

Lagen om företagshälsovård

**Handbok för tillämpning av lagen
om företagshälsovård**



ISSN 1236-116X
ISBN 952-00-1557-4

2

Layout: AT-Julkaisutoimisto Oy
Tryckning: Edita Prima Ab, Helsingfors 2004

SAMMANDRAG

Lagen om företagshälsovård. Handbok för tillämpning av lagen om företagshälsovård. Helsingfors, 2004. 136 s. (Social- och hälsovårdsministeriets handböcker, ISSN 1236-116X; 2004:13) ISBN 952-00-1557-4.

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 företagshälsovård 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

TIIVISTELMÄ

Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Helsinki, 2004. 136 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita, ISSN 1236-116X; 2004:13) ISBN 952-00-1557-4.

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 työolosuhdeiden tarpeita. Laki korostaa työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Lain tarkoituksena on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveyshaittoja sekä edistää työkykyä ja terveyttä.

Soveltamisoppaan tulkinnat 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

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; 2004:13) ISBN 952-00-1557-4.

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

INNEHÅLL

SAMMANDRAG	3
TIIVISTELMÄ	4
SUMMARY	5
FÖRORD	9
INLEDNING	11
Arbetsgivarens skyldigheter	12
Samarbete	12
Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården	13
Allmänna principer för företagshälsovården samt företagshälsovårdens innehåll	13
Behandling av uppgifter och sekretess	14
Tillsynen över lagen	14
LAGEN OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD (1383/2001)	15
1 KAP. Allmänna bestämmelser	16
1 § Lagens syfte	16
2 § Tillämpningsområde	17
3 § Definitioner	20
2 KAP. Arbetsgivarens skyldigheter	26
4 § Ordning av företagshälsovård	26
5 § Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården	27
6 § Avtal om företagshälsovårdstjänster	30
7 § Produktion av tjänster	32
8 § Samarbete	36
9 § Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård	39
10 § Skydd av arbetstagare	40
3 KAP. Allmänna principer för företagshälsovården, genomförande av företagshälsovården samt dess innehåll	41
11 § Verksamhetsplan för företagshälsovården	41
12 § Företagshälsovårdens innehåll	43
Samband med arbetarskyddslagen	44
Arbetsplatsutredningar	47
Hälsundersökningar	48
Hälsundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa	51
Åtgärdsförslag	54
Information och vägledning	55

Uppföljning av hur arbetstagarna klarar sig i arbetet och hänvisning till rehabilitering	57
Samarbete	58
Första hjälpen	59
Bevarande och främjande av arbetsförmågan	59
Utvärdering och uppföljning av kvalitet och effektivitet	60
13 § Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning	64
14 § Övriga hälso- och sjukvårdstjänster	67
4 KAP. Behandling av uppgifter inom företagshälsovården	69
15 § Arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter	69
16 § Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter	69
17 § Skyldigheten för producenter av företagshälsovårdstjänster att ge råd och lämna ut uppgifter	70
18 § Utlämnande av sekretessbelagda uppgifter	71
19 § Läkarutlåtande som lämnas till arbetsgivaren	73
20 § Myndigheternas rätt att få uppgifter	74
21 § Upprättande och förvaring av handlingar inom företagshälsovården	74
5 KAP. Särskilda bestämmelser	78
22 § Delegationen för företagshälsovård	78
23 § Straff	78
24 § Övervakning	80
25 § Framläggning av författningar och avtal eller beskrivningar som gäller företagshälsovård	82
26 § Ikraftträdande	83
BILAGA 1 Behandlingen av personuppgifter inom företagshälsovården	84
BILAGA 2 Lag om företagshälsovård (1383/2001)	91
BILAGA 3 Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001)	99
BILAGA 4 Statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001)	105
BILAGA 5 Arbetarskyddslag (738/2002)	110
BILAGA 6 Lagstiftning om företagshälsovård	129
REGISTER	131

FÖRORD

På senare år har den lagstiftning som hänför sig till arbetslivet reviderats för att bättre stöda bevarandet av hälsa och arbetsförmåga samt för att förbättra arbetslivets kvalitet och främja arbetarskyddet. Den reviderade lagen om företagshälsovård och vissa författningar på lägre nivå som ansluter sig till den trädde i kraft vid ingången av 2002. Målet med lagen är att förstärka främjandet av hälsa och säkerhet i arbete och arbetsmiljön. Företagshälsovårdens verksamhet skall främja människornas hälsa och arbetsförmåga på arbetsplatserna. Lagen syftar till att säkerställa att dessa åtgärder för att främja hälsa i arbete och arbetsmiljön vidtas. Det behövs samarbete mellan de olika parterna för att reformera och utveckla arbetslivet.

Lagen betonar också vikten av att upprätthålla och främja arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga genom hela karriären. Avsikten är att inrikta företagshälsovårdens åtgärder så att de uppmuntrar ett längre deltagande i arbetslivet. Som mål för social- och hälsopolitiken har satts att människorna skall fortsätta i arbetet i genomsnitt 2–3 år längre än i dag. Detta kräver att arbetsförhållandena och arbetsmiljön förbättras och att den arbetsföra befolkningens hälsotillstånd, arbetsförmåga och funktionsduglighet främjas kontinuerligt. Företagshälsovården bör effektivisera främjandet av arbetstagarnas hälsa på arbetsplatserna och i olika situationer i arbetslivet. För att man skall kunna effektivisera de förebyggande åtgärderna behöver arbetets och arbetsförhållandenas hälsosamhet och säkerhet utvärderas, följas och utvecklas. Företagshälsovården skall lägga fram förslag till åtgärder samt ge information, råd och vägledning utgående från olika utredningar och utvärderingar.

Det behövs kunniga yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården för att man skall kunna garantera företagshälsovårdsservice av hög kvalitet. De skall ha tillräckliga yrkesmässiga färdigheter som kan förstärkas också genom att utveckla olika verksamhetsmodeller och metoder samt service-systemet.

De utmaningar och förväntningar som ställs på företagshälsovårdens verksamhet har ökat. Man har saknat en handbok för tillämpning av lagen om företagshälsovård på arbetsplatserna som är mera omfattande än motiveringen till lagen. Tillämpningshandboken har beretts av delegationen för företagshälsovård, som tillsatts av statsrådet. Social- och hälsovårdsministeriet hoppas att handboken skall vara till nytta för de olika parterna i arbetslivet när de tillämpar bestämmelserna i lagen i sitt arbete.

Helsingfors, maj 2004

Liisa Hyssälä
Omsorgsminister

INLEDNING

Den nya lagen om företagshälsovård (1383/2001) trädde i kraft 1.1.2002 och genom den upphävdes den gamla lagen, som hade trätt i kraft 1979. Under de två gångna decennierna hann den gamla lagen revideras ett par gånger. Förändringarna i arbetslivet och de nya krav som började ställas på lagstiftningen förutsatte dock en totalreform av lagen om företagshälsovård.

I den nya lagen om företagshälsovård bibehölls de viktigaste av den gamla lagens grundläggande principer, bl.a. att arbetsgivaren är skyldig att ordna företagshälsovård, att man skall anlita yrkesutbildande personer och sakkunniga inom företagshälsovården samt att kostnaderna för företagshälsovården ersätts av sjukförsäkringen. Lagen reviderades så att den bättre skulle motsvara de behov som föranleds av arbetet och arbetsförhållandena genom att man betonade samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården. Den bringar klarhet i arbetsgivarens och företagshälsovårdens ansvar och uppgifter samt rättigheter. Samtidigt stärker lagen företagshälsovårdens verksamhet för att utveckla hälsa och säkerhet i arbetet, arbetsmiljöerna och arbetsgemenskaperna samt för att bevara och främja arbetstagarnas hälsa och funktionsförmåga. Lagens syfte är att förhindra olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt att främja arbetsförmåga och hälsa. Dessutom är ett syfte med lagen att styra företagshälsovårdens åtgärder så att de stöder ett längre deltagande i arbetslivet än tidigare.

Arbetslivsreformerna och den effektiverade verksamheten för bevarande av arbetsförmågan kräver att man samarbetar på arbetsplatserna. De nya satsningarna förutsätter kunniga och yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården, vilkas utbildning regleras i lagar och författningar på lägre nivå.

Efter det att Finland anslöt sig till Europeiska unionen 1995 påverkas även företagshälsovården av Europeiska gemenskapens direktiv. Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, nedan ramdirektivet, innehåller inte några exakta bestämmelser om företagshälsovårdens organisation eller innehåll, men det förpliktar arbetsgivaren att sörja för sina arbetstagares hälsa och säkerhet i arbetet.

I Finland ingår centrala bestämmelser om företagshälsovård i lagen om företagshälsovård, arbetarskyddslagen, sjukförsäkringslagen och folkhälsolagen. Till behovet av att ändra företagshälsovårdslagstiftningen bidrog flera lagstiftningsreformer, bl.a. personuppgiftslagen (523/1999), lagen om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001), lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och grundlagen.

Lagen om företagshälsovård är en ramlag, om vars närmare innehåll föreskrivs genom förordningar av statsrådet. Vid ingången av 2002, samtidigt som

lagen, trädde i kraft statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården, nedan statsrådets förordning (1484/2001), samt statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa, nedan statsrådets förordning (1485/2001). Verksamheten inom företagshälsovården styrs också med hjälp av handböcker och anvisningar, bl.a. handboken Hyvä työterveyshuoltokäytäntö och handledningen Terveystarkastukset työterveyshuollossa – Ohjeet terveystarkastuksiksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren skall på egen bekostnad ordna företagshälsovård för alla arbetstagare oberoende av anställningsförhållandets form och längd. Företagshälsovården stöder bekämpningen av risker, förebygger olägenheter för hälsan och stöder skyddandet och främjandet av arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga. I lagen framhävs företagshälsovårdens verksamhet för att främja arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. Företagshälsovård skall ordnas och genomföras i den omfattning som påkallas av arbetet, arbetsarrangemangen, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem. Arbetsgivaren skall i tillräcklig utsträckning anlita företagshälsovårdspersonal, så att det är möjligt att utvärdera, planera, genomföra och följa behoven på arbetsplatsen enligt god företagshälsovårdspraxis.

Arbetsgivaren skall ha ett skriftligt avtal och en verksamhetsplan för ordnandet av företagshälsovård. Planen skall ses över varje år i den omfattning som är nödvändig med beaktande av bl.a. arbetsplatsens storlek. En arbetsplatsutredning görs vid behov i samband med den årliga översynen av verksamhetsplanen. Arbetsgivaren kan ordna företagshälsovårdstjänsterna själv eller tillsammans med andra arbetsgivare eller skaffa dem från en hälsovårdscentral eller någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster.

Samarbete

Lagen betonar ett närmare samarbete än tidigare för att målen för företagshälsovården skall nås. Även om ansvaret för att ordna servicen vilar på arbetsgivaren, skall verksamheten ske i samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården. När besluten om företagshälsovård bereds och ändras skall arbetsgivaren samarbeta med arbetstagarna och deras företrädare, och arbetstagarna och deras företrädare har rätt att komma med förslag gällande företagshälsovården. Arbetsgivaren skall hålla lagen om företagshälsovård och de bestämmelser som utfärdats med stöd av dem, avtalet om företagshälsovårdstjänster samt arbetsplatsutredningen framlagda på arbetsplatsen. Detta gör

verksamheten inom företagshälsovården mera genomskådlig och ökar arbetstagnas möjligheter att påverka saker och ting på arbetsplatsen.

Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården

Indelningen i yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården preciserades i samband med lagreformen. Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården är läkare och hälsovårdare. I lagen definieras som sakkunnig inom företagshälsovården personer som har behörighet som fysioterapeut eller psykolog och tillräckliga kunskaper om företagshälsovård eller utbildning i arbetshygien, ergonomi, teknisk utbildning eller utbildning inom en annan motsvarande bransch och tillräckliga kunskaper om företagshälsovård eller behörighet som annan specialist än inom företagshälsovården. Sakkunniga med utbildning inom någon annan motsvarande bransch är sakkunniga inom jordbruket, optiker, näringsterapeuter, talterapeuter samt sakkunniga inom idrott.

Genom behörighetskraven och utvecklande av utbildningen för yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården försöker man förbättra och säkerställa verksamhetens kvalitet och effektivitet. God företagshälsovårdspraxis förutsätter samarbete mellan olika sakkunniga och tvärvetenskapliga kunskaper om sambanden mellan arbete och hälsa samt om hur de hålls under kontroll. Möjligheten till multiprofessionalitet blir större i och med lagreformen. Anlitandet av sakkunniga bör basera sig på en behovsbedömning utförd av yrkesutbildade personer inom företagshälsovården.

Allmänna principer för företagshälsovården samt företagshälsovårdens innehåll

Med god företagshälsovårdspraxis avses de allmänna principer som skall iakttas när företagshälsovård ordnas, genomförs och utvecklas med beaktande av kunskaperna om och erfarenheterna av arbetshygien och de allmänna principerna för företagshälsovården. God företagshälsovårdspraxis är en fortlöpande process i vilken ingår bedömning av behoven på arbetsplatsen, planering av verksamheten, verksamhet för att åstadkomma effekter, uppföljning och utvärdering samt förbättrande av kvaliteten. Lagens syfte är att utveckla ett långsiktigt och planmässigt verksamhetssätt för företagshälsovården.

Företagshälsovårdens innehåll definieras i lagen (12 §) i enlighet med god företagshälsovårdspraxis. I företagshälsovårdens innehåll betonas förebyggande arbete som utgår från behoven på arbetsplatsen, utredning av arbetsförhållandena och säkerheten och vidtagande av de åtgärder som baserar sig på detta i syfte att följa arbetstagarens hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga. På grundval av företagshälsovårdens utredningar bör det ges information, råd

och handledning. Lagen betonar verksamhet för bevarande av arbetsförmågan samt samarbete på och utanför arbetsplatsen.

Till företagshälsovårdens innehåll hör nya uppgifter, t.ex. förslag om anpassning av arbetet till arbetstagarens förutsättningar, utredning av rehabiliteringsbehovet, utredning om arbetsbelastningen och samarbete inom företagshälsovården bl.a. på gemensamma arbetsplatser.

Behandling av uppgifter och sekretess

Lagen betonar vikten av sekretess i fråga om uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd inom företagshälsovården. Sådana uppgifter får inte lämnas ut utan den berördes samtycke. Sekretess är en grundläggande förutsättning för att målen för företagshälsovården skall nås.

Arbetsgivaren och arbetstagarna skall dock ge företagshälsovården sådana uppgifter om arbetet och förhållandena på arbetsplatsen som behövs för att olägenheter som arbetstagarna eventuellt orsakas av arbetet skall kunna utvärderas och förebyggas. Arbetsgivarens och arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter är olika. Arbetsgivaren har lagstadgad skyldighet att lämna uppgifter om saken, medan arbetstagarens skyldighet fullgörs först på begäran. Arbetstagarna bör dock uppmuntras att ta egna initiativ och utnyttja sina påverkningssmöjligheter.

Företagshälsovårdens förebyggande roll framhävs bl.a. genom skyldigheten att ge råd och att lämna ut uppgifter. Det är företagshälsovårdens skyldighet att berätta för arbetstagarna och arbetsgivarna om risker i förhållandena på arbetsplatsen och sätten att bekämpa dem. Detta gäller också faktorer i anslutning till arbetsbelastningen.

Arbetsgivaren, arbetsplatsens arbetarskyddskommission och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att av personer som är verksamma i uppgifter inom företagshälsovården få sådana uppgifter som dessa fått på grund av sin ställning och som är av betydelse med tanke på utvecklandet av arbetstagarnas hälsa och av sunda förhållanden på arbetsplatsen.

Tillsynen över lagen

Företagshälsovårdens innehåll övervakas av social- och hälsovårdsministeriet och länsstyrelserna. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att arbetsgivaren har ordnat lagstadgad företagshälsovård för arbetstagarna. Arbetarskyddsmyndigheten är skyldig att övervaka att företagshälsovården har genomförts på det sätt som verksamhetsplanen förutsätter och att de åtgärder som är inskrivna i verksamhetsplanen har vidtagits. För detta har arbetarskyddsmyndigheten rätt att få se avtalet om företagshälsovård, verksamhetsplanen för företagshälsovården samt arbetsplatsutredningen.

Lagen om företagshälsovård (1383/2001)

I det ramdirektiv gällande hälsa och säkerhet i arbetet som Europeiska gemenskapen antog 1989 (89/391/EEG) föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet. Ramdirektivet har genomförts i Finland genom arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård samt kompletterande författningar på lägre nivå. Genom företagshälsovårdstjänsterna genomförs principerna för vidtagande av skydds- och förebyggande åtgärder enligt artiklarna 6 och 7 samt hälsokontroller enligt artikel 14. I artikel 6 i direktivet finns bestämmelser om arbetsgivarens allmänna skyldigheter att vidta åtgärder för att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Principerna för vidtagande av skydds- och förebyggande åtgärder enligt artikel 7 inriktas på bred front på utvecklande av arbetstagarnas hälsa, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Enligt artikeln skall arbetsgivaren, när han inte kan ordna tjänster genom att anlita egen personal, köpa dem av en utomstående kompetent serviceproducent eller en utomstående kompetent person.

1 KAP.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Bestämmelsen styr tillämpningen av lagen och den omfattar arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård, företagshälsovårdens primära förebyggande karaktär och omfattning, samarbete vid genomförandet av företagshälsovård samt verksamhetens tidsmässiga utsträckning så att den omfattar hela den tid arbetstagaren befinner sig i arbetslivet.

1 § 1 mom. I denna lag föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård och om innehållet i och genomförande av företagshälsovård.

arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård

Lagens syfte är att föreskriva om företagshälsovård som arbetsgivaren är skyldig att ordna för sina anställda. I lagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter, innehållet i företagshälsovården samt om olika parter skyldigheter och rättigheter.

1 § 2 mom. Syftet med lagen är att arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans främjar:

- 1) förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet,
- 2) hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön,
- 3) arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden, samt
- 4) verksamheten bland de anställda.

verksamhetens omfattning

Syftet med lagen om företagshälsovård är att säkerställa nödvändiga åtgärder med hjälp av vilka riskerna i arbetet upptäcks och elimineras och arbetstagarnas hälsa och säkerhet skyddas i syfte att främja säkerheten och hälsan i arbetet och arbetsmiljön.

Arbetsgivaren är skyldig att ordna företagshälsovård för sina anställda i syfte att förebygga sjukdomar och olycksfall i anslutning till arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, verksamheten bland de anställda samt arbetstagarnas hälsa, arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden.

arbetsliv

Med arbetstagare som befinner sig i olika arbetslivsskeden avses t.ex. unga arbetstagare, äldre arbetstagare och arbetstagare som arbetar i olika atypiska anställningsförhållanden.

samarbetsprincipen

Även om det är arbetsgivaren som ansvarar för att tjänsterna ordnas, bör verksamheten ske i samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården.

stödjande och främjande av hälsa och arbetsförmåga

Ett av lagens centrala mål är att inrikta företagshälsovårdens åtgärder på att stödja och främja arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga för att de skall ha ett normalt arbetsliv och kunna fortsätta arbeta ända tills de uppnår ålderspensionsåldern.

2 §

Tillämpningsområde

2 § 1 mom. Denna lag tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iakttä arbetarskyddslagen (738/2002).

sambandet mellan arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård

Lagen om företagshälsovård tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iakttä arbetarskyddslagen. Tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård bestäms alltså via arbetarskyddslagen.

Företagshälsovården är också i fråga om innehåll nära förknippad med arbetarskyddet. Omfattningen av innehållet i företagshälsovårdens förebyggande arbete bestäms delvis i enlighet med de behov som följer av arbetarskyddslagen.

arbetarskyddslagens allmänna tillämpningsområde

Arbetarskyddslagen tillämpas enligt lagens 2 § 1 mom. på arbete som utförs på grundval av arbetsavtal samt på arbete som utförs i tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentligrättslig anställning. Med stöd av arbetarskyddslagen omfattar tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård alltså arbete som utförs i arbetsavtals- och tjänsteförhållande.

Skyldigheten att ordna företagshälsovårdstjänster gäller alla offentliga och privata anställningsförhållanden oberoende av ar-

betsgivarens bolagsform, anställningsformen och anställningens längd i syfte att trygga ett jämlikt bemötande av arbetstagarna.

Arbetarskyddslagen tillämpas ändå enligt lagens 2 § 2 mom. inte på sedvanliga fritidsaktiviteter eller professionell idrottsutövning. Sälunda tillämpas lagen om företagshälsovård inte på sedvanliga fritidsaktiviteter eller professionell idrottsutövning.

andra arbeten som hör till arbetarskyddslagens tillämpningsområde

Arbetarskyddslagen tillämpas enligt lagens 4 § på följande arbeten och uppgifter:

- 1) elevers och studerandes arbete i samband med utbildningen,
- 2) arbete som utförs av personer som deltar i arbetskraftspolitiska åtgärder,
- 3) arbete som sammanhänger med rehabilitering och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte,
- 4) arbete som utförs av personer som avtjänar straff,
- 5) arbete och arbetsverksamhet för personer som vårdas eller förvaras på vårdinrättningar eller andra motsvarande inrättningar,
- 6) arbete som utförs av värnpliktiga och av kvinnor som fullgör frivillig militärtjänst, med de begränsningar som gäller militära övningar,
- 7) arbete som utförs av dem som fullgör civiltjänst,
- 8) arbete som utförs av personer som frivilligt deltar i räddningsverksamhet som ankommer på avtalsbrandkårer, och
- 9) annat arbete enligt vad som bestäms särskilt.

I fall som avses i 1-9 punkten skall de som låter utföra arbetet eller ordnar verksamheten i arbete eller verksamhet under dem iaktta vad som i arbetarskyddslagen bestäms om arbetsgivare. Utgångspunkten bör således vara att även lagen om företagshälsovård tillämpas på dessa arbeten, om inte något annat bestäms särskilt. I det följande behandlas tillämpligheten av lagen om företagshälsovård på några av de arbeten och uppgifter som nämns i 1-9 punkten samt hyrt arbete.

arbetspraktik

2 § 1 mom. i lagen om företagshälsovård tillämpas på så sätt att t.ex. en elev omfattas av tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård under sin arbetspraktik, så att åtgärder som företagshälsovården riktar till arbetsmiljön även riktas till eleven. Sådana åtgärder är bl.a. företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar.

Arbetsgivaren skall när han introducerar en arbetspraktikant i uppgifterna också förklara eventuella hälsorisker i anslutning till arbetet samt hur man skyddar sig mot dem och förebygger dem.

hälsoundersökningar för arbetspraktikanter

Om man inte har kommit överens om något annat på arbetsplatsen, tillämpas dock inte åtgärder som företagshälsovården riktar till personen på dem som vistas på arbetsplatsen utan att stå i anställningsförhållande, t.ex. arbetspraktikanter. Sådana åtgärder är t.ex. hälsoundersökningar. Läroinrättningen skall se till att studerande som gör arbetspraktik får genomgå lämpliga hälsoundersökningar och i samband med dem får information, handledning och rådgivning i fråga om risker och olägenheter för hälsan i den egna branschen samt hur man skyddar sig mot dem.

arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

I 22 § i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001) föreskrivs att lagen om företagshälsovård inte tillämpas på arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

hyrt arbete

Hyrt arbete innebär att den som tar emot arbetet använder arbetstagare som är anställda hos någon annan under sin ledning och övervakning. Vid denna arbetsform ankommer arbetsgivarens skyldigheter såväl på den hyrda arbetstagarens arbetsgivare som på den som tar emot arbetet. Den hyrda arbetstagarens arbetsgivare är skyldig att iaktta arbetarskyddslagen. Enligt ovan nämnda bestämmelser är arbetsgivaren också skyldig att ordna företagshälsovård. Den som under sin ledning och övervakning använder arbetskraft som är anställd hos någon annan (hyrt arbete) är under arbetet skyldig att iaktta arbetarskyddslagen. Dessutom skall den som tar emot arbetet särskilt se till att arbetstagaren introduceras i arbetsuppgifterna och förhållandena på arbetsplatsen och i arbetarskyddet samt vid behov ge arbetstagaren information om hur samarbetet och informationen inom arbetarskyddet samt företagshälsovården är ordnade.

2 § 2 mom. När företagshälsovård ordnas för företagare och andra som utför eget arbete iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna i denna lag.

företagare och andra som utför eget arbete

Företagare och andra som utför eget arbete kan ordna lagstadgade företagshälsovårdstjänster åt sig själva och få ersättning för dem.

3 §

Definitioner

3 § 1 mom. I denna lag avses med

3 § 1 mom. 1) **företagshälsovård** sådan verksamhet som utövas av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården som enligt vad som föreskrivs skall ordnas av arbetsgivaren och som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, verksamheten bland de anställda samt arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga,

företagshälsovård

Företagshälsovården är en sakkunnigorganisation som genom sin verksamhet stöder bekämpandet av hälsorisker, förebygger olägenheter för hälsan och stöder skyddet och främjandet av arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga. En allmän definition av företagshälsovård behövs för att klarlägga till vilken helhet de övriga definitioner som föreslås i paragrafen hänför sig. Definitionerna på verksamhet för bevarande av arbetsförmågan och god företagshälsovårdspraxis hänför sig till verksamheten inom företagshälsovården. Producenter av företagshälsovårdstjänster samt yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården är aktörer inom företagshälsovården.

3 § 1 mom. 2) med **verksamhet för bevarande av arbetsförmågan** avses planmässig och målinriktad verksamhet som genomförs i samarbete och som inriktar sig på arbetet, arbetsförhållandena och arbetstagarna och genom vilken företagshälsovården för sin del främjar och stöder arbets- och funktionsförmågan för personer i arbetslivet,

verksamhet för bevarande av arbetsförmågan

Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan är en mångsidig verksamhet där förhållandena på varje arbetsplats beaktas. Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan definieras i den mån den hör till företagshälsovårdens verksamhet. Företagshälsovårdens verksamhet för bevarande av arbetsförmågan beskrivs närmare i 12 § 1 mom. 8 punkten.

3 § 1 mom. 3) med **producent av företagshälsovårdstjänster** avses organisationer eller personer som i enlighet med 7 § i denna lag har hand om företagshälsovård som är obligatorisk eller frivillig för arbetsgivaren,

producent av företagshälsovårdstjänster

Arbetsgivaren kan skaffa de företagshälsovårdstjänster han behöver från en hälsovårdscentral enligt folkhälsolagen eller skaffa tjänsterna från någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster. Arbetsgivaren kan också ordna företagshälsovårdstjänster själv eller tillsammans med andra arbetsgivare. Särskilda bestämmelser om förutsättningarna för att verka som producent av företagshälsovårdstjänster ingår bl.a. i lagen om privat hälso- och sjukvård (152/1990), folkhälsolagen (66/1972), lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) och lagen om planering av och statsandel för social- och hälsovården (733/1992).

3 § 1 mom. 4) med **yrkesutbildade personer inom företagshälsovården** avses i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) avsedda yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som har behörighet som specialist inom företagshälsovården eller som annan legitimerad läkare eller som hälsovårdare och har den utbildning som behövs för att företagshälsovården skall kunna genomföras,

yrkesutbildade personer inom företagshälsovården

Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården är läkare och hälsovårdare som på basis av sin utbildning är behöriga att beakta sambanden mellan arbete och hälsa och sålunda kan fungera som ansvarig yrkesutbildad person för grundläggande uppgifter inom företagshälsovården. Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården är dessutom sådana sjukskötare som före den 1 januari 1982 arbetat i uppgifter inom företagshälsovården och som har fått utbildning i företagshälsovård. För att trygga tvärvetenskaplighet har yrkesutbildade personer rätt att anlita sakkunniga inom företagshälsovården.

Närmare bestämmelser om utbildningen för yrkesutbildade personer inom företagshälsovården ingår i statsrådets förordning (1484/2001). Enligt ramdirektivet skall varje stat fastställa de kunskaper och färdigheter som krävs av personalen vid tjänsteföretag eller andra personer som producerar tjänster. Också i 10 § 2 mom. i arbetarskyddslagen framhävs arbetsgivarens skyldighet att försäkra sig om att sakkunniga som anlitas inom företagshälsovården är kompetenta.

läkare som är verksamma inom företagshälsovården

En heltidsanställd legitimerad läkare inom företagshälsovården skall vara specialist i företagshälsovård. En deltidsanställd legiti-

merad läkare inom företagshälsovården skall ha slutfört utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården. Den kurs i företagshälsovård som Institutet för arbetshygien ordnar motsvarar den utbildning i företagshälsovård omfattande minst sju studieveckor som krävs av deltidsanställda läkare. En läkare som handhar uppgifter enligt 14 § i lagen om företagshälsovård behöver inte ha denna utbildning.

