



SAK



Työterveyshuolto

Opas työpaikoille
työterveyshuollon
järjestämiseen



Sisältö

1 Työterveyshuolto kuuluu jokaiselle työntekijälle

2 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan on kuultava työntekijöitä
Työnantajan on annettava tietoja työterveyshuollolle
Työterveyshuolto irtisanomisen jälkeen

3 Hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Työpaikkaselvitys
Toimintasuunnitelma
Terveystarkastukset
Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki
Neuvontaa ja ohjausta
Sairaanhoito vapaaehtoista

4 Terveystietojen käsittely

Työpaikalla
Työterveyshuollossa

5 Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ja oikeudet

6 Haasteita työterveyshuollossa

Pätkä- ja vuokratyöntekijöiden asema
Yhteiset työpaikat
Tasa-arvo
Henkinen työsuojelu



1

Työterveyshuolto kuuluu jokaiselle työntekijälle

Työterveyshuolto on jokaisen työntekijän oikeus. Sen järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi.

Tämän työterveysyhteistyön tavoitteena on

- edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa
- ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia
- edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta
- tukea työyhteisön toimintaa.

- **Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto.**
- **Työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijöiden on tehtävä työterveysyhteistyötä.**
- **Työterveyshuollon on noudatettava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä.**

2

Työnantajantajan velvollisuudet

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään jokaiselle työntekijälle työterveydenhuollon työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Kela korvaa työnantajalle osan kuluista. Työntekijälle työterveyshuolto on maksutonta. Työnantajan on huolehdittava, ettei työ vaaranna työntekijän terveyttä ja turvallisuutta.

Työnantajan on kuultava työntekijöitä

Työnantajan on toimittava yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Ennen kuin työnantaja tekee ratkaisevia päätöksiä työterveyshuollon järjestämisestä, on asiaa käsiteltävä suuremmilla työpaikoilla työsuojelutoimikunnassa ja pienemmillä työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön kanssa, ellei työsuojeluvaltuutettua ole valittu.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä työterveyshuoltoon liittyviä ehdotuksia. Jos työnantaja ei toteuta niitä, hänen on perusteltava ratkaisunsa.

Työnantajan on annettava tietoja työterveyshuollolle

Työnantajan on hyödynnettävä riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden osaamista. Työnantajan on annettava heille kaikki tarpeelliset tiedot, joilla voi olla vaikutusta työntekijöiden terveyteen. Työnantajan on tuettava työterveyshuollon toimintaa ja sallittava sen pääsy työpaikalle työaikana.

Työnantajan on ilmoitettava työterveyshuoltoon työntekijän sairauspoissaolosta, kun sairausloma on kestänyt yli kuukauden yhtäjaksoisesti tai pätkissä vuoden aikana.

Työterveyshuolto irtisanomisen jälkeen

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut irtisanotulle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä työterveyshuoltolain 6 §:ssä tarkoitetun työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää.



3

Hyvä työterveys- huoltokäytäntö

Työterveyshuollon lähtökohtana on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyö. Lisäksi työterveyshuolto tekee yhteistyötä.

- perusterveydenhuollon
- erikoissairaanhoidon
- kuntoutuksen
- työhallinnon
- sosiaalivakuutuksen
- työsuojeluviranomaisten kanssa.

Työterveyshuollon on suunniteltava toimintansa ja seurattava sen vaikuttavuutta. Toiminnan laatua on parannettava tarvittaessa. Työterveysyksiköllä on oltava kirjallinen laatujärjestelmä.

Työterveyshuollon on toimittava

- asiakaslähtöisesti
- eettisesti ja luottamuksellisesti
- monitieteisesti ja -ammatillisesti
- työnantajasta ja työntekijöistä riippumattomasti
- tietoja asianmukaisesti käsitellen ja suojaen.



Kaikessa työterveyshuollossa on noudatettava hyvää työterveyshuolto-käytäntöä.

Se edellyttää:

.....

- työterveyshuollon, työntekijöiden ja työnantajan yhteistyötä
- pätevää työterveyden henkilökuntaa
- työterveyshuoltosopimusta työnantajan ja työterveyshuollon välillä
- työpaikan olosuhteista kertovaa työpaikkaselvitystä
- toimintasuunnitelmaa
- tarvittavia terveystarkastuksia
- työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämistä
- työssä selviytymisen seurantaa ja edistämistä
- hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamista
- työnantajalle ja työntekijöille annettavaa neuvontaa, ohjausta ja palautetta
- työterveydenhuollon laadun ja vaikutusten seurantaa.

