaikan erityisvaatimukset. Suunnittelu tulee toteuttaa yhteistyössä työterveyshuoltolain 12 §:n 2 momentin mukaisesti ja tarvittaessa väestönsuojelu- sekä pelastustoimen organisaatioiden edustajien kanssa. Suunnittelussa tulee huomioida ensiapuvalmiudet suuronnettomuustapauksissa.

Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös työstä tai työtilanteistä johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta ja ohjaus.

15 §

Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Työterveyshuollon laatua tulee arvioida seuraamalla:

- 1) toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä;
- 2) työntekijöiden altistumista, työtapaturmia ja ammattitauteja;
- 3) terveydentilaa, työkykyä ja sairauspoissaoloja;
- 4) työterveyshuollon omia toimintatapoja;
- 5) tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista; sekä
- 6) asiakastytyväisyyttä.

3 LUKU

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus

16 §

Työterveyshuollossa toimivat lääkärit

Työterveyshuollossa päätoimisesti toimivan laillistetun lääkärin tulee olla työterveyshuollon erikoislääkäri. Päätoimiseksi katsotaan henkilö, joka työskentelee työterveyshuollon tehtävissä keskimäärin 20 tuntia tai enemmän viikossa.

Työterveyshuollossa osa-aikaisesti toimivalla laillistetulla lääkäriillä tulee olla vähintään seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirtymisestä.

Mitä edellä 1 ja 2 momentissa on säädetty, ei sovelleta erikoistuvaan lääkäriin, vaan tästä on säädetty erikseen erikoislääkärin tutkinnosta annetussa asetuksessa (678/1998).

17 §

Työterveyshuollossa toimivat terveydenhoitajat

Työterveyshuollossa päätoimisesti toimivalla laillistetulla terveydenhoitajalla tulee olla terveydenhoitajan pätevyys ja ammattikorkeakoulussa suoritettujen työterveyshuollon erikoistumisopinnot tai vähintään seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirtymisestä.

Päätoimiseksi katsotaan henkilö, joka työskentelee työterveyshuollon tehtävissä keskimäärin 20 tuntia tai enemmän viikossa.

18 §

Työterveyshuollon asiantuntijat

Asiantuntijoilla tarkoitetaan henkilöä, jolla on:

- 1) laillistetun fysioterapeutin pätevyys ja ammattikorkeakoulussa suoritettujen työterveyshuollon erikoistumisopinnot tai vähintään seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa asiantuntijatoiminnan aloittamisesta;
- 2) laillistetun psykologin pätevyys ja vähintään seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa asiantuntijatoiminnan aloittamisesta; tai
- 3) työhygienian, ergonomian, teknisen, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian tai liikunnan alan soveltuva korkeakoulu- tai muu vastaava alan aikaisempi ammatillinen tutkinto ja riittävät tiedot työterveyshuollosta, jolla tarkoitetaan vähintään yhden opintoviikon laajuista sosiaali- ja terveysministeriön ohjeiden mukaista työterveyshuollon lisäkoulutusta.

19 §

Koulutuksen seuranta

Sosiaali- ja terveysministeriön tulee seurata työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden käytön ja koulutuksen toteutumista sekä arvioida ne kahden vuoden kuluttua tämän asetuksen voimaantulosta.

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002.

Tällä asetuksella kumotaan työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta 27 päivänä lokakuuta 1994 annettu valtioneuvoston päätös (950/1994) ja työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta 12 päivänä joulukuuta 1994 annettu sosiaali- ja terveysministeriön päätös (1348/1994).

VALTIONEUVOSTON ASETUS

terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)

1 §

Soveltamisala

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työntekijän tai muun henkilön, jonka työhön sovelletaan työturvallisuuslakia (299/1958) terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä siten kuin tässä asetuksessa säädetään.

2 §

Erityinen sairastumisen vaara

Erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysikaalisen, 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.

3 §

Erityisen sairastumisen vaaran ja terveystarkastusten tarpeellisuuden selvittäminen

Harkittaessa työpaikkaselvityksen ja muiden käytävissä olevien tietojen sekä tähän asetukseen liittyvän esimerkkiluettelon perusteella terveystarkastusten tarpeellisuutta ja niiden määräaikaaisuutta, on otettava huomioon:

- 1) aikaisempi lääketieteellinen kokemus terveydellisten haittojen esiintyvyydestä asianomaisella työalalla ja työpaikalla;
- 2) työssä käytettävien, työssä tai työympäristössä syntyvien tai esiintyvien kemiallisten aineiden taikka fyysikaalisten tai biologisten tekijöiden vaarallisuus, altistumisen taso, kesto ja jaksottaisuus sekä aikaisempi altistuminen;
- 3) työhygieenisten mittausten tulokset; sekä
- 4) onko lääketieteessä olemassa yleisesti hyväksytty menetelmä tarkastusten toteuttamiseksi, jotta haitta- ja altistumistaso voidaan osoittaa.

4 §

Terveystarkastus

Tässä asetuksessa tarkoitettuja terveystarkastuksia ovat lääkärin tekemä kliininen tutkimus sekä sitä täydentävät muut tutkimukset, lääkärin valvonnassa tehdyt tarkastukset tai tarkastuksen osat sekä toimintakokeet ja altistumismittaukset.

Alkutarkastus on pyrittävä tekemään ennen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn alkamista, mutta se on kuitenkin tehtävä viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta.

Työn jatkuessa on määräaikaistarkastus toistettava yleensä 1–3 vuoden välein esimerkkiluettelon ja tämän asetuksen mukaisesti, jollei erityisistä syistä ole tarpeen suorittaa tarkastuksia useammin tai jollei 7 pykälässä tarkoitettusta työsuojeluviranomaisen määräyksestä muuta johdu.

Työsuhteen loppuessa työpaikan vaihdon, työttömyyden tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi on altistekohtaisesti, jollaisia ovat esimerkiksi syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet, harkittava terveystarkastuksen järjestämistä pois työstä siirryttäessä. Tällaisen tarkastuksen yhteydessä tulee opastaa poissiirtyvää terveystarkastusten jatkotarpeesta.

5 §

Tarkastusten tavoitteet

Terveystarkastusten avulla tulee:

- 1) tunnistaa työoloissa esiintyviä terveysvaaroja ja tuottaa tietoa torjuntatoimien käynnistämiseksi;
- 2) selvittää työntekijän altistuminen ja siitä todennäköisesti aiheutunut toimintakyvyn tai terveydentilan muutos;
- 3) selvittää terveydentilan tai terveydentilassa tapahtuneiden muutosten vaikutus työhön sopivuuteen;
- 4) antaa työntekijälle tietoa työssä esiintyvistä terveysvaaroista ja ohjeita haittojen torjunnasta;
- 5) ohjata työntekijää tutkimuksiin ja hoitoon ammattitautia epäiltäessä; sekä
- 6) seurata tehtyjen työsuojelutoimenpiteiden ja muiden muutosten vaikutusta.

Määräaikaistarkastuksista saatavan tiedon perusteella pyritään sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä aina vaaran poistamiseen ja työntekijälle aiheutuvan vaaran ehkäisemiseen tai torjuntaan.

6 §

Tietojen antaminen

Tietojen antamisesta työterveyshuollossa on säädetty työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 luvussa.

Terveystarkastuksista kertyneistä tiedoista on ryhmä- ja yksilötasolla määräajoin tarkoituksenmukaista tehdä yhteenvetoja mahdollisista terveysvaikutuksista, joista tulee asiaan kuuluvasti tiedottaa.

Jos tarkastuksessa todetaan ammattitauti tai muu työstä johtuva sairaalloinen tila, säädetään työsuojelunvalvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 22 §:n 2 momentissa.

7 §

Toteuttamisvelvollisuuden valvonta

Tässä asetuksessa tarkoitettujen tarkastusten järjestämisestä samoin kuin työsuojeluviranomaisen toimivallasta määrätä erityisen sairastumisen vaaran arvioimiseksi tarpeellisia työhygieenisii mittauksia ja muita selvityksiä säädetään erikseen.