Det ovan nämnda tillämpas inte på läkare i specialiseringstjänstgöring, utan därom föreskrivs särskilt i statsrådets förordning om specialläkarexamen (678/1998). Läkare som specialiserar sig på företagshälsovård kan arbeta i uppgifter inom företagshälsovården under ledning av en läkare som specialiserat sig på företagshälsovård.

hälsovårdare som är verksamma inom företagshälsovården

Legitimerade hälsovårdare som är verksamma inom företagshälsovården skall ha behörighet som hälsovårdare och ha slutfört specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkeshögskola eller utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården.

utbildning omfattande sju studieveckor eller specialiseringsstudier vid yrkeshögskola

Eftersom grundutbildningen i hälso- och sjukvård inte alltid innehåller tillräckligt med kunskaper om arbetslivet, säkerställer den 7 studieveckor långa utbildningen att deltidsanställda läkare inom företagshälsovården samt hälsovårdare, fysioterapeuter och psykologer inom företagshälsovården får yrkeskunskaper för uppgifterna inom företagshälsovården. Genom utbildningen stärks företagshälsovårdens tvärvetenskaplighet och multiprofessionalitet. I utbildning för yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården skall beaktas tvärvetenskaplighet, så att multiprofessionalitet förverkligas i den praktiska företagshälsovården. Den kurs i företagshälsovård som Institutet för arbetshygien ordnar motsvarar sju studieveckor universitetsutbildning.

Enligt statsrådets förordning (1484/2001) kan utbildningen omfattande sju studieveckor eller specialiseringsstudier i företagshälsovård i en yrkeshögskola slutföras inom 2 år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården.

Specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkeshögskola är ett möjligt alternativ för hälsovårdare och fysioterapeuter.

heltidsanställning

Som heltidsanställd anses den som i genomsnitt arbetar 20 timmar eller mera i veckan i uppgifter inom företagshälsovården.

kortvariga vikariat

I förordningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (564/1994) bestäms bl.a. om studerande som arbetar i uppgifter som legitimerade yrkesutbildade personer. Inom hälso- och sjukvården finns situationer där icke-behöriga tillfälligt kan arbeta som yrkesutbildade personer. Samma princip bör tillämpas även inom företagshälsovården.

behörighet

Bestämmelser om behörighet för de yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som var verksamma när lagen om företagshälsovård trädde i kraft ingår i lagens 26 §.

3 § 1 mom. 5) med **sakkunniga inom företagshälsovården** avses personer som har behörighet som fysioterapeut eller psykolog och tillräckliga kunskaper om företagshälsovård eller utbildning i arbetshygien, ergonomi, teknisk utbildning eller utbildning inom en annan motsvarande bransch och tillräckliga kunskaper om företagshälsovård eller behörighet som annan specialist än inom företagshälsovården,

multiprofessionalitet

God företagshälsovårdspraxis förutsätter samarbete mellan sakkunniga inom olika branscher och tvärvetenskaplig kunskap om sambanden mellan arbete och hälsa och hur de hålls under kontroll. Anlitandet av sakkunniga inom företagshälsovården grundar sig alltid på ett behov som bedöms av yrkesutbildade personer inom företagshälsovården. Syftet med lagen är att främja anlitandet av multiprofessionella tjänster i enlighet med arbetsplatsens behov. Sakkunniga skall vid behov anlitas även när verksamhetsplanerna för företagshälsovården görs upp och arbetsplatsutredningar görs.

fysioterapeuter och psykologer

Av de yrkesutbildade personerna inom hälso- och sjukvården definieras psykologer och fysioterapeuter som sakkunniga inom företagshälsovården, och de skall vara av Rättsskyddscentralen för hälsovården legitimerade fysioterapeuter eller psykologer. Lagen betonar betydelsen av fysioterapeuters och psykologers sakkunskap inom företagshälsovården.

I statsrådets förordning (1484/2001) bestäms också om utbildningen för sakkunniga inom företagshälsovården. Kravet för legitimerade fysioterapeuter och psykologer som arbetar som sakkunniga inom företagshälsovården är lika omfattande tilläggsutbildning som för hälsovårdare och deltidanställda läkare inom företagshälsovården, dvs. minst sju veckor lång utbildning i företagshälsovård inom två år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården. Som alternativ till den sju studieveckor långa utbildningen i företagshälsovård har fysioterapeuter möjligheter att slutföra specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkes-högskola. För psykologer kan utbildningen i företagshälsovård på sju studieveckor ingå i specialpsykologexamen som avläggs såsom postgradual examen. Genom utbildningskravet framhävs fysioterapeuters och psykologers betydelse för planeringen, genomförandet, utvecklandet och uppföljningen av företagshälsovården.

andra sakkunniga som anlitas inom företagshälsovården

Av sakkunniga inom området för arbetshygien, ergonomi, teknik, jordbruk, arbetsseende, kost och näring, talterapi eller idrott krävs lämplig högskoleexamen eller annan motsvarande tidigare yrkesexamen och tillräckliga kunskaper i företagshälsovård. Med tillräcklig utbildning avses tilläggsutbildning i företagshälsovård som omfattar minst en studievecka enligt social- och hälsovårdsministeriets anvisningar.

Sakkunniga i arbetsseende, näringsterapeuter och talterapeuter skall ha legitimation eller tillstånd av Rättsskyddscentralen för hälsovården.

anlitande av sakkunniga

Ovan nämnda andra sakkunnigas verksamhet bör basera sig på behovsbedömning utförd av en yrkesutbildad person inom företagshälsovården och verksamheten bör ske som riktad verksamhet utgående från den yrkesutbildade personens begäran om konsultation.

säkerställande av behörighet

Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården skall försäkra sig om att de sakkunniga som anlitas är behöriga.

behörighet

Bestämmelser om behörighet för de sakkunniga inom hälso- och sjukvården som var verksamma när lagen om företagshälsovård trädde i kraft ingår i lagens 26 §.

3 § 1 mom. 6) med **företagare och andra som utför eget arbete** avses en person som avses i lagen om pension för företagare (468/1969) eller lagen om pension för lantbruksföretagare (467/1969), samt

företagare och andra som utför eget arbete

I 6 punkten definieras företagare och andra personer som utför eget arbete så att dessa är personer som avses i lagen om pension för företagare och lagen om pension för lantbruksföretagare. De personer som definieras i momentet kan sålunda skaffa lagstadgade företagshälsovårdstjänster (12 §), som riktar sig till arbetet, arbetsförhållandena och uppföljning av företagarnas hälsotillstånd.

3 § 1 mom. 7) med **god företagshälsovårdspraxis** avses de allmänna principer som skall följas när det gäller att ordna, genomföra och utveckla företagshälsovården enligt denna lag och med hänsyn till kunskapen och erfarenheten beträffande arbetshälsa och de allmänna företagshälsovårdsprinciperna.

god företagshälsovårdspraxis

I momentets 7 punkt definieras god företagshälsovårdspraxis. Genom statsrådets förordning (1484/2001) bestäms om principerna för god hälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga. Enligt 2 § i förordningen omfattar god företagshälsovårdspraxis god yrkespraxis, tvärvetenskapliga och multiprofessionella verksamhetsmetoder, behövlig information om arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt sådant samarbete som avses i 12 § i lagen. Företagshälsovården skall vara fortlöpande verksamhet som innefattar bedömning av arbetsförhållandena, planering av verksamheten, egentlig verksamhet i syfte att uppnå resultat, uppföljning och utvärdering samt fortlöpande förbättring av kvaliteten.

3 § 2 mom. Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den utbildning som avses i 1 mom. 4 punkten och sådana tillräckliga kunskaper som avses i 1 mom. 5 punkten och sådana principer för genomförande av god företagshälsovårdspraxis som avses i 1 mom. 7 punkten.

närmare bestämmelser

Samtidigt med lagen om företagshälsovård trädde statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001) i kraft. Bestämmelserna i förordningen har beaktats i tillämpningsguidens texter.

2 KAP. Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Ordnande av företagshälsovård

Bestämmelsen är indelad i två moment som gäller arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård och innehållet i skyldigheten. Indelningen är nödvändig även därför att i 23 § 2 mom. föreskrivs om sanktioner mot dem som underlåter att iaktta 4 § 1 mom., medan detta inte gäller 4 § 2 mom.

4 § 1 mom. Arbetsgivaren skall på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbete och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa.

arbetsgivarens skyldighet att ordna och bekosta företagshälsovård

Arbetsgivaren bör på sin bekostnad ordna företagshälsovård och anlita yrkesutbildade personer och sakkunniga för att förebygga risker och olägenheter för hälsan till följd av arbetet och arbetsförhållandena samt skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa.

Hälsoriskerna skall först förhindras, varvid man förebygger olägenheter för hälsan. Kostnaderna för verksamheten får inte under några som helst omständigheter belasta arbetstagarna. Anlitandet av yrkesutbildade personer och sakkunniga avlyfter inte arbetsgivaren skyldigheten att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i alla arbetsrelaterade situationer.

möjlighet att sätta sig in i förhållandena

De yrkesutbildade personer som ansvarar för företagshälsovården och de sakkunniga som dessa anser behövs skall ha möjlighet att i den utsträckning de anser vara nödvändig sätta sig in i förhållandena på arbetsplatsen.

4 § 2 mom. Företagshälsovården skall ordnas och genomföras i den omfattning som påkallas av arbetet, arbetsarrangemangen, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem, enligt vad som föreskrivs i denna lag.

företagshälsovårdens omfattning och arbetsarrangemangen

Företagshälsovården bör ordnas och genomföras i den utsträckning som är påkallad av arbetet, arbetsarrangemangen, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem. Med uttrycket "arbetsarrangemang" avses även risker och olägenheter för hälsan i anslutning till olika arbets- och anställningsformer, t.ex. hyrt arbete, deltidsarbete och visstidsanställningar, som bör beaktas vid ordnandet av företagshälsovård eller sedan dessa s.k. atypiska anställningsförhållanden ökat på den aktuella arbetsplatsen. Med det aktuella uttrycket avses dessutom frågor i anslutning till arbets- och vilotider, t.ex. nattarbete, skiftarbete, övertid och tillräckliga pauser.

hyrt arbete

En hyrd arbetstagares arbetsgivare är också skyldig att ordna företagshälsovård. Den hyrda arbetstagarens arbetsgivare och den som tar emot arbetet skall dock samarbeta så att arbetstagarens arbete och arbetsförhållandena beaktas när företagshälsovården ordnas och genomförs. Om arbetstagaren på grund av särdrag hos arbetet eller arbetstagaren måste genomgå t.ex. läkarundersökning innan arbetet inleds eller arbetet förutsätter vaccinering, kan den som tar emot arbetet inte låta utföra arbetet innan nämnda åtgärder har vidtagits.

behovsbedömning

Skyldigheten att ordna företagshälsovård gäller alla arbetsplatser, men i fråga om innehåll varierar det funktionella behovet av företagshälsovård i enlighet med de behov som påkallas av förhållandena på arbetsplatserna.

5 § Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården

5 § 1 mom. Arbetsgivaren skall i tillräcklig utsträckning anlita yrkesutbildade personer inom företagshälsovården och sådana sakkunniga som dessa anser nödvändiga i frågor som gäller planering, genomförande samt utvecklande och uppföljning av företagshälsovården enligt vad som behövs för att företagshälsovården skall kunna genomföras i enlighet med god företagshälsovårdspraxis.

tillräckliga personalresurser

Personresurser bör användas i den utsträckning att det är möjligt att på ett multiprofessionellt sätt genomföra företagshälsovården enligt god företagshälsovårdspraxis. I lagen betonas en tvärvetenskaplig företagshälsovård och därför är arbetsgivaren skyldig att anlita både yrkesutbildade personer inom företagshälsovården och de sakkunniga som dessa anser vara nödvändiga vid ordnandet av företagshälsovård. Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården kan anlita sådana sakkunniga som dessa anser vara nödvändiga vid planering, genomförande, utveckling och uppföljning av uppgifter enligt 12 § i lagen om företagshälsovård. Behovet av yrkesutbildade personer inom företagshälsovården och sådana sakkunniga som dessa anser vara nödvändiga bedöms utgående från arbetsplatsens behov.

Behovet av personresurser varierar beroende på hur hälso- samt och säkert arbetet och arbetsförhållandena är samt hur stor arbetsplatsen är. När behovet fastställs bör man dessutom beakta huruvida arbetsgivaren har ordnat även sjukvårds- och andra hälsovårdstjänster som företagshälsovård.

5 § 2 mom. Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården skall i yrkeshänseende vara oberoende av arbetsgivarna, arbetstagarna och deras företrädare, och de skall ha sådan behörighet som avses i 3 § i denna lag samt kunskaper och färdigheter som upprätthålls genom tillräcklig kompletterande utbildning.

yrkesmässigt oberoende och behörighet

Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården skall i yrkeshänseende vara oberoende av arbetsgivarna, arbetstagarna och deras företrädare. Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården bör dessutom ha sådan behörighet som avses i 3 § samt kunskaper och färdigheter som upprätthålls genom tillräcklig kompletterande utbildning. Sakkunniga inom företagshälsovården bör ha utbildning inom sin egen bransch och tillräckliga kunskaper om företagshälsovård. Om arbetsgivaren ordnar företagshälsovården som egen verksamhet, kan inte arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt styra de yrkesutbildade personerna inom företagshälsovården i frågor som gäller innehållet i företagshälsovården. I artikel 7 i ramdirektivet bestäms om det sätt på vilket arbetsgivaren skall ordna och sköta skydds- och förebyggande åtgärder. I Finland genomförs detta bl.a. med stöd av lagen om företagshälsovård. Enligt artikeln skall arbetsgivaren, när han inte kan ordna tjänster genom

att anlita egen personal, köpa dem av en utomstående kompetent serviceproducent eller en utomstående kompetent person.

Företagshälsovårdstjänsterna fungerar som sådana sakkunnigtjänster som avses i artikel 7 i ramdirektivet och genom vilka arbetsgivaren fullgör de skyldigheter som föreskrivs i direktivet. De personer som tillhandahåller nämnda tjänster bör vara tillräckligt många och ha sådan utbildning som definieras genom förordning av statsrådet. Arbetsgivaren ansvarar för att det råder balans mellan behovet av företagshälsovårdstjänster, tjänsterna och resurserna.

5 § 3 mom. Arbetsgivaren för en yrkesutbildad person eller sakkunnig inom företagshälsovården är skyldig att se till att dessa i tillräcklig utsträckning, dock minst vart tredje år, deltar i kompletterande utbildning som upprätthåller yrkesskickligheten. Skyldigheten att delta i kompletterande utbildning gäller även yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som arbetar som självständiga yrkesutövare i företagshälsovårdsuppgifter.

kompletterande utbildning

Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården är skyldiga att delta i kompletterande utbildning för att upprätthålla sin yrkesskicklighet. De skall delta tillräckligt ofta i kompletterande utbildning, dock minst en gång på tre år. Det rekommenderas att den kompletterande utbildningen är en fortgående verksamhet som grundar sig på arbetstagarens behov av att utvecklas i sitt yrke. Arbetsgivaren för en yrkesutbildad person eller sakkunnig inom företagshälsovården ansvarar för att dessa i tillräcklig utsträckning deltar i kompletterande utbildning.

Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården skall kunna bevisa att de är behöriga och att de har deltagit i kompletterande utbildning.

Annan hälso- och sjukvårdspersonal som är verksam inom företagshälsovården än sådan som nämns i statsrådets förordning (1484/2001) berörs av social- och hälsovårdsministeriets förordning om fortbildning för personalen inom hälsovården (1194/2003).

5 § 4 mom. Social- och hälsovårdsministeriet kan meddela anvisningar om den kompletterande utbildningens innehåll, art och omfattning samt om ordnande av kompletterande utbildning.

närmare bestämmelser

I social- och hälsovårdsministeriets anvisningar definieras på vilket sätt behov som föranleds av god företagshälsovårdspraxis, verksamhet för bevarande av arbetsförmågan, äldre arbetstagare

och andra motsvarande specialbehov bör beaktas då utbildningen utvecklas kvantitativt och kvalitativt så att den motsvarar behoven.

Social- och hälsovårdsministeriet har meddelat anvisningar om kompletterande utbildning för sådana yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården som arbetar inom företagshälsovården.

6 §

Avtal om företagshälsovårdstjänster

6 § 1 mom. Arbetsgivaren och den som producerar företagshälsovårdstjänster skall ingå ett skriftligt avtal om ordnande av företagshälsovård, varav framgår de allmänna arrangemangen inom företagshälsovården samt tjänsternas innehåll och omfattning. Om omständigheterna förändras väsentligt, skall avtalet ses över.

skriftligt avtal

Arbetsgivaren och den som producerar företagshälsovårdstjänster skall ingå ett skriftligt avtal om ordnande av företagshälsovård.

allmänna arrangemang

Av avtalet skall framgå de allmänna arrangemangen inom företagshälsovården samt tjänsternas innehåll och omfattning. Med allmänna arrangemang avses det allmänna sättet att ordna företagshälsovårdstjänsterna. När tjänsterna ordnas bör man undvika att de sprids ut, eftersom det kan leda till problem beträffande innehållet och till att kvaliteten och uppföljningen försämras.

sjukvård och annan hälsovård

Arbetsgivaren har möjlighet att utöver den lagstadgade företagshälsovården ordna sjukvård och andra hälsovårdstjänster för sina anställda. I avtalet skall anges i vilken omfattning tjänsterna ordnas. Avtalet skall ändras om de förhållanden som väsentligt påverkar genomförandet av företagshälsovården på arbetsplatsen förändras. Ett skriftligt avtal underlättar även övervakningen av innehållet i företagshälsovården.

avtalets innehåll

För att avtalet skall uppfylla de krav som i allmänhet ställs på avtal, är det bra att i avtalstexten dessutom nämna följande omständigheter:

- avtalsparternas fullständiga namn och företagets FO-nummer,
- kontaktpersonernas uppgifter,
- prissättningsgrunderna så att de uppgifter som skall betraktas som affärs- och yrkeshemligheter beaktas,
- avtalets giltighetstid,
- uppsägning och hävning av avtalet,
- skadeståndsansvar och begränsningar av ansvaret,
- sekretess och tystnadsplikt,
- hur avtalet kan ändras samt
- bägge parternas rättigheter och skyldigheter.

Parternas rättigheter och skyldigheter behandlas senare. Av informativa skäl kan de emellertid nämnas även i avtalet. Ett exempel är arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter till företagshälsovården.

Dessutom bör i avtalet inskrivas behörighet och kompletterande utbildning för de yrkesutbildade personerna och de sakkunniga inom företagshälsovården.

översyn av avtalet

Avtalet skall ändras om förhållandena förändras väsentligt och eventuella ändringar skall göras skriftligt. Avtalet träder i kraft när bägge parterna har undertecknat det eller från och med en annan överenskommen tidpunkt.

avtalets form

Avtalet skall vara tillräckligt klart så att invecklade avtalsprocedurer inte utgör ett hinder för små arbetsgivare och företagare att ordna företagshälsovård.

framläggande

Avtalet eller en beskrivning skall hållas framlagd för arbetstagarerna på arbetsplatsen enligt 25 § i lagen om företagshälsovård.

6 § 2 mom. Om arbetsgivaren själv ordnar företagshälsovårdstjänster, skall arbetsgivaren beskriva de omständigheter som avses i 1 mom. på lämpligt sätt.

beskrivning av tjänsterna

När arbetsgivaren själv ordnar företagshälsovårdstjänster, skall de omständigheter som avses i 1 mom. beskrivas på lämpligt sätt. Beskrivningen kan vara en separat utredning över vilka tjänster som tillhandahålls eller så kan den vara en del av verksamhets-

planen för företagshälsovården eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

6 § 3 mom. Genom förordning av statsrådet kan föreskrivas närmare om innehållet i avtal om ordnande av företagshälsovård.

närmare bestämmelser

Bestämmelsen innehåller ett bemyndigande att utfärda en förordning om det närmare innehållet i avtal om ordnande av företagshälsovård.

7 §

Produktion av tjänster

7 § 1 mom. Arbetsgivaren kan ordna sådana företagshälsovårdstjänster som avses i denna lag:

serviceproducenter

Arbetsgivaren kan ordna de företagshälsovårdstjänster som avses i lagen om företagshälsovård på flera alternativa sätt. Genom valfriheten vill man säkerställa att arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård kan fullgöras under alla omständigheter oberoende av arbetsplatsens storlek, läge och bransch. För företagare och andra som utför eget arbete ordnas företagshälsovårdstjänster av hälsovårdscentralerna eller så kan de skaffa företagshälsovårdstjänster även från andra serviceproducenter. Företagshälsovård för lantbruksföretagare ordnas vanligen vid hälsovårdscentralen.

7 § 1 mom. 1) genom att skaffa de tjänster han behöver från en sådan hälsovårdscentral som avses i folkhälsolagen (66/1972),

hälsovårdscentral

Enligt 14 § 1 mom. 7 punkten i folkhälsolagen åligger det kommunen inom folkhälsoarbetet att bereda arbetstagare som arbetar på arbets- och verksamhetsplatser inom kommunen företagshälsovårdstjänster enligt 12 § i lagen om företagshälsovård eller enligt andra författningar och enligt vad som bestämts med stöd av dem (lagstadgade) samt att ordna övriga företagshälsovårdstjänster enligt 15 § 4 mom. i folkhälsolagen och 14 § i lagen om företagshälsovård (frivilliga). Enligt 14 § 8 punkten i folkhälsolagen skall kommunen i tillämpliga delar för företagare inom

kommunen och andra som för egen räkning där utför arbete ordna företagshälsovård som avses i 12 § i lagen om företagshälsovård och i bestämmelser som utfärdats med stöd av den. Enligt 15 § i folkhälsolagen skall kommunen ha en hälsovårdscentral för de funktioner som avses i 14 § 1 – 8 punkterna.

Kommunen kan ordna uppgiften på olika sätt och om detta bestäms i 4 § i lagen om planering av och statsandel för social- och hälsovården (733/1992). Enligt den kan en kommun ordna de uppgifter som hör till social- och hälsovården

- 1) genom att sköta verksamheten själv,
- 2) genom avtal tillsammans med en annan kommun eller andra kommuner,
- 3) genom att vara medlem i en samkommun som sköter verksamheten,
- 4) genom att anskaffa service från staten, en annan kommun, en samkommun eller någon annan offentlig eller privat serviceproducent, eller
- 5) genom att serviceanvändaren ges en servicesedel, med vilken kommunen förbinder sig att, upp till det värde som fastställts för sedeln enligt kommunens beslut, betala de tjänster som serviceanvändare köper av en privat serviceproducent som kommunen godkännt.

Organiseringen av folkhälsoarbetet och som en del av detta även företagshälsovården regleras dock av 5 och 6 § i folkhälsolagen, enligt vilka hela folkhälsoarbetet skall lyda under en nämnd eller ett annat kollegialt organ. Det enda undantaget från denna huvudregel är miljö- och hälsoskyddet, varom föreskrivs särskilt genom lag (6 § 1 – 2 mom.). Företagshälsovården skall alltså vara ordnad som en del av det övriga folkhälsoarbetet, t.ex. under hälsovårdsnämnden eller ett annat organ även i det fallet att verksamheten är ordnad i form av ett kommunalt affärsverk eller tjänsterna t.ex. köps utifrån.

Genomförandet av företagshälsovården kan dock ges i uppdrag åt en sektion under den nämnd eller ett annat organ som sköter folkhälsoarbetet eller t.ex. åt direktionen för ett affärsverk som lyder under organet, om så bestäms i kommunens instruktion. På sektionens verksamhet tillämpas vad som bestäms i kommunallagen (365/1995).

Det är alltså inte tillåtet med ett arrangemang där företagshälsovården frigörs från den övriga hälsovårdscentralverksamheten till ett helt självständigt affärsverk så att det verkar under en annan nämnd eller ett annat organ än det övriga folkhälso-

arbetet. Detta gäller även administreringen av andra funktioner som anges i folkhälsolagen.

När en samkommun ansvarar för folkhälsoarbetet, ankommer även ordnandet av företagshälsovården på samkommunen, och uppgiften kan inte ges i uppdrag åt t.ex. en medlemskommun.

köpta tjänster

Med stöd av 4 § 1 mom. 4 punkten i lagen om planering av och statsandel för social- och hälsovården kan en hälsovårdscentral skaffa de företagshälsovårdstjänster som det åligger den att ordna genom att ingå t.ex. ett avtal om köp av tjänster från en privat producent av hälso- och sjukvårdstjänster. Med stöd av ett avtal om köp av tjänster kan hälsovårdscentralen skaffa de företagshälsovårdstjänster som det åligger den att ordna även heltäckande från t.ex. ett privat aktiebolag. Från ingången av 2004 kan kommunen också tillhandahålla den lagstadgade servicen genom att ge serviceanvändaren en servicesedel. Separata anvisningar meddelas om användningen av servicesedlar.

Både när hälsovårdscentralen köper tjänster och när den använder servicesedlar ansvarar den för att företagshälsovårdstjänster finns att tillgå i kommunen på det sätt som folkhälsolagen och lagen om företagshälsovård förutsätter. Hälsovårdscentralen bär även då det övergripande ansvaret för företagshälsovård som ordnas med stöd av folkhälsolagen och sålunda också för att tjänster som köpts för att fullgöra skyldigheten att ordna företagshälsovård eller tjänster som ordnas med hjälp av servicesedlar såväl vad kvaliteten beträffar som även i övrigt till alla delar uppfyller kraven i lagstiftningen.

kommunalt affärsverk

Ett kommunalt affärsverk är ett sätt att ordna företagshälsovård inom en kommun eller samkommun. Med ett kommunalt affärsverk avses en separat enhet som hör till kommunens eller samkommunens förvaltning och som verkar i enlighet med kommunallagen. Dylig organisering i form av ett affärsverk är en del av den kommunala verksamheten, och det finns i sig inga hinder i lagstiftningen för att ordna t.ex. företagshälsovården i form av ett kommunalt affärsverk.

Avgifterna för företagshälsovård som ordnats på ovan nämnda sätt regleras av 12 § i lagen om klientavgifter inom social- och hälsovården (734/1992), som säger att när man köper tjänster eller använder servicesedlar skall den som använder servicen be-

tala samma avgifter som då motsvarande service ordnas av kommunen eller samkommunen.

En kommun eller samkommun kan själv eller tillsammans med andra arbetsgivare grunda eller vara delägare eller medlem i ett företag som tillhandahåller företagshälsovårdstjänster. Då verkar företaget på det sätt som bestäms i lagen om privat hälso- och sjukvård (152/1990). Uppfyllandet av förpliktelsen i 14 § 1 mom. 7 punkten i folkhälsolagen förutsätter då att hälsovårdscentralen har ingått ett avtal om köp av tjänster med bolaget för produktion av den lagstadgade servicen.

7 § 1 mom. 2) genom att själv eller tillsammans med andra arbetsgivare ordna de företagshälsovårdstjänster han behöver, eller

företagens egna eller gemensamma företagshälsovårdsstationer

Enligt 2 punkten kan arbetsgivaren själv eller tillsammans med andra arbetsgivare ordna de företagshälsovårdstjänster han behöver.

7 § 1 mom. 3) genom att skaffa de tjänster han behöver från någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster.

*läkarcentral, privat serviceproducent eller yrkesutövare
tillstånd*

Enligt 3 punkten kan arbetsgivaren skaffa de tjänster han behöver från någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster. Enligt 2 § 2 mom. i lagen om privat hälso- och sjukvård (152/1990) avses med serviceproducent en enskild eller ett bolag, ett andelslag, en förening eller någon annan sammanslutning eller stiftelse som har en enhet som tillhandahåller hälso- och sjukvårdstjänster. Med hälso- och sjukvårdstjänster avses bl.a. företagshälsovård. En sådan serviceproducent behöver tillstånd för sin verksamhet. Tillståndet beviljas av länsstyrelsen, som också övervakar den privata hälso- och sjukvården.

Som en sådan tjänsteproducent som avses i lagen anses dock inte en självständig yrkesutövare eller en arbetsgivare som själv ordnar de företagshälsovårdstjänster som avses i lagen om företagshälsovård. Dessa behöver inte ovan nämnda tillstånd av länsstyrelsen. Man bör emellertid lägga märke till att om arbetsgivarens egen företagshälsovårdsstation börjar sälja tjänster till andra arbetsgivare, blir företagshälsovårdsenheten en sådan

privat hälso- och sjukvårdsproducent som avses i lagen och den skall ansöka om och få tillstånd av länsstyrelsen innan den börjar sälja tjänster. Av en självständig yrkesutövare förutsätts behörighet som yrkesutbildad person eller sakkunnig inom företagshälsovården på det sätt som avses i lagen om företagshälsovård.

multiprofessionalitet

Arbetsgivaren kan alltså skaffa företagshälsovårdstjänster från ovan nämnda producenter. Oavsett vilken form som väljs för att genomföra företagshälsovården, bör företagshälsovårdens multiprofessionalitet säkerställas genom avtal eller andra dylika samarbetsarrangemang.

8 §

Samarbete

8 § 1 mom. När arbetsgivaren bereder beslut som är nödvändiga för att företagshälsovården skall kunna genomföras, skall arbetsgivaren samarbeta med arbetstagarna eller deras företrädare i frågor som ansluter sig till de allmänna riktlinjerna för ordnande av företagshälsovård på arbetsplatsen och till planeringen av verksamheten inklusive verksamhetsplanen för företagshälsovården, företagshälsovårdens innehåll och omfattning samt till utvärderingen av genomförandet och verkningarna av företagshälsovården och i tillräckligt god tid ge arbetstagarna eller deras företrädare de uppgifter som är nödvändiga för att ärendena skall kunna behandlas.

samarbetsskyldighet

Bestämmelsen är ägnad att främja samarbete. Med samarbete avses bl.a. att arbetstagarna och deras företrädare skall ha möjlighet att lägga fram förslag till utveckling av företagshälsovårdsverksamheten samt genom att anlita sakkunnighjälp inom företagshälsovården få en utredning över hur belastande arbetet är eller över någon annan faktor som påverkar hälsan i arbetet. Det är ändamålsenligt om behandlingen av anhänganden om utredning och förslag till avgöranden som görs med anledning av dem kan ske i samarbete på det sätt som avses i momentet.

