

Työterveyshuolto



ISBN 952-00-1155-2
ISSN 1456-257X
2. uudistettu painos
Pk-Paino Oy Tampere, 2003

Sisällys

Mitä on työterveyshuolto?	6
Työterveyshuollon järjestämistapa	7
Työterveyshuolto on yhteistyötä	7
Tietosuoja ja salassapito	8
Työterveyshuollon toimintamuodot	8
Työpaikkaselvitykset	9
Tietojen antaminen ja ohjaus	10
Terveystarkastukset	10
Työkykyä ylläpitävä toiminta	12
Vajaakuntoisten seuranta ja kuntoutukseen ohjaus	13
Ensiapu	13
Muu terveydenhuolto	14
Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuolto	14
Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen	14
Työnantaja korvauksen hakijana	15
Yrittäjän työterveyshuollon kustannusten korvaaminen	15
Työterveyshuoltolainsäädännön noudattamisen valvonta	16
EU ja työterveyshuolto	16
Työterveyshuolto kannattaa	16

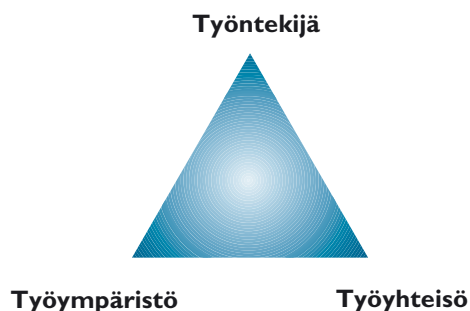
Mitä on työterveyshuolto?

Työterveyshuolto on työterveyshuoltolaikiin (1383/2001) perustuvaa ehkäisevää terveydenhoitoa.

Työterveyshuollon järjestäminen on lainsäädännön työnantajalle määräämä velvollisuus, jonka toteuttamiseen työnantajan tulee käyttää työterveyshuoltoon perehtyneitä ammattihenkilöitä.

He ovat työnantajan asiantuntijoita toiminnassa, jonka tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpidon edistäminen sekä työn sovittaminen niin, että työntekijät olisivat sairaudesta, tapaturmasta tms. syystä johtuvasta rajoitteesta riippumatta toimintakykyisiä tehtävässään. Vastuu työterveyshuollosta säilyy kuitenkin aina työnantajalla.

Hyvä työterveyshuollon käytäntö perustuu eri alojen asiantuntijoiden yhteistyöhön ja monitieteiseen pohjaan työn ja terveyden välisistä suhteista ja niiden hallinnasta. Toiminnan edellytys on myös työpaikan kaikkien henkilöiden yhteistoiminta ja siihen sitoutuminen. Näin voidaan saavuttaa tavoitteena oleva työyhteisön omaehtoinen terveysriskien hallinta.



Työterveyshuollon ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kohteet työpaikoilla

Työntekijään yksilöllisinä toimenpiteinä kohdistuvia työterveyshuollon toimia ovat ohjaus ja neuvonta, erilaiset terveystarkastukset, työperäisten ja mahdollisesti muiden sairauksien tutkimus ja hoito sekä kuormituksen, työkyvyn ja kuntoutustarpeen arvio.

Työympäristöön ja työhön kohdistuvia toimenpiteitä suunnitellaan ja niiden vaikuttavuutta arvioidaan työpaikkaselvityksillä. Siihen liittyviä osia ovat esimerkiksi ergonomiaselvitys, jonka kohteena ovat työolot ja työympäristö, työn järjestelyt työpisteissä, työtehtävät ja työmenetelmät, kalusteet, koneet ja laitteet sekä fyysisen kuormituksen arviointi, biologisten, fysikaalisten ja kemiallisten haittatekijöiden selvitykset sekä väkivaltariskien että henkisten työhyvinvointiriskien selvitys.

Työyhteisön käsitteeseen kuuluvat työn sisältö, vaikutusmahdollisuudet työssä, johtaminen ja ihmissuhteet työssä sekä viimemainituista johtuvat psykososiaalinen kokonaisuus ja työyhteisön ilmapiiri. Työn henkinen kuormittavuus voi olla seurausta työn ominaisuuksista, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Näihin liittyviä kuormitustekijöitä voidaan selvittää kyselyin ja haastatteluin sekä havainnoimalla. Esimerkkinä työterveyshuollon käyttöön soveltuvista menetelmistä on työstressikysely, jonka kysymykset koskevat koettua työympäristöä ja siihen liittyviä kuormitustekijöitä. Kyselyn tuloksia voidaan käyttää pohjana työyhteisön kehittämishankkeille.

Työterveyshuoltolain perusteella työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon palveluksessaan oleville työntekijöille. Tämä velvollisuus astuu heti voimaan työsuhteen alkaessa ja on riippumaton työsuhteen kestosta tai päivittäisestä työajasta. Myös yrittäjillä ja muilla omaa

työtään tekevillä on oikeus hankkia samoja palveluja.