8 §

Esimerkkiluettelo

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä on tämän asetuksen liitteenä esimerkkiluettelo, joka on otettava huomioon tarkastuksia järjestettäessä.

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002.

Tällä asetuksella kumotaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annettu valtioneuvoston päätös (1672/1992) terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.

Esimerkkiluettelo erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä

Esimerkkiluettelo ei ole kattava, ja erityistä sairastumisen vaaraa voivat aiheuttaa muutkin kuin tässä luettelossa mainitut ja niihin verrattavat tekijät. Tarkastusten tarvetta harkittaessa on otettava huomioon myös mahdollinen altistuminen monille eri tekijöille ja niiden yhteisvaikutus.

Fysikaalisia tekijöitä

1. Melu
2. Käsiin kohdistuva värinä
3. Paineen vaihtelut (sukellustyö ja muut ylipaineessa tehtävät työt, esimerkiksi painekammiohoitotyö)
4. Ionisoiva säteily
Altistumista ionisoivalle säteilylle tarkkaillaan ensisijaisesti säteilyannosmittarein säteilylain (592/1991) ja säteilyasetuksen (1512/1991) sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan. Ionisoivalle säteilylle altistuvien työntekijöiden terveystarkastusohjeet antaa Säteilyturvakeskus.
5. Ionisoimaton säteily
Lasersäteily ja muu optinen säteily
Tehotiheydeltään silmiä vaurioittava säteily töissä, joissa teknisiä ehkäisytöitä ei kyetä täysin varmistamaan
6. Tavallisuudesta poikkeavat lämpöolot
Kylmä- ja kuumatyöt

Kemiallisia tekijöitä

1. Metallit
Alumiini ja sen yhdisteet
Barium ja sen yhdisteet
Beryllium ja sen yhdisteet
Elohopea ja sen yhdisteet
Hopea ja sen yhdisteet
Kadmium ja sen yhdisteet
Koboltti ja sen yhdisteet
Kromi ja sen yhdisteet
Lyijy ja sen yhdisteet
Mangaani ja sen yhdisteet
Nikkeli ja sen yhdisteet
Platina ja sen yhdisteet
Sinkki ja sen yhdisteet
Tina ja sen yhdisteet
Vanadiini ja sen yhdisteet
Volframi ja sen yhdisteet
2. Epämetallit
Arseeni ja sen yhdisteet
Antimoni ja sen yhdisteet
Fosfori ja sen yhdisteet

Grafiitti

Halogeenit ja niiden epäorgaaniset yhdisteet, kuten kloori, klooridioksidi ja kloorivety; fluori, fluorivety, fluoridit ja fluoripolymeerien hajoamistuotteet; sekä bromi, jodi ja niiden epäorgaaniset yhdisteet

Persulfaatit, kuten ammonium- ja kaliumpersulfaatit

Rikkiyhdisteet, kuten rikkidioksidi, rikkihappo, rikkihiili ja rikkivety

Seleenit ja sen yhdisteet

Syaaniyhdisteet, kuten syaanivety, syanidit ja nitrilit

3. Epäorgaaniset kaasut (edellä mainittujen lisäksi)
 - Fosgeeni
 - Hiilimonoksidi
 - Typen oksidit
 - Otsoni
4. Hiilivedyt ja niiden seokset ja johdannaiset
 - Alifaattiset hiilivedyt, kuten n-heksaani ja 1,3-butadieeni
 - Alisykliset hiilivedyt, kuten terpeenit ja sykloheksaani
 - Aromaattiset hiilivedyt, kuten bentseeni, tolueeni, ksyleeni, styreeni ja polysykliset aromaattiset hiilivedyt
 - Hiilivetyjen halogeenijohdannaiset, kuten hiilitetrakloridi, kloroformi, 1,2-dikloorietaani, tetrakloorietaani, tri- ja tetrakloorietyleeni, 1,1,1-trikloorietaani, metyleenikloridi, fluoria sisältävät hiilivedyt, kuten freonit ja HCFC- yhdisteet, polyklooratut bifenyylit (PCB) ja viinylikloridi
 - Hiilivetyjen nitro-, amino- ja amidojohdannaiset, kuten trinitrotolueeni, aniliini, naftyyliamiinit, bentsidiini, etanoliamiini ja trietyyliamiini sekä dimetyyliformamidi
5. Nitroglykoli ja nitroglyseriini
6. Alkoholit ja glykolit
 - Metanoli, isopropanoli ja butanoli
7. Fenolit ja niiden johdannaiset, kuten fenoli, pyrokatekoli, resorsinoli, pyrogalloli, kresoli, butyylifenoli ja pikriinihappo eli trinitrofenoli
8. Ketonit, kuten asetoni, metyylietyliketoni, metyyli-isobutyliketoni ja hydrokinoni
9. Eetterit, esterit ja epoksidit
 - Eetterit ja glykolieetterit (sellosolvit), kuten metoksi- ja etoksietanoli.
 - Esterit ja sellosolviesterit, kuten etyyliasetaatti ja sellosolviasetaatit
 - Epoksidit, kuten etyleenioksidi
10. Aldehydit, kuten formaldehydi ja glutaaridialdehydi
11. Orgaaniset hapot ja happoanhydridit, kuten muurahashappo, ftaalihappoanhydridit, maleiinihappoanhydridi ja trimellitinihappoanhydridi
12. Muita kemiallisia altisteita
 - 12.1 Torjunta-aineet
 - Kasvitautilien torjunta-aineet, kuten imatsaliili, karboksiini, manebi, mankotsebi ja tiraami
 - Rikkakasvien torjunta-aineet, kuten klooratut fenoksihapot, triatsiinit ja glyfosaatti
 - Kasvunsääteet, kuten klormekvatti
 - Tuhoeläinten torjuntaan käytettävät biosidit, kuten nikotiini, organofosfaatit, orgaaniset klooriyhdisteet, karbamaatit, pyretriinit ja synteettiset pyretroidit
 - Torjunta-aineiden käsittelyä ja levitystä metsätöissä koskevista terveystarkastuksista säädetään työturvallisuuslain soveltamisesta torjunta-aineiden käsittelyyn ja levitykseen metsätöissä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (538/1989).

- 12.2 Suojauskemikaalit; puunsuoja-, limantorjunta-aineet, kuten etyyliheksaanihappo johdannaisineen, isotiatsolinonit, orgaaniset tinayhdisteet, tiosyanometyyliitiobentsoaatti ja trimetyyliikookosammoniumkloridi sekä vetyperoksidi
- 12.3. Muovit ja tehohartsit sekä niiden valmistuksessa käytetyt aineet ja syntyvät välituotteet, kuten orgaaniset peroksidit, amiinit, orgaaniset happoanhydritit, ftalaatit, epoksiyhdisteet, polyamidit, isosyanaatit, akrylaatit ja fenolihartsit sekä akryyliamidi
- 12.4 Luonnonhartsit, kuten kolofonihartsit, mäntyhartsit, luonnonkumi (lateksi)
- 12.5 Reaktio- ja dispersioväriaineet
- 12.6 Antibiootit
- 12.7 Syöpälääkkeet
- 12.8 Muut lääkeaineet
- 13. Pölyt
 - 13.1 Kvartsi ja muut piidioksidin kiteiset muodot
 - 13.2 Asbesti ja muut silikaattikuidut (esimerkiksi erioniitti), joilla on samantyyppinen koostumus ja terveyttä vaarantava vaikutus
 - 13.3 Keraamiset kuidut
 - 13.4 Orgaaniset pölyt, kuten jauhopöly, puupöly, turkispöly ja muu eläinten epiteelipöly, entsyymipöly, raakakahvipöly, raakapellavapöly, raakapuu villapöly, kalajauhopenäpöly, reuhii-vapöly ja kuivamaitopöly
- 14. Ympäristön tupakansavu
- 15. Muut kuin edellä mainitut syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä annetussa työministeriön päätöksessä (838/1993) tarkoitetut.