Enligt bestämmelsen gäller samarbetet planeringsskedet. Exempelvis redan genomförd bedömning av konsekvenserna av företagshälsovården beaktas när verksamheten planeras.

Bestämmelsen förpliktar arbetsgivaren att ge arbetstagarna eller deras företrädare sådan information som behövs för att företagshälsovården skall kunna genomföras. Informationen skall ges i tillräckligt god tid. Både nödvändigheten och tidpunkten

då informationen ges bestäms på grundval av det ärende som behandlas.

företagshälsovårdens deltagande

Att företagshälsovården deltar i arbetarskyddskommissionens möten möjliggör planering och uppföljning av företagshälsovårdsverksamheten i samarbete samt att bägge sidor tillhandahåller information i syfte att utveckla företagshälsovården och arbetarskyddet.

utlåtande om ansökan om ersättning

Utöver det som föreskrivs i lagen om företagshälsovård är också behandlingen av ansökan om ersättning för företagshälsovård ett samarbetsärende. I 29 a § i sjukförsäkringslagen (364/1963) sägs att förutsättning för erläggande av ersättning som skall betalas till arbetsgivare är att han berett arbetarskyddskommissionen eller, om sådan inte finns, arbetsskyddsfullmäktigen tillfälle att ge utlåtande om ansökningen.

8 § 2 mom. Innan arbetsgivaren fattar beslut om inledande eller ändring av den verksamhet som avses i 12 och 14 § eller om någon annan väsentlig omständighet som inverkar på ordnandet av företagshälsovården, skall saken behandlas i den arbetarskyddskommission som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) eller vid något annat ersättande samarbetsförfarande eller, om det inte finns någon arbetarskyddskommission eller ersättande samarbetsförfarande, tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen. Om en arbetarskyddsfullmäktig inte har valts på arbetsplatsen, behandlas ärendena i mån av möjlighet tillsammans med personalen.

samarbetsförfarande

Samarbetsförfarande enligt bestämmelsen innebär att frågan behandlas

- 1) i arbetarskyddskommissionen eller
- 2) vid ett samarbetsförfarande som ersätter arbetarskyddskommissionen, eller om sådana inte finns,
- 3) med arbetarskyddsfullmäktigen, eller om det inte heller finns någon fullmäktig,
- 4) i mån av möjlighet tillsammans med personalen.

Enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden skall på ett arbetsställe, där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar, för två år i sänder för samarbetet rörande arbetarskyddet inrättas en arbetsskyddskommission, som är sammansatt av företrädare för arbetsgiva-

ren, arbetstagarna och arbetstagarerna i funktionärsställning och som har till uppgift att främja arbetsställets säkerhet och hälsosamhet. Enligt lagen kan man komma överens om att samarbetet skall ordnas på något annat sätt som bättre lämpar sig för förhållandena på arbetsstället, förutsatt att arbetstagarerna också på detta sätt har åtminstone lika stora möjligheter att behandla de frågor som gäller arbetarskyddet på arbetsstället. I praktiken har samarbetet till denna del ordnats i enlighet med avtal.

Om det inte finns någon arbetarskyddskommission eller något ersättande samarbetsförfarande på arbetsplatsen, skall arbetsgivaren behandla saken med arbetarskyddsfullmäktigen. Olika personalgrupper kan ha egna arbetarskyddsfullmäktige som företräder dem. Annars behandlas saken i mån av möjlighet mellan arbetsgivaren och personalen.

På de arbetsplatser där arbetstagarerna inte har valt någon arbetarskyddsfullmäktig, ordnas samarbetet direkt mellan arbetsgivaren och personalen. Sådana arbetsplatser är främst de arbetsplatser med mindre än tio anställda som enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden inte är skyldiga att välja en arbetarskyddsfullmäktig.

Underlåtenhet att iaktta 8 § 2 mom. innebär ett brott mot samarbetskyldigheten för vilket arbetsgivaren eller hans företrädare med stöd av 23 § 1 mom. i lagen om företagshälsovård kan dömas till böter.

möjligheter att delta

I bestämmelsen har man försökt beakta de praktiska möjligheterna att behandla ärenden tillsammans med hela personalen. Till detta hänvisas med uttrycket "i mån av möjlighet" i lagrummet. Arbetstagarerna är av olika orsaker inte alltid samtidigt anträffbara på arbetsplatsen. För att arbetsgivarens skyldighet skall fullgöras räcker det att personalen har reserverats en reell möjlighet att med tillräckligt många representanter delta i behandlingen av ärendena, även om alla de som hör till personalen inte i praktiken har deltagit. Tillräcklig information om ärenden som skall behandlas, t.ex. om olika planer och utredningar, skall ges personalen för att den skall kunna framföra olika åsikter baserade på tillräcklig sakkunskap.

8 § 3 mom. Arbetstagarerna och deras företrädare har rätt att lägga fram förslag till utvecklande av företagshälsovården. Förslagen och åtgärder som behövs med anledning av dem skall behandlas vid samarbetsförfarande enligt vad som bestäms i 1 mom.

förslag från arbetstagarna

Enligt 8 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård kan arbetstagarna ta upp frågor och lägga fram förslag som de anser vara nödvändiga som åtgärder enligt lagen om företagshälsovård på arbetsplatsen. Dessa förslag kan utredas och behandlas i samband med arbetsplatsutredningen. Det rekommenderas att hela personalen uppmuntras att ge respons och delta i utvecklandet av företagshälsovårdsverksamheten samt hälsosamheten och säkerheten i arbetet. Strävan är att arbetstagarna skall delta aktivt i utvecklandet av företagshälsovårdsverksamheten. Företagshälsovården fungerar som en i yrkeshänseende oavhängig sakkunnig då den behandlar förslag på grundval av sin ställning.

9 §

Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård

9 § Arbetsgivare, företagare och andra som utför eget arbete har rätt till ersättning för kostnaderna för ordnande av företagshälsovård enligt denna lag och annan hälso- och sjukvård enligt vad som föreskrivs i sjukförsäkringslagen (364/1963).

ersättande av kostnader

Syftet med ersättandet av kostnaderna för företagshälsovård är att stöda genomförandet av företagshälsovård på arbetsplatserna. Ersättning för företagshälsovård betalas för kostnaderna för företagshälsovård som det är arbetsgivarens skyldighet att ordna (ersättningsklass I) och för sjukvård och annan hälsovård (ersättningsklass II). Ersättning för företagshälsovård betalas också för kostnaderna för företagshälsovård som en företagare ordnar åt sig själv (ersättningsklass I).

ersättning till 50 %

Kostnaderna ersätts till 50 % för varje ersättningsklass. Arbetsgivarens ersättningsbelopp är högst det maximibelopp per arbetstagare som fastställts för varje ersättningsklass och företagarens högst maximibelopp per företagare.

ersättning till 60 %

En bestämmelse om att arbetsgivaren ersätts med 60 % av kostnaderna för arbetsplatsbesök som utgör grund för verksamhetsplanen och uppgörandet av den är i kraft 1.1.2002- 31.12.2005. Ersättningen kan inte då heller överstiga det kalkylerade maximibeloppet per arbetstagare.

maximibelopp

Maximibeloppen i ersättningsklasserna fastställs på grundval av de resurser som behövs för att genomföra god företagshälsovårdspraxis. I ersättningsens maximibelopp kan beaktas arbetsplatsens storlek samt särskilda orsaker i anslutning till inledandet av företagshälsovårdsverksamheten, inrättandet av en företagshälsovårdsstation eller ändring av innehållet i företagshälsovården samt andra orsaker som inverkar på behovet av företagshälsovård på grund av hälsoriskerna i arbetet.

anvisningar

Folkpensionsanstalten meddelar anvisningar om ersättande av kostnaderna för företagshälsovården, vilka finns bl.a. på FPAs webbsidor www.fpa.fi.

10 §

Skydd av arbetstagare

10 § Om en hälsoundersökning av arbetstagaren visar att denne på grund av personliga hälsoegenskaper är uppenbart utsatt för hälsorisker i arbetet, får arbetstagaren inte anlitas för sådant arbete.

förbud mot arbete som äventyrar hälsan

Syftet med paragrafen är att skydda arbetstagarnas hälsa. Bestämmelsen skall granskas i samband med 13 §, där det bestäms om arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning.

eliminering och minskning av exponering

Om det vid undersökningen konstateras att arbetstagaren på grund av särskild mottaglighet eller svaghet i kroppsbyggnaden eller av någon annan motsvarande orsak är uppenbart utsatt för hälsorisker till följd av arbetet, eller om det vid en periodisk eller förnyad undersökning konstateras fynd som tyder på hälsorisker och som enligt tolkning beror på en faktor eller exponering i arbetet eller arbetsmiljön, bör man utreda möjligheterna att i första hand eliminera eller minska exponeringen eller andra faktorer som äventyrar hälsan till en nivå där olägenheter för hälsan inte uppstår. Om det inte är möjligt att eliminera exponeringen, bör inte ovan nämnda arbetstagare anlitas i det aktuella arbetet utan förflyttas till ett arbete där det inte förekommer hälsorisker.

3 KAP.

Allmänna principer för företagshälsovården, genomförande av företagshälsovården samt dess innehåll

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården

11 § 1 mom. Arbetsgivaren skall ha en skriftlig verksamhetsplan för företagshälsovården som skall innehålla de allmänna målen för företagshälsovården samt de behov som grundar sig på förhållandena på arbetsplatsen och de åtgärder som föranleds av dessa med beaktande av vad som föreskrivs i 1, 4 och 12 §. Verksamhetsplanen skall årligen ses över på grundval av arbetsplatsbesök och andra utredningar som utförs inom företags-hälsovården.

verksamhetsplanens innehåll

Verksamhetsplanen skall omfatta företagshälsovårdens lagstadgade och andra hälsovårdstjänster, t.ex. sjukvårdstjänster. I verksamhetsplanen inskrivs behovet av att anlita yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården och deras verksamhet. Även internt och externt samarbete i anslutning till företagshälsovården med t.ex. arbetarskyddet, annan hälso- och sjukvård och rehabiliteringen skrivs in i verksamhetsplanen.

översyn

Planeringsperioden för verksamhetsplanen för företagshälsovården kan vara mellan tre och fem år, men verksamhetsplanen bör ses över varje år. Planen ses över varje år i nödvändig omfattning med beaktande av bl.a. arbetsplatsens storlek, de förändringar som inträffat på arbetsplatsen, personalen och arbetsarrangemangen.

arbetsplatsbesök som grund för verksamhetsplanen

Arbetsplatsutredningar utgör grunden för en bra verksamhetsplan och företagshälsovårdsverksamhet. Då verksamhetsplanen uppdateras beaktar man all den information som har kommit fram i samband med genomförandet av företagshälsovården. Sådan information fås t.ex. från arbetsplatsutredningar, hälsoundersökningar samt sjukvården, men även från andra utredningar som yrkesutbildade personer och sakkunniga utfört på arbetsplatsen. En arbetsplatsutredning görs vid behov i samband med den årliga översynen av verksamhetsplanen. Planen kan

även basera sig på tidigare besök på arbetsplatsen eller andra utredningar, om det inte finns något behov av årliga besök på arbetsplatsen. Om förhållandena inte har förändrats, räcker det med en anmälan om att man följer föregående års plan. I alla förhållanden behövs det alltså inte en heltäckande beskrivning av företagshälsovårdens innehåll. Företagshälsovårdstjänsterna skall dock motsvara det behov som följer av arbetet, arbetsrangemangen, personalen och arbetsförhållandena.

11 § 2 mom. I verksamhetsplanen skall i tillräcklig utsträckning beaktas tvärvetenskaplig information om sambanden mellan arbete och hälsa samt om arbetets hälsoeffekter.

tvärvetenskaplighet och multiprofessionalitet

Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården skall upprätthålla sin yrkesskicklighet bl.a. genom att följa den information som produceras inom vetenskaplig forskning samt tillämpa den i praktiken på ett multiprofessionellt sätt. Tvärvetenskaplighet bör tryggas inom utbildningen för yrkesutbildade personer inom företagshälsovården. I utbildningen bör också ingå handledning i fråga om anlitaandet av sakkunniga, så att multiprofessionalitet förverkligas.

11 § 3 mom. Verksamhetsplanen kan utgöra en del av det verksamhetsprogram för arbetarskyddet som avses i arbetarskyddslagen eller något annat utvecklingsprogram eller någon annan utvecklingsplan som arbetsgivaren gjort upp.

samband med andra program

Med avseende på förebyggande verksamhet är det viktigt att man vid beredningen av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet och vid ändringar i det beaktar företagshälsovårdens roll som arbetsgivarens sakkunnig och att beredningen av den årliga verksamhetsplanen för företagshälsovården knyts till uppgörandet och ändrandet av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Sakkunskapen inom företagshälsovården bör användas redan då funktionerna planeras. Vid behov kan verksamhetsplanen för företagshälsovården utgöra en del av innehållet i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller så kan den bifogas verksamhetsprogrammet. I synnerhet på arbetsplatser där särskilda hälso- och säkerhetsrisker förekommer är det viktigt med samspel mellan arbetarskyddet och företagshälsovården, och detta är skäl att beakta vid beredningen av handlingar som avses här och andra eventuella program och planer för utvecklande av arbetsplatsen, t.ex. program för bevarande av arbetsförmågan.

förutsättning för ersättning

En plan för ordnandet av företagshälsovården skall fogas till arbetsgivarens ansökan om ersättning.

12 §

Företagshälsovårdens innehåll

I det följande beskrivs den process som hänför sig till företagshälsovårdens innehåll, god företagshälsovårdspraxis, grunden för företagshälsovården samt företagshälsovårdens samband med arbetarskyddslagen. Därefter definieras företagshälsovårdens innehåll detaljerat i 12 § 1-9 punkterna.

företagshälsovårdsprocessen

I 12 § i lagen om företagshälsovård föreskrivs om innehållet i den företagshälsovård som arbetsgivaren är skyldig att ordna. Paragrafen har formulerats så att den beskriver företagshälsovårdens processkaraktär. Enligt 3 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall vid planeringen av verksamheten inom företagshälsovården fastställas målen för företagshälsovården, behovet av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården, verksamhetsmetoderna och medlen med vilka risker och men för hälsan som beror på arbetet och arbetsmiljön, arbetsplatsens struktur och arbetsarrangemangen kan förebyggas och en sund och fungerande arbetsmiljö och arbetsgemenskap samt arbetstagnas hälsa och arbetsförmåga upprätthållas och främjas.

tvärvetenskaplighet

Vid planeringen av företagshälsovårdens innehåll skall metoder som lämpar sig för bedömning av risker och men för hälsan användas samt tvärvetenskaplig kunskap om sambanden mellan arbete och hälsa och hur de kan hållas under kontroll samt om främjandet av hälsan utnyttjas.

god företagshälsovårdspraxis

God företagshälsovårdspraxis omfattar god yrkespraxis, tvärvetenskapliga och multiprofessionella verksamhetsmetoder, behövlig information om arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt sådant samarbete som avses i 12 § i lagen om företagshälsovård. Företagshälsovården skall vara en fortlöpande verksamhet som omfattar bedömning av behoven på arbetsplatsen, planering av verksamheten, verksamhet i syfte att uppnå resul-

tat, uppföljning och utvärdering samt fortlöpande förbättring av kvaliteten. Enligt 5 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall de yrkesutbildade personerna och sakkunniga inom företagshälsovården använda sådana ändamålsenliga och tillförlitliga metoder som vetenskapligt eller empiriskt är de bästa. Metoderna skall dessutom vara effektiva och verkningsfulla.

grunden för företagshälsovården

Företagshälsovårdsverksamheten bygger på en bedömning av de arbetsrelaterade riskerna och menen för hälsan, som i praktiken genomförs genom arbetsplatsutredningar. Men- och riskfaktorer som skall utredas är den fysikaliska, kemiska och biologiska exponeringen samt arbetets fysiska och psykiska belastning, arbetsgemenskapens sätt att fungera, risken för olyckor och våld, arbetsarrangemangen samt särskilda risker för ohälsa till följd av arbetsmiljön och arbetstagarens individuella egenskaper. Enligt 6 § i statsrådets förordning (1484/2001) avses med arbetsplatsutredning identifiering och utvärdering av de risker och men för hälsan som arbetet, arbetsmiljön eller arbetsgemenskapen medför samt framläggande av förslag till fortlöpande utveckling av arbetsmiljön och arbetsgemenskapen, förebyggande och bekämpning av konstaterade hälsorisker samt bevarande och främjande av arbets- och funktionsförmågan. På basis av det som nämns ovan definieras fortsatta åtgärder inom företagshälsovården med beaktande av behovet på den enskilda arbetsplatsen.

Samband med arbetarskyddslagen

Företagshälsovårdsuppgifterna har samband med arbetsgivarens på arbetarskyddslagen grundade förpliktelser att utreda och bedöma de risker som orsakas av arbetet och arbetsmiljön. Arbetsgivaren kan anlita yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården för bedömningen av de risker och olägenheter som beror på arbetet. Företagshälsovården är av arbetsgivaren anlitad sakkunnig i frågor som gäller arbetarskyddet till den del som lagen om företagshälsovård föreskriver detta. Enligt 10 § 1 mom. i arbetarskyddslagen skall arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, när de inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

företagshälsovårds- och säkerhetsledning

Målet är att arbetsgivare skall ha arbetstagarnas säkerhet och hälsa som ett rättesnöre för sin verksamhet. Samtidigt åstadkommer man planmässiga och långsiktiga verksamhetsått på arbetsplatserna som säkerställer att kraven gällande arbetstagarnas säkerhet och hälsa uppfylls i enlighet med lagstiftningen. Denna verksamhetsmodell kan kallas säkerhetsledning eller hantering av säkerheten, och det är då fråga om att säkerhetstänkandet görs till en del av hela verksamheten och lednings- eller styrsystemet i det företag eller offentliga samfund som är arbetsgivare. Arbetarskyddet förstås då inte som ett separat delområde utan det utgör en del av arbetsgivarens hela verksamhet på alla nivåer inom hierarkin. Det tankesätt som grundar sig på hantering av säkerheten framhäver arbetsgivarens ansvar för säkerheten och hälsan i arbetet och arbetsmiljön.

utomstående sakkunnig

Skyldigheten att utreda och identifiera risker riktar sig till arbetsgivaren, som har de bästa förutsättningarna att göra detta när det gäller den egna verksamheten och arbetsplatsen. Enligt 10 § 2 mom. i arbetarskyddslagen skall arbetsgivaren anlita utomstående sakkunniga, om han inte har tillräcklig sakkunskap för den verksamhet som avses i 1 mom. Arbetsgivaren skall försäkra sig om att den sakkunnige har tillräcklig kompetens och andra förutsättningar för att utföra uppdraget på ett korrekt sätt.

företagshälsovården som sakkunnig

Företagshälsovården är en sakkunniginstans, som det är arbetsgivarens lagstadgade förpliktelse att anlita. Företagshälsovårdens arbetsplatsutredning kan vara den utredning om identifiering av risker som arbetstagaren är förpliktad att göra, eller så kan den fungera som en del av identifieringen och utredningen av risker.

skyldighet att utreda risker

Förpliktelsen att utreda och identifiera risker gäller alla arbetsgivare inom den privata och offentliga sektorn oberoende av bransch eller antalet arbetstagare. Den praktiska identifieringen och identifieringen av riskerna och tillvägagångssätten på arbetsplatserna bestäms dock enligt arbetsgivarens bransch, verksamhetens art och arbetsplatsens storlek samt andra särdrag. Det krävs inte att man skall använda någon metod enligt en särskilt fastställd eller allmänt använd modell, utan arbetsgivaren kan

använda de tillvägagångssätt som lämpar sig bäst i varje enskild situation. Avsikten är att alla potentiella risker och olägenheter skall gås igenom på varje arbetsplats. Riskerna bör utredas systematiskt och fortlöpande.

bedömning av riskerna

Arbetsgivaren måste tillräckligt systematiskt utreda och identifiera de risker och olägenheter som arbetet och arbetsmiljön medför för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetsgivaren skall i första hand avlägsna dessa faktorer. I praktiken går det inte alltid att avlägsna alla risker och olägenheter. Då måste arbetsgivaren bedöma den återstående riskens eller olägenhetens betydelse för arbetstagarens säkerhet och hälsa. Med systematiskt avses här en metod som vid behov kan upprepas så att man kan bedöma om arbetsförhållandena har blivit bättre.

minskning av riskerna

Till följd av denna bedömning måste arbetsgivaren minska riskerna och olägenheterna för hälsan till en sådan nivå att de minimikrav som lagen och bestämmelserna ställer uppfylls och att arbetstagarens hälsa och säkerhet äventyras så litet som möjligt. På grundval av bedömningen kommer man överens om de åtgärder som behöver vidtas för att minska riskerna och olägenheterna för hälsan, t.ex. nödvändiga förändringar i arbetet, arbetsmiljön samt nödvändigt skydd.

risker som skall utredas

De risker och olägenheter som skall utredas och bedömas kan t.ex. vara risker för fysiska olycksfall eller yrkessjukdomar eller andra arbetsrelaterade sjukdomar vilka beror på arbetsförhållandena eller arbetsmetoderna. Beroende av arbetsplatsen och arbetets art kan det också vara fråga om t.ex. belastning som är farlig eller skadlig för hälsan, t.ex. orimlig tidspress eller överdriven kunskapsbelastning, ergonomin på de platser där arbetet utförs eller hot om våld. Det kan också bli skäl att utreda problem som beror på att arbetsgemenskapen fungerar dåligt, trakasserier, mobbning, osakligt bemötande eller därmed jämförbara olägenheter.

ansvar för åtgärder

Det är alltid arbetsgivarens skyldighet och ansvar att besluta om åtgärder för att avlägsna eller minska identifierade olägenheter eller risker. Utomstående sakkunniga kan inte fatta detta beslut

på arbetsgivarens vägnar och de bär inte självständigt ansvar för arbetsmiljön. Utomstående sakkunnigas och yrkesutbildade personers anvisningar eller råd minskar inte heller arbetsgivarens ansvar för att arbetet och arbetsmiljön är trygg för arbetstagarna. Å andra sidan skall arbetsgivaren kunna lita på råd och anvisningar från företagshälsovården.

12 § 1 mom. Till företagshälsovård som arbetsgivaren enligt 4 § skall ordna hör i enlighet med god företagshälsovårdspraxis att:

arbetsplatsutredningar

1. utreda och utvärdera hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsförhållandena genom upprepade arbetsplatsbesök och andra metoder inom företagshälsovården med beaktande av exponeringarna på arbetsplatsen, arbetets belastning, arbetsarrangemangen samt risken för olycksfall och våld liksom även beaktande av dessa faktorer då arbetet, arbetsmetoderna och arbetslokalerna planeras samt vid förändringar i arbetsförhållandena,

definition av arbetsplatsutredning

Enligt 6 § i statsrådets förordning (1484/2001) avses med arbetsplatsutredning identifiering och utvärdering av de risker och men för hälsan som arbetet, arbetsmiljön eller arbetsgemenskapen medför samt framläggande av förslag till fortlöpande utveckling av arbetsmiljön och arbetsgemenskapen, förebyggande och bekämpning av konstaterade hälsorisker samt bevarande och främjande av arbets- och funktionsförmågan.

utförande av arbetsplatsutredning

Enligt 7 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall en arbetsplatsutredning göras för utarbetande av en verksamhetsplan enligt 11 § i lagen om företagshälsovård då företagshälsovården inleds, för ändring eller granskning av planen då arbetsförhållandena på arbetsplatsen förändras väsentligt eller vid de tidpunkter som fastställs i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Med hjälp av arbetsplatsutredningen utreds och vidtas de åtgärder som följer av 4 § med hjälp av metoder enligt 5 § i samarbete med olika parter på arbetsplatsen.

handling om arbetsplatsutredningen

I den handling som görs upp utgående från arbetsplatsutredningen skall anges de slutsatser som grundar sig på de faktorer i arbetsförhållandena som inverkar på hälsan samt förslag till

behövliga åtgärder. I handlingen bör inskrivas mätresultaten och det kunskapsunderlag som bedömningen av risker och olägenheter grundar sig på.

förebyggande av olägenheter för hälsan

I lagen om företagshälsovård betonas att utvärderingen av risken för olyckor och våld samt arbetets belastning är en lagstadgad uppgift inom företagshälsovården. På detta sätt försöker man förebygga de olägenheter för hälsan som dessa faktorer medför.

förebyggande av olyckor

Målet för förebyggandet av olyckor är att förhindra olycksfall bl.a. genom att utveckla den tekniska säkerheten, säkra arbetsätt och säkerhetskulturen. För att målet skall uppnås krävs ett fast samarbete mellan arbetarskyddet, linjeorganisationen och företagshälsovården.

företagshälsovårdens innehållsfaktorer

Enligt 4 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall när företagshälsovårdens innehåll fastställs bland annat följande faktorer utredas:

- 1) fysikalisk, kemisk och biologisk exponering i arbetet,
- 2) fysisk och psykisk belastning i arbetet,
- 3) arbetstagarens hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga,
- 4) särskild risk och annan risk för ohälsa på grund av arbetstagarens individuella egenskaper,
- 5) risk för yrkessjukdom, olycksfall eller våld på grund av arbetet,
- 6) arbetstidsarrangemang, inklusive sådant nattarbete som har hälsoeffekter,
- 7) förändringar i arbetsförhållandena,
- 8) personalstrukturen på arbetsplatsen,
- 9) risker och men för hälsan i samband med olika former av arbets- och anställningsförhållanden, såsom kortvariga arbetsförhållanden, och andra arbetsarrangemang, samt
- 10) ovan nämnda och eventuella andra faktorerers samverkan.

hälsoundersökningar

2. utreda, utvärdera och följa risker och men för hälsan till följd av arbetet, arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga inklusive särskild risk för ohälsa på grund av arbetet och arbetsmiljön samt hälsoundersökningar som följer av ovan nämnda omständigheter med beaktande av arbetstagarens individuella egenskaper,

arbetsrelaterade hälsorisker

I 1 mom. 2 punkten föreskrivs om utredning, utvärdering och uppföljning av risker och men för hälsan till följd av arbetet, arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmågan. Exponeringen bör i mån av möjlighet utredas så att utredningen omfattar hela arbetslivet. Punkten innehåller också utredning av särskilda risker för ohälsa, utvärdering samt ordnande av olika hälsoundersökningar och sådana undersökningar i anslutning till hälsoundersökningarna som är nödvändiga för att hälsotillståndet skall kunna följas upp.

hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga

För att upprätthålla arbetsförmågan och kunna upptäcka hot om arbetsoförmåga i ett så tidigt skede som möjligt samt för att främja arbetstagarnas möjligheter att fortsätta och orka i arbetslivet betonas i lagen företagshälsovårdens roll när det gäller att stödja, utreda, utvärdera och följa upp arbetstagarnas hälsotillstånd och arbets- och funktionsförmåga.

fastställande av behovet

Hälsoundersökningar utförs i arbetslivet utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. För arbetsgivaren är hälsoundersökningar i anslutning till arbetet av betydelse på grund av ansvarssynpunkterna i anslutning till arbetarskyddet och säkerheten i arbetet och för arbetstagaren är det fråga om att hans eller hennes egen hälsa skyddas och främjas och därför ingår rådgivning och vägledning som en viktig del i hälsoundersökningarna.

grund för hälsoundersökningar

Undersökningarna kan på basis av behovet av undersökning delas in i fyra grupper. Hälsoundersökningar kan utföras 1) på grund av den hälsorisk som arbetet orsakar, 2) på grund av de hälsomässiga krav som föranleds av arbetet och arbetstagarens andra personliga egenskaper, 3) på grund av säkerhetssynpunkter inom specialbranscher (t.ex. säkerhets-, trafikyrken) samt 4) för att följa, bevara och förbättra hälsan och arbetsförmågan. Deltagande i de hälsoundersökningar som avses i 1-3 punkterna föreskrivs i lagen. Deltagande i hälsoundersökningar som avses i 4 punkten är frivilligt.