Työterveyshuollon yhteistoiminnasta ja hyvän työterveyshuoltokäytännön toimintatavoista on säädetty asetuksella (1484/2001). Toiminnan sisältö, palvelujen määrä, laajuus ja laatu tulee suunnitella, toteuttaa, arvioida ja korjata työpaikan olojen, henkilöstörakenteen ja työperäisten terveyshaittojen aiheuttamien tarpeiden mukaan.

Edellisen perusteella toimet voivat painottua joko työn ja työolojen ergonomiaan ja henkisen hyvinvoinnin edistämiseen tai työympäristön fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten vaaratekijöiden arviointiin ja hallintaan tai kohdistettuna esim. tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin sekä poistamaan ja vähentämään niille altistavia työstä johtuvia terveysvaaroja.

- **Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla tulee olla turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi työsuojelun toimintaohjelma.**
- **Työterveyshuollon ja työkykyä edistävän toiminnan suunnitelmat voivat olla tämän tai muun kehittämisohjelman osia tai itsenäinen toimintasuunnitelma.**

Työterveyshuollon järjestämistapa

Työterveyshuoltoa järjestettäessä on käytettävä työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita siinä määrin kuin työpaikan olosuhteet edellyttävät. Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut valinnaisesti jollakin kolmesta mahdollisuudesta

- **Työnantaja hankkii tarvitsemansa palvelut kunnalliselta terveyskeskukselta, jolla on kansanterveyslain perusteella velvollisuus järjestää ne.**
- **Työnantaja järjestää työterveyshuoltopalvelut omalla tai useamman työnantajan yhteisellä työterveysasemalla.**
- **Työnantaja hankkii tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetulta laitokselta tai henkilöltä, kuten yksityiseltä lääkäriasemalta tai yksityiseltä työterveyshuollon erikoislääkäriltä.**

Yrityksen tai laitoksen oman työterveysaseman perustaminen edellyttää riittävän suurta työntekijämäärää tai muita perusteltuja syitä. Näin meneteltäessä on myös työterveyshuollon toimintatapa kuvattava asiakirjassa, joka vastaa ulkopuolisten kanssa tehtävää työterveyshuoltosopimusta. Pienet ja keskisuuret yritykset ovat usein perustaneet yhteisen työterveysaseman tai hankkineet palvelut yksityiseltä lääkäriasemalta tai kunnalliselta terveyskeskukselta. Kaikissa tapauksissa on aina tehtävä kirjallinen sopimus palvelusten toimittajan kanssa. Jos yritys harjoittaa toimintaansa useamman kuin yhden kunnan alueella, työnantaja voi järjestää työterveyshuollon keskitetysti tai sopia kullakin paikkakunnalla olevien työntekijöiden työterveyshuollon järjestämisestä paikallisesti.

Työterveyshuolto on yhteistyötä

Työpaikan koko henkilökunnan ja johdon yhteistyö on välttämätön edellytys työterveyshuollon järjestämisen, suunnittelun, toteuttamisen ja kehittämisen onnistumisi-

selle. Kaikilla näillä osa-alueilla työterveys- huoltolaki edellyttää yhteistoimintaa.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon sisältöön, samoin kuin yksittäisellä työntekijällä on perustellusta syystä oikeus pyytää arviota työnsä henkilökohtaisesta kuormittavuudesta. Yhteistoimintaa säätelevät myös työsuojelu- ja yhteistoimintalainsäädäntö.

Käytäntö on osoittanut, että yhteistoiminnasta saadaan työympäristössä aikaan parannuksia toimintaan osallistumisen ja siihen sitoutumisen kautta paremmin kuin pelkkänä ulkopuolisena asiantuntijatoimintana.

Tärkeimmät työolojen turvallisuuteen, terveellisyteen ja viihtyisyyteen vaikuttavat päätökset tehdään yrityksen tai laitoksen johdossa, suunnittelussa ja henkilöstöhallinnossa. Työsuojelun ja työterveyshuollon tarkoitus ei toteudu, jos nämä tahot eivät samalla sitoudu myös terveystavoitteiseen toimintaan.

Työterveyshuollon tuki työolojen kehittämiseksi korostuu pienillä työpaikoilla, joilla ei ole omaa työsuojeluorganisaatiota. Työterveyshuoltopalvelujen toimivuutta ja yleensä työterveyden ja -turvallisuuden edistämistä voidaan pienillä työpaikoilla parantaa kehittämällä yhteistyötä työsuojeluvalvonnan kanssa.

Tietosuoja ja salassapito

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshenkilöstöltä tietoja, joilla on merkitystä työntekijän terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisuuden kehittämisen kannalta. On kuitenkin huomattava, että terveydenhuollon ammattihenkilöillä on salassapitovelvollisuus yksityisen työntekijän terveydentilaa koskevissa asioissa. Yksityiskohtaisia tietoja

työntekijän terveydentilasta ei saa luovuttaa ilman asianomaisen edeltävää kirjallista lupaa. Vastaavasti työnantaja voi luovuttaa saamansa sairauslomatoimistukset työterveyshuollolle, jos työntekijä ei sitä kiellä.