Biologiset tekijät

Bakteerit ja virukset, sienten ja homeiden itiöt sekä näiden vapauttamat muut biologisesti aktiiviset aineet

Yötyö

Työhön liittyvä erityinen väkivallan uhka

Esimerkiksi vanginvartijan, poliisin ja yövartijan työt

TYÖTURVALLISUUSLAKI (738/2002)

1 LUKU

Lain tarkoitus ja soveltamisala

1 §

Tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautoja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä **terveys**, haittoja.

2 §

Lain yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön.

Lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiurheilemiseen.

Tämä laki velvoittaa 1 momentissa tarkoitetun oikeussuhteen osapuolina olevia työnantajaa ja työntekijää siten kuin jäljempänä säädetään.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, noudatetaan, mitä työturvallisuudesta tietyssä työssä erikseen säädetään.

3 §

Lain soveltaminen vuokratyössä

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (**vuokratyö**), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä 2 ja 3 momentissa tarkoitetuista työn vastaanottajan ja vuokratyöntekijän työnantajan velvollisuuksista.

4 §

Muut soveltamisalaan kuuluvat työt

Tätä lakia sovelletaan 2 §:ssä tarkoitetun lisäksi myös:

- 1) oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä;
- 2) työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön;
- 3) kuntoutukseen liittyvään työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan;

- 4) rangaistusta suorittavan henkilön työhön;
- 5) hoito- tai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavan tai pidettävän henkilön työhön ja työtoimintaan;
- 6) asevelvollisen ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan työhön 6 §:ssä säädettyin rajoituksin;
- 7) siviilipalvelusta suorittavan työhön;
- 8) sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön; ja
- 9) muuhun työhön sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun työn teettäjän tai muun toiminnan järjestäjän on alaisesaanssa työssä tai toiminnassa noudatettava, mitä tässä laissa säädetään työnantajasta. Tällöin työn suorittajaan tai toimintaan osallistujaan on sovellettava, mitä tässä laissa säädetään työntekijästä. Milloin 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu oppilas tai opiskelija opiskeluun liittyen suorittaa työtä tai työharjoittelua taikka tutustuu työelämään työpaikalla oppilaitoksen ulkopuolella, on oppilaitoksen ja työn vastaanottajan velvoitteisiin sovellettava, mitä 3 §:ssä säädetään vuokratyöstä.

5 §

Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa

Tätä lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä tässä laissa säädetään koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden työssä käyttämisestä.

6 §

Soveltamisalan rajoitus

Tätä lakia ei sovelleta puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen palveluksessa olevan henkilön, asevelvollisen tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta taikka vapaaehtoista maanpuolustus-koulutusta suorittavan henkilön puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen määräyksestä tai palveluksessa suorittamaan palvelusohjelmaan merkittyyn tai muuhun erikseen määrättyyn koulutussuunnitelmien mukaiseen sellaiseen sotilaalliseen harjoitukseen ja koulutukseen sekä siihen välittömästi liittyvään työhön, jonka pääasiallinen tarkoitus on sotilaallisessa toiminnassa tarvittavien erityisten valmiuksien harjoittaminen.

7 §

Muu lain soveltaminen

Tätä lakia sovelletaan myös:

- 1) yhteisellä työpaikalla toimivaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, muuhun työnantajaan sekä itsenäiseen työnsuorittajaan siten kuin 49–51 ja 53 §:ssä säädetään;
- 2) yhteisellä rakennustyömaalla pääurakoitsijaan, rakennuttajaan tai muuhun henkilöön, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta, siten kuin 52 §:ssä säädetään;
- 3) yhteisten vaarojen torjumiseen eräissä tapauksissa siten kuin 54 §:ssä säädetään;

- 4) vapaaehtoistyötä teettävään työnantajaan siten kuin 55 §:ssä säädetään;
- 5) suunnittelijaan siten kuin 57 §:ssä säädetään;
- 6) koneen, välineen tai muun laitteen asentajaan siten kuin 58 §:ssä säädetään;
- 7) käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksia suorittavaan siten kuin 59 §:ssä säädetään;
- 8) tavaroiden lähettäjään ja kuormaajaan siten kuin 60 §:ssä säädetään;
- 9) rakennuksen omistajaan, muuhun haltijaan tai vuokranantajaan siten kuin 61 §:ssä säädetään; ja
- 10) sataman haltijaan, laivanisäntään, aluksen päällikköön tai muuhun henkilöön, jonka huostassa alus on, siten kuin 62 §:ssä säädetään.

2 LUKU

Työnantajan yleiset velvollisuudet

8 §

Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

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.

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 varoitoimista.

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

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

9 §

Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (**työsuojelun toimintaohjelma**). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

10 §

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 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, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

11 §

Erityistä vaaraa aiheuttava työ

Jos 10 §:ssä tarkoitettu työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä.

Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle erityistä vaaraa, eikä vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi tälle sopiviin työtehtäviin.

12 §

Työympäristön suunnittelu

Työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja arvioinnissa on noudatettava soveltuvin osin 10 §:n 1 momentin säännöksiä.

Suunnittelun yhteydessä on varmistettava, että suunniteltavana olevat olosuhteet tulevat vastaamaan tässä laissa asetettuja vaatimuksia. Järjestelyissä on tarvittaessa otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä.

Jos 1 momentissa tarkoitettu suunnittelu annetaan ulkopuolisen suunnittelijan tehtäväksi, työnantajan tulee antaa suunnittelijalle riittävät suunnittelun kohteena olevaa työpaikkaa koskevat tiedot.

13 §

Työn suunnittelu

Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.

14 §

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

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

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammasteista tai tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaansaapannosta annetussa laissa (1597/1992) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

15 §

Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönsuojainten käyttöä edellyttävien työolosuhteiden vaarojen arvioinnista, suojainten käytön määrittelystä ja käytön olosuhteista sekä suojaimilta vaadittavista ominaisuuksista ja muista henkilönsuojainten käyttöön työpaikalla liittyvistä vaatimuksista.

16 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (**työnantajan sijainen**) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.

3 LUKU

Yhteistoiminta

17 §

Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä muita 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

4 LUKU

Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

18 §

Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

19 §

Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa lait-

teissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden.

Työnantajan tulee puolestaan kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvallantutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on työssä, jota työntekijä tekee 5 §:ssä tarkoitetun muun henkilön kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa, tehtävä mikäli mahdollista myös tämän työtilan omistajalle tai haltijalle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset työntekijän ilmoittamisveloitteen sisällöstä ja ilmoittamisenmenettelystä.

20 §

Henkilönsuojainten käyttö ja soveltuva työvaatetus

Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle 15 §:n mukaisesti antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa.

21 §

Työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö

Työntekijän tulee työnantajalta saamiensa käyttö- ja muiden ohjeiden mukaisesti sekä muutenkin ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti käyttää oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. Vaarallisten aineiden käytössä ja käsittelyssä työntekijän on noudatettava turvallisuusohjeita.

22 §

Turvallisuus- ja suojalaitteen käyttö

Koneeseen, työvälineeseen tai muuhun laitteeseen taikka rakennukseen asennettua turvallisuus- tai suojalaitetta ei saa ilman erityistä syytä poistaa tai kytkeä pois päältä. Jos työntekijä työn johdosta joutuu tilapäisesti poistamaan turvallisuus- tai suojalaitteen käytöstä, hänen on palautettava se käyttöön tai kytkettävä laite päälle niin pian kuin mahdollista.

23 §

Työntekijän työstä pidättäytyminen

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä.

Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

Työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työntekijä tämän pykälän mukaisesti pidättäytyy työstä, hän ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa.

5 LUKU

Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

Ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta sekä eräitä muita työn vaaroja koskevat säännökset

24 §

Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet

Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Lisäksi on otettava huomioon, että:

- 1) työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa;
- 2) työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein;
- 3) terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, milloin niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein; ja
- 4) toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan työolosuhteiden, työssä käytettävien koneiden, muiden työvälineiden, apuvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuusvaatimuksista sekä käsin tehtävien nostojen turvallisuudesta suorittamisesta.