Vid hälsoundersökningar skall användas metoder som är tillförlitliga och ändamålsenliga på basis av vetenskaplig forskning eller allmän erfarenhet och som kan upprepas. Innehållet i un-

dersökningen varierar enligt behovet av undersökning, kraven och exponeringen i det aktuella arbetet samt arbetstagarens personliga egenskaper med beaktande av även arbetstagarens tidigare exponering samt eventuell exponering även för andra faktorer än sådana som direkt följer av arbetet och förhållandena på arbetsplatsen. Undersökningen kan vara en mångsidig utredning av arbets- och funktionsförmågan eller avgränsad, t.ex. syn- eller hörselkontroll, röntgenfotografering, funktionstest för lungorna eller biologisk övervakning av blod- och urinprov för att följa exponeringen för kemikalier.

definition av hälsoundersökning

Enligt 8 § i statsrådets förordning (1484/2001) avses med hälsoundersökning undersökning av hälsotillståndet samt arbets- och funktionsförmågan som görs med hjälp av kliniska undersökningar eller andra ändamålsenliga och tillförlitliga metoder samt utredning av hälsotillståndet med hänsyn till främjandet av hälsan.

hälsoundersökningens syfte

Syftet med hälsoundersökningen är att:

- 1) identifiera symptomen på yrkesbetingade sjukdomar och vidta behövliga åtgärder för att förebygga dem,
- 2) bedöma, följa, upprätthålla och främja arbetstagarens hälsa samt arbets- och funktionsförmåga och ge akt på de faktorer som inverkar på dem,
- 3) skaffa information om arbetet, arbetsförhållandena och hur arbetsgemenskapen fungerar,
- 4) ge information om risker och men för hälsan i samband med arbetet samt rådgivning om sunda och säkra arbetssätt som innefattar handledning i användningen av personlig skyddsutrustning samt
- 5) utreda behovet av nödvändig vård och rehabilitering i ett så tidigt skede som möjligt samt hänvisa till vård och rehabilitering.

utförande av hälsoundersökning

En hälsoundersökning skall enligt 10 § i statsrådets förordning (1484/2001) göras:

- 1) när en arbetstagare placeras i arbetsuppgifter som medför särskild fara för ohälsa eller olycksfall eller när arbetsuppgifterna annars förutsätter det,

- 2) när en arbetstagare utför arbetsuppgifter som medför särskild fara för ohälsa eller olycksfall,
- 3) när arbetstagarens ålder, kön, fysiologiska tillstånd och de risker och men för hälsan som arbetet medför förutsätter det,
- 4) när arbetsskift som avviker från de normala eller nattarbete förutsätter det,
- 5) när hälsoeffekterna av nya ämnen eller metoder som skall tas i bruk förutsätter det,
- 6) vid behov för att konstatera arbetstagarens hälsotillstånd också efter det att exponeringen upphört,
- 7) på grund av de särskilda krav på hälsan som arbetet ställer,
- 8) i samband med sjukperioder när arbetstagarens hälsotillstånd och arbetsförmåga förutsätter det.

Hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa

definition av särskild fara för ohälsa

I 2 § i statsrådets förordning (1485/2001) definieras särskild fara för ohälsa som att den förorsakas av sådana arbetsförhållanden där en fysikalisk, kemisk eller biologisk faktor sannolikt kan vålla sjukdom, för stor exponering eller fara för fortplantningsförmågan. Även nattarbete och särskild risk för våld i arbetet kan förorsaka särskild fara för ohälsa.

definition av hälsoundersökning

Hälsoundersökningar som görs på grund av särskild fara för ohälsa är kliniska undersökningar som görs av läkare samt andra kompletterande undersökningar, undersökningar eller delar av undersökningar samt funktionstest och exponeringsmätningar som gjorts under en läkares övervakning.

behov av hälsoundersökningar

När frågan om behovet av hälsoundersökningar och längden av intervallerna mellan dem prövas på grundval av en arbetsplatsutredning och andra tillgängliga uppgifter samt den exempelförteckning som har fogats till förordningen, skall beaktas:

- 1) tidigare medicinsk erfarenhet av förekomsten av fall av ohälsa inom den berörda branschen eller på den aktuella arbetsplatsen,
- 2) farligheten hos kemiska ämnen, som används i arbetet eller uppkommer eller förekommer i arbetet eller arbetsmiljön el-

- ler hos fysikaliska eller biologiska faktorer, exponeringens nivå, längd och periodicitet samt tidigare exponering,
- 3) resultat av arbetshygieniska mätningar samt
 - 4) inom medicinen eventuellt allmänt godkända metoder för genomförandet av undersökningar för att en skada eller exponeringsnivån skall kunna påvisas.

första undersökning

Avsikten är att den första undersökningen skall göras innan sådant arbete som medför särskild fara för ohälsa påbörjas. Undersökningen skall dock göras senast inom en månad efter att arbetet har påbörjats.

periodisk undersökning

Under arbetets gång skall periodiska undersökningar i allmänhet göras med 1-3 års mellanrum i enlighet med exempelförteckningen och förordningen, om det inte av särskilda skäl är nödvändigt att undersökningar görs oftare eller om inte annat följer av en sådan föreskrift av arbetarskyddsmyndigheten som avses i 7 § i förordningen (1485/2001).

avgång från arbetet

Då ett arbetsförhållande upphör på grund av byte av arbetsplats, arbetslöshet eller pensionering skall ordnande av hälsoundersökning vid avgången från arbetet övervägas agensvis. Sådana agenser är exempelvis ämnen som föranleder risk för cancersjukdom. I samband med en sådan undersökning skall en arbetstagare som avgår från arbetet informeras om behovet av fortsatta hälsoundersökningar.

hälsoundersökningens syfte

Med hjälp av hälsoundersökningarna i arbete som medför särskild fara för ohälsa skall:

- 1) hälsoriskerna i arbetsförhållandena identifieras och information skaffas fram för att bekämpningsåtgärder skall kunna vidtas,
- 2) arbetstagarens exponering samt sådana ändringar i funktionsförmågan och hälsotillståndet som sannolikt förorsakas av denna utredas,
- 3) utredas vilka verkningar hälsotillståndet eller förändringarna i hälsotillståndet har på arbetstagarens lämplighet för arbetet,

- 4) arbetstagaren informeras om hälsoriskerna i arbetet och anvisningar ges om bekämpningen av olägenheterna,
- 5) arbetstagaren hänvisas till undersökningar och vård när yrkessjukdom misstänks och
- 6) verkningarna av arbetarskyddsåtgärder och av andra ändringar följas.

skydd av arbetstagaren

På grundval av de uppgifter som de periodiska undersökningarna ger skall strävan alltid vara att i arbeten som medför fara för ohälsa eliminera denna fara samt förebygga eller bekämpa den fara som arbetstagaren utsätts för.

information om hälsoeffekter

Det är ändamålsenligt att periodvis på grupp- och individnivå göra en sammanställning av sådana eventuella hälsoeffekter om vilka skall informeras på behörigt sätt. Sekretessbelagd information om en individs hälsotillstånd får inte ges till andra än honom eller henne själv. I små enheter får inte heller information som gäller en grupp ges så att det eventuellt går att dra slutsatser om information som gäller enskilda personer.

exempelförteckning (över faktorer som medför särskild fara för ohälsa)

En exempelförteckning över faktorer som medför särskild fara för ohälsa har fogats till förordningen och den skall beaktas då undersökningar ordnas. Exempelförteckningen är inte täckande och särskild fara för ohälsa kan även förorsakas av andra än sådana faktorer som nämns i förteckningen och med dem jämförbara faktorer. Vid prövningen av behovet av undersökningar skall även en eventuell exponering för flera faktorer och olika faktorerers samverkan beaktas.

Social- och hälsovårdsministeriet och Institutet för arbetshygien publicerar en handbok om hälsoundersökningar i arbeten som medför särskild fara för ohälsa och i andra arbeten.

ASA-register

Enligt statsrådets förordning om avvärijande av cancerrisk i avslutning till arbete (716/2000) skall arbetsgivaren föra en förteckning över agens som medför risk för cancersjukdom på arbetsplatsen och över de arbetstagare som är exponerade för agensen. När förteckningen över arbetstagarna uppgörs är företa gshälsovården sakkunniginstans. Arbetstagarnas hälsotill-

stånd skall följas när de exponeras för agens som medför risk för cancersjukdom.

åtgärdsförslag

3. lägga fram åtgärdsförslag i syfte att förbättra hälsan och säkerheten i arbetet, vid behov för att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar, för att bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt för att följa hur åtgärdsförslagen genomförs,

åtgärdsförslag

Åtgärdsförslagen skall grunda sig på de utredningar som avses i 12 § 1 mom. 1 och 2 punkten i lagen om företagshälsovård samt övriga uppgifter och observationer. I åtgärdsförslagen bör beaktas möjligheten att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar. Företagshälsovårdens uppgift är att vid behov lägga fram förslag till undanröjande och minskning av risker och men för hälsan. När det gäller hälsotillståndet skall särskild uppmärksamhet fästas vid fysiska och psykiska symptom som kan antas bero på arbetet.

åtgärdsförslagens innehåll

Enligt 4 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall företagshälsovården utreda de tidigare nämnda omständigheterna i anslutning till arbetet, arbetsmiljön, arbetsgemenskapen och arbetstagarna så att den som sakkunnig kan lägga fram initiativ och förslag för arbetsgivaren eller en representant för denna som gäller:

- 1) åtgärder och procedurer för att förbättra och utveckla arbetet, arbetsmiljön och arbetsmetoderna på arbetsplatsen,
- 2) åtgärder som berör arbetstagarna och olika arbetstagargrupper i syfte att följa hälsotillståndet samt upprätthålla och främja hälsan och arbetsförmågan, samt
- 3) utvecklande av arbetet och arbetsförhållandena samt förebyggande av risker och men för hälsan.

företagshälsovården som sakkunnig

Det är arbetsgivarens sak att besluta om åtgärder för att avlägsna eller minska identifierade risker och olägenheter. Utomstående sakkunnigas och yrkesutbildade personers anvisningar eller råd minskar inte i sig arbetsgivarens ansvar för att arbetet och arbetsmiljön är trygg. Det är ändå klart att arbetsgivaren skall kunna lita på råd och anvisningar från en omsorgsfullt vald och kompetent sakkunnig inom företagshälsovården.

information och vägledning

4. ge information, råd och vägledning i frågor som gäller hälsan och säkerheten i arbetet samt arbetstagarnas hälsa inklusive en utredning som arbetstagaren av grundad anledning begär om sin arbetsbelastning.

rådgivningens och vägledningens innehåll

Enligt 12 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall företagshälsovårdspersonalen ge information, råd och vägledning:

- 1) om företagshälsovårdens mål och innehåll då verksamheten inleds och i olika skeden av verksamheten,
- 2) om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och på arbetsplatsen, dess betydelse och skydd för dem samt om förstahjälpsarrangemangen,
- 3) om sunda och säkra arbetsmetoder då arbetet inleds och vid behov under arbetets gång,
- 4) om yrkessjukdomar och olycksfall i arbetet samt förebyggande av dem,
- 5) om annan ohälsa i samband med arbetet,
- 6) om förbättrande av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen samt upprätthållande och främjande av arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga i olika skeden av arbetslivet,
- 7) om förebyggande av rusmedelsmissbruk och tidig identifiering av arbetstagare med rusmedelsproblem samt om vård och hänvisning till vård,
- 8) om risker och men för hälsan som hänför sig till arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arbetstiderna samt förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem samt om hur de kan hållas under kontroll,
- 9) om förebyggande av fysiskt och psykiskt våld i samband med arbetet och hur det kan hållas under kontroll samt
- 10) då risk för arbetslöshet föreligger.

rådgivning om arbetarskydd och arbetshygien

När rådgivning och vägledning ordnas skall företagshälsovården för egen del beakta den rådgivning om arbetarskydd och arbetshygien som hänför sig till introduktionen och handledningen i arbetet.

utredning av arbetsbelastningen på arbetsplatsen

Bestämmelser om arbetets belastning tas utöver i denna punkt dessutom upp i 12 § 1 mom. 1 punkten i lagen om företagshäl-

sovård, enligt vilken detta utgör en del av företagshälsovårdens lagstadgade uppgifter. Enligt 12 § 1 mom. 3 punkten är det företagshälsovårdens uppgift att lägga fram åtgärdsförslag och följa hur de genomförs på basis av ovan nämnda utredningar och annan information den besitter. Enligt den aktuella 4 punkten är det företagshälsovårdens uppgift att vägleda, ge råd och lämna information till arbetstagare och arbetsgivare i alla frågor som ansluter sig till arbetshygien inberäknat arbetets belastning. Dessutom skall företagshälsovården enligt 17 § förse arbetstägarna och arbetsgivaren med behövliga uppgifter om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och förhållandena på arbetsplatsen.

utredning av arbetsbelastningen inom företagshälsovården

Företagshälsovården bör lämna en utredning som arbetstagaren av grundad anledning har begärt om sin arbetsbelastning. Med detta avses en situation där arbetstagaren har grundad anledning att misstänka att risker eller men för hälsan till följd av arbetet orsakar en för stor belastning. Med grundad anledning avses en situation där arbetstagaren har haft fysiska eller psykiska symptom som försämrar arbetsförmågan och arbetstagaren bedömer att de beror på arbetet. Grundad anledning finns om ovan nämnda symptom har lett till vårdbehov eller sjukfrånvaro. Arbetstagaren bör i ett så tidigt skede som möjligt vända sig till arbetsgivaren, i praktiken till sin närmaste förman och tillsammans med denna utreda de faktorer som lett till situationen och söka lösningar på dem. Företagshälsovården skall försäkra sig om att arbetsledningen i nödvändig utsträckning har varit med och utrett arbetsbelastningen, dock så att sekretessen i fråga om uppgifter om en enskild arbetstagares hälsotillstånd inte äventyras. Företagshälsovården utvärderar på begäran behovet av utredning och lägger utifrån sin bedömning vid behov fram förslag till eliminering eller minskning av risker och men för hälsan.

De omständigheter som nämns i 12 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall beaktas när utredning lämnas om belastningen i arbetstagarens arbete.

samarbete

Omständigheter som bottnar i för stor belastning kan ha anknytning till arbetsgemenskapens sätt att fungera som helhet. Då berör utredningar och åtgärder som gäller belastning flera individer eller en större del av arbetsgemenskapen. Enligt 25 §

i arbetarskyddslagen skall arbetsgivaren efter att ha fått information om saken vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken.

Företagshälsovården bör samarbeta med både arbetstagaren och arbetsgivaren vid bedömningen av arbetstagarens belastning i arbetet, åtgärdsalternativ för att minska skadlig belastning samt genomförandet av dem. Åtgärdernas effekt bör på samma sätt också följas i samarbete. I verksamheten bör uppgifterna behandlas konfidentiellt och det bör säkerställas att arbetstagaren har gett sitt medvetna samtycke då hälsouppgifter och andra känsliga personuppgifter behandlas.

uppföljning av hur arbetstagarna klarar sig i arbetet och hänvisning till rehabilitering

5. följa upp och främja en handikappad arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet med beaktande av arbetstagarens förutsättningar vad hälsan beträffar, ge råd om rehabilitering och hänvisa till vård eller medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering,

handikappad arbetstagare

Det centrala är att en kroniskt sjuk eller handikappad arbetstagares hälsotillstånd inte försämras på grund av exponering eller faktorer i arbetsförhållandena. Dessutom bör åtgärder i syfte att främja arbetsförmågan inriktas på den handikappade arbetstagarens arbete, arbetsredskap, arbetsmiljö, arbetsgemenskap, yrkeskunskande och hälsa samt vid behov på arbetsarrangemangen för att arbetet skall anpassas till den handikappades hälsomässiga förutsättningar.

hänvisning till rehabilitering

Rådgivning gällande rehabilitering och hänvisning till medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering blir aktuell i synnerhet då den handikappades arbetsförmåga inte i tillräcklig utsträckning kan stödjas genom arrangemangen på arbetsplatsen. Lämpliga åtgärder för att upprätthålla och återställa arbetstagarens arbetsförmåga bör vidtas i ett så tidigt skede som möjligt när arbetsförmåga hotar. I 12 § 1 mom. 8 punkten i lagen om företagshälsovård beskrivs utredning av rehabiliteringsbehovet som en del av företagshälsovårdens verksamhet. När åtgärderna planeras bör man utnyttja de möjligheter som det samarbetsnätverk som nämns i 6 punkten erbjuder.

Vid ingången av 2004 trädde en lagstiftningsreform gällande rehabilitering i kraft, enligt vilken arbetspensionsanstalterna och Folkpensionsanstalten är skyldiga att ordna yrkesinriktad reha-

bilitering för personer som hotas av arbetsförmåga på grund av en sjukdom, ett lyte eller en kroppsskada. Enligt reformen föreligger rätt till rehabilitering redan när hot om förlust av arbetsförmåga kan skönjas. Avsikten är att bidra till att yrkesinriktad rehabilitering inleds i ett så tidigt skede att det är möjligt att med dess hjälp förebygga arbetsförmåga eller åtminstone senarelägga dess inträde eller att återställa arbetsförmågan genom yrkesutbildning när detta är möjligt. I lagen om klientsamarbete inom rehabiliteringen (497/2003) föreskrivs om samarbete mellan olika förvaltningsområden.

samarbete

6. **samarbete med representanter för den övriga hälso- och sjukvården, arbetsförvaltningen, utbildningsförvaltningen, socialförsäkringen och socialvården och arbetarskyddsmyndigheterna; vid behov med dem som producerar företagshälsovårdstjänster för arbetsgivarna vid en gemensam arbetsplats och med andra nödvändiga samarbetsparter,**

externt samarbete

Företagshälsovården är ett servicesystem som placerar sig mellan hälsovårdstjänsterna och arbetarskyddssystemet, det är samtidigt en del av primärvårdssystemet och arbetarskyddssystemet. Företagshälsovårdens särdrag framträder genom att företagshälsovården fungerar utom för att främja och sköta individernas hälsa också för att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena. För att sköta dessa uppgifter måste företagshälsovården ha fungerande samarbetsnätverk med andra servicesystem i samhället.

samarbete med arbetarskyddsmyndigheten

Med samarbete med arbetarskyddsmyndigheten avses ett allmänt utbyte av information och större kännedom om den andras verksamhetsätt. I synnerhet vid utvecklandet av hälsa och säkerhet i arbetet på små arbetsplatser är arbetarskyddsmyndigheternas rådgivnings- och vägledningsverksamhet av stor betydelse. Myndighetssamarbetet i anslutning till specialfrågor på arbetsplatsen när det gäller hälsa och säkerhet i arbetet sker mellan arbetsplatsen och arbetarskyddsmyndigheten och vid behov med företagshälsovården.

samarbete på gemensamma arbetsplatser

Samarbete mellan företagshälsovårdsenheterna för arbetsgivarna vid en gemensam arbetsplats kan behövas t.ex. i situationer

där arbete som olika arbetsgivare låter utföra har särskilda hälso- och säkerhetsverkningar för sådana arbetstagare som utför arbete åt andra på samma arbetsplats. I den aktuella punkten avser uttrycket vid behov att man vid bedömningen av om den aktuella skyldigheten är nödvändig bl.a. beaktar den gemensamma arbetsplatsens storlek, olika risker, verksamhetens art och antalet arbetsgivare samt nödvändigheten av samarbete för att risker och olägenheter skall kunna förhindras och förebyggas tillräckligt effektivt. Samarbete mellan arbetsgivarna på en gemensam arbetsplats beskrivs närmare i samband med 12 § 3 mom.

första hjälpen

7. delta i ordnande av första hjälpen enligt 46 § arbetarskyddslagen,

deltagande i ordnande av första hjälpen

Enligt 14 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall företagshälsovården i arbetsplatsutredningen bedöma behovet av förstahjälpsberedskap. Vid planeringen skall behovet av färdigheter i första hjälpen och av förstahjälpsutrustning samt de särskilda krav arbetsplatsen ställer beaktas. Planeringen skall ske i samarbete enligt 12 § 2 mom. i lagen om företagshälsovård och vid behov tillsammans med företrädare för befolkningsskyddsorganisationerna och organisationerna inom räddningsväsendet. Förstahjälpsberedskapen vid storolyckor skall beaktas i planeringen. Ordnande av första hjälpen omfattar även behövlig rådgivning och vägledning för att psykiska reaktioner som beror på arbetet eller arbetssituationen skall kunna hållas under kontroll.

I social- och hälsovårdsministeriets guide Ensiapuvalmius työpaikoilla finns detaljerade anvisningar om förstahjälpsberedskap.

bevarande och främjande av arbetsförmågan

8. som en del av de uppgifter inom företagshälsovården som definieras i denna lag planera och genomföra åtgärder som bevarar och främjar arbetsförmågan och som vid behov omfattar en utredning av rehabiliteringsbehovet, samt

bevarande av arbetsförmågan

Företagshälsovårdens uppgift är att medverka som sakkunnig på arbetsplatserna samt ge råd och vägleda arbetsplatserna vid verksamhet som avser att bevara arbetsförmågan. Företagshälsovården bör beakta och integrera verksamhet för bevarande av arbetsförmågan i sina egna åtgärder och utredningar. Företagshälsovårdens deltagande i utvecklingsprojekt på arbetsplatsen

bör ske inom ramen för företagshälsovårdens resurser. Det bör finnas tillräckligt med resurser i enlighet med vad som konstateras i samband med 5 § i lagen om företagshälsovård. Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården bör bedöma behovet av att anlita sakkunniga.

föremål för verksamheten

Centrala objekt för de praktiska åtgärderna inom verksamhet för bevarande av arbetsförmågan på arbetsplatsen är att utveckla arbetet och arbetsmiljön, att förbättra arbetsgemenskapens och arbetsorganisationens sätt att fungera samt att främja arbetstagarnas hälsa och yrkesskicklighet. Utgångspunkten är att de olika parterna i arbetsgemenskapen och på arbetsplatsen aktivt engagerar sig i verksamheten, deltar och samarbetar samt att det finns möjligheter att påverka verksamhet som avser att bevara och främja arbetsförmågan och som utförs som arbetshygien- och arbetarskyddsarbete samt annan sådan verksamhet på arbetsplatsen som avser att bevara och främja arbetsförmågan.

utredning av rehabiliteringsbehov

Verksamhet som avser att bevara arbetsförmågan och som definieras i 3 § i lagen om företagshälsovård bildar inte separata funktioner eller en separat verksamhet, utan betonar betydelsen av utvärdering av hur arbetsförmågan kan bevaras i samband med olika åtgärder samt sådan planering av funktioner att stödjande och främjande av arbetsförmågan beaktas då olika åtgärder inom företagshälsovården genomförs. I samband med utredande av rehabiliteringsbehovet bör utom arbetstagarens hälsa även beaktas arbetet, arbetsmiljön, arbetsgemenskapen samt arbetstagarens yrkesskicklighet. På basis av ovan nämnda utredningar bör ändamålsenliga åtgärder vidtas för att arbetstagarens arbetsförmåga skall bevaras eller återställas i ett så tidigt skede som möjligt när arbetsoförmåga hotar. En utredning av rehabiliteringsbehovet enligt lagen om företagshälsovård genomförs i första hand som företagshälsovård med hjälp av arbetsplatsens interna åtgärder.

utvärdering och uppföljning av kvalitet och effektivitet

9. utvärdera och följ företagshälsovårdens kvalitet och effektivitet.

verksamhetens kvalitet och effektivitet

Med effektivitet avses här att företagshälsovårdens eftersträlvade verkningar följs, vilket avser t.ex. uppföljning av hälsomässiga

verkningar, genomförda åtgärdsförslag samt ekonomiska verkningar. På arbetsplatsnivå bör företagshälsovården följas upp och utvärderas i samarbete med linjeorganisationen, arbetarskyddsorganisationen och företagshälsovården.

uppföljning av kvaliteten

Enligt 15 § i statsrådets förordning (1484/2001) skall företagshälsovårdens kvalitet utvärderas genom uppföljning av:

- 1) åtgärdernas effekter i arbetsmiljön och arbetsgemenskapen,
- 2) arbetstagarnas exponering, olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar,
- 3) arbetstagarnas hälsotillstånd, arbetsförmåga och sjukfrånvaro,
- 4) företagshälsovårdens egna verksamhetsmetoder,
- 5) hur målen uppnås och åtgärdsförslagen genomförs, samt
- 6) kundtillfredsställelsen.

uppföljning av verkningarna

Det upplevs ofta som svårt att följa och mäta verkningarna av företagshälsovård, men det finns i dagens läge många metoder och mätare för ändamålet. Att följa hur åtgärdsförslagen genomförs är det första skedet och det utgör förutsättning för att de egentliga verkningarna skall kunna åstadkommas. Utvecklingen av läget i arbetsmiljön kan följas t.ex. genom att förändringar i nivåer och halter av fysikaliska och kemiska skadefaktorer följs upp. När man följer läget i arbetsgemenskapen kan man använda resultaten av utredningar i arbetsgemenskapen eller enkäter om arbetsklimatet. Kontrollen av arbetstagarnas exponering och hälsotillstånd bör utföras både individuellt och i grupp.

företagshälsovårdens kvalitet

Företagshälsovården skall också följa och utvärdera kvaliteten på sin egen verksamhet t.ex. med hjälp av kvalitetsrevision och uppföljning av kundtillfredsställelsen. Kundtillfredsställelsen bör t.ex. med hjälp av enkäter följas både i fråga om organisationer och personkunder. Till god företagshälsovårdspraxis hör en planmässig verksamhet samt uppföljning och utvärdering av verksamhetens kvalitet och effektivitet. Uppföljning och utvärdering av den praktiska företagshälsovårdsverksamheten börjar med planering. För att verksamheten skall kunna följas upp och utvärderas måste konkreta mål ställas. Insatser i verksamheten, processen eller verkningarna kan inte följas utan dokumentation.

12 § 2 mom. De uppgifter som avses i 1 mom. genomförs i tillämpliga delar i samarbete med ledningen, linjeorganisationen, personalförvaltningen och samarbetsorganisationerna.

samarbetsinriktat arbetssätt

Målet är att olika instanser skall försöka samarbeta. Bestämningen betonar ett samarbetsinriktat arbetssätt och omfattar de lagstadgade företagshälsovårdsuppgifter som avses i 1 mom. inklusive olika förfaranden för att arbetets belastning skall beaktas då säkerheten och hälsan utvärderas.

12 § 3 mom. För att utreda hälsofaktorer som orsakar särskild fara för ohälsa eller har omfattande verkningar på en gemensam arbetsplats, skall arbetsgivarna genom att anlita sakkunskapen inom företagshälsovården samarbeta enligt vad som föreskrivs särskilt.

definition av gemensam arbetsplats

I 49 § i arbetarskyddslagen ingår en allmän definition på gemensam arbetsplats. Det betyder en arbetsplats där en arbetsgivare utövar den huvudsakliga bestämmanderätten och där samtidigt en eller efter varandra flera än en arbetsgivare eller egenföretagare som arbetar mot ersättning är verksamma på sådant sätt att arbetet kan inverka på andra arbetstagares säkerhet eller hälsa. Dessa aktörer skall med beaktande av arbetets och verksamhetens art framför allt genom information och samarbete se till att verksamheten inte äventyrar arbetstagarnas säkerhet. Denna samarbets- och informationsskyldighet gäller alla arbetstagare och egenföretagare som är verksamma på en gemensam arbetsplats. Den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten har förutom informationsskyldigheten vissa substansskyldigheter.

samarbete mellan företagshälsovårdsenheter på en gemensam arbetsplats

Samarbete mellan företagshälsovårdsenheter för arbetsgivare vid en gemensam arbetsplats kan i fråga om funktioner som avses t.ex. i 12 § 1 mom. 6 punkten behövas i situationer där det arbete som olika arbetsgivare i egenskap av underentreprenörer låter utföra ha särskilda hälso- och säkerhetsverkningar för arbetstagare som utför arbete åt andra på samma arbetsplats.

I synnerhet små arbetsplatser behöver sakkunnighjälp för skötseln av uppgifter i anknytning till säkerhet och hälsa i arbetet. Det är t.ex. viktigt att genom arbetarskyddsmyndighetens anvisningar och råd stödja små företag i den utsträckning det behövs och att arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetar-

skyddsmyndigheterna samarbetar. Arbetarskyddslagstiftningen förpliktar arbetsgivarna till samarbete i syfte att säkerställa säkerhet och hälsa. Genom ett tillräckligt samarbete mellan arbetsgivarna på en gemensam arbetsplats och deras företagshälsovårdsenheter kan målen bäst uppnås. På en gemensam arbetsplats kan det vara ändamålsenligt och nyttigt att i fråga om allmänna säkerhets- och hälsorisker samt faktorer som orsakar särskilda risker utföra en utredning tillsammans med arbetsgivarna och olika producenter av företagshälsovårdstjänster.

Lagrummet gäller samarbete mellan arbetsgivarna på en gemensam arbetsplats. Enligt det skall arbetsgivarna samarbeta för att utreda hälsofaktorer som orsakar särskild fara för ohälsa eller har omfattande verkningar på en gemensam arbetsplats genom att anlita sakkunskapen inom företagshälsovården enligt vad som föreskrivs särskilt. Här hänvisas till arbetarskyddslagens bestämmelser om gemensamma arbetsplatser samt till 9 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

52 § i arbetarskyddslagen gäller parternas skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser. Närmare bestämmelser om aktörernas skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser finns t.ex. i statsrådets beslut om säkerheten vid byggnadsarbeten och statsrådets förordning om arbetssäkerheten vid elementbyggnade.

samarbete mellan arbetsgivarna på en gemensam arbetsplats

9 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden förutsätter att arbetsgivarna sinsemellan samarbetar i syfte att främja arbetarskyddet på arbetsplatser där flera än en arbetsgivares arbetstagar arbetar. Arbetsgivarna kan komma överens om att tillsätta en gemensam arbetarskyddschef. Huvudentreprenören eller en arbetsgivare i motsvarande ställning skall vidta åtgärder för att ordna samarbetet.