Vaadittava suostumus ei tarkoita, että tietoja ei saisi lainkaan siirtää, vaan että sitä varten on kehitettävä joustavat kaikkien hyväksymät menettelytavat osaksi työterveyshuollon toimintaa.

Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluuikin kerätä vain tietoja, joilla on merkitystä työntekijän terveyden tai työolojen terveellisuuden tai työterveyshuollon toteuttamisen kannalta.

Työterveyshuollon toimintamuodot

Työterveyshuoltoon kuuluvat työstä ja työoloista johtuvan tarpeen mukaan seuraavat toimet:

- **työpaikkaselvitykset**
- **toimintasuunnitelma siihen liittyvät toimenpide-ehdotukset**
- **tietojen antaminen ja ohjaus**
- **terveystarkastukset**
 - **työhön sijoitettaessa**
 - **erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä**
 - **kun on perusteltua aiheita epäillä työstä johtuvan terveydellisiä vaaroja**
- **työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistuminen**
- **työntekijän työkuormituksen selvitys tämän pyynnöstä**
- **kuntoutuvan, tai työntekijän terveydentilan vaatimusten vuoksi, työn sovittaminen työntekijän työ- ja toimintakyvyn mukaiseksi**
- **kuntoutukseen tai hoitoon ohjaaminen**
- **ensivun järjestämiseen osallistuminen**

Työnantaja voi työterveyshuoltopalvelujen lisäksi järjestää työntekijöille yleislääkäritasoisia sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

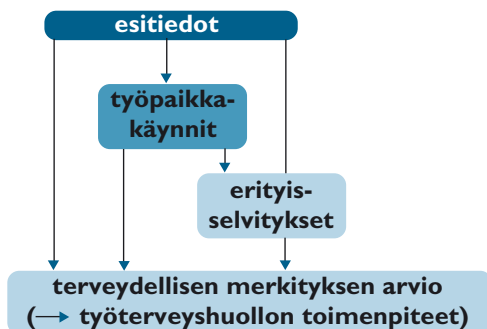
Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuollon keskeisin toimenpide, jonka perusteella määräytyy valtaosa työterveyshuollon muusta sisällöstä. Työpaikkaselvityksellä hankitaan tietoja työn vaaroista ja arvioidaan niiden vaikutuksia työntekijän terveyteen. Tähän kuuluu mm. eri ammattiryhmien töiden sisältöjen selvittäminen, työympäristön sekä työvälineiden turvallisuuden selvitys. Työpaikkaselvityksen pää tavoite on siis tunnistaa työntekijän terveyttä ja työkykyä uhkaavat tekijät. Työpaikkaselvitys tehdään työterveyshuollon ja työpaikan koko henkilöstön yhteistyönä ja valmis selvitys on pidettävä esillä työpaikalla.

Työpaikkaselvitykseen kuuluvat esitietojen hankinta, työpaikkakäynnit, tarvittaessa mittaukset ja muut erillisselvitykset. Näiden tuloksista tulee vetää tarpeelliset johtopäätökset, joiden perusteella työterveyshuolto tekee toimintasuunnitelman, johon kuuluvat myös toimenpide-ehdo-

Kuvio 1

Työpaikkaselvitysten rakenne



tukset työssä ja työpaikalla. Toimintasuunnitelmaan voivat työntekijät tehdä perusteltuja ehdotuksia.

Työpaikkaselvitys ei ole kertaluonteinen toimenpide, vaan jatkuvaa toimintaa. Eri-tyisen tärkeää on yhteistyö silloin, kun uusia työtiloja tai työmenetelmiä suunnitellaan tai otetaan käyttöön uusia laitteita tai kemikaaleja. Työturvallisuuslaki edellyttää myös vaarojen ja haittojen ennakoimista jo suunnittelussa ja työolojen jatkuvaa seurantaa.

Työpaikkaselvityksen laajuus ja tarvittavat toimenpiteet vaihtelevat työpaikka- ja toimialakohtaisesti. Vaarat ja haitat voi kokenut työterveyshuollon ammattihenkilö tai asiantuntija määrittellä jo esitietojen ja työpaikkakäynnin perusteella. Joskus tarvitaan lisäksi tarkempia tutkimuksia, joista mainittakoon esim. melun, lämpötilan tai erilaisten kemikaalien mittaukset. Mittaustarvetta saattavat aiheuttaa mm. muuttuneet työolot, työntekijöiden oireilu tai uusien toimintatapojen ja työmenetelmien suunnittelu. Näiden tarpeiden arviointiin ja toteuttamiseen on asiantuntijaa saatavissa Työterveyslaitokselta ja sen aluelaitoksilta.

Työpaikkaselvitykseen kuuluvan ergonomiaselvityksen kohteita ovat työolot ja -ympäristö, työn järjestäminen työpiteissä, työtehtävät ja työmenetelmät, kalusteet, koneet ja laitteet. Kaikki tulokset arvioidaan työntekijän ominaisuuksien ja toimintakyvyn kannalta. Liikunta- ja verenkiertoelimistön sekä aistimien kuormittumisen arviointiin liittyy niiden mahdollinen yht'aikainen esiintyminen fysikaalisten, kemiallisten tai biologisten haittatekijöiden kanssa.