25 §

Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

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.

26 §

Näyttöpäätetyö

Näyttöpäätetyötä tekevälle työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvallisiksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä näyttöpäätetyön järjestämisestä ja näyttöpäätetyössä käytettäville työpisteille, teknisille laitteille, apuvälineille ja ohjelmistoille asetettavista vaatimuksista.

27 §

Väkivallan uhka

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

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallin-

taan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuden ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.

28 §

Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

29 §

Yksintyöskentely

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa työskennellään yksin.

30 §

Yötyö

Yötyötä tekeväille työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

Työnantajan on tarvittaessa järjestettävä yötyötä tekeväille työntekijälle mahdollisuus ruokailuun, jos työajan pituus sitä edellyttää ja jos ruokailun järjestäminen on olosuhteet huomioon ottaen tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voi periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.

31 §

Työn tauottaminen

Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.

Työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säännökset

32 §

Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys

Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille. Niiden tulee olla käsiteltävissä, kunnostettavissa ja puhdistettavissa turvallisesti.

Työpaikan ja työskentelypaikkojen kulkuteiden, käytävien, uloskäytävien ja pelastusteiden, työskentelytasojen ja muiden alueiden, joissa työntekijät työnsä vuoksi liikkuvat, on oltava turvallisia ja ne on pidettävä turvallisessa kunnossa.

Työpaikalla tulee olla riittävä määrä asianmukaisia uloskäytäviä ja pelastusteitä, jotka on aina pidettävä vapaina. Työpaikalla tulee olla asianmukaiset turva- ja muut merkinnät.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikkojen rakenteiden, materiaalien ja laitteiden sekä kulkuteiden ja työpaikan muiden alueiden turvallisuudesta, uloskäytävistä ja pelastusteistä, näiden huollosta ja kunnossapidosta sekä merkinnöistä.

33 §

Työpaikan ilmanvaihto ja työhuoneen tilavuus

Työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa. Työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen.

Työhuoneen tilavuuden ja pinta-alan tulee olla riittävä. Siellä tulee olla myös riittävästi tilaa työn tekemistä ja työn vaatimaa liikkumista varten.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan tilavuudesta ja ilmanvaihdesta.

34 §

Työpaikan valaistus

Työpaikalla tulee olla työn edellyttämä ja työntekijöiden edellytysten mukainen sopiva ja riittävän tehokas valaistus. Sinne on mahdollisuuksien mukaan päästävä riittävästi luonnonvaloa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan yleis- ja erityisvalaistuksesta.

35 §

Työpaikan sisäinen liikenne ja tavaroiden siirtäminen

Työpaikan ajoneuvo- ja jalankulkuliikenne tulee järjestää turvallisiksi. Työnantajan on tarvittaessa laadittava työpaikan sisäisen liikenteen järjestämistä varten tarkoituksenmukaiset liikenneohjeet.

Tavaran nosto, kuljetus, käsittely ja varastointi sekä tavaran käsittely- ja kuormauspaikat on suunniteltava ja järjestettävä siten, että nosto- ja siirtolaitteista tai tavaran siirroista tai putoamisesta ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan liikenteestä sekä nosto- ja siirtotöiden turvallisuudesta sekä tavaran kuormaus- ja lastauspaikoista.

36 §

Järjestys ja siisteys

Työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisyysedellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä. Siivous on suoritettava siten, että siitä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät ja vaarallisten aineiden käyttö

37 §

Ilman epäpuhtaudet

Työpaikalla, jossa esiintyy ilman epäpuhtauksia, kuten pölyä, savua, kaasua tai höyryä työntekijää vahingoittavassa tai häiritsevässä määrin, on niiden leviäminen mahdollisuuksien mukaan estettävä eristämällä epäpuhtauden lähde tai sijoittamalla se suljettuun tilaan tai laitteeseen. Ilman epäpuhtaudet on riittävässä määrin koottava ja poistettava tarkoituksenmukaisen ilmanvaihdon avulla.

38 §

Kemialliset tekijät ja työssä käytettävät vaaralliset aineet

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville kemiallisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. Erityisesti on huolehdittava myrkytyksen, hapen puutteen tai muun vastaavan vakavan vaaran ehkäisemiseksi tarpeellisista suojelutoimenpiteistä.

Käsiteltäessä, säilytettäessä tai siirrettäessä räjähtäviä, tulenarkoja, syövyttäviä tai muita vastaavaa vaaraa aiheuttavia aineita on noudatettava erityistä varovaisuutta. Työntekijöille on annettava vaarallisista aineista työnteon kannalta tarpeelliset tiedot.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä kemiallisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista, torjuntatoimenpiteistä sekä vaarallisten aineiden käsittelystä, siirtämisestä ja säilyttämisestä.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä kemiallisten altisteiden haitalliseksi tunnetuista pitoisuuksista ja altistuksen ohjeraja-arvoista sekä altisteilta suojautumisen teknisistä yksityiskohdista ja menettelytavoista.

39 §

Fysikaaliset tekijät ja sähköturvallisuus

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville lämpöolosuhteille, melulle, paineelle, värinälle, säteilylle tai muille fysikaalisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle.

Sähkölaitteista, sähkön käytöstä ja staattisesta sähköstä johtuvan vaaran tulee olla mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä fysikaalisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta ja sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä.

40 §

Biologiset tekijät

Työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta sekä sen kestosta ja arvioinnista, raja-arvoista ja torjuntatoimenpiteistä.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä biologisten altisteiden haitalliseksi tunnetuista ominaisuuksista sekä altisteilta suojautumisen yksityiskohdista ja menettelytavoista.

Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuus

41 §

Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö

Työssä saadaan käyttää vain sellaisia koneita, työvälineitä ja muita laitteita, jotka ovat niitä koskevien säännösten mukaisia sekä kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopivia ja tarkoituksenmukaisia. Myös niiden oikeasta asennuksesta sekä tarpeellisista suojalaitteista ja merkinnöistä on huolehdittava. Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö ei muutenkaan saa aiheuttaa haittaa tai vaaraa niillä työskenteleville työpaikan työntekijöille tai muille työpaikalla oleville henkilöille.

Koneita, työvälineitä ja muita laitteita on käytettävä, hoidettava, puhdistettava ja huollettava asianmukaisesti. Pääsyä koneen tai työvälineen vaara-alueelle on rajoitettava niiden rakenteen, sijoituksen, suojusten tai turvalaitteiden avulla tai muulla sopivalla tavalla. Huolto-, säätö-, korjaus-, puhdistus-, häiriö- ja poikkeustilanteisiin on varauduttava niin, että ne eivät aiheuta vaaraa tai haittaa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja huollosta.

42 §

Henkilöiden nostaminen nostolaitteella

Työntekijöiden nostaminen ja siirtäminen nostolaitteita käyttäen (**henkilönosto**) on järjestettävä siten, että nostettavien, nostoon osallistuvien tai muiden työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä henkilönostoista.

43 §

Työvälineen käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset

Kone, työväline tai muu laite, jonka asennus tai asennus- tai käyttöolosuhteet vaikuttavat turvallisuuteen, on tarkastettava oikean asennuksen ja turvallisen toimintakunnon varmistamiseksi ennen ensimmäistä käyttöönottoa samoin kuin uuteen paikkaan asentamisen tai turvallisuuden kannalta merkittävien muutostöiden jälkeen (**käyttöönotto tarkastus**). Tarkastus on lisäksi suoritettava käyttöönoton jälkeen säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa myös poikkeuksellisen tilanteen jälkeen koneen, työvälineen tai muun laitteen toimintakunnon varmistamiseksi (**määräaikaistarkastus**).