Työpaikkaselvitys

Työterveyshuollon sisältö ja laajuus määräytyvät työpaikan tarpeiden mukaan. Työterveyshuollon on tunnettava työpaikan olosuhteet, jotka selvitetään käymällä työpaikalla. Käynnin pohjalta laaditaan työpaikkaselvitysraportti. Selvitys on työterveyshuollon perusta, ja se tulee pitää työntekijöiden nähtävänä sekä helposti saatavilla työpaikalla.

Työpaikkaselvityksen tekoa ja työpaikkakäyntiä täydentävät taustatiedot työpaikasta, työpaikan toimialasta sekä tiedot kyseisen toimialan yleisesti tunnistetuista kuormitustekijöistä ja riskeistä. Työpaikkaselvityksen tekoa on mahdollista täydentää hyödyntämällä digitekniiikan ja etäyhteyksien tuomia mahdollisuuksia.

Työpaikkakäynnin aikana työterveyshuolto kartoittaa työntekijöitä fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavat asiat – ja toisaalta myös voimavarat. Tapaturmien ja väkivallan riskit tutkitaan. Työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen, haittojen ja kuormituksen merkitys terveydelle ja työkyvylle on myös arvioitava.

Työpaikkakäynnillä selvitetään työn järjestelyihin ja työaikaan liittyviä tekijöitä, kuten työsuhteiden ja -aikojen muodot sekä ylityöt. Huomioon otetaan työpaikan henkilöstörakenne sekä työntekijöiden terveys ja sairastavuus.

Varsinkin pienillä työpaikoilla on järkevää tehdä samanaikaisesti työpaikkaselvitys sekä työturvallisuuslain vaatima vaarojen tunnistus ja riskien arviointi. Vastuu riskien arvioinnista on työnantajalla.

Toimintasuunnitelma

Työpaikkaselvityksen pohjalta laaditaan työpaikalle kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Siihen kirjataan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ja työpaikalla tarvittavat toimet.



Terveystarkastukset

Työterveyshuolto tekee terveystarkastuksia työpaikan tarpeiden pohjalta ja toimintasuunnitelmaa noudattaen. Osa terveystarkastuksista perustuu työpaikalla esiintyviin erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttaviin tekijöihin. Osassa tarkastuksista on kyse terveyden ja työkyvyn seurannasta. Niissä selvitetään työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky kokonaisvaltaisesti. Tarkastuksessa on otettava huomioon työolot sekä työn ja terveyden välinen yhteys.

Terveystarkastuksen perusteella arvioidaan, tarvitseeko työntekijä ohjausta tai neuvontaa. Yhteistyössä työntekijän kanssa hänelle laaditaan työkykyä tukeva henkilökohtainen terveysuunnitelma. Suunnitelman mukaisesti häntä tuetaan työssä selviytymisessä, neuvotaan kuntoutuksesta tai ohjataan tarvittaessa hoitoon.

Työterveyshuollon tulee tehdä selvitys työn haitallisesta kuormituksesta, jos työntekijä sitä perustellusta syystä pyytää.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

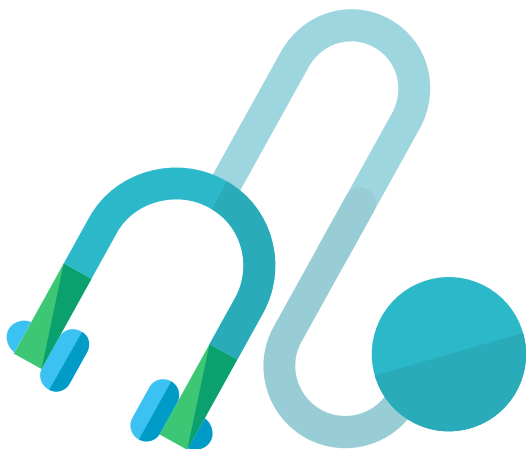
Kela korvaa työnantajalle 60 prosenttia ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista. Lähtökohtana on hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Yhtenä sen edellytyksenä on, että työpaikka ja työterveyshuolto sopivat kirjallisesti työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen keinoista. Sopimukseen on kirjattava, miten sairauspoissaoloja seurataan, miten työntekijän tuen tarve tunnistetaan ja miten tukea annetaan.