Työyhteisön toimivuuden ja henkisen hyvinvoinnin selvittämiseen työpaikoilla voidaan käyttää mm. psyykkisten kuormitustekijöiden arviointiohjetta tai työstressi-

kyselyä. Tiedot tapaturmista ja todetuista työperäisistä sairauksista kuuluvat myös työpaikkaselvitykseen. Työnantajan on näistä myös pidettävä luetteloa, sikäli kuin niitä on esiintynyt. Työpaikkaselvityksessä otetaan myös huomioon sairauspoissaolojen määrä eräänä arviointiperusteena.

Työterveyshuollon antama palaute työpaikkaselvityksessä havaitsemistaan terveyttä ja turvallisuutta uhkaavista tekijöistä on hyvin tärkeää, sillä työnantajan vastuulla on sen ehdottamien toimenpiteiden toteuttaminen.

Työnantajalla on vastuu työpaikkaselvityksen läpiviemisestä, se tehdään yhteistyössä työterveyshuollon ammattihenkilöiden avulla käyttäen tarpeellisessa määrin eri tieteenalojen asiantuntijoita. Työpaikkaselvitysten tekeminen ei ole itsetarkoitus, vaan tarkoituksenmukaisen työterveyshuollon suunnitelmallinen toteuttaminen.

Tietojen antaminen ja ohjaus

Työterveyshuollon erityistehtäviin kuuluu tiedottaminen työhön liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista sekä niiden välttämistä työntekijöille, yrityksen johdolle ja työsuojeluorganisaatiolle sekä työnjohdolle. Työterveyshuollon henkilöstö määrittelee, mitkä tekijät työssä ja työpaikan sekä työyhteisön olosuhteissa voivat aiheuttaa sellaisen terveysvaaran tai -haitan, joiden tulee olla kaikkien tiedossa ja joihin on mahdollisuus vaikuttaa ohjeilla ja terveyskasvatuksella. Käytännössä tietoja ja ohjausta voidaan antaa ryhmätilaisuuksissa, kirjallisen ja kuvallisen materiaalin avulla tahi käyttäen tietoteknisiä apuvälineitä. Neuvonta ja tiedotus voidaan suunnata myös yksilöllisesti esim. terveystarkastusten yhteydessä, tai uuden ongelman tullessa esiin välittömästi siihen liittyen. Työterveyshuollon tulee yhteistyössä työ-

paikan työsuojelun kanssa sopia tiedotuksen ja ohjauksen käytännön toteutuksesta. Neuvonnan ja ohjauksen yhteensovittaminen uuden työntekijän työhön perehdyttämisen ja opastuksen kanssa on tärkeää.

Tietoa annetaan terveydelle haitallisen tekijän esiintymisestä työssä, sen vaikutuksista ihmiseen, ehkäisystä ja ensiavusta. Apuna voidaan käyttää valtakunnallisia ja työpaikka/toimialakohtaisia tilastoja ja tutkimustuloksia. Myös mahdollisista ammatitautien oireista ja muista työstä johtuvista tai työssä esiintyvistä oireista tai sairauksista tulee antaa tietoa ja ohjausta. Esimerkiksi moniin pesu- ja puhdistustöihin voi liittyä työperäisen ihottuman vaara altistuttaessa ihoa ärsyttävillä tai herkistävillä aineilla. Tällöin on tarpeen antaa ohjeita ihon suojaamisesta ja hoidosta sekä hakeutumisesta tarvittaessa sairausvastaanotolle.

Yksipuolinen, lihasjännitystä aiheuttava tai muuten hankala työasento voi aiheuttaa tuki- ja liikuntaelimistön vaivoja, joiden ehkäisemiseksi ergonominen neuvonta, elpymisliikunnan opettaminen ja opastus oman kunnan hoitamiseen ovat hyödyksi.

Työpaikan terveysvaarojen ja -haittojen lisäksi ohjeita voidaan antaa haitallisten elintapatekijöiden välttämiseksi. Näitä ovat ravitsemusneuvonta ja tupakan ja alkoholin haitoista tiedottaminen. Työterveyshuollon perustehtävän lisäksi laajempi terveyden edistäminen on siten katsottu meillä myös työterveyshuollon tehtäväksi.

Terveystarkastukset

Työterveyshuoltoon kuuluvat erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (Valtioneuvoston asetus 1485/2001) alku- ja määräaikaistarkastukset tai kun on perustellusti aihetta epäillä työstä johtuvan työntekijälle terveydellisiä vaaroja tai milloin on tarkoituksena työ- ja toimintaky-

vyn arviointi tai vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuraamiseksi.