Tarkastuksen suorittajan tulee olla tehtävään pätevä työnantajan palveluksessa oleva tai muu henkilö. Pätevyyden määrittelyssä otetaan huomioon perehtyneisyys kyseisen työvälineen rakenteeseen, käyttöön ja tarkastamiseen. Vaarallisen koneen, työvälineen tai muun laitteen tarkastuksen saa suorittaa vain asiantuntijayhteisö tai riippumaton asiantuntija. Tarkastuksessa tulee erityisesti arvioida työvälineen turvallisuus sen käytön kannalta ja noudattaa tarkastamisesta annettuja säännöksiä. Tarkastuksessa tulee myös asianmukaisella tavalla ottaa huomioon valmistajan ohjeet.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset koneista, työvälineistä tai muista laitteista, jolle on tehtävä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastus sekä tarkastuksia edellyttävistä käyttöolosuhteista, tarkastuksen suorittajan pätevydestä, tarkastusten sisällöstä, ajankohdasta ja pöytäkirjaamisesta sekä muista tarkastukseen liittyvistä menettelytavoista.

Onnettomuuden vaaran torjunta, pelastautuminen ja ensiapu

44 §

Onnettomuuden vaara

Jos työssä käsitellään tai työpaikalla säilytetään aineita, joista saattaa aiheutua suuronnettomuus tai työssä muutoin saattaa olla suuronnettomuuden vaara, työntekijöille on annettava tarpeellista opetusta ja ohjeet vaaran torjumisesta ja menettelytavoista onnettomuuden sattuessa. Tarvittaessa on järjestettävä harjoituksia.

Työ on muutenkin järjestettävä siten, että tulipalon, räjähdyksen, hukkumisen tai muun onnettomuuden vaara on mahdollisimman vähäinen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä suuronnettomuuden vaaran torjunnasta.

45 §

Hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja -ohjeet

Työpaikka on työolosuhteiden niin edellyttäessä varustettava tarpeellisilla hälytys-, paloturvallisuus-, hengenpelastus- ja pelastautumislaitteilla ja -välineillä. Työpaikassa, jossa on veden varaan joutumisen johdosta hengen tai terveyden vaara, tulee sopivassa paikassa olla aina saatavissa pelastautumisvälineet.

Työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet 1 momentissa tarkoitettujen laitteiden ja välineiden käytöstä samoin kuin tulipalon, hukkumis- tai muun vaaran varalta. Ohjeet on annettava myös toimenpiteistä, joihin tulipalon sattuessa on työpaikan olosuhteet huomioon ottaen ryhdyttävä. Tarvittaessa ohjeet on pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Harjoituksia on järjestettävä tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan varustamisesta 1 momentissa tarkoitetuilla laitteilla ja välineillä sekä 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista.

46 §

Ensiapu

Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden ja muiden työpaikalla olevien henkilöiden ensiavun järjestämisestä työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen ja työolosuhteiden edellyttämällä tavalla. Työn ja työolosuhteiden mukaisesti työntekijöille on annettava ohjeet toimenpiteistä, joihin tapaturman tai sairastumisen sattuessa on ensiavun saamiseksi ryhdyttävä.

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, huomioon ottaen työpaikan laajuus ja sijainti, työntekijöiden lukumäärä sekä työn luonne ja muut työolosuhteet, on sopivissa ja selvästi merkityissä kohdissa oltava saatavilla riittävä määrä asianmukaisia ensiapuvälineitä.

Työpaikalla tulee olla ensiavun antamiseen soveltuva tila, milloin työntekijöiden lukumäärä, työn luonne tai muut työolosuhteet niin vaativat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan ensiapuiloista, niiden mitoituksesta ja varustelusta.

47 §

Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen

Työnantajan on, milloin työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet sitä edellyttävät, nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytäntöönpanemiseksi yksi tai useampi työntekijä, jolle työnantaja ole pelastustoimilaissa (561/1999) tarkoitetus-

sa suunnitelmassa osoittanut suojeluhenkilöstöä vastaaviin tehtäviin. Näiden työntekijöiden lukumäärän ja koulutuksen sekä heidän käytettävissään olevien varusteiden on oltava asianmukaiset ottaen huomioon työn luonne ja siihen liittyvät erityiset vaarat sekä työpaikan koko. Henkilöitä nimettäessä tulee ottaa huomioon 17 §:n säännökset.

Työntekijöiden käytössä olevat tilat

48 §

Henkilöstötilat

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on työntekijöiden käytettävissä oltava työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Työntekijöiden saatavilla tulee olla riittävästi kelvollista juomavettä.

Raskaana olevilla naisilla ja imettävillä äideillä on tarvittaessa oltava mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään.

Laivatyössä työntekijöille on järjestettävä asianmukaiset majoitustilat aluksella.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan henkilöstötiloista ja niiden varustuksesta sekä asuintiloista aluksessa.

6 LUKU

Erietyiset työn teettämisen tilanteet

49 §

Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite

Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (**yhteinen työpaikka**) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

50 §

Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toiminta-ohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin 47 §:n mukaan nimetyistä henkilöistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ulkopuolista työnantajan sekä itsenäisen työnsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka hänen työnsä voi heihin nähden aiheuttaa.

51 §

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla tulee pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia:

- 1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta;
- 2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä;
- 3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisyden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä;
- 4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja
- 5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Yhteistoiminnan käynnistämisestä 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 9 §:n 2 momentissa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan toiminnasta 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa.

52 §

Velvollisuudet yhteisellä rakennustyömaalla

Yhteisellä rakennustyömaalla on pääurakoitsijan asemassa olevan työnantajan tai, jos sellaista ei ole, rakennushanketta johtavan tai valvovan rakennuttajan tai muun henkilön huolehdittava 51 §:ssä tarkoitetuista velvoitteista sekä siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteisen rakennustyömaan rakennuttajan, pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan velvollisuuksista ja niiden jakaantumisesta.

53 §

Itsenäisen työnsuorittajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

Itsenäisen työnsuorittajan on yhteisellä työpaikalla noudatettava, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) työntekijän pätevydestä, tarvittavista luvista ja vähimmäisiästä;
- 2) työssä käytettävistä koneista, työvälineistä, henkilönsuojaimista ja muista laitteista sekä niille suoritettaviksi säädetyistä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista; ja
- 3) vaarallisten aineiden käsittelystä, säilyttämisestä ja merkitsemisestä.

Itsenäisen työnsuorittajan on lisäksi noudatettava yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamiaan työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteisellä työpaikalla toimivan itsenäisen työnsuorittajan 1 momentissa tarkoitettujen velvoitteiden soveltamisesta eri toimialoilla tai tehtävissä.

54 §

Työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunta

Milloin teollisuus- tai liikehallissa taikka vastaavassa yhtenäisessä tilassa toimivien yhden tai useamman työnantajan ja itsenäisen työnsuorittajan työ tai näiden yhteiset toiminnot muulloin kuin 49 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa aiheuttavat haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvalli-

suudelle tai terveydelle, työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien on riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla pyrittävä tiedottamaan toisilleen havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden poistamiseen tähtäävistä toimenpiteistä sekä tarpeellisesta toimintojen yhteensovittamisesta.

55 §

Vapaaehtoistyö

Milloin työpaikalla henkilö, jonka työhön ei muutoin sovelleta tätä lakia, tekee työnantajan kanssa tekemänsä muun sopimuksen kuin työ- tai toimeksiantosopimuksen perusteella taikka olematta työnantajaan virka- tai muussa siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, työnantajan on soveltuvin osin huolehdittava siitä, että kyseisen henkilön turvallisuudelle tai terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti hänen on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä.

7 LUKU

Työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet

56 §

Tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvollisuudet

Koneelle, työvälinoelle, henkilönsuojaimelle ja muulle laitteelle asetettavista turvallisuusvaatimuksista sekä kemikaalin tai kemikaalia sisältävän tuotteen vaarojen arvioimisesta ja tuotteen merkitsemisestä samoin kuin tällaisen tuotteen valmistajan, maahantuojan, myyjän sekä muun markkinoille tai käyttöön luovuttajan velvollisuuksista ja tuotteiden valvonnasta säädetään erikseen.