Työnantajan on järjestettävä, että työntekijöiden työssä selviytymistä seurataan ja edistetään. Tässä käytetään työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon on raportoitava työnantajalle työkyvyn seurannasta vuosittain yli 20 hengen työpaikoilla ja tarvittaessa pienemmillä työpaikoilla.

Jos työntekijä sairastuu, työterveyshuolto sovittaa yhteen työkyvyn ja työhön paluuseen liittyvää hoitoa ja kuntoutusta. Työkyvyn ja sairausloman tarpeen arviointi sekä sen vuoksi tehtävät tarkastukset ovat keskeinen osa työterveyshuollon lakisääteistä toimintaa. Lisäksi työterveyshuolto tekee työpaikalle ehdotuksia, jotka tukevat työntekijöiden työkykyä ja työssä jatkamista.

Työterveyshuolto tekee arvon työntekijän mahdollisuudesta olla töissä osasairauspäivärahaikauden aikana tai tehdä korvaavaa työtä. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon käymät työkykyneuvottelut tarjoavat mahdollisuuden sopia yhdessä työkyvyn tukemisen keinoista työpaikalla.

Työterveyshuollolla on lakisääteinen velvollisuus antaa Kelalle lausunto työntekijän työkyvystä ja mahdollisuuksista jatkaa työssään, kun työntekijä on saanut sairauspäivärahaa 90 päivältä. Lausuntoa ennen työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto käyvät työterveysneuvottelut.



Neuvontaa ja ohjausta

Työterveyshuolto antaa neuvontaa, ohjausta ja palautetta yksilöllisesti tai ryhmässä. Tarve todetaan työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksessa tai muutoin esimerkiksi henkilöstökyselyssä. Neuvonnan, ohjauksen ja palautteen antaminen sisällytetään toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin terveystuotteisiin.

Työterveyshuollon tulee seurata työoloja ja niissä tapahtuvia muutoksia toistuvasti työpaikkakäynnein sekä muilla keinoin. Se tekee ehdotuksia työhyvinvoinnin ja työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi sekä tarkkailee ehdotustensa toteuttamista.

Työterveyshuolto voi osallistua osaamisensa mukaan työn, työmenetelmien ja työtilojen suunnitteluun. Kun työolosuhteet muuttuvat, työterveyshuolto toimii terveyden asiantuntijana.



Sairaanhoito vapaaehtoisista

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa. Lisäksi työnantaja voi järjestää sairaanhoito- ja muita terveyspalveluja. Sairaanhoidon yhteydessä arvioidaan sairauden vaikutus työkykyyn. Ensisijaisesti sairaanhoidosta vastaavat samat henkilöt kuin ennaltaehkäisevästä terveydenhuollosta.

Kaikki työnantajan järjestämät sairaanhoito- ja muut terveyspalvelut eivät oikeuta Kelan maksamiin työterveyshuoltokorvauksiin.

Tällaisia ovat esimerkiksi

- hammashoito
- lääkekorvaukset
- sairauskuluvakuutukset
- vakiintuneeseen hoitokäytäntöön kuulumattomat tutkimukset tai hoidot kuten laajat geenitutkimukset.

Työterveyshuollon on osallistuttava ensiavun järjestämiseen. Ensiapuun kuuluu myös tarpeellinen neuvonta työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi.



4

Terveystietojen käsittely

Terveystiedot ovat arkaluontoisia. Niitä on säilytettävä erillään muista henkilötiedoista.

Työterveyshuollossa

Työterveyshuollon on lähtökohtaisesti pidettävä työntekijöiden terveystiedot salassa. Työntekijällä on oikeus omiin terveystietoihinsa, eli hän voi tarkistaa ne halutessaan.

Työterveyshuolto saa antaa työnantajalle vain tiedon työntekijän soveltuvuudesta tehtäväänsä.

Salassapidosta voidaan poiketa erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. Tällöin terveystarkastuksen johtopäätöksistä voi kertoa, jos niissä on työsuojeluun tai työterveyshuoltoon liittyviä seikkoja.