Asetuksen määräyksiä noudattaen työterveyshuollon henkilöstö määrittää tarkastusten tarpeellisuuden ja suunnittelee niiden sisällön työpaikkaselvityksen perusteella. Tällöin otetaan huomioon työn laatu, sen asettamat vaatimukset, kuormitustekijät ja työympäristön altisteet. Työhönsijoitustarkastus tehdään työhön tullessa, työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai silloin kun sairauden tai tapaturman jälkeen on arvioitava työhön sopivuus

tai työn muuttaminen uusien olosuhteiden mukaiseksi. Tarkastuksessa selvitetään henkilön yleinen terveydentila, kyky selviytyä työssä ja mahdolliset rajoitukset. Näitä voivat olla aikaisempi vika, vamma, sairaus tai erityinen herkkyys, kuten esim. allergia taipumus. Työhön sijoitettaessa nämä tulee ottaa huomioon siten, etteivät työ ja työolot aiheuttaisi haittaa terveydelle. Eräät työt asettavat erityisvaatimuksia, esim. hyvää näkökykyä ja värinäköä, jotka on tällöin tutkittava.

Kuvio 2. Terveystarkastustarpeen määrittely

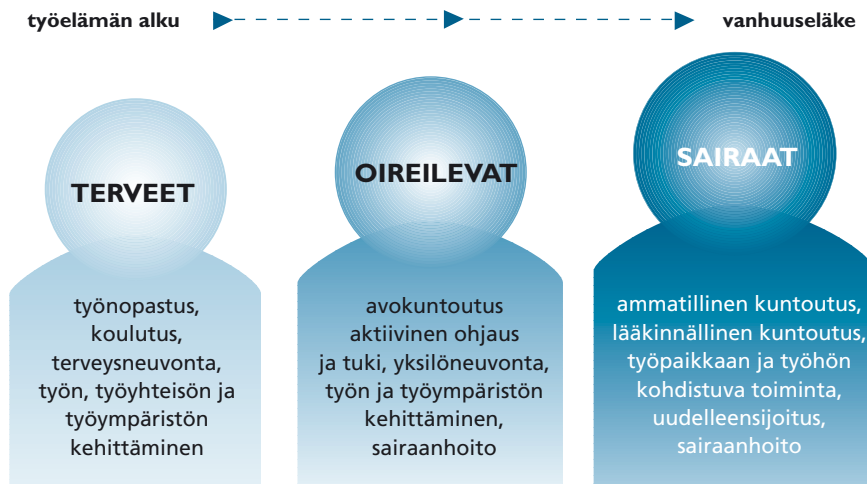


Alku- ja määräaikaistarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä ovat ns. altistelähtöisiä tarkastuksia. Tällä tarkoitetaan sitä, että työympäristössä on jokin fysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä, joka saattaa aiheuttaa haittaa terveydelle ja jonka vaikutuksia on määräjain seurattava. Yleisin tässä tarkoitettujen tarkastusten syy on melu. Jos se ylittää 85 dB(A):n tason, on kuulon tutkimus tehtävä audiometrillä melutyöhön tullessa ja sen kuluessa määrävälein.

Vastaavasti keuhkojen röntgentutkimukset ja niiden toimintakokeet ovat tarpeen, jos työpaikan ilmassa on haitallisessa määrin pölyjä (kivipöly, asbesti-, eläin- ja kasvipölyt). Useiden teollisuuskemikaalien pitoisuuksia elimistössä voidaan tarkkailla laboratoriotutkimuksella (esimerkiksi virtsaan erittynyt elohopea) tai mitata niiden mahdollisia vaikutuksia erilaisiin toimintakokeisiin. Jos tuloksista ilmenee liiallinen altistuminen tai muu terveydellinen haitta, on työpaikalla ryhdyttävä teknisiin tai muihin toimiin vaarojen vähentämiseksi.

Kuvio 3.

Työkykyä ylläpitävä toiminta



Muita terveystarkastuksia voidaan tehdä työkyvyn selvittämiseksi tai vajaakuntoisten työntekijöiden toimintakyvyn seuraamiseksi. Lakisääteisten tarkastusten lisäksi työterveydenhuollossa voidaan tehdä muita suunnattuja terveystarkastuksia, joita ovat esim. ammatti- tai ikäryhmätarkastukset.

Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyshuoltolaissa ja Valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001) määritellään työkykyä ylläpitävä toiminta. Sillä tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaelimet yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Työkykyä ylläpitävä (tyky) toiminta on osa kaikkia työterveyshuollon työympäristöön ja työyhteisöön kohdistuvia toimintoja. Se on johdonmukaista, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka toteuttamisessa työterveyshuolto asiantuntijana hoitaa lakisääteiset tehtävänsä. Tyky-

toiminnan tehtäviin sisältyy sekä työperäisten ja muiden sairauksien ehkäisy että terveyden edistäminen vaikuttamalla työpaikan työntekijöihin, fyysiseen työympäristöön ja työyhteisöön. Nämä voidaan kirjata työsuojelun toimintaohjelmaan, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tai muuhun työpaikan kehityssuunnitelmaan.

Tyky-toiminnan piiriin kuuluvat kaikki työssä olevat ilman ikä- tai ammattirajoitusta ja ilman todettua sairauttakin. Tällöin toiminnan tavoitteena on terveyden ja toimintakyvyn edistäminen. Erityiset toimet työkyvyn ylläpitämiseksi kohdistuvat henkilöihin, jotka oireilevat tai joilla on sairauspoissaoloja tai jotka ovat vajaakuntoisia.