57 §

Suunnittelijan velvollisuudet

Sen, joka toimeksiannosta luovuttaa työympäristön rakennetta, työtilaa, työ- tai tuotantomenetelmää, konetta, työvälinettä tai muuta laitetta koskevan suunnitelman, on huolehdittava siitä, että suunnitelmassa on sen kohteen ilmoitetun käyttötarkoituksen edellyttämällä tavalla otettu huomioon tämän lain säännökset.

58 §

Koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuudet

Sen, joka toimeksiannosta asentaa koneen, työvälineen tai muun laitteen käyttöön työpaikalla, on otettava huomioon asennuksesta annetut valmistajan ja muut ohjeet sekä muutoinkin osaltaan huolehdittava siitä, että kone tai laite siihen kuuluvine suojalaitteineen saatetaan asianmukaiseen kuntoon.

59 §

Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuudet

Sen, joka toimeksiannosta suorittaa 43 §:ssä tarkoitetun käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen, on huolehdittava siitä, että tarkastus suoritetaan asianmukaisesti ja että havaituista työvälineen turvallisuuteen vaikuttavista vioista ja puutteellisuuksista sekä tarvittaessa niiden korjaamisesta tai poistamisesta annetaan tarpeelliset ohjeet.

60 §

Tavaroiden lähettäjä ja kuormaajaa koskevat velvollisuudet

Sen, joka lähettää tai kuormaa tavaraa kuljetusta varten, on annettava tarpeelliset ohjeet tavaroiden kuormaamisesta ja purkamisesta silloin, kun niihin liittyy erityinen vaara. Kuormattava esine tai pakkaus, jonka kokonaispaino on vähintään 1 000 kilogrammaa, on varustettava näkyvällä ja pysyvällä merkinnällä, josta ilmenee pakkauksen kokonaispaino. Jos esineen tarkkaa painoa ei voida ilmoittaa, on merkittävä likimääräinen paino.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä 1 momentissa tarkoitetuista ohjeista sekä esineen tai pakkauksen merkitsemisestä alukseen tai muuhun kulkuun lastaamista varten.

61 §

Rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuudet

Milloin rakennuksessa tai sen osassa omistajan tai muun haltijan suostumuksella vuokrasopimuksen perusteella suoritetaan sellaista työtä, johon tätä lakia sovelletaan, omistajan, muun haltijan ja vuokranantajan on osaltaan sallittava, että työnantaja suorittaa tämän lain edellyttämät korjaukset tai muutokset.

62 §

Sataman haltijan sekä aluksen omistajan ja haltijan velvollisuudet

Se, jolle sataman hallinta kuuluu, sekä laivanisäntä, aluksen päällikkö tai muu henkilö, jonka huostassa alus on, ovat kukin kohdaltaan velvolliset soveltuvin osin noudattamaan tämän lain säännöksiä, kun kysymys on työstä, jota satamassa, maissa tai aluksessa suoritetaan meri- tai sisävesiliikenteeseen käytettävään aluksen lastauksessa tai purkauksessa taikka polttoainetta alukseen otettaessa. Satamalla tarkoitetaan myös satama-allasta, laituria tai muuta senkaltaista paikkaa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan satamassa, jossa harjoitetaan laajaa alusten lastaus- ja purkaustyötä tai muuta niihin verrattavaa toimintaa. Tässä tarkoitetuista satamista voidaan säätää valtioneuvoston asetuksella.

8 LUKU

Rangaistussäännökset

63 §

Työturvallisuusrikkomus

Työnantaja tai 7 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn

- 1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen;
- 2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen;
- 3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen;
- 4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen;
- 5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai
- 6) tämän lain nähtävänä pitämisen, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, **työturvallisuusrikkomuksesta** sakkoon.

Samoin tuomitaan henkilö, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä poistaa tai turmelee

tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän.

Rangaistus työturvallisuusrikoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä.

9 LUKU

Erinäiset säännökset

64 §

Työneuvoston lausunnot

Työneuvoston annettavista lausunnoista tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta säädetään työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/1946).

65 §

Lain noudattamisen valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

66 §

Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa valtioneuvoston asetuksella.

67 §

Lain nähtävänä pitäminen työpaikalla

Tämä laki ja sen nojalla annetut työpaikkaa koskevat säännökset on pidettävä työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

10 LUKU

Voimaantulosäännökset

68 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

Tällä lailla kumotaan 26 päivänä kesäkuuta 1958 annettu työturvallisuuslaki (299/1958) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Kumottavan lain 40 §:n 1–3 momenttia sovelletaan kuitenkin edelleen, kunnes erikseen toisin säädetään.

Kumottavan lain 47 §:n nojalla annetut asetukset ja päätökset jäävät kuitenkin voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

HE 59/2002, TyVM 4/2002, EV 110/2002, Neuvoston direktiivi 89/391/EY; EYVL No L 183, 29.6.1989, s. 1., Neuvoston direktiivi 93/104/EY; EYVL No L 307, 13.12.1993

LIITE 6

TYÖTERVEYSHUOLTOA KOSKEVAA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

TYÖTERVEYSHUOLTOLAINSÄÄDÄNTÖ

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)

TYÖTERVEYSHUOLTOA KOSKEVAA MUUTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (734/1992)

Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (912/1992)

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta (733/1992)

Valtioneuvoston päätös työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannusten korvausperusteista (951/1994)

Kansanterveyslaki (66/1972)

Sairausvakuutuslaki (364/1963)

Sairausvakuutusasetus (473/1963)

Kansaneläkelaitoksen hallituksen päätös sairausvakuutuslain 29 §:n 1-3 momentissa tarkoitetun työterveyshuollon sekä sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannusten korvaamisesta (28.11.1994)

Laki yksityisestä terveydenhuollosta (152/1990)

Asetus yksityisestä terveydenhuollosta (744/1990)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (599/1994)

Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä (564/1994)

Laki syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä (717/2001)

Tartuntatautilaki (583/1986)

Terveydensuojelulaki (763/1994)

Laki maatalousyrittäjien työterveyshuollon eräiden kustannusten korvaamisesta valtion varoin (859/1984)

Asetus maatalousyrittäjien työterveyshuollon eräiden kustannusten korvaamisesta valtion varoin (535/1987)

Laki merimiehen lääkärintarkastuksista pidettävästä rekisteristä (25/1999)

Asetus merimiehen lääkärintarkastuksista (476/1980)

Sosiaali- ja terveysministeriön päätös lääkärin hyväksymisestä merimieslääkäriksi (1250/1997)

Sosiaali- ja terveysministeriön ilmoitus merimiehen lääkärintarkastusohjeista (701/1998)

Asetus merenkulkijoiden terveyden- ja sairaanhoitoa koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta (1656/1995)

TYÖSUOJELUN VALVONTALAKI

Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973)

TYÖTURVALLISUUSLAKI

Työturvallisuuslaki (738/2002)

AMMATTITAUDIT

Ammattitautilaki (1343/1988)

Ammattitautiasetus (1347/1988)

KUNTOUTUSTA KOSKEVAA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä (497/2003)

Laki kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (610/1991)

Laki kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta (186/2003)

Asetus kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (1161/1991)

Kuntoutusrahalaki (611/1991)

Kuntoutusraha-asetus (893/1991)

MUUTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Henkilötietolaki (523/1999)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Laki kunnallisista viranhaltijoista (304/2003)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001)

Työsopimuslaki (55/2001)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus potilasasiakirjojen laatimisesta sekä niiden ja muun hoitoon liittyvän materiaalin säilyttämisestä (99/2001)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (1194/2003)

ERINÄISIÄ TYÖNANTAJAN LÄÄKÄRINTARKASTUS- JA MUITA VELVOLLISUUKSIA

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

Säteilylaki (592/1991)

Säteilyasetus (1521/1991)

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus säteilyn lääketieteellisestä käytöstä (423/2000)

Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista (190/2002)

Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemiseksi työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993)