Tietoja voidaan antaa myös viranomaiselle työsuojeluvalvontaa varten. Lisäksi tiedot voidaan luovuttaa toiselle työterveyshuollossa, jos työntekijä siirtyy toiselle työnantajalle samanlaiseen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaan työhön.

Työpaikalla

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Muihin tietoihin on hankittava työntekijän suostumus. Tietoja tulee kerätä ensisijaisesti työntekijältä itseltään.

Terveystiedot ovat arkaluontoisia. Niitä on säilytettävä erillään muista henkilötiedoista. Työnantajan on nimettävä henkilöt, jotka saavat käsitellä terveystietoja.

Työnantaja saa luovuttaa työntekijän sairauslomatodistuksen tai lääkärin lausunnon työterveyshuollossa, ellei työntekijä ole kieltänyt luovutusta.

5

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ja oikeudet

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikkaselvityksen ja toimintasuunnitelman laatimiseen yhteistyössä työterveyshuollon ja työnantajan kanssa. Hän myös seuraa toimintasuunnitelman toteutumista.

Jos työterveydessä tai työterveyshuollossa ilmaantuu ongelmia, työsuojeluvaltuutettu voi kääntyä työsuojeluviranomaisten tai ammattiliiton puoleen.

Lisäksi työsuojeluvaltuutettu

- antaa lausunnon työterveyshuollon toiminnasta Kelan korvaushakemuksen yhteydessä
- tukee työterveyshuoltoa sen tehdessä selvitystä työntekijän haitallisesta työkuormituksesta
- voi osallistua työterveys- tai työkykyneuvotteluihin työntekijän tukena tämän halutessa.

Työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavat asiat on käsiteltävä yhteistoimintamenetelyssä. Jollei työsuojelutoimikuntaa tai vastaavaa ole, asiat käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa – pienillä työpaikoilla henkilöstön kanssa.

Työsuojeluvaltuutettu seuraa työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada

- työterveyshuollolta tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveydelle ja työpaikan olosuhteiden kehittämiseksi
- asiakirjoja tarkistaakseen, onko työntekijöitä kohdeltu tasapuolisesti
- koulutusta, joka auttaa työterveyshuollon arvioimisessa ja työntekijöiden etujen puolustamisessa. Koulutusta tarjoavat muun muassa ammattiliitot ja Työturvallisuuskeskus.

6

Haasteita työterveyshuollossa

Pätkä- ja vuokratyöntekijöiden asema

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto myös pätkä- ja vuokratyötä tekeville henkilöille. Kaikkien työntekijöiden on saatava opastusta työterveydestä ja -turvallisuudesta sekä työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Työpaikalla on huolehdittava, että työntekijät tuntevat oikeutensa kääntyä terveysongelmissa työterveyshuollon puoleen.

Vuokratyöryityksellä ei ole oikeutta teettää työpaikkaselvitystä käyttäjäryityksen tiloista. Sen sijaan se on velvollinen hankkimaan tiedot käyttäjäryityksen tekemästä lakisääteisestä työpaikkaselvityksestä. Käyttäjäryityksen työpaikkaselvityksessä on otettava huomioon myös vuokratyönä tehty työ ja vuokratyössä sattuneet työtapaturmat.

Yhteiset työpaikat

Yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimista varten tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. Tärkeää on kartoittaa kaikki riskit – myös toisen työnantajan käyttämät aineet ja koneet. Riskit on huomioitava työpaikkaselvityksessä ja toimenpiteiden suunnittelussa.

Tasa-arvo

Työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti työsuojelussa ja työterveyshuollossa.

Henkinen työsuojelu

Työn henkinen kuormittavuus on otettava esille työpaikkaselvityksissä. Työterveydenhuollon tulee olla moniammatillista.



Lisätietoa työterveyshuollosta

Lainsäädäntö

- Työterveyshuoltolaki 2001/1383
- Valtioneuvoston päätös terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 2001/1485
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013

Kirjallisuus

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö
Työterveyslaitos, 2014

Altistelähtöinen työterveysseuranta
Kustannus Oy Duodecim, 2019



PL 157

Pitkäsillanranta 3, 00531 Helsinki

+358 20 774 000

www.sak.fi



Graafinen suunnittelu Bread Visual Design Oy



@SAKSuomen-
AmmattiliittojenKeskusjarjesto
@Lontagaren



@duunarit



@sak_ffc



SAKtuubi