Aloitteen toiminta- ja työkyvyn arvioimiseksi voi tehdä henkilö itse, esimiehet, työterveyshuolto tai Kansaneläkelaitos. Työterveyshuollon asema vajaakuntoisuuden ja kuntoutustarpeen arvioinnissa on luonnollisesti keskeinen.

Toimenpiteet työkyvyn säilyttämiseksi voivat kohdistua työtapoihin, -oloihin ja -ympäristöön sekä työyhteisöön, työn hallintaan, työaikajärjestelyihin, lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen tai uudelleen koulutukseen ja -sijoitukseen.

Vajaakuntoisten seuranta ja kuntoutuksen ohjaus

Työpaikalla saattaa esiintyä tekijöitä, jotka eivät aiheuta terveyden menettämisen uhkaa terveelle työntekijälle, mutta jotka voivat olla vaaraksi vian, vamman tai sairauden vuoksi vajaakuntoiselle työntekijälle. Kaikkien pysyviä sairauksia sairastavien työntekijöiden seurantaa ei kuitenkaan edellytetä, jos työssä ei esiinny sairautta voimistavia tekijöitä.

Työolojen ja suorituskyvyn seurannalla pyritään varmistamaan, ettei tällaisen henkilön terveydentila huononisi työstä johtuvan altistumisen tai vaaratekijän vuoksi. Työterveyshuolto pyrkii työympäristöön vaikuttamalla poistamaan mahdolliset työperäiset altistustekijät. Myös työntekijän uudelleen sijoittaminen voi tulla kyseeseen. Työterveyshuollon tulee tarvittaessa myös tehdä aloite henkilön hoitoon tai kuntoutukseen ohjaamisesta. Tämä on tehtävä riittävän varhain, jotta työ- tai toimintakyvyn aleneminen ei johtaisi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen.

Kuntoutussuunnitelman laatiminen tapahtuu asiantuntijoiden toimesta, mutta aina yhteistyössä kuntoutuvan kanssa. Hänen palaamisensa työpaikalle kuntoutusjakson jälkeen edellyttää myös työterveyshuollon aktiivista osallistumista.

Kuntoutusrahalaisa on säädetty mahdollisuuksista kuntoutusrahan maksamiseen, mikäli kuntoutus perustuu hoitavan tai työterveyshuoltolääkärin lausuntoon.

Ensiapu

Työturvallisuuslaissa tarkoitettun ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja ylläpitämiseen käytetään asiantuntijoina terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Työpaikan ensiapuvalmiuteen kuuluvat tarkoituksenmukaiset ensiapuvälineet, riittävä määrä ensiavun antamiseen perehtyneitä henkilöitä sekä ohjeet avun hankkimiseksi.

Tavanmukaisten ensiaputaitojen ja -välineiden antaman valmiuden lisäksi työpaikkojen ensiavun suunnittelussa tulee ottaa huomioon kunkin työpaikan erityisolut, kuten työssä käytettävät laitteet ja aineet. Esimerkiksi kemikaalionnettomuuksien varalta on tarpeen laatia erityisohjeet. Työpaikan ensiapusuunnitelman tulee liittyä kiinteästi työpaikan väestön-

suojelu-, paloturvallisuus- ja pelastuspalvelujärjestelyihin.

Muu terveydenhuolto

Edellä esitettyjen työterveyshuoltotoimintojen lisäksi työnantaja voi kustannuksellaan järjestää myös muita terveydenhuoltopalveluita, kuten sairaanhoitoa. Tämän toiminnan kustannuksista on tietyin edellytyksin oikeus saada korvausta Kansaneläkelaitokselta.

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuolto

Terveyskeskuksen on pyydetessä järjestettävä yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuolto. Palvelut voidaan luonnollisesti myös hankkia yksityiseltä palvelujen tuottajalta.

Näiden palveluiden sisältö ja korvauserusteet vastaavat soveltuvin osin työnantajan järjestämää työterveyshuoltoa.

Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Työterveyshuollon korvausjärjestelmän tavoitteena on edistää ehkäisevän, terveyttä edistävän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamista työpaikoilla sekä parantaa työterveyshuollon toimintaedellytyksiä.

Työnantajalla on sairausvakuutuslain 29 §:n nojalla oikeus saada korvausta järjestämänsä työterveyshuollon kustannuksista. Korvaukset jaetaan kahteen korvausluokkaan: työterveyshuollon kustannukset kuuluvat luokkaan I ja sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset korvausluokkaan II. Korvausta maksetaan 50 % korvausluokittain hyväksyttävistä kus-

tannuksista, mutta kuitenkin niin, että työpaikkaselvitykseen liittyvistä kuluista korvataan 60 % kokeiluluontoisesti vv. 2002–2005. Yrittäjien omaa työterveyshuoltoa ei tämä kokeilu kuitenkaan koske. Korvaus määräytyy laskennallisten työntekijäkohtaisten enimmäismäärien mukaan, jotka tarkistetaan vuosittain.