Valtioneuvoston asetus työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (716/2000)

Valtioneuvoston asetus syöpää aiheuttavia, perimää vaurioittavia ja lisääntymiselle vaarallisia aineita koskevista kielloista ja rajoituksista (610/2000)

Valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä (1153/1999)

Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä (1409/1993)

Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvälineistä vuokratyössä (782/1997)

Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993)

Valtioneuvoston päätös velvollisuudesta antaa tietoa työpaikan terveysvaaroista (210/1987)

Hakemisto

50 %:n korvaus 38

60 %:n korvaus 38

A

Alkutarkastus 51

Altistuksen poistaminen ja vähentäminen 39

Ammatillinen riippumattomuus ja pätevyys 27

ASA-rekisteri 52

Asetuksenantovaltuus 126

Asiakirja työpaikkaselvityksestä 46

Asiantuntijalausunto 80

Asiantuntijoiden käyttö 23

B

Biologiset tekijät 119

E

Enimmäismäärät 38

Ensiapu 58, 121

Ensiapu- ja pelastushenkilöiden nimeäminen 121

Ensiapuvalmius 102

Ensiavun järjestämiseen osallistuminen 58

Ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta sekä eräitä muita työn vaaroja koskevat säännökset 116

Erinäiset säännökset 77, 96, 126

Eriytyinen sairastumisen vaara 104

Eriytyisen sairastumisen vaaran ja terveystarkastusten tarpeellisuuden selvittäminen 104

Eriytyisen sairastumisen vaaran määritelmä 50

Eriytyiset työn teettämisen tilanteet 122

Eriytyistä vaaraa aiheuttava työ 112

Esimerkkiluettelo 105

Esimerkkiluettelo erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä 52, 106

F

Fysikaaliset tekijät ja sähköturvallisuus 119

Fysioterapeutit ja psykologit 22

H

Henkilöiden nostaminen nostolaitteella 120

Henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen käyttöön 113

Henkilönsuojainten käyttö ja soveltuva työvaatetus 115

Henkilöstöresurssien riittävyys 27

Henkilöstötilat 122

Henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset periaatteet 84

Henkilötietojen käsittely työterveyshuollossa 83

Henkilötietolaki 83

Huumausaine- ja alkoholitesteihin liittyvät ehdotetut säädösmuutokset 87

Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet 98

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö 24, 42

Häirintä 117

Hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja -ohjeet 121

I

Ilman epäpuhtaudet 119

Ilmoitusvelvollisuus ammattitaudista 71

Itsenäisen työnsuorittajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla 123

J

Järjestys ja siisteys 118

K

Kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät ja vaarallisten aineiden käyttö 119
Kemialliset tekijät ja työssä käytettävät vaaralliset aineet 119
Keskeiset käsitteet 84
Kielto terveyttä vaarantavaan työhön 39
Kirjallinen sopimus 29
Koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuudet 124
Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö 120
Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuus 120
Korvaamisen edellytykset 42
Koulutuksen seuranta 103
Kunnallinen liikelaitos 33
Kuntouttava työtoiminta 18
Kuntoutukseen ohjaaminen 56
Kuntoutustarpeen selvittäminen 59
Kustannusten korvaaminen 38
Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen suorittajan velvollisuudet 124

L

Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta 59
Laadun seuranta 59
Lain noudattamisen valvonta 126
Lain nähtävänä pitäminen työpaikalla 126
Lain soveltaminen työhön työntekijän tai muun kodissa 110
Lain soveltaminen vuokratyössä 109
Lain tarkoitus 15, 90
Lain tarkoitus ja soveltamisala 109
Lain valvonta 13
Lain yleinen soveltamisala 109
Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 65, 87
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 85
Lausunto korvaushakemuksesta 35
Lausunto työnantajalle 70
Lausunto työsuojeluviranomaiselle 70
Liike- ja ammattisalaisuus 81
Lyhytaikaiset sijaisuudet 22
Lääkärikeskus, yksityinen palvelujen tuottaja tai ammatinharjoittaja 34
Lääkärintlausunnon luovuttaminen 72

M

Moniammatillisuus 22, 34
Monitieteisyys 42
Monitieteisyys ja moniammatillisuus 41
Muiden terveydenhuollon palvelujen valvonta 81
Muut soveltamisalaan kuuluvat työt 109
Muut säännökset 64
Muut terveydenhuollon palvelut 65, 94
Muut työterveyshuollossa käytettävät asiantuntijat 23
Muu lainsäädäntö 86
Muu lain soveltaminen 110
Määritelmät 19, 90
Määräaikaistarkastus 51

N

Neuvonnan ja ohjauksen sisältö 53
Neuvonta ja ohjaus 101
Neuvottelukunnan kokoonpano ja tehtävät 77
Nähtävänäpito 30, 81
Näyttöpäätetyö 116

O

Ohjeet 39
Oikeus kieltää luovuttaminen 72
Onnettomuuden vaara 121

Onnettomuuden vaaran torjunta, pelastautuminen ja ensiapu 121
Osallistumismahdollisuudet 37
Ostopalvelu 32

P

Palvelujen kuvaus 30
Palvelujen tuottajan velvollisuus 69
Palvelujen tuottajat 31
Palvelujen tuottaminen 31, 92
Perehtymismahdollisuus 25
Perustuslaki 83
Potilasasiakirjat 73
Potilasasiakirjojen laatiminen 74
Potilasasiakirjojen säilyttämisvelvollisuus 75
Potilasrekisterinpito 74
Pätevyyden varmistaminen 23
Pätevyys 22, 23
Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla 123
Päätömisuus 21

R

Rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuudet 125
Rangaistukset 77, 96
Rangaistussäännökset 125
Rekisteröidyn oikeudet 84

S

Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto 29
Sairausajan palkka 86
Salassa pidettävien tietojen luovuttaminen 69, 95
Sataman haltijan sekä aluksen omistajan ja haltijan velvollisuudet 125
Seitsemän opintoviikon laajuinen koulutus tai ammattikorkeakoulussa suoritettut erikoistumisopinnot 21
Selvitettävät vaaratekijät 45
Sisällön lääketieteellinen valvonta 80
Sopimuksen muoto 30
Sopimuksen sisältö 29
Sopimuksen tarkistaminen 30
Sovellettavat säädökset 73
Soveltamisala 16, 90, 104
Soveltamisalan rajoitus 110
Suunnittelijan velvollisuudet 124
Suunnittelu 98
Säilyttämisaajat 75

T

Tapaturmantorjunta 47
Tarkastusten tavoitteet 105
Tarkemmat säännökset 24, 28, 30, 63
Tarkistaminen 40
Tarkoitus 109
Tarpeellisuusvaatimus 85
Tarpeen määrittely 48
Tarvearvio 26
Tavaroiden lähettäjä ja kuormaajaa koskevat velvollisuudet 125
Terveydentilatietoja käsittelevät henkilöt 87
Terveydentilatietojen säilyttäminen 87
Terveydentila sekä työ- ja toimintakyky 48
Terveyden ja työkyvyn tukeminen ja edistäminen 16
Terveyshaittojen ennalta ehkäisy 47
Terveyskeskus 31
Terveystarkastuksen määritelmä 49, 50
Terveystarkastuksen määritelmä ja tavoite 100
Terveystarkastuksen sisältö 100
Terveystarkastuksen tavoite 49, 51