Verksamheten på en gemensam arbetsplats förändrar inte ansvarsförhållandena i fråga om arbetarskyddet eller skyldigheten att ordna företagshälsovård. På en gemensam arbetsplats ansvarar varje arbetsgivare för sina egna arbetstagares säkerhet. Det är också varje arbetsgivares lagstadgade skyldighet att för egen del ordna företagshälsovård för sina arbetstagar. Likaså skall varje arbetsgivare för egen del identifiera, utreda och utvärdera de risker som hans verksamhet kan medföra för hans egna arbetstagar samt övriga arbetstagar på den gemensamma arbetsplatsen. Denna utvärdering av risker och olägenheter skall

vid behov göras genom att man anlitar en sakkunnig, t.ex. företagshälsovården.

En egenföretagare som är verksam på en gemensam arbetsplats och som också berörs av arbetarskyddslagens bestämmelser är inte skyldig att ordna företagshälsovård åt sig själv, men han har rätt att göra det enligt vad som sägs ovan i samband med 2 § 2 mom. i lagen om företagshälsovård.

Ovan nämnda bestämmelser innebär inget undantag från dessa huvudregler. De reglerar inte heller eventuellt samarbete mellan olika arbetsgivares företagshälsovårdsenheter.

12 § 4 mom. Genom förordning av statsrådet föreskrivs närmare om de som sedvanliga betraktade metoder och sätt som används vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 1 mom.

närmare bestämmelser

Bestämmelser om de som sedvanliga betraktade metoder och sätt som används vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 12 § 1 mom. i lagen om företagshälsovård ingår i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001). Förordningens bestämmelser har beaktats i samband med de olika punkterna i paragrafen.

13 §

Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning

13 § 1 mom. En arbetstagare får inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning enligt denna lag som är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång:

- 1) för att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande, eller
- 2) för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan.

arbetstagarens skyldighet att delta

En arbetstagare får inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning som avses i denna paragraf. Skyldigheten att delta i hälsoundersökning gäller i synnerhet en situation där det är nödvändigt att utreda arbetstagarens hälsotillstånd på grund

av särskild risk för ohälsa till följd av arbetet eller arbetsmiljön eller det är nödvändigt att utreda arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan. De obligatoriska hälsoundersökningarna har föreskrivits i första hand för att skydda arbetstagarens hälsa och de får inte användas i strid med lagen om patientens rättigheter och skyldigheter (785/1992), nedan patientlagen.

I olika lagar bestäms om minimikraven beträffande hälsotillståndet med anledning av de krav som arbetet föranleder och om hälsoundersökningar. Också dessa undersökningar kan utföras med stöd av 13 § i lagen om företagshälsovård. Då det är fråga om en allmän hälsoundersökning i anslutning till en uppföljning av hälsotillståndet, förutsätts även i fortsättningen arbetstagarens medvetna samtycke. Om ordnande av hälsoundersökningar bestäms i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001) samt statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001).

skyldighet att ordna hälsoundersökningar

Enligt artikel 14 i ramdirektivet skall det för arbetstagarna ordnas hälsoundersökningar som är nödvändiga med avseende på hälso- och säkerhetsriskerna i deras arbete så att varje arbetstagare om han eller hon så önskar regelbundet kan gå på hälsoundersökning. Dessa hälsoundersökningar är arbetsgivaren skyldig att ordna.

skydd av arbetstagare

I samband med denna bestämmelse skall beaktas skyddet av arbetstagaren i 10 § i lagen om företagshälsovård. Om en hälsoundersökning av arbetstagaren visar att denne på grund av personliga hälsoegenskaper är uppenbart utsatt för hälsorisker i arbetet, får arbetstagaren inte anlitas för sådant arbete. Primära metoder är att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar eller att placera arbetstagaren i annat arbete.

andra bestämmelser

13 § i lagen om företagshälsovård tillämpas även på hälsoundersökningar enligt 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) och 39 § i hälsoskyddslagen (763/1994). Ovan nämnda hälsoundersökningar har i första hand föreskrivits för

att skydda arbetstagarens hälsa och bör inte användas i strid med jämställdhetsprincipen i 6 § i grundlagen eller självbestämmanderätten i 6 § i patientlagen (785/1992). Om arbetstagaren vägrar, åsamkas han eller hon inga skadliga påföljder. I vissa situationer kan detta hindra arbetstagaren från att vara verksam i vissa uppgifter.

I statstjänstemannalagen (750/1994) och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) finns också särskilda bestämmelser om tjänstemän och tjänsteinnehavare. Med stöd av dem kan det vara en förutsättning för utnämning till en tjänst att personerna vid behov deltar i kontroller och undersökningar som gäller upplysningar om deras förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. En tjänsteman eller tjänsteinnehavare kan också åläggas att delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Även då skall lagen om patientens ställning och rättigheter iakttas.

13 § 2 mom. Hälsoundersökningen skall utföras i samförstånd med arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

lagen om patientens ställning och rättigheter

Genom bestämmelsen har man uttryckligen velat ordna förhållandet mellan reglerna om obligatorisk hälsoundersökning och patientlagen. Obligatoriska hälsoundersökningar får inte utföras i strid med patientlagen.

samförstånd

I 6 § i patientlagen bestäms om patientens självbestämmanderätt, dvs. patientens rätt att själv besluta om ingrepp i hans eller hennes personliga integritet. I enlighet med denna självbestämmanderättsprincip skall vården enligt 6 § 1 mom. i patientlagen ges i samförstånd med patienten. Om patienten vägrar ta emot en viss vård eller behandling, skall den i mån av möjlighet och i samförstånd med honom eller henne ges på något annat sätt som är godtagbart från medicinsk synpunkt. Avsikten med denna bestämmelse är att i enlighet med självbestämmanderättsprincipen göra patientens samtycke till en förutsättning för att vården skall vara lovlig.

Patientlagen innehåller också bestämmelser om situationer där en person är oförmögen att utöva sin självbestämmanderätt.

14 §

Övriga hälso- och sjukvårdstjänster

14 § Arbetsgivare kan utöver de tjänster som avses i 12 § ordna sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster för sina arbetstagare.

arbetstagarnas jämlikhet

När arbetsgivaren avtalar om sjukvårds- och övriga hälsovårdstjänster bör han beakta att syftet i lagens 1 § och skyldigheten att ordna företagshälsovård enligt de behov som föranleds av förhållandena på arbetsplatsen i 4 § uppfylls. Vid tillhandahållandet av tjänster bör iakttas en praxis som grundar sig på likvärdigt bemötande av arbetstagarna, vilket konstateras i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av t.ex. ålder eller hälsotillstånd. Enligt bestämmelsen får dessutom i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Om förbud mot diskriminering på grund av kön bestäms i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, enligt vilken diskriminering är bl.a. försättande av arbetstagare i olika ställning av orsaker som föranleds av havandeskap eller barnsbörd.

sjukvård med inriktning på företagshälsovård

Sjukvård som ordnats i samband med företagshälsovården är öppen sjukvård som ges av allmänläkare samt specialistverksamhet till de delar den grundar sig på en utvärdering som arbetsplatsens företagsläkare gjort om arbetstagarens arbetsförmåga och möjligheter att sköta arbetet. Specialområden och särskilda starka sidor inom sjukvård med inriktning på företagshälsovård är den kunskap om sambanden mellan arbete och hälsa som yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården har på basis av sin utbildning och erfarenhet. Det intensifierade samarbete som uppstår i och med sjukvården skapar även bättre möjligheter för förebyggande arbete och för att risker som påverkar arbetsförmågan skall kunna konstateras i ett tidigt skede och nödvändiga åtgärder vidtas. En snabbt tillgänglig sjukvård som står på en professionellt hög nivå och är effektivt ordnad kan ha en betydande inverkan på hur vården lyckas, prognoserna och återställandet av arbetsförmågan. Med hänvisning till det

ovan nämnda är sjukvårdskunskaperna till mest nytta för den förebyggande verksamheten då samma yrkesutbildade personer inom företagshälsovården genomför både sjukvård och förebyggande verksamhet och verksamhetens omfattning har anpassats till de till buds stående resurserna.

tjänster för företagare

Företagshälsovård för företagare och andra som utför eget arbete innehåller i tillämpliga delar företagshälsovårdstjänster enligt 12 § i lagen om företagshälsovård. Företagare ersätts däremot inte kostnaderna för sjukvård som företagshälsovård.

Ersättningar enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) för kostnaderna för företagshälsovård, sjukvård och annan hälsovård som arbetsgivaren ordnar betalas ur sjukförsäkringsfonden. Arbetsgivarna betalar in sjukförsäkringsavgifter till sjukförsäkringsfonden för de löner som de har betalat ut och på vilka förskottsinnehållning skall verkställas. Däremot betalar inte företagare och andra som utför eget arbete de sjukförsäkringsavgifter som uppbärs hos arbetsgivarna.

4 KAP.

Behandling av uppgifter inom företagshälsovården

I lagen om företagshälsovård har man velat betona vikten av behandlingen av uppgifter genom att ta in ett eget kapitel om saken i lagen. I denna tillämpningsguide ingår dessutom en separat bilaga om behandlingen av uppgifter.

15 §

Arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter

15 § Arbetsgivaren skall lämna yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården sådana uppgifter om arbetet, arbetsarrangemangen, yrkessjukdomar och olycksfall i arbetet, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dessa samt om andra därmed jämförbara faktorer som behövs för att de risker och men för hälsan som arbetstagarna orsakas av arbetet skall kunna bedömas och förebyggas.

arbetsgivarens skyldighet

Enligt motiveringen till lagen om företagshälsovård gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter om maskiner, anordningar, ämnen och arbetsmetoder som används i arbetet eller därmed jämförbara faktorer. Sådana uppgifter kan också vara arbetstidsarrangemang, övertidsmängder, anställningsformer som används på arbetsplatsen, personalens arbetsuppgifter, könsfördelningen samt åldersstrukturen bland personalen. Arbetsgivaren är skyldig att alltid lämna ut uppgifterna, inte endast när de efterfrågas.

16 §

Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter

16 § Arbetstagaren skall på begäran ge den som producerar företagshälsovårdstjänster uppgifter om de hälsoriskfaktorer som han eller hon observerat på arbetsplatsen.

arbetstagarens skyldighet

I bestämmelsen förutsätts att skyldigheten fullgörs först på begäran. Arbetstagarnas skyldighet gäller i första hand information om hälsorisker på arbetsplatsen. Det rekommenderas att ar-

betstagarna och arbetarskyddsfullmäktigen berättar om faktorer som orsakar hälsorisker och som de observerat på arbetsplatsen omedelbart och på eget initiativ, inte bara på begäran, med beaktande av förpliktelserna i 19 § i arbetarskyddslagen. En enskild arbetstagare har knappast möjlighet att lämna uppgifter t.ex. om personalen.

17 §

Skyldigheten för producenter av företagshälsovårdstjänster att ge råd och lämna ut uppgifter

17 § 1 mom. Producenten av företagshälsovårdstjänster skall lämna arbetstagarna och arbetsgivaren behövliga uppgifter om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och i förhållandena på arbetsplatsen samt om hur de kan förebyggas. Till arbetstagaren skall ges uppgifter om de hälsoundersökningar som denna deltagit i inom företagshälsovården, deras syfte, resultat och tolkningar samt om annat innehåll i företagshälsovården.

serviceproducentens skyldighet

Hälsorisker enligt bestämmelsen kan vara sådana faktorer som gör att arbetet kan orsaka särskild risk för ohälsa och exponeringen för dem kan ge upphov till men för arbetstagarens hälsa. Arbetstagaren skall ges uppgifter om hälsoundersökningar som han eller hon deltagit i inom företagshälsovården, deras syfte, resultat och tolkningar samt om annat innehåll i företagshälsovården.

17 § 2 mom. Arbetsgivaren, arbetsplatsens arbetarskyddskommission och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att av personer som är verksamma inom företagshälsovården få sådana uppgifter som dessa fått på grund av sin ställning och som är av betydelse med tanke på utvecklandet av arbetstagarnas hälsa och av sunda förhållanden på arbetsplatsen.

rätt att få uppgifter

Uppgifter som avses i bestämmelsen kan vara t.ex. uppgifter om utförda utredningar, undersökningar och utvecklingen av arbetsförhållandena. När bestämmelsen tillämpas skall sekretessbestämmelserna gällande uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd beaktas.

18 §

Utlämnande av sekretessbelagda uppgifter

Bestämmelser om sekretess för uppgifterna i journalhandlingar och om undantag från sekretessen ingår i patientlagen. Enligt huvudregeln i 13 § i patientlagen får inte sekretessbelagda uppgifter ges ut, om inte den i vars intresse tystnadsplikten bestämts ger sitt samtycke enligt vad som bestäms särskilt. Utan hinder av huvudregeln gällande sekretess kan enligt 13 § 3 mom. 1 punkten i patientlagen uppgifter som ingår i journalhandlingarna lämnas ut, om det uttryckligen särskilt föreskrivs i lag om utlämnandet av uppgifter eller rätt att få del av uppgifter. För företagshälsovårdens del ingår dessa uttryckliga bestämmelser som berättigar till undantag från sekretessen i 18 § i lagen om företagshälsovård. I denna paragraf uppräknas de uppgifter som utan hinder av sekretessen får lämnas ut ur företagshälsovårdens journalhandlingar. När paragrafen tillämpas skall även bestämmelserna gällande saken i lagen om integritetsskydd i arbetslivet beaktas.

18 § Uppgifter som enligt lag är sekretessbelagda får inte röjas, om inte den i vars intresse tystnadsplikten har bestämts ger sitt samtycke enligt vad som bestäms särskilt. En företagshälsovårdsläkare anställd hos den som producerar företagshälsovårdstjänster får utan hinder av bestämmelserna om sekretess för journalhandlingar i lagen om patientens ställning och rättigheter:

- 1) till arbetsgivaren i arbeten som orsakar särskild risk för ohälsa lämna ett skriftligt utlåtande om slutsatserna av hälsoundersökningarna samt om arbetarskyddsåtgärder som är befogade på basis av dessa till den del de hänför sig till arbetarskydd och företagshälsovård,

utlåtande till arbetsgivaren

Med slutsatserna av hälsoundersökningarna avses information om hur en arbetstagare är lämpad för en viss arbetsuppgift vad hälsan beträffar. Slutsatserna ges i formen lämpad, icke lämpad eller med vissa begränsningar lämpad. Andra uppgifter om resultaten av hälsoundersökningarna får inte ges.

Om något arbetsavtal inte ännu har ingåtts, tillämpas bestämmelserna i lagen om patientens ställning och rättigheter om utlämnande av uppgifter även på slutsatsinformationen. Då någon söker arbete måste den sökande först själv få information om slutsatserna av hälsoundersökningen, varefter han eller hon lämnar antingen själv informationen till en eventuell framtida arbetsgivare eller så kan den med sökandens samtycke vidarebefordras. Uppgifterna om en persons hälsotillstånd får inte lämnas ut från företagshälsovården till arbetsgivaren utan den berörda personens skriftliga samtycke.

- 2) till arbetarskyddsmyndigheten och till en sådan sakkunnig som avses i 1 § 2 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden för tillsynen över arbetarskyddet lämna ett i 1 punkten avsett utlåtande, samt

utlåtande till arbetarskyddsmyndigheten

Dessa sakkunniga är personer som arbetarskyddsmyndigheten anlitar för att utföra undersökningar om arbetarskyddet vid kontrollobjekt.

skyldighet att anmäla yrkessjukdomar

I 22 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden bestäms om läkarens anmälningsskyldighet, om vid undersökningen konstateras en yrkessjukdom eller något annat av arbetet orsakat sjukligt tillstånd. I bestämmelsen föreskrivs att har en läkare hos den som utfört arbete konstaterat en yrkessjukdom eller något annat av arbetet orsakat sjukligt tillstånd som avses i yrkessjukdomslagen (1343/88), skall han utan dröjsmål och utan hinder av sekretesstadgandena enligt fastställt formulär anmäla saken till distriktsmyndigheten för arbetarskyddet. Ministeriet bestämmer särskilt om distriktsmyndighetens förpliktelse att tillställa ministeriet de statistiska uppgifterna i anmälningarna. Anmälan skall innehålla den insjuknades personuppgifter, uppgifter om arbetsgivaren och arbetsplatsen samt om exponeringens art och längd samt uppgifter om sjukdomens art, konstaterandet av sjukdomen och om den olägenhet som sjukdomen orsakat samt försäkringsanstaltens namn. Om läkaren misstänker att en sjukdom utgör en yrkessjukdom, skall han göra sig förtrogen med arbetstagarens arbetsförhållanden i fråga om de negativa faktorer som kan bidra till att en yrkessjukdom uppkommer.

- 3) till den som producerar företagshälsovårdstjänster på dennes begäran för uppföljning av hälsorisk lämna ut uppgifter om hälsoundersökningarna av en arbetstagare som varit patient, när denne övergått från ett arbete som medför särskild risk för ohälsa till ett på samma sätt farligt arbete hos en annan arbetsgivare, förutsatt att ansvaret för företagshälsovården hos denna arbetsgivare ligger hos den producent av företagshälsovårdstjänster som begärt uppgifterna.

överföring av uppgifter

Då en arbetstagare övergår från ett arbete som orsakar särskild risk för ohälsa i ett på samma sätt farligt arbete hos en annan arbetsgivare skall uppgifter om hälsoundersökningar som arbetsta-

garen deltagit i med tanke på den aktuella hälsorisken på begäran av den serviceproducent för företagshälsovården som ansvarar för hälsouppföljningen lämnas till denna. Målet är att på detta sätt säkerställa en fortlöpande uppföljning av arbetstagarens hälsotillstånd i arbeten som orsakar särskild risk för ohälsa. Detta möjliggör även att motsvarande verkningar hos olika faktorer beaktas vid bedömning av arbetstagares yrkessjukdomar.

När bestämmelsen tillämpas skall 24 § i personuppgiftslagen beaktas, enligt vilken den registrerade skall informeras om bl.a. vart personuppgifter i regel lämnas ut.

19 §

Läkarutlåtande som lämnas till arbetsgivaren

I regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreslås att innehållet i denna paragraf skall tas in i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Enligt förslaget skall i samma paragraf bestämmas både om arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd och om arbetsgivarens rätt att lämna ut läkarintyg som tillställts arbetsgivaren till den som producerar företagshälsovårdstjänster.

19 § **Arbetsgivaren får utan hinder av 8 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001) för att företagshälsovårdsuppgifter enligt denna lag skall kunna genomföras till den som producerar företagshälsovårdstjänster lämna ett läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.**

utlämnande av läkarutlåtande

Med företagshälsovårdsuppgifter avses t.ex. uppgifterna i 12 § 1 mom. 2-5 och 8 punkten i lagen om företagshälsovård. Det är viktigt för företagshälsovården att den har de intyg och utlåtanden som avses här för att företagshälsovårdsuppgifterna skall kunna genomföras. Företagshälsovården bör använda dessa uppgifter för att på allt sätt främja arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. Dessa uppgifter är av stor betydelse t.ex. för en utredning av rehabiliteringsbehov och för en snabbare och tidigarelagd utvärdering av arbetsförmågan.

rätt att motsätta sig utlämnande

Arbetstagaren har rätt att motsätta sig att läkarintyget eller läkarutlåtandet lämnas vidare till företagshälsovården. Genom bestämmelsen skyddas arbetstagarens integritet i situationer då

den enligt arbetstagarens åsikt äventyras. Det behövs ingen särskild grund eller motivering för att arbetstagaren skall kunna motsätta sig att de lämnas ut, vilket inte får orsaka särskilda påföljder för arbetstagaren. Enligt 25 § i lagen om företagshälsovård skall bl.a. lagen om företagshälsovård hållas framlagd på arbetsplatsen. På detta sätt har arbetstagarna möjlighet att få information om sin rätt att motsätta sig att läkarintyget eller läkarutlåtandet lämnas till någon annan.

20 §

Myndigheternas rätt att få uppgifter

20 § Social- och hälsovårdsministeriet och den sakkunniginrättning som utsetts av ministeriet har rätt att av enheter för hälso- och sjukvård och yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, vilka sköter genomförandet av företagshälsovården, få uppgifter som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna enligt denna lag.

Forskningsanstalterna inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde är sådana sakkunniginrättningar som avses i paragrafen.

21 §

Upprättande och förvaring av handlingar inom företagshälsovården

21 § 1 mom. Beträffande upprättande och förvaringstider för journalhandlingar inom företagshälsovården gäller vad som föreskrivs i lagen om patientens ställning och rättigheter.

tillämpliga författningar

Patientlagen skall med stöd av 1 § tillämpas på patientens ställning och rättigheter när hälso- och sjukvård ordnas, om inte något annat föreskrivs i lag. Eftersom lagen om företagshälsovård inte innehåller några bestämmelser som utesluter patientlagen, är således bestämmelserna om upprättande och förvaring av handlingar i 12 § i patientlagen tillämpliga även inom företagshälsovården.

Med stöd av bemyndigandet i 12 § 2 mom. patientlagen har social- och hälsovårdsministeriet meddelat närmare bestämmelser genom förordningen om upprättande av journalhandlingar samt om förvaring av dem och annat material som hänför sig till

vård (99/2001), nedan social- och hälsovårdsministeriets förordning (99/2001).

Patientlagens bestämmelser om journalhandlingar och sekretess för uppgifter i dem förklaras närmare i bilagan till denna tillämpningsguide.

journalhandlingar

Enligt 2 § 5 punkten i patientlagen avses med journalhandlingar handlingar eller tekniska dokument som används, uppgörs eller inkommer i samband med att en patient får vård eller vården ordnas och som innehåller uppgifter om patientens hälsotillstånd eller andra personliga uppgifter. Dessa journalhandlingar som avses i patientlagen innefattar enligt 2 § i social- och hälsovårdsministeriets förordning (99/2001) patientjournalen och till den hörande handlingar, såsom remisser, laboratorie-, röntgen- och andra undersökningshandlingar och undersökningsutlåtanden, konsultationssvar, sådana intyg och utlåtanden som getts med stöd av undersökning eller vård samt sådana handlingar som gäller medicinsk undersökning av dödsorsak, likaså sådana andra uppgifter och handlingar som uppkommit i samband med att en patients vård ordnas och genomförs eller som erhållits någon annanstans ifrån.

upprättande av journalhandlingar

Enligt 12 § 1 mom. i patientlagen skall en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården anteckna sådana uppgifter i journalhandlingar som behövs för att ordna, planera, tillhandahålla och följa upp vården och behandlingen av en patient. Enligt paragrafen är syftet med insamlingen av uppgifter i journalhandlingarna och det egentliga ändamålet med uppgifterna att betjäna ordnandet och genomförandet av vården och behandlingen av patienten. De uppgifter som förs in i handlingarna skall vara nödvändiga för detta ändamål.

Uppgifterna i journalhandlingarna behövs även för andra ändamål utöver för vården och behandlingen av patienten. Uppgifterna är viktiga t.ex. för utredandet av krav på skadestånd i anslutning till vården samt för avgörandet av många försäkrings-, pensions- och förmånsärenden. På grundval av anteckningarna i journalhandlingarna utreds också om en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården förfarit korrekt. Uppgifterna i journalhandlingarna är således av central betydelse både för patienten och för de yrkesutbildade personerna inom hälso- och sjuk-

vården och därför är det viktigt att journalhandlingarna upprättas i enlighet med enhetliga principer.

I 7 § i social- och hälsovårdsministeriets förordning (99/2001) uppräknas centrala principer och krav beträffande anteckningar i journalhandlingar. I 10 § ingår en detaljerad förteckning över de uppgifter som skall ingå i journalhandlingarna.

patientregister

Journalhandlingarna utgör ett personregister enligt personuppgiftslagen (523/1999). Registeransvariga för patientregister som består av journalhandlingar är enligt 12 § i patientlagen yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som självständigt utövar sitt yrke samt verksamhetsenheter för hälso- och sjukvård enligt 2 § 4 punkten i patientlagen, var och en i fråga om de egna patienterna.

I 3 § i social- och hälsovårdsministeriets förordning (99/2001) bestäms om den registeransvariges allmänna förpliktelser i samband med planering och verkställande av systemet för journalhandlingar samt i samband med hanteringen av personuppgifter. Enligt bestämmelsen skall den chef som ansvarar för hälso- och sjukvården vid en verksamhetsenhet för hälso- och sjukvård i egenskap av representant för den registeransvarige meddela skriftliga instruktioner om hur de uppgifter som ingår i journalhandlingarna skall hanteras vid verksamhetsenheten och om de förfaringsätt som härvid skall iakttas. Dessutom skall enligt bestämmelsen vid hanteringen av journalhandlingar iakttas den aktsamhetsplikt som föreskrivs i 5 § i personuppgiftslagen så att förtroligheten i patientförhållandet och patientens integritetsskydd tryggas.

Personuppgiftslagens bestämmelser gällande patientregister förklaras i bilagan till denna tillämpningsguide.

skyldighet att förvara journalhandlingar

Enligt 12 § 1 mom. i patientlagen skall en verksamhetsenhet inom hälso- och sjukvården och en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som självständigt utövar sitt yrke förvara journalhandlingarna den tid som behövs för att ordna och tillhandahålla vård och behandling för patienten, behandla eventuella ersättningsanspråk i anknytning till vården och behandlingen och bedriva vetenskaplig forskning. Journalhandlingar skall utplånas omedelbart när ovan nämnda grund för förvaring inte längre finns.

förvaringstider

Reglerna om förvaringstider för journalhandlingar bygger på att det i samband med vården och behandlingen av patienten uppstår material av olika betydelse med avseende på ändamålet med journalhandlingarna. En del av materialet har betydelse enbart under det aktuella vårdtillfället eller vårdperioden, varvid det kan utplånas genast när vården eller behandlingen upphört. I regel har dock anteckningar om vården och behandlingen och annat material som uppstår i samband därmed betydelse en längre tid. På behovet av att förvara uppgifterna i journalhandlingarna inverkar vid sidan av den egentliga vården och behandlingen även andra, t.ex. skadeståndsrättsliga bestämmelser. Behovet av att förvara journalhandlingar varierar alltså från det aktuella vårdtillfället till varaktigt förvaringsbehov.

Journalhandlingar skall förvaras den tid som avses i bilagan till social- och hälsovårdsministeriets förordning (99/2001). Efter utgången av denna förvaringstid är det enligt 12 § 2 mom. i patientlagen möjligt att förvara journalhandlingar endast om det är nödvändigt för att ordna och tillhandahålla vård för patienten. Förvaringsbehovet efter det att förvaringstiden enligt förordning av social- och hälsovårdsministeriet har gått ut skall bedömas minst vart femte år, om inte något annat följer av lag eller datasekretessnämndens tillstånd enligt 43 § 2 mom. i personuppgiftslagen.

I första hand med tanke på den vetenskapliga forskningens behov har arkivverket med stöd av arkivlagen bestämt att en del av journalhandlingarna skall förvaras varaktigt. Därför bestäms i 12 § 3 mom. i patientlagen att angående varaktig förvaring av handlingar föreskrivs i arkivlagen.

Social- och hälsovårdsministeriets handbok "Upprättande av journalhandlingar samt förvaring av dem och annat material som hänför sig till vård" innehåller detaljerade anvisningar om förvaringstiderna för journalhandlingar.

21 § 2 mom. Social- och hälsovårdsministeriet kan meddela anvisningar om upprättande av handlingar inom företagshälsovården.

Inom företagshälsovården upprättas också handlingar som har att göra med t.ex. utredning av förhållandena på arbetsplatsen eller konstaterande av yrkessjukdomar och som det kan vara nödvändigt att meddela anvisningar om för att de skall upprättas på ett enhetligt sätt. Social- och hälsovårdsministeriet har meddelat närmare bestämmelser genom förordningen om upprättande av journalhandlingar samt om förvaring av dem och annat material som hänför sig till vård (99/2001).

5 KAP. Särskilda bestämmelser

22 §

Delegationen för företagshälsovård

22 § För planering och utvecklande av företagshälsovården finns i samband med social- och hälsovårdsministeriet en delegation för företagshälsovård, om vars sammansättning, uppgifter och verksamhet föreskrivs närmare genom förordning av statsrådet.

delegationens sammansättning och uppgifter

För planering och utvecklande av företagshälsovården finns i samband med social- och hälsovårdsministeriet delegationen för företagshälsovård, som avspeglar den multiprofessionalitet som avses i lagen. Ordnanande av företagshälsovård förutsätter samarbete mellan olika ämbetsverk och inrättningar inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde. Delegationen är avsedd att fungera för planering och allmän utveckling av företagshälsovården och även i övrigt för behandling av principiella och vittbärande frågor som gäller företagshälsovård. I delegationen finns företrädare för ämbetsverk och inrättningar inom de behöriga förvaltningsområdena, sammanslutningar som är av betydelse för genomförandet av företagshälsovården samt de centrala arbetsmarknads- och företagarorganisationerna. Delegationen kan även ha sektioner som tillsätts av delegationen.

Om delegationens sammansättning, uppgifter och verksamhet bestäms genom förordning av statsrådet (784/1978).

