

Työterveyshuolto on järjestettävä kaikilla työpaikoilla

Työterveyshuolto on työterveyshuoltolakiin (1383/2001) perustuvaa ehkäisevää terveydenhoitoa. Sen tavoitteena on varmistaa työympäristön turvallisuus ja terveellisyys, ehkäistä työstä johtuvia sairauksia sekä ylläpitää ja edistää työkykyä ja työyhteisön toimivuutta. Työterveyshuollon konkreettinen toimintasuunnitelma voi olla osa työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa.

Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on työterveyshuoltolain mukaan järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto työpaikan koosta riippumatta. Työterveyshuollon tavoitteena on terveydenhuollon ammattihenkilöiden asiantuntemusta käyttäen edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön ja hyvin toimivan työyhteisön aikaansaamista.

Työterveyshuolto tuottaa työperäisiä terveysvaaroja ehkäiseviä, terveyttä edistäviä ja työkykyä ylläpitäviä palveluja työssäkäyvän henkilökösten terveyden turvaamiseksi.

Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut tekemällä kirjallisen työterveyssovimuksen,

- terveyskeskuksen kanssa, tai hankkimalla palvelun työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä
- yksityisen, työterveyshuoltopalveluita tuottavan lääkäriaseman kanssa tai
- oman yrityksensä tai eri yritysten yhdessä perustaman työterveysaseman kanssa.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat seuraavat toimenpiteet:

- työpaikkaselvitykset työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen selvittämiseksi
- terveystarkastukset tarvittaessa:

1. erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (tarkastus työhön sijoittaessa ja terveyden seurantarastuksen määrääjain)
2. kun on perusteltua aiheetta epäillä työstä johtuvan terveydelle vaaroja
3. työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella
4. nuorille (alle 18-vuotiaat), asbestityötä tekeville tai tehneille, ionisoivalle säteilylle altistuvilla ja ammatissaan syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille tai menetelmille altistuvilla

- toimenpide-ehtotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi
- tietojen antaminen henkilöstölle työpaikan terveysvaaroista sekä tarpeellinen neuvonta ja ohjaus niiltä suojautumiseksi
- työkykyä ylläpitävään toiminnan toteuttamiseen osallistuminen
- vajaakuntoisen työntekijän terveydentilan seuranta ja tarvittaessa hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen
- osallistuminen ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja järjestämiseen erikseen sovittavalla tavalla.

Korvaukset

Jos työnantajan ja työterveyshuollon välillä on sovittu työkyvyn hallinnan käytänteistä, työnantaja saa Kelalta takaisin 60 % lakisääteisistä työterveyshuoltokuluista. Jos tästä ei ole sovittu, niin korvaus on 50 %. Työkyvyn hallinnan toimintakäytännöt valmistellaan ja sovitaan työpaikalla yhteistoiminnassa. Myös yrittäjä ja omaa työtä tekevä voi halutessaan järjestää itselleen työterveyshuollon ja siitä korvausta (ks. [sairausvakuutuslaki](#)). Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi kustannuksellaan järjestää työntekijöille sairaanhoitoja ja muita terveydenhuoltopalveluja. Kela korvaa puolet myös näistä kustannuksista, korvaukset eivät voi kuitenkaan ylittää Kelan vahvistamia enimmäismääriä.

1.6.2012 alkaen työntekijän tulee toimittaa Kelaan lausunto työkyvystään ja mahdollisuuksistaan jatkaa työssä viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä. Työnantajalle tulee työterveyshuoltolain muutoksen myötä velvollisuus ilmoittaa työterveyshuoltoon kuukauden kestäneistä sairauspoissaoloista. Muutos edellyttää työkykyneuvottelua, jossa selvitetään työhön paluun mahdollisuuksia työnantajan kanssa, samoin terveydenhuollon ja kuntoutukseen liittyvien toimenpiteiden tarpeellisuutta. Lisäksi päivärahan maksamisen edellytyksenä olevan lausunnon laatiminen tulee työterveyshuollon lakisääteiseksi tehtäväksi.

Yhteistoiminta

Työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa työterveyshuollon järjestämiseen, sisältöön, laajuuteen ja työterveyshuollon vaikutusten arviointiin liittyvissä asioissa. Nämä yhteistyömuodot on määritelty yhteistoiminta-, työsuojelu- ja työterveyshuoltolainsäädännössä sekä työehtosopimuksissa.