Terveystarkastuksen tekeminen 49, 100
Terveystarkastukset 47
Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 50
Terveystarkastus 104
Terveystarkastusten järjestämisvelvollisuus 64
Terveystarkastusten peruste 48
Terveystarkastusten tarve 50
Terveysvaikutuksista tiedottaminen 52
Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla 122
Tiedot työntekijän terveydentilasta 85
Tietojen antaminen 105
Tietojen antaminen ja ohjaus 53
Tietojen käsittely ja salassapito 13
Tietojen käsittely työterveyshuollossa 68, 94
Tietojen saantioikeus 69
Tietojen siirto 71
Toimenpide-ehdotukset 52
Toimenpide-ehdotusten sisältö 53
Toimilupa 34
Toiminnan kohteet 58
Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta 102
Toiminnan laajuus 15
Toiminnan laatu ja vaikuttavuus 59
Toimintasuunnitelman sisältö 40
Toteuttaminen 99
Toteuttamisvelvollisuuden valvonta 105
Tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvollisuudet 124
Turvallisuus- ja suojalaitteen käyttö 115
Työharjoittelijan terveystarkastukset 18
Työharjoittelu 17
Työkuormituksen selvittäminen työpaikalla 54
Työkuormituksen selvittäminen työterveyshuollossa 55
Työkykyisyyden selvittäminen 86
Työkykyä ylläpitävä näkökulma 58
Työkykyä ylläpitävä toiminta 19
Työkyvyn ylläpitäminen 101
Työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen 58
Työnantajalle toimitettu lääkärintilaus 72, 95
Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta 114
Työnantajan järjestämis- ja kustannusvelvollisuus 25
Työnantajan järjestämisvelvollisuus 15
Työnantajan sijainen 114
Työnantajan velvollisuudet 11, 25, 91
Työnantajan velvollisuus 68
Työnantajan velvollisuus antaa tietoja 68, 94
Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite 111
Työnantajan yleiset velvollisuudet 111
Työnantajien yhteistyö yhteisellä työpaikalla 62
Työneuvoston lausunnot 126
Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus 113
Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus 85
Työntekijän osallistumisvelvollisuus 63
Työntekijän suojelu 39, 51, 64, 92
Työntekijän työstä pidättäytyminen 115
Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen 114
Työntekijän velvollisuus 68
Työntekijän velvollisuus antaa tietoja 68, 94
Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen 63, 94
Työntekijän yleiset velvollisuudet 114
Työntekijöiden ehdotukset 37
Työntekijöiden käytössä olevat tilat 122
Työntekijöiden tasa-arvoisuus 65
Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen 116
Työn suunnittelu 113

Työn tauottaminen 117
Työn turvallisuuden vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet 124
Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 112
Työpaikan ilmanvaihto ja työhuoneen tilavuus 118
Työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säännökset 118
Työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen turvallisuus ja terveellisyys 118
Työpaikan sisäinen liikenne ja tavaroiden siirtäminen 118
Työpaikan valaistus 118
Työpaikkakäynti toimintasuunnitelman perustana 40
Työpaikkaselvityksen määrittelmä 46
Työpaikkaselvityksen määrittelmä ja tavoitteet 99
Työpaikkaselvityksen tekeminen 46, 99
Työpaikkaselvitykset 46
Työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunta 123
Työperäiset terveysvaarat 48
Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet 116
Työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen 56
Työstä pois siirryttäessä 51
Työsuojelun toimintaohjelma 111
työterveys- ja turvallisuusjohtaminen 44
Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus 102
Työterveyshuollon ammattihenkilöt 20
Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat 12, 26, 91
Työterveyshuollon asiakirjojen laatiminen ja säilyttäminen 73, 95
Työterveyshuollon asiantuntijat 103
Työterveyshuollon järjestäminen 25, 91, 98
Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen 38, 92
Työterveyshuollon laajuus ja työjärjestelyt 26
Työterveyshuollon laatu 60
Työterveyshuollon menetelmät 99
Työterveyshuollon neuvottelukunta 77, 96
Työterveyshuollon osallistuminen 35
Työterveyshuollon palveluista sopiminen 29, 91
Työterveyshuollon palvelujen tuottaja 19
Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus 69, 94
Työterveyshuollon perusta 43
Työterveyshuollon prosessi 42
Työterveyshuollon sisältö 42, 93, 99
Työterveyshuollon sisältötekijät 47
Työterveyshuollon tavoitteet ja toimintatapa 98
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 40, 93
Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö 40, 93
Työterveyshuollon yleisperiaatteet ja sisältö 12
Työterveyshuollossa toimivat lääkärit 20, 102
Työterveyshuollossa toimivat terveydenhoitajat 21, 102
Työterveyshuolto 19
Työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja sopimusten tai kuvausten nähtävänäpito 81, 97
Työterveyshuoltojen yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla 61
Työterveyshuolto asiantuntijana 44, 53
Työterveyspainotteinen sairaanhoito 66
Työterveyspalvelujen järjestämisen rikkominen 78
Työturvallisuus- ja työterveysneuvonta 54
Työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain välinen yhteys 16
Työturvallisuuslain yleinen soveltamisala 16
Työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluvat muut työt 17
Työturvallisuusmääräykset 78
Työturvallisuusmääräysten rikkominen 78
Työturvallisuusrikkomus 125
Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset 116
Työura 16
Työvälineen käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset 120
Työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö 115
Työympäristön suunnittelu 112
Täydennyskoulutus 28

U

Ulkoinen yhteistyö 57
Ulkopuolinen asiantuntija 44

V

Vaarojen arviointi 45
Vaarojen selvittämiselvöllisyys 44
Vaarojen vähentäminen 45
Vaikutusten seuranta 60
Vajaakuntoinen työntekijä 56
Vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen 101
Valvonnan sisältö ja keinot 80
Valvonta 79, 96
Vapaaehtoistyö 124
Vastuu toimenpiteistä 45
Velvollisuudet yhteisellä rakennustyömaalla 123
Vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen 114
Viranomaisten tiedonsaantioikeus 73, 95
Voimaantulo 82, 97, 126
Voimaantulosäännökset 126
Vuokratyö 18, 26
Väkivallan uhka 116

Y

Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite 122
Yhteisen työpaikan määritelmä 61
Yhteistoiminnallinen työskentelytapa 60
Yhteistoiminta 35, 92, 114
Yhteistoimintamenettely 36
Yhteistoimintaperiaate 16
Yhteistoimintavelvoitteen rikkominen 77
Yhteistoimintavelvollisuus 35
Yhteistoiminta yhteisillä työpaikoilla 57
Yhteistyö 11, 55, 57
Yhteistyö työsuojeluviranomaisen kanssa 57
Yhteisymmärrys 65
Yhteys muihin ohjelmiin 41
Yhteys työturvallisuuslakiin 43
Yksintyöskentely 117
Yleiset järjestelyt 29
Yleiset säännökset 15, 90
Yrittäjien palvelut 66
Yrittäjä ja muu omaa työtään tekevä 18, 24
Yritysten oma tai yhteinen työterveysasema 34
Yötyö 117

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN OPPAITA
ISSN 1236-116X

- 2004:
- 1 Opas hammaslääkäriin käytännön palvelusta peruskoulutuksen jälkeen.
ISBN 952-00-1468-3
 - 2 Handbok för den praktiska tjänstgöringen efter grundutbildningen till tandläkare.
ISBN 952-00-1469-1
 - 3 Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus.
ISBN 952-00-1478-0
 - 4 Rekommendation om fortbildning inom hälso- och sjukvården.
ISBN 952-00-1479-9
 - 5 Kuoleman toteaminen. Opas terveydenhuollon henkilöstölle. Konstaterande av människans död. En guide för hälso- och sjukvårdspersonalen.
ISBN 952-00-1499-3
 - 6 Ikäntyneiden ihmisten ohjatun terveystoiminnan laatusuosituksset.
ISBN 952-00-1512-4
 - 7 Kvalitetsrekommendationer om handledd hälsomotion för äldre personer.
ISBN 952-00-1519-1
 - 8 Kouluterveydenhuollon laatusuositus.
ISBN 952-00-1529-9
 - 9 Kvalitetsrekommendation för skolhälsovården.
ISBN 952-00-1530-2
 - 10 Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta.
ISBN 952-00-1544-2
 - 11 Behörighet för yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården och social- och hälsovårdsministeriets anvisningar om kompletterande utbildning.
ISBN 952-00-1545-0
 - 12 Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille.
ISBN 952-00-1556-6
 - 13 Lagen om företagshälsovård. Handbok för tillämpning av lagen om företagshälsovård.
ISBN 952-00-1557-4.