23 §

Straff

23 § 1 mom. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som i 8 § 2 mom. föreskrivs om samarbete, skall för brott mot samarbetskyldigheten inom företagshälsovården dömas till böter.

brott mot samarbetskyldigheten

I 8 § 2 mom. i lagen om företagshälsovård åläggs arbetsgivaren samarbetskyldighet innan beslut fattas om inledande av verksamhet som avses i 12 och 14 § eller om någon annan väsentlig

omständighet som inverkar på ordnandet av företagshälsovården. Bryter arbetstagaren mot förpliktelsen kan han dömas till böter.

23 § 2 mom. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä vad som i 4 § 1 mom. föreskrivs om ordnande av företagshälsovårdstjänster eller inte följer arbetarskyddsmyndighetens beslut om innebörden av skyldigheten att ordna företagshälsovård, skall för underlåtelse att ordna företagshälsovårdstjänster dömas till böter.

brott mot skyldigheten att ordna företagshälsovårdstjänster

Enligt bestämmelsen är det straffbart att bryta mot den allmänna skyldigheten att ordna företagshälsovård samt att underlåta att iakttä arbetarskyddsmyndighetens förpliktande beslut om innebörden av skyldigheten att ordna företagshälsovård. Dessa förseelser kan leda till böter. I praktiken ålägger arbetarskyddsmyndigheten till att börja med arbetsgivaren att vidta nödvändiga åtgärder genom ett förpliktande beslut. För att effektivisera beslutet kan arbetarskyddsmyndigheten förena det med ändamålsenliga tvångsmedel, i allmänhet vite. Om beslutet inte iakttas, kan vitet dömas ut och arbetsgivaren åläggas att vidta den försummade åtgärden och nytt vite föreläggas. Även om vitet betalas innebär det ingen befrielse från skyldigheten att rätta till försummelsen. Trots att arbetsgivaren oftast ställs till straffrättsligt ansvar först när administrativa åtgärder inte har avsedd effekt, förutsätter det inte att verkställighets- och tvångsmedel använts, t.ex. att vite dömts ut, för att åtal skall kunna väckas eller straff dömas ut.

23 § 3 mom. Om straff för brott mot arbetarskyddsföreskrifterna och för orsakande av bristfälligheter eller missförhållande som strider mot arbetarskyddsföreskrifterna eller möjliggörande av att ett sådant tillstånd fortgår föreskrivs i 47 kap. 1 § strafflagen (39/1889).

arbetarskyddsföreskrifter

De arbetarskyddsföreskrifter som avses i bestämmelsen är enligt 47 kap. 8 § i strafflagen sådana bestämmelser om säkerhet och hälsa i arbetet som ingår i arbetarskyddslagen, lagen om företagshälsovård eller i någon annan lag om arbetarskydd eller som har utfärdats med stöd av en sådan lag och som skall iakttas i syfte att skydda andra.

brott mot arbetarskyddsföreskrifter

I samband med den totalreform av strafflagen som trädde i kraft 1995 fogades till strafflagen ett 47 kap. om arbetsbrott, i vilket

samlades alla bestämmelser om arbetsbrott som innehöll fängelsestraff.

I 47 kap. 1 § 1 mom. i strafflagen bestäms om arbetarskydds-brott. Enligt bestämmelsen är det straffbart att bryta mot arbetarskyddsföreskrifter och att förorsaka en bristfällighet eller ett missförhållande som strider mot arbetarskyddsföreskrifterna samt att göra det möjligt att ett sådant tillstånd fortgår. Rekvisitet för arbetarskydds-brott är omfattande. Det omfattar gärningar och underlåtenheter som avviker betydligt från varandra med avseende på klandervärde och andra egenskaper, och för vilka alla straffet är böter eller fängelse i högst ett år.

Arbetarskydds-brott är ett brott som lyder under allmänt åtal. Åklagarmyndigheten har alltså oberoende av målsägandens vilja rätt och även tjänsteplikt att väcka åtal mot en arbetsgivare som på sannolika grunder misstänks för arbetarskydds-brott.

Enligt 47 kap. 1 § 3 mom. i strafflagen betraktas inte som arbetarskydds-brott enstaka förseelser mot arbetarskyddsbestämmelserna som i arbetarskyddshänseende kan anses vara ringa och för vilka straff föreskrivs i 63 § i arbetarskyddslagen eller 23 § i lagen om företagshälsovård. Enligt dessa bestämmelser kan arbetsgivaren dömas till bötesstraff.

23 § 4 mom. Innan allmänna åklagaren väcker åtal för brott mot denna lag eller med stöd av den utfärdade bestämmelser, skall åklagaren, om inte arbetarskyddsmyndigheten anmält brottet för väckande av åtal, inhämta utlåtande i saken av nämnda myndighet. Allmänna åklagaren skall i god tid innan åtalsärendet tas upp till behandling i domstol underrätta arbetarskyddsmyndigheten i fråga om detta.

Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att allmänna åklagaren får information om alla omständigheter som påverkar saken innan han fattar beslut att väcka åtal. I praktiken står åklagarna i kontakt med arbetarskyddsmyndigheterna redan under förundersökningen.

24 § Övervakning

24 § 1 mom. Social- och hälsovårdsministeriet och länsstyrelsen skall, enligt vad som föreskrivs särskilt, i medicinskt hänseende övervaka den verksamhet som utövas samt innehållet i de företagshälsovårdstjänster som tillhandahålls av hälsovårdscentraler, enheter som producerar företagshälsovårdstjänster och yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården vilka sköter genomförandet av den företagshälsovård som enligt denna lag och med stöd av den utfärdade bestämmelser skall ordnas av arbetsgivaren.

medicinsk övervakning av innehållet

Social- och hälsovårdsministeriet och länsstyrelserna övervakar enheter som producerar företagshälsovårdstjänster samt verksamhet som utövas av yrkesutbildade personer inom företagshälsovården. Om övervakning föreskrivs i 13 och 14 § i lagen om privat hälso- och sjukvård (152/1990) samt 24 § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994).

24 § 2 mom. Arbetarskyddsmyndigheterna skall, i enlighet med vad som föreskrivs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden, se till att arbetsgivaren har ordnat sådan företagshälsovård som avses i denna lag eller med stöd av den utfärdade bestämmelser.

övervakningens innehåll och övervakningsmetoder

Arbetarskyddsmyndigheterna skall övervaka att arbetsgivaren har ordnat sådan företagshälsovård som avses i lagen om företagshälsovård och bestämmelser som utfärdats med stöd av den, dvs. huruvida företagshälsovårdsverksamheten och sättet att genomföra företagshälsovården motsvarar kraven i lagstiftningen. Befogenheterna för de arbetarskyddsmyndigheter som sköter den övervakning som avses i bestämmelsen anges i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. Enligt denna lag har arbetarskyddsmyndigheten för att utföra tillsynen rätt att till påseende erhålla t.ex. avtalet om företagshälsovård, verksamhetsplanen och arbetsplatsutredningen. Arbetarskyddsmyndigheten kan vid behov fatta ett beslut om att arbetsgivaren skall uppfylla denna förpliktelse och förena beslutet med vite.

24 § 3 mom. Har arbetsgivaren underlåtit att ordna företagshälsovårdstjänster som enligt denna lag eller med stöd av den utfärdade bestämmelser är arbetsgivarens skyldighet, och uppstår det oenighet om innebörden av denna skyldighet, skall arbetarskyddsmyndigheten, innan den fattar i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden avsett beslut som är förpliktande för arbetsgivaren, inhämta utlåtande av social- och hälsovårdsministeriet eller inrättning eller myndighet som ministeriet utsett.

sakkunnigutlåtande

Bestämmelsen gör det möjligt att rikta begäran om utlåtande till den instans som i respektive ärende uttryckligen sitter inne med sakkunskap; avsikten med utlåtandet är att få opartisk och sakkunnig information om behovet av företagshälsovårdens omfatt-

ning och innehåll på arbetsplatsen i fråga. Den inrättning som avses i bestämmelsen kan vara t.ex. Institutet för arbetshygien.

24 § 4 mom. Angående övervakning av den verksamhet som avses i 14 § föreskrivs särskilt.

övervakning av andra hälso- och sjukvårdstjänster

Enligt bestämmelsen föreskrivs särskilt om övervakning av den verksamhet som avses i 14 § i lagen om företagshälsovård, dvs. ordnande av sjukvård och andra hälsovårdstjänster för arbetstagarna, bl.a. i lagen om privat hälso- och sjukvård och den förordning som utfärdats med stöd av den samt lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och den förordning som utfärdats med stöd av den.

25 §

Framläggning av författningar och avtal eller beskrivningar som gäller företagshälsovård

25 § För arbetstagarna skall på arbetsplatsen hållas framlagda denna lag och med stöd av den utfärdade författningar, det mellan arbetsgivaren och den som producerar företagshälsovårdstjänster ingångna avtalet om ordnande av företagshälsovård eller arbetsgivarens beskrivning av företagshälsovård som han själv har ordnat, samt den arbetsplatsutredning som avses i 12 § 1 mom. 1 punkten.

framläggande

Bestämmelsen ger arbetstagarna en tillräcklig möjlighet att bekanta sig med innehållet i verksamhetsplanen. Även arbetarskyddsfullmäktigen har enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden rätt att få bl.a. verksamhetsplanen för företagshälsovården till påseende från arbetsgivaren och få en kopia av den. Dessutom har arbetstagarna rätt som föreskrivs i 17 § 1 mom. i lagen om företagshälsovård att från företagshälsovården få nödvändiga uppgifter om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och förhållandena på arbetsplatsen och om hur dessa kan förebyggas.

affärs- och yrkeshemlighet

Vid framläggningen bör dock beaktas att de framlagda handlingarna inte innehåller uppgifter som är sekretessbelagda som af-

färs- och yrkeshemligheter eller sådana sekretessbelagda uppgifter i journalhandlingar som avses i lagen om patientens ställning och rättigheter.

26 §

Ikraftträdande

26 § 1 mom. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2002. Genom denna lag upphävs lagen den 29 september 1978 om företagshälsovård (743/1978) jämte ändringar.

26 § 2 mom. De yrkesutbildade personer och sakkunniga inom hälso- och sjukvården som när denna lag träder i kraft är behöriga att arbeta inom företagshälsovården är utan hinder av bestämmelserna i denna lag alltjämt behöriga för nuvarande och motsvarande uppgifter inom företagshälsovården.

De yrkesutbildade personer och sakkunniga inom hälso- och sjukvården som är verksamma inom företagshälsovården och som när lagen trädde i kraft var behöriga att arbeta inom företagshälsovården är fortfarande behöriga för uppgifter enligt lagen om företagshälsovård vid lagens ikraftträdelsepunkt och för motsvarande uppgifter.

Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården som har inlett sin verksamhet inom företagshälsovården efter 1.1.2002 berörs av behörighets- och utbildningskraven i 3 § i lagen om företagshälsovård.

BEHANDLINGEN AV PERSONUPPGIFTER INOM FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Lagen om företagshälsovård innehåller flera bestämmelser om behandling av personuppgifter inom företagshälsovården. Utöver dessa bestämmelser berörs företagshälsovården även av alla andra bestämmelser om insamling, registrering, utlämnande och hemlighållande av personuppgifter med anknytning till hälso- och sjukvården. De viktigaste och mest centrala av dem ingår i personuppgiftslagen (523/1999), lagen om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001) samt lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Ovan nämnda lagar garanterar skyddet för privatlivet, som hör till de grundläggande fri- och rättigheterna, samt övriga viktiga grundläggande fri- och rättigheter som föreskrivs i grundlagen. Till integritetsskyddet hör så stor rätt som möjligt för arbetssökande, arbetstagarer och tjänstemän att känna till och besluta om behandlingen av och innehållet i de egna personuppgifterna samt rätt att bli bedömd på grundval av korrekta personuppgifter.

I det följande förklaras de viktigaste bestämmelserna i lagarna om behandling av personuppgifter med anknytning till företagshälsovården.

1. Grundlagen

Enligt 10 § 1 mom. i grundlagen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Enligt 10 § 1 mom. utfärdas dessutom närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter genom lag. Genom att hänföra tryggheten av privatliv, heder och hemfrid samt kravet på att personuppgifter skall regleras på lagnivå till samma moment, har lagstiftaren ansett att skyddet för personuppgifter i princip omfattas av skyddet för privatlivet. Enligt den regeringsproposition som gäller reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna hänvisar bestämmelsen till behovet att genom lagstiftning trygga individens rättsskydd och skydd för privatlivet vid behandlingen, registreringen och användningen av personuppgifter.

Andra bestämmelser i grundlagen som tryggar integritetsskyddet och personers medvetna självbestämmanderätt och som har samband med lagstiftningen om behandling av personuppgifter är t.ex. rätten i 7 § i grundlagen till personlig integritet samt skyddet för jämlik behandling i 6 § i grundlagen.

2. Personuppgiftslagen

Personuppgiftslagen (523/1999) trädde i kraft 1.6.1999 och genom den upphävdes den tidigare allmänna lagen om skydd för personuppgifter, personregisterlagen (471/1987). Syftet med personuppgiftslagen är att genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skydd för privatlivet samt övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten vid behandling av personuppgifter samt att främja utvecklandet och iakttagandet av god informationshantering.

I personuppgiftslagen definieras de viktigaste begreppen i anslutning till behandlingen av personuppgifter och de allmänna principerna för behandling av personuppgifter. Lagen är en sekundär allmän lag, och efterlevnaden av den övervakas av dataombudsmannen.

2.1 Centrala begrepp

Enligt 3 § i personuppgiftslagen avses med:

- 1) **personuppgifter** alla slags anteckningar som beskriver en fysisk person eller hans egenskaper eller levnadsförhållanden som kan hänföras till honom själv eller till hans familj eller någon som lever i gemensamt hushåll med honom,
- 2) **behandling av personuppgifter** insamling, registrering, organisering, användning, översändande, utlämnande, lagring, ändring, samkörning, blockering, utplåning och förstöring av personuppgifter samt andra åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifter,
- 3) **personregister** en datamängd som innehåller personuppgifter och som består av anteckningar som hör samman på grund av sitt användningsändamål, och som helt eller delvis behandlas med automatisk databehandling eller har ordnats som ett kartotek, en förteckning eller på ett annat motsvarande sätt så att informationen om en bestämd person kan erhållas med lätthet och utan oskäligen kostnader,
- 4) **registeransvarig** en eller flera personer, sammanslutningar, inrättningar eller stiftelser för vilkas bruk ett personregister inrättas och vilka har rätt att förfoga över registret eller vilka enligt lag ålagts skyldighet att föra register,
- 5) **registrerad** den som en personuppgift gäller,
- 6) **samtycke** varje slag av frivillig, särskild och på information baserad viljeyttring genom vilken den registrerade godtar behandling av personuppgifter som gäller honom.

2.2 Allmänna principer för behandling av personuppgifter

Enligt den **aktsamhetsplikt** som ingår i personuppgiftslagen skall den registeransvarige behandla personuppgifter aktsamt (5 §). **Relevanskravet** i lagen förutsätter att de personuppgifter som behandlas skall vara behövliga med hänsyn till ändamålet med behandlingen av personuppgifter, vilket den registeransvarige skall ange innan personuppgifter börjar insamlas eller ordnas som ett personregister (6 § och 9.1 §). För användningen av personuppgifter i personregister ställer lagen ett krav på **ändamålsbundenhet**, enligt vilket personuppgifter får användas eller i övrigt behandlas endast på ett sätt som inte strider mot de ändamål med behandlingen av personuppgifter som angetts på förhand (7 §). Dessutom får personuppgifter behandlas endast under förutsättningar som föreskrivs i lag (8 §). Lagens **felfrihetskrav** återförutsätter att den registeransvarige ser till att oriktiga, ofullständiga eller föråldrade personuppgifter inte behandlas (9.2 §). Den registeransvarige skall också ha en registerbeskrivning som skall vara allmänt tillgänglig (10 §).

Av relevans- och felfrihetskravet följer att onödiga, oriktiga och föråldrade personuppgifter utan obefogat dröjsmål skall rättas eller utplånas på den registeransvariges eget initiativ eller den registrerades yrkande (29 §). I lagen föreskrivs också om förstöring av personregister som inte längre behövs (34 §).

Uppgifter om hälsotillstånd, sjukdom eller handikapp eller vårdåtgärder som gäller dessa betraktas enligt personuppgiftslagen som känsliga personuppgifter, som det är tillåtet att behandla endast i undantagsfall, dvs. i fall som särskilt nämns i lag (11 § och 12 §).

2.3 Den registrerades rättigheter

Enligt den informationsskyldighet för den registeransvarige som ingår i personuppgiftslagen skall den registeransvarige se till att den registrerade kan få uppgift om den registeransvarige, ändamålet med behandlingen av personuppgifterna samt vart uppgifter i regel lämnas ut, liksom om de uppgifter som behövs för att utöva den registrerades rättigheter vid behandlingen av personuppgifter (24 §). Med hjälp av denna skyldighet försöker man garantera att den registrerade är medveten om behandlingen av personuppgifter som gäller honom eller henne själv. I personuppgiftslagen föreskrivs dessutom om den registrerades rätt till insyn,

enligt vilken den registrerade utan hinder av sekretessbestämmelserna har rätt att få veta vilka uppgifter om honom eller henne som har registrerats i ett personregister eller att registret inte innehåller uppgifter om honom eller henne (26 §). Denna rätt till insyn är dock begränsad i fråga om vissa situationer som anges särskilt i lagen (27 §). Begäran om utövande av rätten till insyn skall framställas till en läkare eller till någon annan yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som ser till att uppgifterna samlas in med den registrerades samtycke och som lämnar den registrerade uppgifter om anteckningarna i registret (28 §).

3. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet

Syftet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet är att svara på de frågor som gäller skydd för privatlivet just på arbetslivsområdet. Lagen är en speciallag och vid sidan av den tillämpas på behandlingen av personuppgifter den ovan relaterade personuppgiftslagen. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet tillämpas enligt lagens 2 § på alla anställningsförhållanden och tjänsteförhållanden och även på arbetsökande.

Det har föreslagits att lagen om integritetsskydd i arbetslivet skall ändras och regeringen har avlåtit en proposition (RP 162/2003 rd) gällande saken till riksdagen 5.12.2003. I förslaget ingår bestämmelser om narkotikatest.

3.1 Relevanskrav

I 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ingår ett relevanskrav, som är centralt med tanke på lagens tillämpning. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i anställningsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelse från detta kan inte göras ens med arbetstagarens samtycke.

3.2 Insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

I 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet bestäms om insamling av arbetstagares personuppgifter samt om arbetsgivares upplysningsplikt. Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att uppgifterna är korrekta och att arbetstagaren vet vilka uppgifter som insamlas om honom eller henne.

Enligt bestämmelsen skall arbetsgivaren samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Arbetsgivaren kan samla in personuppgifter om arbetstagaren även någon annanstans, om arbetstagaren ger sitt samtycke till insamlingen av dessa uppgifter. Samtycket kan vara skriftligt eller muntligt. Uppgifter som samlas in någon annanstans skall dock vara relevanta i enlighet med 3 §.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande omfattas av samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företaget (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

3.3 Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd

I 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet bestäms om arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd. Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd skall så som känsliga uppgifter inte få behandlas med undantag av de situationer som föreskrivs i paragrafen.

Enligt 8 § 1 mom. får arbetsgivaren behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd bara om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens

uttryckliga skriftliga samtycke hos en tredje part. När en arbetstagare själv lämnar in ett läkarintyg till arbetsgivaren, bör intyget betraktas som en frivillig, medveten viljeytring som samtidigt uppfyller rekvisitet för samtycke. Om läkarintyget tillställs arbetsgivaren av en tredje part, krävs däremot ett uttryckligt, skriftligt tillstånd för överlåtelsen. Trots samtycket begränsar relevanskravet enligt 3 § arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter.

I de fall som nämns ovan har arbetsgivaren rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd bara om detta behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämförliga förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning om det finns grundad anledning till frånvaro eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla dessa uppgifter i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag. Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd är således klart avgränsad till endast vissa ändamål även när arbetstagaren frivilligt tillställer arbetsgivaren uppgifter om sitt hälsotillstånd.

De uppgifter som avses i 8 § 1 mom. kan behövas både när någon anställs och under ett anställningsförhållande. På arbetssökningsblanketter bör det dock inte ställas några detaljerade frågor om hälsan, utan frågorna bör begränsas så att de, med beaktande av arbetets beskaffenhet, gäller sådant som kan begränsa möjligheterna att sköta arbetsuppgifterna.

3.3.1 Lön för sjukdomstid

Med stöd av 8 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet har arbetsgivaren rätt att behandla detaljerade uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om det behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämförliga förmåner i anslutning till hälsotillståndet. Bestämmelser om betalning av lön för sjukdomstid ingår både i arbetsavtalslagen och i arbets- och tjänstekollektivavtal. Dessa avtalsbestämmelser tillämpas i mycket stor utsträckning förutom inom det organiserade arbetsgivarfältet även på grund av kollektivavtalens allmänt bindande verkan i företag som inte hör till arbetsgivarförbundet.

3.3.2 Utredning av arbetsförmåga

Enligt 8 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet har arbetsgivaren rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd även när arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Detta kan gälla sådana fall då arbetstagaren har uppsökt någon annan än företagshälsovårdsläkaren, t.ex. därför att företagshälsovården inte omfattar den nämnda sjukvården eller en arbetstagare önskar klarlägga sin nedsatta arbetsförmåga utan att han eller hon förmår eller vill anlita företagshälsovården.

3.3.3 Annan lagstiftning

Enligt 8 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet har arbetsgivaren dessutom rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag. Bestämmelsen avser i första hand att arbetsgivaren får behandla uppgifter om hälsotillstånd i sådana situationer och i en sådan omfattning som föreskrivs i lagstiftningen om arbetarskydd och hälsa i arbetet.

Enligt bestämmelsen är det tillåtet att utan medicinsk diagnos behandla bl.a. sådana bedömningar om en arbetstagares arbetsförmåga för uppgiften som gjorts av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Om det behövs för att bedöma hälsoriskerna på grund av arbetsförhållandena är det tillåtet att behandla uppgifter om hälsotillstånd till den del bedömningen hör till arbetsgivarens skyldigheter. Bestämmelsen begränsar inte heller arbetsgivarens möjligheter att utreda arbetstagarens egenskaper så att arbetsförhållandena

kan dimensioneras på rätt sätt. För en arbetstagare med nedsatt funktionsförmåga kan det finnas särskilda behov i fråga om behandlingen av uppgifter om hälsotillståndet. Även i samband med verksamhet som bevarar arbetsförmågan kan det vara nödvändigt att behandla uppgifter om hälsotillstånd.

3.4 Personer som behandlar uppgifter om hälsotillstånd

Enligt 8 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet får uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd behandlas endast av personer som på basis av uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett anställningsförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren skall utse de personer som blir tvungna att behandla uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd. Om enskilda personer inte kan utses, skall arbetsgivaren fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. Personerna i fråga kan vara t.ex. personer som sköter löneräkning och anställningsfrågor, inklusive arbetstagarens förmän, om dessa fattar beslut om anställningsförhållanden. Förfarandet syftar i första hand till att begränsa de personer som får behandla uppgifter om hälsan. Å andra sidan är det med tanke på övervakningen av bestämmelsen viktigt att arbetstagarna får veta vem som behandlar uppgifterna.

I 8 § 2 mom. föreskrivs dessutom, på grund av att uppgifterna är känsliga och i syfte att säkerställa ett tillräckligt skydd för arbetstagarnas integritet, att de som behandlar uppgifter om hälsotillståndet inte får avslöja uppgifterna för utomstående under anställningsförhållandet eller efter att det har upphört. Brott mot denna tystnadsplikt kan bestraffas enligt 11 §.

3.5 Förvaring av uppgifter om hälsotillstånd

8 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet förutsätter att uppgifterna om en arbetstagares hälsotillstånd förvaras åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. När uppgifter om hälsotillstånd behandlas gäller det därför att särskilt beakta skyddsåtgärderna enligt 7 kap. i personuppgiftslagen, datasäkerhet och förvaring av uppgifter. Uppgifterna får deponeras i ett låst utrymme eller motsvarande utrymme som garanterar att uppgifterna förblir konfidentiella. Dessutom skall uppgifterna förvaras åtskilda från arbetstagarens övriga personuppgifter.

Såsom tidigare konstaterats i denna bilagas del om personuppgiftslagen, skall enligt 9 § 2 mom. i personuppgiftslagen arbetsgivaren i egenskap av den registeransvarige se till att föråldrade personuppgifter inte behandlas. Enligt 12 § 2 mom. skall känsliga uppgifter dessutom utplånas ur registret så snart det inte längre finns någon sådan grund för behandlingen som nämns i lagen. Med stöd av detta skall bl.a. uppgifter om hälsotillstånd få bevaras endast den tid de behövs för ändamålet. Enligt 12 § 2 mom. i personuppgiftslagen gäller dessutom att även befogad behandling av känsliga uppgifter skall bedömas minst vart femte år. Dessa bestämmelser skall tillämpas även när arbetsgivaren behandlar uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd.

3.6 Föreslagna ändringar gällande narkotika- och alkoholtest

I den nuvarande lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns inga uttryckliga bestämmelser om narkotika- och alkoholtest. Arbetsgruppen för integritetsskydd och tillsyn över arbetstagare föreslog i juni 2003 i sin enhälliga promemoria att lagen skulle revideras så att i fråga om integritetsskydd skulle till lagen fogas ett separat kapitel om bl.a. behandling av uppgifter om narkotikabruk. Även lagen om företagshälsovård, samarbetslagstiftningen och lagarna om tjänstemän skulle ändras till följd av förslaget. Lagen (759/2004) träder i kraft 1.10.2004.

4. Lagen om patientens ställning och rättigheter

Lagen om patientens ställning och rättigheter, nedan patientlagen, tillämpas på patienternas ställning och rättigheter då hälso- och sjukvård ordnas. Patientlagen är en sekundär allmän lag, som tillämpas om inte något annat bestäms i lag.

Också patientlagen innehåller bestämmelser om behandling av personuppgifter. I 12 § bestäms om journalhandlingar och annat material som hänför sig till vård och behandling och i 13 § bestäms om sekretessbelagda uppgifter i journalhandlingarna. Dessa bestämmelser skall tillämpas inom företagshälsovården på grund av hänvisningsbestämmelsen i 21 § i lagen om företagshälsovård och bestämmelsernas innehåll beskrivs också i tillämpningsguidens text i samband med den aktuella paragrafen.

Enligt 12 § 1 mom. i patientlagen skall en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården anteckna sådana uppgifter i journalhandlingar som behövs för att ordna, planera, tillhandahålla och följa upp vården och behandlingen av en patient. En verksamhetsenhet inom hälso- och sjukvården och en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som självständigt utövar sitt yrke skall förvara journalhandlingarna samt vid forskning och vård uppkommande prov innehållande biologiskt material och modeller av organ den tid som behövs för att ordna och tillhandahålla vård och behandling för patienten, behandla eventuella ersättningsanspråk i anknötning till vården och behandlingen och bedriva vetenskaplig forskning. Journalhandlingar, prov och modeller skall utplånas omedelbart när ovan nämnda grund för förvaring inte längre finns.

Enligt 12 § 2 mom. i patientlagen föreskrivs angående förande av journalhandlingar samt förvaring av dem och prov och modeller som avses i 1 mom. samt om förvaringstiderna enligt användningsändamålet närmare genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet. Journalhandlingar, prov och modeller får förvaras sedan den i förordning av social- och hälsovårdsministeriet föreskrivna förvaringstiden har gått ut, om det är nödvändigt för att ordna och tillhandahålla vård för patienten. Förvaringsbehovet efter det att förvaringstiden enligt förordning av social- och hälsovårdsministeriet har gått ut skall bedömas minst vart femte år, om inte något annat följer av lag eller datasekretessnämndens tillstånd enligt 43 § 2 mom. i personuppgiftslagen.

Social- och hälsovårdsministeriet har utfärdat en förordning om upprättande av journalhandlingar samt om förvaring av dem och annat material som hänför sig till vård (99/2001). I denna förordning ingår detaljerade bestämmelser om förvaringstider.

Enligt 13 § i patientlagen är uppgifter i journalhandlingar sekretessbelagda.

Enligt 13 § 2 mom. i patientlagen får en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården eller någon annan som arbetar vid en verksamhetsenhet för hälso- och sjukvård eller utför uppdrag för den inte utan patientens skriftliga samtycke till utomstående lämna sådana uppgifter som ingår i journalhandlingarna. Om patienten saknar förutsättningar att bedöma betydelsen av ett sådant samtycke, får uppgifterna lämnas med skriftligt samtycke av patientens lagliga företrädare. Med utomstående avses i denna lag personer som inte vid verksamhetsenheten eller på uppdrag av den deltar i vården av patienten eller i andra uppgifter i samband med vården. Tystnadsplikten kvarstår efter det anställningsförhållandet eller uppdraget har upphört.