Korvausta maksetaan hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti järjestetyn työpaikkaterveydenhuollon kustannuksista. Hyvän työterveyshuoltokäytännön yleisperiaatteet on määritelty Valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001).

Korvaukseen oikeuttavia kustannuksia ovat työpaikkakohtaiseen tarpeeseen perustuvan työterveyshuollon kustannukset. Työterveyshuollon voimavaratekijöitä ovat terveydenhuollon ammattihenkilöiden palvelut, heidän tarvitsemansa asiantuntijapalvelut, työterveyslääkärin määräämät laboratoriotutkimukset ja radiologiset tutkimukset sekä työterveysaseman perustamista ja ylläpitoa koskevat muut voimavarat.

Korvausten piiriin kuuluvat edellä mainittujen voimavarojen käytöstä aiheutuneet kustannukset. Kun työnantaja on järjestänyt työterveyshuollon palvelut omalla tai työnantajien yhteisellä työterveysasemalla, korvauksen piiriin kuuluvat toiminnasta aiheutuvat perustamis- ja käyttökustannukset. Kun palvelut on ostettu terveyskeskukselta tai muulta työterveyshuoltopalveluja antamaan oikeutetulta laitokselta (yksityinen lääkäriasema) tai henkilöltä, hyväksytään korvattaviksi niiden perimät, työterveyshuollon voimavaroja vastaavat maksut ja palkkiot.

Työnantaja voi työterveyshuollon lisäksi järjestää työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan tulisi työnantajan työterveyshuollosta vastaavan

henkilön vastata myös näiden palvelujen tuottamisesta. Korvauksen piiriin kuuluu yleislääkäritasoinen avosairaanhoido.

Kun työterveyslääkäri tarvitsee toimintansa tueksi erikoislääkärin lausunnon työn tekijän työkyvystä ja hoitomahdollisuuksista, ovat tästä aiheutuneet kustannukset korvattavia. Erikoislääkärinä käytettäessä hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä.

Työnantaja korvauksen hakijana

Työnantaja hakee korvausta kirjanpitoonsa perustuvista työpaikkaterveydenhuollon kustannuksista kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Hakemus tehdään Kansaneläkelaitoksen lomakkeille. Niitä saa myös sähköisesti osoitteesta www.kela.fi

Kansaneläkelaitoksella on oikeus tarkastaa työterveyshuoltoon liittyvä kirjanpito sekä saada tietoja korvaushakemuksen ratkaisemiseksi ja työterveyshuollon toteutumisen seuraamiseksi. Lisäksi Kansaneläkelaitoksella on oikeus antaa ohjeita korvauksen hakemisesta.

Työnantajan korvaushakemuksessa selvitetään kyseisen tilikauden työterveyshuollon kustannukset ja niitä vastaava toiminta. Hakemukseen liitetään työterveyshuollon toimintasuunnitelma seuraavalle kaudelle ja työsuojelutoimikunnan tai, mikäli sitä ei ole, työsuojeluvaltuutetun lausunto tai selvitys siitä, että lausunnon antamiseen on ollut mahdollisuus. Lausuntoa ei tarvita, jos työpaikalla on alle 10 työntekijää eikä sinne ole valittu työsuojeluvaltuutettua.

Korvaushakemuslomakkeita ja korvaamista käsitteleviä esitteitä saa Kansaneläkelaitoksen toimistoista. Hakemus toimitetaan Kansaneläkelaitoksen toimistoon tai Kansaneläkelaitoksen terveystoimeentuloturvaosastoon, jonka osoite on PL 78, 00381 Helsinki.

Yrittäjän työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Yrittäjällä tai muulla omaa työtään tekevällä on oikeus saada Kansaneläkelaitoksesta korvausta hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti järjestetyn korvausluokkaan I kuuluvan työterveyshuollon kustannuksista. Kustannusten korvaamisessa noudatetaan soveltuvin osin työnantajalle korvattujen kulujen korvauserusteita. Korvausta maksetaan 50 %. Myös sovelletaan yrittäjäkohtaista laskennallista enimmäiskorvausmäärää.

Yrittäjä tai muu omaa työtään tekevä, joka on ostanut työterveyshuoltopalvelut yksityiseltä työterveyshuoltopalveluja antamaan oikeutetulta laitokselta tai henkilöltä, hakee kustannuksistaan korvausta kotipaikkakunnallaan olevasta kansaneläkelaitoksen toimistosta kuuden kuukauden kuluessa kustannusten syntymisestä. Palveluja antaneen laitoksen selvityslomakkeessa on korvaushakemusosa, jonka yrittäjä täyttää.

Jos yrittäjän työterveyshuolto on järjestetty kunnallisessa terveyskeskuksessa, yrittäjä maksaa terveyskeskukselle omavastuusuuden, ja terveyskeskus hakee korvausta jäljelle jäävistä kustannuksista Kansaneläkelaitoksen toimistosta.

