

**SAK**

**TYÖ-**

**TERVEYS-**

**HUOLTO**

Työterveyshuolto on jokaisen työntekijän oikeus. Sen järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus.

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



# 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 terveellisyyttä ja turvallisuutta
- ▶ tukea työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuollon on noudatettava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä.

## TYÖNANTAJAN 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 työterveys-

huollon järjestämisestä, on asia käsiteltävä yhdessä – myös pienillä työpaikoilla, joilla ei ole työsuojeluvaltuutettua.

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

## **Työnantajan on annettava tietoja työterveyshuollolle**

Työnantajan on käytettävä riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita. Työnantajan on annettava heille kaikki tarpeelliset tiedot, joilla voi olla vaikutusta työntekijöiden terveyteen. Työnantajan on tuettava työterveyshuollon toimintamahdollisuuksia ja sallittava sen pääsy työpaikalle työaikana.

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

## **HYVÄ TYÖTERVEYSHUOLTOKÄYTÄNTÖ**

Työterveyshuollon lähtökohtana on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyö. Lisäksi työterveyshuolto tekee yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa. Yhteistyötä tehdään myös työhallinnon, sosiaalivakuutuksen ja työsuojeluviranomaisten kanssa.

Työterveyshuollon on suunniteltava toimintansa ja seurattava sitä. Toiminnan laatua on parannettava tarvittaessa. Vuodesta 2016 lähtien työterveysyksiköllä on oltava kirjallinen laatujärjestelmä.

## **Työterveyshuollon on toimittava**

- ▶ asiakaslähtöisesti
- ▶ eettisesti ja luottamuksellisesti
- ▶ monitieteisesti ja -ammattillisesti

- ▶ ammatillisesti työnantajasta ja työntekijöistä riippumattomasti
- ▶ tietoja asianmukaisesti käsitellen ja suojaan.

## Kaikessa työterveyshuollossa on noudatettava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä. 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 työpaikalla.

Työpaikkakäynnin aikana työterveyshuolto kartoittaa työntekijöitä fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavat asiat – ja toisaalta myös voi-

mavarat. 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 kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Siihen kirjataan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ja työpaikalla tarvittavat toimet.

## **Terveystarkastukset**

Työterveyshuolto tekee terveystarkastuksia työpaikan tarpeiden pohjalta ja toimintasuunnitelmaa noudattaen. 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 terveystarkastus. 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 työterveyshuol-





lon kustannuksista. 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 yli 20 hengen työpaikoilla vuosittain ja pienemmillä työpaikoilla tarvittaessa.

Jos työntekijä sairastuu, työterveyshuolto sovittaa yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyvää hoitoa ja kuntoutusta. Lisäksi työterveyshuolto tekee työpaikalle ehdotuksia, joilla tuetaan työntekijöiden työkykyä ja työssä jatkamista.

Työterveyshuolto tekee arvion 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.

## Neuvonta

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.

Työterveys seuraa työoloja jatkuvasti. Se tekee ehdotuksia työhyvinvoinnin ja työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi sekä tarkkailee ehdotustensa toteuttamista.


Työterveyshuolto osallistuu 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.

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



A woman wearing a white lab coat, a white hairnet with a red and white striped band, and glasses is looking down at a piece of machinery in a factory. She is wearing white gloves. The background shows industrial equipment and a red bag. A red circle is overlaid on the left side of the image, containing text in Finnish.

*"Työterveyshuolto  
antaa neuvontaa,  
ohjausta ja palautetta  
yksilöllisesti tai  
ryhmässä."*



*"Terveystiedot  
ovat arkaluontoisia.  
Niitä on säilytettävä  
erillään muista  
henkilötiedoista."*

# TERVEYSTIETOJEN KÄSITTELY

## 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 työterveyshuollolle, ellei työntekijä ole kieltänyt luovutusta. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijän sairauspoissaolosta, jos se on kestänyt yli kuukauden yhtäjaksoisesti tai useassa jaksossa vuoden aikana.

## Työterveyshuollossa

Työterveyshuollon on lähtökohtaisesti pidettävä työntekijöiden terveystiedot salassa. Työntekijällä on oikeus omiin terveystietoihinsa.

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 työterveyshuollolle, jos työntekijä siirtyy toiselle työnantajalle samanlaiseen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaan työhön.

# 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 yhteistoimintamenettelyssä. Jollei työsuojelutoimikuntaa tai vastaavaa ole, asiat käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa – pienillä työpaikoilla henkilöstön kanssa.

## 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, Kiljavan opisto ja Työturvallisuuskeskus.



A woman wearing a dark blue uniform and a black cap is focused on writing in a notebook. She is wearing glasses and has a small earring. The background is slightly blurred, showing what appears to be a kitchen or food preparation area with shelves and various items.

*"Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada koulutusta, joka auttaa työterveyshuollon arvioimisessa ja työntekijöiden etujen puolustamisessa."*



## HAASTEITA TYÖTERVEYSHUOLLOSSA

### Pätkä- ja vuokratyöntekijöiden asema

Kaikkien työntekijöiden on saatava opastusta työterveydestä ja -turvallisudesta työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Työpaikalla on huolehdittava, että työntekijät tuntevat oikeutensa kääntyä terveysongelmissa työterveyshuollon puoleen.

## Yhteiset työpaikat

Yhteisillä työpaikoilla on kartoitettava 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.

## Lainsäädäntö

- ▶ Työterveyshuoltolaki 2001/1383
- ▶ Valtioneuvoston päätös terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 2001/1485
- ▶ 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



*"Kaikkien  
työntekijöiden  
on saatava opastusta  
työterveydestä ja  
-turvallisuudesta  
työsuhteen muodosta  
ja kestosta  
riippumatta."*



Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK | [www.sak.fi](http://www.sak.fi) | [www.liitot.fi](http://www.liitot.fi)

Kuvat: Marjaana Malkamäki | Taitto: Julkaisuosakeyhtiö Elias

**SAK**