Enligt 13 § 3 mom. i patientlagen får utan hinder av 2 mom. lämnas:

- 1) uppgifter som ingår i journalhandlingarna, om det uttryckligen särskilt föreskrivs i lag om utlämnande av uppgifter eller rätt att få del av uppgifter,
- 2) uppgifter som behövs för ordnande av undersökning och vård av patienten till någon annan verksamhetsenhet för hälso- och sjukvård eller en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården samt en sammanfattning av den vård som givits patienten till den verksamhetsenhet för hälso- och sjukvård eller den yrkesutbildade person inom hälso- och

sjukvården som har remitterat patienten till vården, och till den läkare som eventuellt har utsetts till ansvarig läkare för patienten, i enlighet med patientens eller dennes lagliga företrädares muntliga samtycke eller sådant samtycke som annars framgår av sammanhanget,

- 3) uppgifter som är nödvändiga för ordnande av undersökning och vård av patienten till någon annan finländsk eller utländsk verksamhetsenhet för hälso- och sjukvård eller yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården, om patienten på grund av mental störning, utvecklingsstörning eller av någon annan motsvarande orsak saknar förutsättningar att bedöma betydelsen av sitt samtycke och inte heller har någon laglig företrädare, eller om patienten inte kan ge sitt samtycke på grund av att han eller hon är medvetslös eller av någon annan därmed jämförbar orsak,
- 4) uppgifter om patientens person och hälsotillstånd till en nära anhörig till patienten eller någon annan patienten närstående då patienten är intagen för vård på grund av medvetslöshet eller av någon annan därmed jämförbar orsak, om det inte finns skäl att anta att patienten skulle förbjuda detta, och
- 5) uppgifter om den hälso- och sjukvård som en avliden person fått under sin livstid på motiverad skriftlig ansökan till den som behöver uppgifterna för att utreda eller tillgodose viktiga intressen eller rättigheter i den mån uppgifterna är nödvändiga för detta ändamål; mottagaren får inte använda eller lämna uppgifterna vidare för något annat ändamål.

Enligt 13 § 4 mom. i patientlagen avses med sådant i 3 mom. 2 punkten avsett samtycke som framgår av sammanhanget något annat än ett skriftligt eller muntligt samtycke som patienten frivilligt har givit medveten om att uppgifter kommer att lämnas, vem mottagaren är, vilka uppgifter som lämnas samt vilket ändamål uppgifterna lämnas ut för och betydelsen av att de lämnas.

Enligt 13 § 5 mom. i patientlagen skall en anteckning om att uppgifter lämnats enligt 2 eller 3 mom. och på vilka grunder detta skett göras i journalhandlingarna.

LAG OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD (1383/2001)

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

I denna lag föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård och om innehållet i och genomförande av företagshälsovård.

Syftet med lagen är att arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans främjar:

- 1) förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet,
- 2) hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön,
- 3) arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden, samt
- 4) verksamheten bland de anställda.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iakttä arbetarskyddslagen (738/2002). (23.8.2002/752)

När företagshälsovård ordnas för företagare och andra som utför eget arbete iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna i denna lag.

3 §

Definitioner

I denna lag avses med:

- 1) **företagshälsovård** sådan verksamhet som utövas av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården som enligt vad som föreskrivs skall ordnas av arbetsgivaren och som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, verksamheten bland de anställda samt arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga,
- 2) **verksamhet för bevarande av arbetsförmågan** planmässig och målinriktad verksamhet som genomförs i samarbete och som inriktar sig på arbetet, arbetsförhållandena och arbetstagarna och genom vilken företagshälsovården för sin del främjar och stöder arbets- och funktionsförmågan för personer i arbetslivet,
- 3) **producenter av företagshälsovårdstjänster** organisationer eller personer som i enlighet med 7 § i denna lag har hand om företagshälsovård som är obligatorisk eller frivillig för arbetsgivaren,
- 4) **yrkesutbildade personer inom företagshälsovården** i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) avsedda yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som har behörighet som specialist inom företagshälsovården eller som annan legitimerad läkare eller som hälsovårdare och har den utbildning som behövs för att företagshälsovården skall kunna genomföras,

- 5) **sakkunnig inom företagshälsovården** personer som har behörighet som fysioterapeut eller psykolog och tillräckliga kunskaper om företagshälsovård eller utbildning i arbetshygien, ergonomi, teknisk utbildning eller utbildning inom en annan motsvarande bransch och tillräckliga kunskaper om företagshälsovård eller behörighet som annan specialist än inom företagshälsovården,
- 6) **företagare och andra som utför eget arbete** en person som avses i lagen om pension för företagare (468/1969) eller lagen om pension för lantbruksföretagare (467/1969), samt med
- 7) **god företagshälsovårdspraxis** de allmänna principer som skall följas när det gäller att ordna, genomföra och utveckla företagshälsovården enligt denna lag och med hänsyn till kunskapen och erfarenheterna beträffande arbetshälsa och de allmänna företagshälsovårdsprinciperna.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den utbildning som avses i 1 mom. 4 punkten och sådana tillräckliga kunskaper som avses i 1 mom. 5 punkten och sådana principer för genomförande av god företagshälsovårdspraxis som avses i 1 mom. 7 punkten.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

4 § Ordnanande av företagshälsovård

Arbetsgivare skall på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa.

Företagshälsovården skall ordnas och genomföras i den omfattning som påkallas av arbetet, arbetsarrangemangen, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem, enligt vad som föreskrivs i denna lag.

5 § Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården

Arbetsgivaren skall i tillräcklig utsträckning anlita yrkesutbildade personer inom företagshälsovården och sådana sakkunniga som dessa anser nödvändiga i frågor som gäller planering, genomförande samt utvecklande och uppföljning av företagshälsovården enligt vad som behövs för att företagshälsovården skall kunna genomföras i enlighet med god företagshälsovårdspraxis.

Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården skall i yrkeshänseende vara oberoende av arbetsgivarna, arbetstagarna och deras företrädare, och de skall ha sådan behörighet som avses i 3 § i denna lag samt kunskaper och färdigheter som upprätthålls genom tillräcklig kompletterande utbildning.

Arbetsgivaren för en yrkesutbildad person eller sakkunnig inom företagshälsovården är skyldig att se till att dessa i tillräcklig utsträckning, dock minst vart tredje år, deltar i kompletterande utbildning som upprätthåller yrkesskickligheten. Skyldigheten att delta i kompletterande utbildning gäller även yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som arbetar som självständiga yrkesutövare i företagshälsovårdsuppgifter.

Social- och hälsovårdsministeriet kan meddela anvisningar om den kompletterande utbildningens innehåll, art och omfattning samt om ordnande av kompletterande utbildning.

6 §

Avtal om företagshälsovårdstjänster

Arbetsgivaren och den som producerar företagshälsovårdstjänster skall ingå ett skriftligt avtal om ordnande av företagshälsovård, varav framgår de allmänna arrangemangen inom företagshälsovården samt tjänsternas innehåll och omfattning. Om omständigheterna förändras väsentligt, skall avtalet ses över.

Om arbetsgivaren själv ordnar företagshälsovårdstjänster, skall arbetsgivaren beskriva de omständigheter som avses i 1 mom. på lämpligt sätt.

Genom förordning av statsrådet kan föreskrivas närmare om innehållet i avtal om ordnande av företagshälsovård.

7 §

Produktion av tjänster

Arbetsgivaren kan ordna sådana företagshälsovårdstjänster som avses i denna lag genom att:

- 1) skaffa de tjänster han behöver från en sådan hälsovårdscentral som avses i folkhälsolagen (66/1972),
- 2) själv eller tillsammans med andra arbetsgivare ordna de företagshälsovårdstjänster han behöver, eller
- 3) skaffa de tjänster han behöver från någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster.

8 §

Samarbete

När arbetsgivaren bereder beslut som är nödvändiga för att företagshälsovården skall kunna genomföras, skall arbetsgivaren samarbeta med arbetstagarna eller deras företrädare i frågor som ansluter sig till de allmänna riktlinjerna för ordnande av företagshälsovård på arbetsplatsen och till planeringen av verksamheten inklusive verksamhetsplanen för företagshälsovården, företagshälsovårdens innehåll och omfattning samt till utvärderingen av genomförandet och verkningarna av företagshälsovården och i tillräckligt god tid ge arbetstagarna eller deras företrädare de uppgifter som är nödvändiga för att ärendena skall kunna behandlas.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om inledande eller ändring av den verksamhet som avses i 12 och 14 § eller om någon annan väsentlig omständighet som inverkar på ordnandet av företagshälsovården, skall saken behandlas i den arbetarskyddskommission som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) eller vid något annat ersättande samarbetsförfarande eller, om det inte finns någon arbetarskyddskommission eller ersättande samarbetsförfarande, tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen. Om en arbetarskyddsfullmäktig inte har valts på arbetsplatsen, behandlas ärendena i mån av möjlighet tillsammans med personalen.

Arbetstagarna och deras företrädare har rätt att lägga fram förslag till utvecklande av företagshälsovården. Förslagen och åtgärder som behövs med anledning av dem skall behandlas vid samarbetsförfarande enligt vad som bestäms i 1 mom.

9 §

Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård

Arbetsgivare, företagare och andra som utför eget arbete har rätt till ersättning för kostnaderna för ordnande av företagshälsovård enligt denna lag och annan hälso- och sjukvård enligt vad som föreskrivs i sjukförsäkringslagen (364/1963).

10 §

Skydd av arbetstagare

Om en hälsoundersökning av arbetstagaren visar att denne på grund av personliga hälsoegenskaper är uppenbart utsatt för hälsorisker i arbetet, får arbetstagaren inte anlitas för sådant arbete.

3 kap.

Allmänna principer för företagshälsovården, genomförande av företagshälsovården samt dess innehåll

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården

Arbetsgivaren skall ha en skriftlig verksamhetsplan för företagshälsovården som skall innehålla de allmänna målen för företagshälsovården samt de behov som grundar sig på förhållandena på arbetsplatsen och de åtgärder som föranleds av dessa med beaktande av vad som föreskrivs i 1, 4 och 12 §. Verksamhetsplanen skall årligen ses över på grundval av arbetsplatsbesök och andra utredningar som utförs inom företagshälsovården.

I verksamhetsplanen skall i tillräcklig utsträckning beaktas tvärvetenskaplig information om sambanden mellan arbete och hälsa samt om arbetets hälsoeffekter.

Verksamhetsplanen för företagshälsovården kan utgöra en del av det verksamhetsprogram för arbetarskyddet som avses i arbetarskyddslagen eller något annat utvecklingsprogram eller någon annan utvecklingsplan som arbetsgivaren gjort upp.

12 §

Företagshälsovårdens innehåll

Till företagshälsovård som arbetsgivaren enligt 4 § skall ordna hör i enlighet med god företagshälsovårdsspraxis att:

- 1) utreda och utvärdera hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsförhållandena genom upprepade arbetsplatsbesök och andra metoder inom företagshälsovården med beaktande av exponeringarna på arbetsplatsen, arbetets belastning, arbetsarrangemangen samt risken för olycksfall och våld liksom även beaktande av dessa faktorer då arbetet, arbetsmetoderna och arbetslokalerna planeras samt vid förändringar i arbetsförhållandena,
- 2) utreda, utvärdera och följa risker och men för hälsan till följd av arbetet, arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmågan inklusive särskild risk för ohälsa på grund av arbetet och arbetsmiljön samt hälsoundersökningar som följer av ovan nämnda omständigheter med beaktande av arbetstagarens individuella egenskaper,
- 3) lägga fram åtgärdsförslag i syfte att förbättra hälsan och säkerheten i arbetet, vid behov för att anpassa arbetet till arbetstagarnas förutsättning, för att bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt för att följa hur åtgärdsförslagen genomförs,
- 4) ge information, råd och vägledning i frågor som gäller hälsan och säkerheten i arbetet samt arbetstagarnas hälsa inklusive en utredning som arbetstagaren av grundad anledning begär om sin arbetsbelastning,
- 5) följa upp och främja en handikappad arbetstages möjligheter att klara sig i arbetet med beaktande av arbetstages möjligheter att klara sig i arbetet med beaktande av arbetstages förutsättningar vad hälsan beträffar, ge råd om rehabilitering och hänvisa till vård eller medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering,
- 6) samarbeta med representanter för den övriga hälso- och sjukvården, arbetsförvaltningen, utbildningsförvaltningen, socialförsäkringen och socialvården och arbetarskyddsmyndig-

heterna; vid behov med dem som producerar företagshälsovårdstjänster för arbetsgivarna vid en gemensam arbetsplats och med andra nödvändiga samarbetsparter,

- 7) delta i ordnande av första hjälpen enligt 46 § arbetarskyddslagen, (23.8.2002/752)
- 8) som en del av de uppgifter inom företagshälsovården som definieras i denna lag för sin del planera och genomföra åtgärder som bevarar och främjar arbetsförmågan och som vid behov omfattar en utredning av rehabiliteringsbehovet, samt
- 9) utvärdera och följa företagshälsovårdens kvalitet och effektivitet.

De uppgifter som avses i 1 mom. genomförs i tillämpliga delar i samarbete med ledningen, linjeorganisationen, personalförvaltningen och samarbetsorganisationerna.

För att utreda hälsofaktorer som orsakar särskild fara för ohälsa eller har omfattande verkningar på en gemensam arbetsplats, skall arbetsgivarna genom att anlita sakkunskapen inom företagshälsovården samarbeta enligt vad som föreskrivs särskilt.

Genom förordning av statsrådet föreskrivs närmare om de som sedvanliga betraktade metoder och sätt som används vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 1 mom.

13 §

Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning

En arbetstagare får inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning enligt denna lag som är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång:

- 1) för att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande, eller
- 2) för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan.

Hälsoundersökningen skall utföras i samförstånd med arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

14 §

Övriga hälso- och sjukvårdstjänster

Arbetsgivare kan utöver de tjänster som avses i 12 § ordna sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster för sina arbetstagare.

4 kap.

Behandling av uppgifter inom företagshälsovården

15 §

Arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter

Arbetsgivaren skall lämna yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården sådana uppgifter om arbetet, arbetsarrangemangen, yrkessjukdomar, olycksfall i arbetet, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dessa samt om andra därmed jämförbara faktorer som behövs för att de risker och men för hälsan som arbetstagarna orsakas av arbetet skall kunna bedömas och förebyggas.

16 §

Arbetstagarens skyldighet att ge uppgifter

Arbetstagaren skall på begäran ge den som producerar företagshälsovårdstjänster uppgifter om de hälsoriskfaktorer som han eller hon observerat på arbetsplatsen.

17 §

Skyldigheten för producenter av företagshälsovårdstjänster att ge råd och lämna ut uppgifter

Producenten av företagshälsovårdstjänster skall lämna arbetstagarna och arbetsgivaren behövliga uppgifter om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och i förhållandena på arbetsplatsen samt om hur de kan förebyggas. Till arbetstagaren skall ges uppgifter om de hälsoundersökningar som denna deltagit i inom företagshälsovården, deras syfte, resultat och tolkningar samt om annat innehåll i företagshälsovården.

Arbetsgivaren, arbetsplatsens arbetarskyddskommission och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att av personer som är verksamma i uppgifter inom företagshälsovården få sådana uppgifter som de fått på grund av sin ställning och som är av betydelse med tanke på utvecklandet av arbetstagarnas hälsa och av sunda förhållanden på arbetsplatsen.

18 §

Utlämnande av sekretessbelagda uppgifter

Uppgifter som enligt lag är sekretessbelagda får inte röjas, om inte den i vars intresse tystnadsplikten har bestämts ger sitt samtycke enligt vad som bestäms särskilt. En företagshälsovårdsläkare anställd hos den som producerar företagshälsovårdstjänster får utan hinder av bestämmelserna om sekretess för journalhandlingar i lagen om patientens ställning och rättigheter:

- 1) till arbetsgivaren i arbeten som orsakar särskild risk för ohälsa lämna ett skriftligt utlåtande om slutsatserna av hälsoundersökningarna samt om arbetarskyddsåtgärder som är befogade på basis av dessa till den del de hänför sig till arbetarskydd och företagshälsovård,
- 2) till arbetarskyddsmyndigheten och till en sådan sakkunnig som avses i 1 § 2 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden för tillsynen över arbetarskyddet lämna ett i 1 punkten avsett utlåtande, samt
- 3) till den som producerar företagshälsovårdstjänster på dennes begäran för uppföljning av hälsorisk lämna ut uppgifter om hälsoundersökningarna av en arbetstagare som varit patient, när denne övergått till ett arbete som medför särskild risk för ohälsa till ett på samma sätt farligt arbete hos en annan arbetsgivare, förutsatt att ansvaret för företagshälsovården hos denna arbetsgivare ligger hos den producent av företagshälsovårdstjänster som begärt uppgifterna.

19 §

Läkarutlåtande som lämnas till arbetsgivaren

Arbetsgivaren får utan hinder av 8 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001) för att företagshälsovårdsuppgifter enligt denna lag skall kunna genomföras till den som producerar företagshälsovårdstjänster lämna ett läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

20 §

Myndigheternas rätt att få uppgifter

Social- och hälsovårdsministeriet och den sakkunniginrättning som utsetts av ministeriet har rätt att av enheter för hälso- och sjukvård och yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, vilka sköter genomförandet av företagshälsovården, få uppgifter som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna enligt denna lag.

21 §

Upprättande och förvaring av handlingar inom företagshälsovården

Beträffande upprättande och förvaringstider för journalhandlingar inom företagshälsovården gäller vad som föreskrivs i lagen om patientens ställning och rättigheter.

Social- och hälsovårdsministeriet kan meddela anvisningar om upprättande av handlingar inom företagshälsovården.

5 kap.

Särskilda bestämmelser

22 §

Delegationen för företagshälsovård

För planering och utvecklande av företagshälsovården finns i samband med social- och hälsovårdsministeriet en delegation för företagshälsovård, om vars sammansättning, uppgifter och verksamhet föreskrivs närmare genom förordning av statsrådet.

23 §

Straff

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä vad som i 8 § 2 mom. föreskrivs om samarbete, skall för **brott mot samarbetskyldigheten inom företagshälsovården** dömas till böter.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä vad som i 4 § 1 mom. föreskrivs om ordnande av företagshälsovårdstjänster eller inte följer arbetarskyddsmyndighetens beslut om innebörden av skyldigheten att ordna företagshälsovård, skall för **underlåtelse att ordna företagshälsovårdstjänster** dömas till böter.

Om straff för brott mot arbetarskyddsföreskrifterna och för orsakande av bristfällighet eller missförhållande som strider mot arbetarskyddsföreskrifterna eller möjliggörande av att ett sådant tillstånd fortgår föreskrivs i 47 kap. 1 § strafflagen (39/1889).

Innan allmänna åklagare väcker åtal för brott mot denna lag eller med stöd av den utfärdade bestämmelser, skall åklagaren, om inte arbetarskyddsmyndigheten anmält brottet för väckande av åtal, inhämta utlåtande i saken av nämnda myndighet. Allmänna åklagaren skall i god tid innan åtalsärendet tas upp till behandling i domstol underrätta arbetarskyddsmyndigheten i fråga om detta.

24 §

Övervakning

Social- och hälsovårdsministeriet och länsstyrelsen skall, enligt vad som föreskrivs särskilt, i medicinskt hänseende övervaka den verksamhet som utövas samt innehållet i de företagshälsovårdstjänster som tillhandahålls av hälsovårdscentraler, enheter som producerar företagshälsovårdstjänster och yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården vilka sköter genomförandet av den företagshälsovård som enligt denna lag och med stöd av den utfärdade bestämmelser skall ordnas av arbetsgivaren.

Arbetarskyddsmyndigheterna skall, i enlighet med vad som föreskrivs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden, se till att arbetsgivaren har ordnat sådan företagshälsovård som avses i denna lag eller med stöd av den utfärdade bestämmelser.

Har arbetsgivaren underlåtit att ordna företagshälsovårdstjänster som enligt denna lag eller med stöd av den utfärdade bestämmelser är arbetsgivarens skyldighet, och uppstår det oenighet om innebörden av denna skyldighet, skall arbetarskyddsmyndigheten, innan den fattar i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetsskyddsärenden avsett beslut som är förpliktande för arbetsgivaren, inhämta utlåtande av social- och hälsovårdsministeriet eller inrättning eller myndighet som ministeriet utsett.

Angående övervakning av den verksamhet som avses i 14 § föreskrivs särskilt.

25 §

Framläggning av författningar och avtal eller beskrivningar som gäller företagshälsovård

För arbetstagarna skall på arbetsplatsen hållas framlagda denna lag och med stöd av den utfärdade författningar, det mellan arbetsgivaren och den som producerar företagshälsovårdstjänster ingångna avtalet om ordnande av företagshälsovård eller arbetsgivarens beskrivning av företagshälsovård som han själv har ordnat, samt den arbetsplatsutredning som avses i 12 § 1 mom. 1 punkten.

26 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2002. Genom denna lag upphävs lagen den 29 september 1978 om företagshälsovård (743/1978) jämte ändringar.

De yrkesutbildade personer och sakkunniga inom hälso- och sjukvården som när denna lag träder i kraft är behöriga att arbeta inom företagshälsovården är utan hinder av bestämmelserna i denna lag alltjämt behöriga för nuvarande och motsvarande uppgifter inom företagshälsovården.

RP 114/2001, ShUB 36/2001

STATSRÅDETS FÖRORDNING

om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001)

1 kap.

Principerna för god företagshälsovårdspraxis

1 §

Ordnande av företagshälsovård

Arbetsgivaren skall ordna företagshälsovård med anlitande av sådana yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården som anges i 3 § 1 mom. 4 och 5 punkten lagen om företagshälsovård (1383/2001).

I företagshälsovården för företagare och andra som utför eget arbete iakttas i tillämpliga delar vad som bestäms i denna förordning.

2 §

Företagshälsovårdens mål och verksamhetsmetoder

Målet för företagshälsovården är sunda och säkra arbeten, arbetsmiljöer och arbetsgemenskaper, att förebygga risker och men för hälsan i samband med arbetet liksom även att upprätthålla, främja och ge akt på arbetstagarnas hälsa samt arbets- och funktionsförmåga i olika skeden av arbetslivet.

God företagshälsovårdspraxis omfattar god yrkespraxis, tvärvetenskapliga och multiprofessionella verksamhetsmetoder, behövlig information om arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt sådant samarbete som avses i 12 § lagen om företagshälsovård. Företagsverksamheten skall vara en fortlöpande verksamhet som innefattar bedömning av behoven på arbetsplatsen, planering av verksamheten, egentlig verksamhet i syfte att uppnå resultat, uppföljning och utvärdering samt fortlöpande förbättring av kvaliteten.

3 §

Planering

Vid planeringen av verksamheten inom företagshälsovården skall fastställas målen för företagshälsovården, behovet av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården, verksamhetsmetoderna och medlen med vilka risker och men för hälsan som beror på arbetet och arbetsmiljön, arbetsplatsens struktur och arbetsarrangemangen kan förebyggas och en sund och fungerande arbetsmiljö och arbetsgemenskap samt arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga upprätthållas och främjas.

Vid planeringen av företagshälsovårdens innehåll skall metoder som lämpar sig för bedömning av risker och men för hälsan användas samt tvärvetenskaplig kunskap om sambanden mellan arbete och hälsa och hur de kan hållas under kontroll samt om främjandet av hälsan utnyttjas.

4 §

Genomförande

Företagshälsovården skall genomföras med hjälp av åtgärder och metoder som inriktar sig på arbetet, arbetsmiljön, arbetsgemenskapen och arbetstagarna.

När företagshälsovårdens innehåll fastställs skall bland annat följande faktorer utredas:

- 1) fysikalisk, kemisk och biologisk exponering i arbetet,
- 2) fysisk och psykisk belastning i arbetet,
- 3) arbetstagarens hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga,
- 4) särskild risk och annan risk för ohälsa på grund av arbetstagarens individuella egenskaper,
- 5) risk för yrkessjukdom, olycksfall eller våld på grund av arbetet,
- 6) arbetstidsarrangemang, inklusive sådant nattarbete som har hälsoeffekter,
- 7) förändringar i arbetsförhållandena,
- 8) personalstrukturen på arbetsplatsen,
- 9) risker och men för hälsan i samband med olika former av arbets- och anställningsförhållanden, såsom kortvariga arbetsförhållanden, och andra arbetsarrangemang, samt
- 10) ovan nämnda och eventuella andra faktorerers samverkan.

De omständigheter som nämns i 2 mom. skall utredas av företagshälsovården så att den som sakkunnig kan lägga fram initiativ och förslag för arbetsgivaren eller en representant för denna som gäller:

- 1) åtgärder och procedurer för att förbättra och utveckla arbetet, arbetsmiljön och arbetsmetoderna på arbetsplatsen,
- 2) åtgärder som berör arbetstagarna och olika arbetstagargrupper i syfte att följa hälsotillståndet samt upprätthålla och främja hälsan och arbetsförmågan, samt
- 3) utvecklande av arbetet och arbetsförhållandena samt förebyggande av risker och men för hälsan.

2 kap.

Företagshälsovårdens innehåll

5 §

Företagshälsovårdens metoder

De yrkesutbildade personerna och sakkunniga inom företagshälsovården skall använda sådana ändamålsenliga och tillförlitliga metoder som vetenskapligt och empiriskt är de bästa. Metoderna skall dessutom vara effektiva och verkningsfulla.

6 §

Arbetsplatsutredning och dess mål

Med arbetsplatsutredning avses identifiering och utvärdering av de risker och men för hälsan som arbetet, arbetsmiljön eller arbetsgemenskapen medför samt framläggande av förslag till fortlöpande utveckling av arbetsmiljön och arbetsgemenskapen, förebyggande och bekämpning av konstaterade hälsorisker samt bevarande och främjande av arbets- och funktionsförmågan.

7 §

Utförande av arbetsplatsutredning

En arbetsplatsutredning skall göras för utarbetande av en verksamhetsplan då företagshälsovården inleds, för ändring eller granskning av planen då arbetsförhållandena på ar-

betsplatsen förändras väsentligt eller vid de tidpunkter som fastställs i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Med hjälp av arbetsplatsutredningen utreds och vidtas de åtgärder som följer av 4 § med hjälp av metoder enligt 5 § i samarbete med olika parter på arbetsplatsen.

I den handling som görs upp utgående från arbetsplatsutredningen skall anges de slutsatser som grundar sig på de faktorer i arbetsförhållandena som inverkar på hälsan samt förslag till behövliga åtgärder.

8 §

Hälsundersökning och dess syfte

Med hälsundersökning avses undersökning av hälsotillståndet samt arbets- och funktionsförmågan som görs med hjälp av kliniska undersökningar eller andra ändamålsenliga och tillförlitliga metoder samt utredning av hälsotillståndet med hänsyn till främjandet av hälsan.

Syftet med hälsundersökningen är att:

- 1) identifiera symtomen på yrkesbetingade sjukdomar och vidta behövliga åtgärder för att förebygga dem,
- 2) bedöma, upprätthålla och främja arbetstagarens hälsa samt arbets- och funktionsförmåga och ge akt på de faktorer som inverkar på dem,
- 3) skaffa information om arbetet, arbetsförhållandena och hur arbetsgemenskapen fungerar,
- 4) ge information om risker och men för hälsan i samband med arbetet samt rådgivning om sunda och säkra arbetssätt som innefattar handledning i användningen av personlig skyddsutrustning samt
- 5) utreda behovet av nödvändig vård och rehabilitering i ett så tidigt skede som möjligt samt hänvisa till vård och rehabilitering.

9 §

Hälsundersökningens innehåll

Hälsundersökningens innehåll varierar beroende på de krav arbetet ställer, exponeringen och arbetstagarens egenskaper.

Vid planeringen av hälsundersökningens innehåll och de metoder som skall användas skall dessutom beaktas de omständigheter som nämns i 4 §, tidigare exponering samt arbetstagarens exponering för andra faktorer än sådana som har direkt samband med arbetet och förhållandena på arbetsplatsen.

10 §

Utförande av hälsundersökning

En hälsundersökning skall, om undersökningen inte skall göras med stöd av någon annan lag, göras:

- 1) när en arbetstagare placeras i arbetsuppgifter som medför särskild fara för ohälsa eller olycksfall eller när arbetsuppgifterna annars förutsätter det,
- 2) när en arbetstagare utför arbetsuppgifter som medför särskild fara för ohälsa eller olycksfall,
- 3) när arbetstagarens ålder, kön, fysiologiska tillstånd och de risker och men för hälsan som arbetet medför förutsätter det,
- 4) när arbetsskift som avviker från de normala eller nattarbete förutsätter det,
- 5) när hälsoeffekter av nya ämnen eller metoder som skall tas i bruk förutsätter det,
- 6) vid behov för att konstatera arbetstagarens hälsotillstånd också efter det att exponeringen upphört,

- 7) på grund av de särskilda krav på hälsan som arbetet ställer,
- 8) vid behov när arbetsuppgifterna förändras väsentligt eller efter behov i olika skeden av arbetslivet, samt
- 9) i samband med sjukperioder när arbetstagarens hälsotillstånd och arbetsförmåga förutsätter det.

11 §

Uppföljning och främjande av handikappade arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet samt hänvisning till rehabilitering

Arbetsgivaren skall genom att anlita yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården i enlighet med 12 § 1 mom. 5 punkten lagen om företagshälsovård följa upp och främja möjligheterna för en arbetstagare som på grund av sjukdom, lyte eller skada är handikappad att klara sig i arbetet. Åtgärderna skall inriktas på den handikappade arbetstagarens arbete, arbetsredskap, arbetsmiljö, arbetsgemenskap, arbetstagarens yrkeskunskande och hälsa samt vid behov arbetsarrangemangen. Om en handikappad arbetstagares arbetsförmåga inte i tillräcklig utsträckning kan stödas genom företagshälsovården och arrangemangen på arbetsplatsen, skall arbetstagaren få råd i frågor som gäller rehabilitering eller hänvisas till vård eller medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering.