Terveyskeskuksen toteuttamat maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon liittyvät tilakäynnit ja työoloselvitykset korvataan kunnille kokonaan sairausvakuutusvaroista ja muista valtion varoista, eikä niistä näin ollen aiheudu kustannuksia näille yrittäjille.

Työterveyshuoltolainsäädännön noudattamisen valvonta

Työterveyshuollon valvonta kuuluu terveydenhuolto- ja työsuojeluviranomaisille. Sosiaali- ja terveysministeriölle ja lääninhallituksille kuuluvat työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja työterveyshuollon lääketieteellisen sisällön valvonta. Työsuojeluviranomaisten velvollisuus on valvoa, että työnantaja on järjestänyt työterveyshuoltolain ja sen nojalla annettujen määräysten mukaiset työterveyshuoltopalvelut.

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuden valvonta on osa työpaikkojen valvontatoimintaa. Työsuojelutarkastusten yhteydessä selvitetään, miten palvelujen järjestämisestä on sovittu. Lisäksi tarkastetaan työterveyshuoltolaista johtuvien toimienpiteiden, kuten työterveyshuoltosopimuksen, työpaikkaselvityksen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman asianmukaisuus. Työpaikkaselvitys on pidettävä työpaikalla esillä. Muutoin valvonnassa toimitaan työsuojelulainsäädännön nojalla. Työsuojeluviranomainen antaa ohjeita ja neuvoja tai tarvittaessa työnantajaa velvoittavan päätöksen.

EU ja työterveyshuolto

Euroopan Yhteisöjen ja Unionin työsuojelupolitiikan tavoite osana ns. sosiaalista ulottuvuutta on työsuojelun korkea taso. Sen peruseriaatteita ovat:

- työpaikan turvallisuus- ja terveysvaarojen arviointi
- tehtäviinsä pätevä työturvallisuus- ja terveydenhuoltohenkilöstö
- työnantajan ja työntekijöiden tasapainoinen osallistuminen työsuojelua koskevien asioiden päätöksentekoon.

- työntekijän oikeus tietää terveyttään ja turvallisuutta koskevista sekä vakavista että piilevistä tekijöistä ja näiden ehkäisemiseksi annettu ohjaus ja neuvonta.

Periaatteet ovat läpikäyviä työsuojelua koskevissa direktiiveissä. Direktiivillä tarkoitetaan lainsäädäntövelvoitetta, jolla sen sisältämät määräykset saatetaan voimaankansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla. Direktiivien määräyksiä voidaan täsmentää standardeilla, jotka koskevat esimerkiksi koneiden ja laitteiden turvallisuutta tai työolojen muita kuormitus- ja vaaratekijöitä.

EU:n työsuojeludirektiivit ja niistä johdettavat kansalliset säädökset velvoittavat työnantajia ja joissakin tapauksissa myös työterveyshuoltoa. Näitä ovat mm. määräykset, jotka koskevat riskien arviointia, ohjeiden antamista ja terveystarkastuksia.

Työterveyshuolto kannattaa

Työterveyshuolto

- selvittää ja arvioi kuormitus- ja vaaratekijöitä ja antaa asiantuntija-apua niiden poistamiseksi
- tiedottaa ja neuvoo
- arvioi työkykyä ja seuraa terveydentilaa
- tukee tiedoillaan ja asiantuntemuksellaan työkykyä ylläpitävää toimintaa yksilön, työympäristön ja työyhteisön kehittämisen alueilla
- ehkäisee ammattitauteja ja muita työperäisiä sairauksia
- ehkäisee ennen aikaista työkyvyttömyyttä
- vähentää sairauspoissaoloja
- arvioi oman toimintansa vaikuttavuutta
- voi tehdä työsuojelun ja työterveyshuollon kannattavuuslaskelmia yhdessä työpaikan kanssa tai kannustaa työpaikkaa tekemään niitä itse, esim. henkilöstötilinpäätös.

Työntekijälle tapaturmasta tai sairastumisesta aiheutuvan fyysisen ja/tai henkisen tasapainon järkkymisen lisäksi aiheutuu poissaoloista suoria ja epäsuoria kuluja työnantajalle. Parhaimmassa tapauksessa työterveyshuollon ehkäisevin toimin voidaan vähentää työntekijöitä altistavia terveysvaaroja sekä niistä johtuvia terveysongelmia sairauspoissaoloineen. Toimintaan sijoitetut taloudelliset panostukset ovat tavallisesti tuottavia. Siksi työterveyshuoltoon ja sen laatuun sijoittaminen onkin

nähtävä tuotantotekijänä. Työterveyshuolto palvelee sekä yksilön että yrityksen tarpeita, kun käytetään hyvässä yhteistyössä yrityksen, sen henkilöstön ja työterveyshuollon erityisosaamista.

Työterveyshuollolla on runsaasti tietoa, jota voidaan hyödyntää henkilökuntaa koskevassa päätöksenteossa. Turvallinen ja terveellinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö sekä työ- ja toimintakykyinen henkilöstö lisäävät työn tuottavuutta ja ovat osa työpaikan laatuajattelua.