Lämpliga åtgärder för bevarande och återställande av en arbetstagares arbetsförmåga skall vidtas så tidigt som möjligt när risk för arbetsoförmåga föreligger. Vid bevarande och återställande av arbetsförmågan skall de omständigheter som nämns i 1 mom. beaktas.

12 §

Råd och vägledning

Information, råd och vägledning skall ges:

- 1) om företagshälsovårdens mål och innehåll då verksamheten inleds och i olika skeden av verksamheten,
- 2) om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och på arbetsplatsen, deras betydelse och skydd för dem samt om förstahjälsarrangemangen,
- 3) om sunda och säkra arbetsmetoder då arbetet inleds och vid behov under arbetets gång,
- 4) om yrkessjukdomar och olycksfall i arbetet samt förebyggande av dem,
- 5) om annan ohälsa i samband med arbetet,
- 6) om förbättrande av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen samt upprätthållande och främjande av arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga i olika skeden av arbetslivet,
- 7) om förebyggande av rusmedelsmissbruk och tidig identifiering av arbetstagare med rusmedelsproblem samt om vård och hänvisning till vård,
- 8) om risker och men för hälsan som hänför sig till arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arbetstiderna samt förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem samt om hur de kan hållas under kontroll,
- 9) om förebyggande av fysiskt och psykiskt våld i samband med arbetet och hur det kan hållas under kontroll samt
- 10) då risk för arbetslöshet föreligger.

De omständigheter som avses i 1 mom. skall beaktas då en utredning om arbetstagarens arbetsbelastning ges.

Då råd och vägledning ges skall företagshälsovården för sin del beakta den rådgivning gällande skydd i arbete och arbetshygien som hänför sig till introduktionen i arbetet och arbetshandledningen.

13 §

Bevarande av arbetsförmågan

Verksamheten för bevarande av arbetsförmågan enligt 3 § 1 mom. 2 punkten lagen om företagshälsovård skall i första hand genomföras med interna åtgärder på arbetsplatsen.

Vid planeringen och vidtagandet av de åtgärder på arbetsplatsen som grundar sig på 12 § 1 mom. 1-9 punkten lagen om företagshälsovård skall stödandet och främjandet av arbetsförmågan samt förebyggandet av risker och men för hälsan beaktas.

14 §

Förstahjälpsberedskap

Företagshälsovården skall delta i ordnandet av första hjälpen enligt 36 § lagen om skydd i arbete (299/1958).

I arbetsplatsutredningen skall behovet av förstahjälpsberedskap bedömas. Vid planeringen skall behovet av färdigheter i första hjälpen och av förstahjälpsutrustning samt de särskilda krav arbetsplatsen ställer beaktas. Planeringen skall ske i samarbete enligt 12 § 2 mom. lagen om företagshälsovård och vid behov tillsammans med företrädare för befolkningsskyddsorganisationerna och organisationerna inom räddningsväsendet. Förstahjälpsberedskapen vid storolyckor skall beaktas i planeringen.

Ordnande av första hjälpen omfattar även behövlig rådgivning och vägledning för att psykiska reaktioner som beror på arbetet eller arbetssituationen skall kunna hållas under kontroll.

15 §

Utvärdering och uppföljning av verksamhetens kvalitet och effekter

Företagshälsovårdens kvalitet skall utvärderas genom uppföljning av:

- 1) åtgärdernas effekter i arbetsmiljön och arbetsgemenskapen,
- 2) arbetstagarnas exponering, olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar,
- 3) arbetstagarnas hälsotillstånd, arbetsförmåga och sjukfrånvaro,
- 4) företagshälsovårdens egna verksamhetsmetoder,
- 5) hur målen uppnås och åtgärdsförslagen genomförs, samt
- 6) kundtillfredsställelsen.

3 kap.

Utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården

16 §

Läkare inom företagshälsovården

En heltidsanställd legitimerad läkare inom företagshälsovården skall vara specialist i företagshälsovård. Som heltidsanställd anses den som i genomsnitt arbetar 20 timmar eller mera i veckan i uppgifter inom företagshälsovården.

En deltidsanställd legitimerad läkare inom företagshälsovården skall ha slutfört utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården.

Vad som bestäms i 1 och 2 mom. tillämpas inte på läkare i specialiseringstjänstgöring, utan därom föreskrivs särskilt i förordningen om specialläkarexamen (678/1998).

17 §

Hälsovårdare inom företagshälsovården

En heltidsanställd legitimerad hälsovårdare inom företagshälsovården skall ha behörighet som hälsovårdare och ha slutfört specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkeshögskola eller utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården.

Som heltidsanställd anses den som i genomsnitt arbetar 20 timmar eller mera i veckan i uppgifter inom företagshälsovården.

18 §

Sakkunniga inom företagshälsovården

Med sakkunnig avses den som har:

- 1) behörighet som legitimerad fysioterapeut och som har slutfört specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkeshögskola eller utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från sakkunnigverksamhetens inledande,
- 2) behörighet som legitimerad psykolog och som har slutfört utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från sakkunnigverksamhetens inledande, eller
- 3) lämplig högskoleexamen eller annan motsvarande tidigare examen inom området för arbetshygien, ergonomi, teknik, jordbruk, arbetsseende, kost och näring, talterapi eller idrott och tillräckliga kunskaper i företagshälsovård, varmed avses tilläggsutbildning i företagshälsovård som omfattar minst en studievecka enligt social- och hälsovårdsministeriets anvisningar.

19 §

Uppföljning av utbildningen

Social- och hälsovårdsministeriet skall följa anlitandet av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården samt deras utbildning och göra en utvärdering därav då två år har förflutit från förordningens ikraftträdande.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2002.

Genom denna förordning upphävs statsrådets beslut av den 27 oktober 1994 om företagshälsovård vilken stadgats såsom arbetsgivares skyldighet samt om företagshälsovård för företagare och andra som utför eget arbete (950/1994) och social- och hälsovårdsministeriets beslut av den 12 december 1994 om företagshälsovård vilken stadgats såsom arbetsgivares skyldighet samt om företagshälsovård för företagare och andra som utför eget arbete (1348/1994).

STATSRÅDETS FÖRORDNING

om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001)

1 §

Tillämpningsområde

En arbetsgivare skall på egen bekostnad för en arbetstagare eller någon annan person, på vilken lagen om skydd i arbete (299/1958) tillämpas, på det sätt som bestäms i denna förordning ordna hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa.

2 §

Särskild fara för ohälsa

Särskild fara för ohälsa förorsakas av sådana arbetsförhållanden där en fysikalisk, kemisk eller biologisk faktor sannolikt kan vålla sjukdom, för stor exponering eller fara för fortplantningsförmågan. Även nattarbete och särskild risk för våld i arbetet kan förorsaka särskild fara för ohälsa.

3 §

Utredande av förekomsten av särskild fara för ohälsa och behovet av hälsoundersökningar

När frågan om behovet av hälsoundersökningar och längden av intervallerna mellan dem prövas på grundval av en arbetsplatsutredning och andra tillgängliga uppgifter samt den exempel-förteckning som har fogats till denna förordning, skall beaktas:

- 1) tidigare medicinsk erfarenhet av förekomsten av fall av ohälsa inom den berörda branschen eller på den aktuella arbetsplatsen,
- 2) farligheten hos kemiska ämnen, som används i arbetet eller uppkommer eller förekommer i arbetet eller arbetsmiljön eller hos fysikaliska eller biologiska faktorer, exponeringens nivå, längd och periodicitet samt tidigare exponering,
- 3) resultat av arbetshygieniska mätningar samt
- 4) inom medicinen eventuellt allmänt godkända metoder för genomförandet av undersökningar för att en skada eller exponeringsnivån skall kunna påvisas.

4 §

Hälsoundersökning

Sådana hälsoundersökningar som avses i denna förordning är kliniska undersökningar som görs av läkare samt andra kompletterande undersökningar, undersökningar eller delar av undersökningar samt funktionstest och exponeringsmätningar som gjorts under en läkares övervakning.

Avsikten är att den första undersökningen skall göras innan sådant arbete som medför särskild fara för ohälsa påbörjas. Undersökningen skall dock göras senast inom en månad efter att arbetet har påbörjats.

Under arbetets gång skall periodiska undersökningar i allmänhet göras med 1-3 års mellanrum i enlighet med exempel-förteckningen och denna förordning, om det inte av särskilda skäl är nödvändigt att undersökningar görs oftare eller om inte annat följer av en sådan föreskrift av arbetarskyddsmyndigheten som avses i 7 §.

Då ett arbetsförhållande upphör på grund av byte av arbetsplats, arbetslöshet eller pensionering skall ordnande av hälsoundersökning vid avgången från arbetet övervägas agensvis. Sådana agenser är exempelvis ämnen som föranleder risk för cancersjukdom. I samband med en sådan undersökning skall en arbetstagare som avgår från arbetet informeras om behovet av fortsatta hälsoundersökningar.

5 §

Syftet med undersökningarna

Med hjälp av hälsoundersökningarna skall:

- 1) hälsoriskerna i arbetsförhållandena identifieras och information skaffas fram för att bekämpningsåtgärder skall kunna vidtas,
- 2) arbetstagarens exponering samt sådana ändringar i funktionsförmågan och hälsotillståndet som sannolikt förorsakas av denna utredas,
- 3) utredas vilka verkningar hälsotillståndet eller förändringarna i hälsotillståndet har på arbetstagarens lämplighet för arbetet,
- 4) arbetstagaren informeras om hälsoriskerna i arbetet och anvisningar ges om bekämpningen av olägenheterna,
- 5) arbetstagaren hänvisas till undersökningar och vård när yrkessjukdom misstänks och
- 6) verkningarna av arbetarskyddsåtgärder och av andra ändringar följas.

På grundval av de uppgifter som de periodiska undersökningarna ger skall strävan alltid vara att i arbeten som medför fara för ohälsa eliminera denna fara samt förebygga eller bekämpa den fara som arbetstagaren utsätts för.

6 §

Utlämnande av uppgifter

Om utlämnande av uppgifter inom företagshälsovården bestäms i 4 kap. lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Det är ändamålsenligt att periodvis utgående från den information hälsoundersökningarna ger göra en sammanställning av sådana eventuella hälsoeffekter om vilka skall informeras på behörigt sätt.

Om läkarens anmälningsskyldighet när en yrkessjukdom eller något annat av arbetet föranlett sjukligt tillstånd konstateras vid undersökningen, bestäms i 22 § 2 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973).

7 §

Övervakning av verkställighetsskyldigheten

Särskilda bestämmelser finns om ordnande av sådana undersökningar som avses i denna förordning liksom om arbetarskyddsmyndighetens behörighet att bestämma att för bedömning av särskild fara för ohälsa nödvändiga arbetshygieniska mätningar och andra utredningar skall utföras.

8 §

Exempelförteckning

En exempelförteckning över faktorer som medför särskild fara för ohälsa har fogats till denna förordning och skall beaktas då undersökningar ordnas.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2002.

Genom denna förordning upphävs statsrådets beslut av den 30 december 1992 om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1672/1992).

Exempelförteckning över faktorer som medför särskild fara för ohälsa

Exempelförteckningen är inte täckande och särskild fara för ohälsa kan även förorsakas av andra än sådana faktorer som nämns i denna förteckning och med dem jämförbara faktorer. Vid prövningen av behovet av undersökningar skall även en eventuell exponering för flera faktorer och olika faktorerers samverkan beaktas.

Fysikaliska faktorer

1. Buller
2. Vibration som drabbar händerna
3. Tryckväxlingar (dykningsarbete samt andra arbeten vid övertryck, såsom vård i tryckkammare)
4. Joniserande strålning
Exponeringen för joniserande strålning kontrolleras i första hand med stråldosmätare i enlighet med strålskyddslagen (592/1991) och strålskyddsförordningen (1512/1991) samt de föreskrifter som meddelas med stöd av dem. Anvisningar om hälsoundersökningar av arbetstagare som exponeras för joniserande strålning meddelas av Strålsäkerhetscentralen.
5. Icke-joniserande strålning
Laserstrålning och annan optisk strålning.
Strålning som har en irradians som är skadlig för ögonen i arbete där tekniska förebyggande åtgärder inte till fullo kan säkerställas.
6. Temperaturförhållanden som avviker från det normala
Kall- och hetarbete

Kemiska faktorer

1. Metaller
Aluminium och dess föreningar
Barium och dess föreningar
Beryllium och dess föreningar
Kvicksilver och dess föreningar
Silver och dess föreningar
Kadmium och dess föreningar
Kobolt och dess föreningar
Krom och dess föreningar
Bly och dess föreningar
Mangan och dess föreningar
Nickel och dess föreningar
Platina och dess föreningar
Zink och dess föreningar
Tenn och dess föreningar
Vanadin och dess föreningar
Volfram och dess föreningar.
2. Metalloider
Arsenik och dess föreningar
Antimon och dess föreningar
Fosfor och dess föreningar
Grafit

- Halogener och deras oorganiska föreningar, såsom klor, kloridoxid och klorväte; fluor, fluorväte, fluorer och fluorpolymerernas sönderfallsprodukter samt brom, jod och deras oorganiska föreningar
- Persulfater, som såsom ammonium- och kaliumpersulfat
- Svavelföreningar, som såsom svaveldioxid, svavelsyra, koldisulfid och svavelväte
- Selen och dess föreningar
- Cyanföreningar, såsom cyanväte, cyanider och nitriler
3. Oorganiska gaser (utöver ovan nämnda)
 - Fosgen
 - Kolmonoxid
 - Kvävets oxider
 - Ozon
 4. Kolväten och deras blandningar och derivat
 - Alifatiska kolväten, såsom n-hexan och 1,3-butadien
 - Alicykliska kolväten, såsom terpenier och cyklohexan
 - Aromatiska kolväten, såsom bensen, toluen, xilen, styren och polycykliska aromatiska kolväten
 - Halogenderivat av kolväten, såsom koltetraklorid, kloroform, 1,2-diklorethan, tetraklorethan, tri- och tetrakloretylen, 1,1,1-triklorethan, metylenklorid samt kolväten som innehåller fluor, såsom freoner och HCFC-föreningar, polyklorerade bifenyler (PCB) och vinylklorid
 - Nitro-, amino- och amidoderivat av kolväten, såsom trinitrotoluen, anilin, naftylaminer, bensidin, etanolaminer och trietylamin samt dimetylformamid
 5. Nitroglykol och nitroglycerin
 6. Alkoholier och glykoler
 - Metanol, isopropanol och butanol
 7. Fenoler och deras derivat, såsom fenol, pyrokatekol, resorcinol, pyrogallol, kresol, butylfenol och pikrinsyra eller trinitrofenol
 8. Ketoner, såsom aceton, metyletylketon, metylisobutylketon och hydrokinon
 9. Etrar, estrar och epoxider
 - Etrar och glykoletrar (cellosolver), såsom metoxi- och etoxietanol
 - Estrar och cellosolvestrar, såsom etylacetat och cellosolvacetater
 - Epoxider, såsom etylenoxid
 10. Aldehyder, såsom formaldehyd och glutardialdehyd
 11. Organiska syror och syraanhydrider, såsom myrsyra, ftalsyraanhydrid, maleinsyraanhydrid och trimellitsyraanhydrid
 12. Andra kemiska agenser
 - 12.1. Bekämpningsmedel
 - Bekämpningsmedel mot växtsjukdomar, såsom imazalil, karboxin, maneb, mankozeb och tiram
 - Bekämpningsmedel mot ogräs, såsom klorerade fenoxisyror, triaziner och glyfosat
 - Tillväxtreglerande ämnen, såsom klormekvat
 - Biocider som används för bekämpning av skadedjur, såsom nikotin, organofosfater, organiska klorföreningar, karbamater, pyretriner och syntetiska pyretroider
 - Om hälsoundersökningar som gäller hantering och spridning av bekämpningsmedel i skogsarbete bestäms i statsrådets beslut om tillämpning av lagen om skydd i arbete på hantering och spridning av bekämpningsmedel i skogsarbete (538/1989).
 - 12.2. Skyddskemikalier; träskydds-, slembekämpningsmedel, såsom etylhexansyra jämte

derivat, isotiazolinoner, organiska tennföreningar, tiocyanmetyltiobensoat och trimetylkosammoniumklorid samt väteperoxid

12.3. Plaster och konsthartser samt vid deras framställning använda ämnen och därvid alstrade mellanprodukter, såsom organiska peroxider, aminer, organiska syraanhydrider, ftalater, epoxiföreningar, polyamider, isocyanater, akrylater och fenolhartser samt akrylamid

12.4. Naturhartser, såsom kolofoniumharts, tallharts, naturgummi(latex)

12.5. Reaktivfärgämnen och dispersa färgämnen

12.6. Antibiotika

12.7. Läkemedel mot cancer

12.8. Övriga läkemedelssubstanser

13. Damm

13.1. Kvarts och andra kristallina former av kiseldioxid

13.2. Asbest och andra silikatfibrer (såsom erionit) som har en liknande sammansättning och som utgör en fara för hälsan

13.3. Keramiska fibrer

13.4. Organiskt damm, såsom mjöldamm, trädamm, pälsdamm och annat epiteldamm av djur, enzymdamm, råkaffedamm, rålindamm, råbomullsdamm, fiskmjölsdamm, foderjästdamm och torrmjölsdamm

14. Tobaksrök i omgivningen

15. Andra än ovan nämnda kemikalier som medför risk för cancersjukdom och som avses i arbetsministeriets beslut om cancerframkallande agenser (838/1993).

Biologiska faktorer

Bakterier och virus, sporer av svamp och mögel samt andra biologiskt aktiva ämnen som dessa frigör

Nattarbete

Särskild risk för våld i samband med arbete

Såsom arbete som fångvaktare, polis och nattvakt

ARBETARSKYDDSLAG (738/2002)

1 kap.

Lagens syfte och tillämpningsområde

1 §

Syfte

Syftet med denna lag är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa, nedan **hälsa**, som beror på arbetet och arbetsmiljön.

2 §

Lagens allmänna tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av arbetsavtal samt på arbete som utförs i tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentligrättslig anställning.

Lagen tillämpas inte på sedvanliga fritidsaktiviteter eller professionell idrottsutövning.

Denna lag är förpliktande för arbetsgivare och arbetstagare som är parter i ett rättsförhållande enligt 1 mom., på det sätt som bestäms nedan.

Utöver bestämmelserna i denna lag skall det som bestäms särskilt om arbetarskyddet i specificerat arbete iakttas.

3 §

Lagens tillämpning på hyrt arbete

Den som under sin ledning och övervakning använder arbetskraft som är anställd hos någon annan (**hyrt arbete**) är under arbetet skyldig att iaktta denna lags bestämmelser om arbetsgivare.

Innan ett arbete inleds skall den som tar emot arbetet tillräckligt noga ange vilka krav på yrkeskompetens det hyrda arbetet ställer och vilka särdrag som ingår i arbetet samt informera den hyrda arbetstagarens arbetsgivare om detta. Denne skall informera arbetstagaren om dessa omständigheter och särskilt försäkra sig om att arbetstagaren har adekvat yrkeskompetens och tillräcklig erfarenhet och är lämplig för arbetet.

Den som tar emot arbetet skall särskilt se till att arbetstagaren introduceras i arbetsuppgifterna och förhållandena på arbetsplatsen och i arbetarskyddet samt vid behov ge arbetstagaren information om hur samarbetet och informationen inom arbetarskyddet samt företagshälsovården är ordnade.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om vilka skyldigheter enligt 2 och 3 mom. som gäller för mottagaren av arbete och den hyrda arbetstagarens arbetsgivare.

4 §

Andra arbeten som hör till tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas utöver det som avses i 2 § också på:

- 1) elevers och studerandes arbete i samband med utbildningen,
- 2) arbete som utförs av personer som deltar i arbetskraftspolitiska åtgärder,
- 3) arbete som sammanhänger med rehabilitering och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte,
- 4) arbete som utförs av personer som avtjänar straff,
- 5) arbete och arbetsverksamhet för personer som vårdas eller förvaras på vårdinrättningar eller andra motsvarande inrättningar,
- 6) arbete som utförs av värnpliktiga och av kvinnor som fullgör frivillig militärtjänst, med de begränsningar som anges i 6 §,
- 7) arbete som utförs av dem som fullgör civiltjänst,
- 8) arbete som utförs av personer som frivilligt deltar i räddningsverksamhet som ankommer på avtalsbrandkårer, och
- 9) annat arbete enligt vad som bestäms särskilt.

De som låter utföra arbete som avses i 1 mom. och andra som ordnar verksamhet som avses i momentet skall i arbete eller verksamhet under dem iaktta vad som i denna lag bestäms om arbetsgivare. På dem som utför sådant arbete eller deltar i sådan verksamhet skall då tillämpas vad som i denna lag bestäms om arbetstagare. När en elev eller studerande som avses i 1 mom. 1 punkten i anslutning till studierna utför arbete eller deltar i arbetspraktik eller praktisk arbetslivsorientering på en arbetsplats utanför läroanstalten, skall på skyldigheterna för läroanstalten och mottagaren av arbetet tillämpas vad som i 3 § bestäms om hyrt arbete.

5 §

Lagens tillämpning på arbete i arbetstagarens eller någon annans hem

Denna lag tillämpas också på arbete som en arbetstagare enligt avtal utför hemma eller på något annat ställe som han eller hon själv väljer, i arbetsgivarens hem eller på arbetsgivarens anvisning i någon annan persons hem eller under förhållanden i anslutning därtill. När de skyldigheter som anges i 9, 10 och 12 § samt i 3 och 5 kap. fullgörs skall begränsningarna i arbetsgivarens verksamhetsmöjligheter med avseende på arbetet och arbetsförhållandena beaktas. Även då skall arbetsgivaren iaktta vad som i denna lag bestäms om användning i arbetet av maskiner, arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och andra anordningar samt ämnen som är farliga eller skadliga för hälsan.

6 §

Begränsning av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på militära övningar och militär utbildning enligt utbildningsprogram som antecknats i tjänstgöringsprogrammet eller annars bestäms särskilt eller på arbete i omedelbar anslutning därtill som anställda hos försvarsmakten eller gränsbevakningsväsendet, värnpliktiga och personer som fullgör frivillig militärtjänst för kvinnor eller frivillig försvarsutbildning utför på order av eller i tjänstgöring vid försvarsmakten eller gränsbevakningsväsendet, när det huvudsakliga syftet är att träna de särskilda färdigheter som behövs inom militär verksamhet.

7 §

Tillämpning av lagen i vissa andra fall

Denna lag tillämpas också på:

- 1) den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten, andra arbetsgivare och egenföretagare på en gemensam arbetsplats, på det sätt som bestäms i 49-51 och 53 §,

- 2) huvudentreprenören eller den byggherre eller någon annan person som leder eller övervakar byggprojekt på en gemensam arbetsplats, på det sätt som bestäms i 52 §,
- 3) avvärijande av gemensamma risker i vissa fall, på det sätt som bestäms i 54 §,
- 4) arbetsgivare som låter utföra frivilligt arbete, på det sätt som bestäms i 55 §,
- 5) projekterare, på det sätt som bestäms i 57 §,
- 6) dem som installerar maskiner, redskap eller andra anordningar, på det sätt som bestäms i 58 §,
- 7) dem som utför idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar, på det sätt som bestäms i 59 §,
- 8) dem som sänder och lastar gods, på det sätt som bestäms i 60 §,
- 9) dem som äger eller innehar eller hyr ut byggnader, på det sätt som bestäms i 61 §, och
- 10) hamninnehavare, skeppsredare, fartygsbefälhavare och andra som har hand om fartyg, på det sätt som bestäms i 62 §.

2 kap. Arbetsgivarens allmänna skyldigheter

8 § Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt

Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte skall arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Som faktorer som begränsar omsorgspliktens omfattning beaktas situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, och enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med alla befogade försiktighetsåtgärder.

Arbetsgivaren skall planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena. Härvid skall i mån av möjlighet följande principer iakttas:

- 1) uppkomsten av risker och olägenheter förhindras,
- 2) risker och olägenheter undanröjs eller, om detta inte är möjligt, ersätts med sådant som är mindre farligt eller skadligt,
- 3) gemensamma arbetarskyddsåtgärder prioriteras framför individriktade skyddsåtgärder, och
- 4) teknikens utveckling och utvecklingen av andra tillgängliga metoder beaktas.

Arbetsgivaren skall fortgående ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten. Arbetsgivaren skall också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet.

Arbetsgivaren skall se till att åtgärder som gäller säkerhet och hälsa beaktas i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation.

9 § Verksamhetsprogram för arbetarskyddet

Arbetsgivaren skall för den verksamhet som behövs för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga ha ett program som omfattar behoven av att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön (**verksamhetsprogram för arbetarskyddet**). De mål för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetsförmågan som kan härledas ur verksamhetsprogrammet skall beaktas vid utvecklandet av arbetsplatsen och i planeringen, och de skall behandlas tillsammans med arbetstagarna eller företrädare för dem.

10 §

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Arbetsgivaren skall med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, när de inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Härvid skall bland annat beaktas:

- 1) risken för olycksfall och annan förlust av hälsan med särskild uppmärksamhet på de risker och olägenheter enligt 5 kap. som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,
- 2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar samt risksituationer som förekommit,
- 3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,
- 4) belastningen i arbetet, och
- 5) eventuell fara för den reproduktiva hälsan.

Om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap för den verksamhet som avses i 1 mom., skall han anlita utomstående sakkunniga. Arbetsgivaren skall försäkra sig om att den sakkunnige har tillräcklig kompetens och andra förutsättningar för att utföra uppdraget på ett korrekt sätt. Bestämmelser om anlåtande av sakkunniga och yrkesutbildade personer inom företagshälsovården samt om arbetsplatsutredning finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Arbetsgivaren skall inneha den utredning och bedömning som avses i 1 mom. Utredningen och bedömningen skall ses över när förhållandena ändras väsentligt och även i övrigt uppdateras.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om när utredningen och bedömningen skall upprättas i skriftlig eller någon annan verifierbar form, om innehållet och om sakens behandling på en arbetsplats. Härvid skall beaktas arbetsgivarens bransch, verksamhetens art och de olägenheter och risker som sammanhänger därmed samt arbetsplatsens storlek.

11 §

Arbete som medför särskild fara

Om den bedömning av riskerna i arbetet som avses i 10 § visar att arbetet kan medföra särskild fara för olycksfall eller sjukdom, får detta arbete utföras endast av en arbetstagare som är kompetent och som med avseende på sina personliga förutsättningar lämpar sig för arbetet eller av en annan arbetstagare som står under en sådan arbetstagares direkta övervakning. Andra personers tillträde till riskområdet skall förhindras genom nödvändiga åtgärder.

Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en gravid arbetstagare eller fostret och riskfaktorn inte kan elimineras, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till arbetsuppgifter som lämpar sig för henne.

12 §

Planeringen av arbetsmiljön

Vid planeringen av de konstruktioner, arbetslokaler, arbetsmetoder och produktionsmetoder som kommer att ingå i arbetsmiljön samt av användningen av de maskiner, arbetsredskap och andra anordningar samt hälsofarliga ämnen som är avsedda att användas i arbetet skall arbetsgivaren se till att deras verkningar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa beaktas och att de är lämpliga för det planerade ändamålet. Vid utredningen och bedömningen av risker och olägenheter skall 10 § 1 mom. iakttas i tillämpliga delar.

I samband med planeringen skall det säkerställas att de omständigheter som planeringen gäller kommer att motsvara de krav som ställs i denna lag. I arrangemangen skall vid

behov beaktas personer med funktionshinder och andra arbetstagare i fråga om vilka utförande av arbetet samt hälsan och säkerheten i arbetet även i övrigt förutsätter särskilda åtgärder.

Om den planering som avses i 1 mom. ges i uppdrag åt en utomstående projekterare, skall arbetsgivaren ge projekteraren tillräckliga uppgifter om den arbetsplats som är föremål för planeringen.

13 §

Planeringen av arbetet

Vid planeringen och dimensioneringen av arbetet skall arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar beaktas för att de olägenheter eller risker som belastningen i arbetet medför för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa skall kunna undvikas eller minskas.

14 §

Undervisning och handledning för arbetstagarna

Arbetsgivaren skall ge arbetstagarna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet:

- 1) får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbets sätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk,
- 2) ges undervisning och handledning i syfte att förhindra olägenheter och risker i arbetet samt för att undvika olägenheter eller risker som arbetet medför för säkerheten eller hälsan,
- 3) ges undervisning och handledning med tanke på reglerings-, rengörings-, service- och reparationsarbeten samt störningar och exceptionella situationer, och
- 4) vid behov ges kompletterande undervisning och handledning.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den undervisning och handledning som skall ges arbetstagare och om skriftliga instruktioner samt om de yrken eller uppgifter där det krävs särskild behörighet och om hur denna behörighet skall påvisas. Som bevis på behörighet godkänns även en examen som avlagts utomlands eller ett intyg eller något annat dokument över utbildning i enlighet med vad som bestäms i lagen om genomförande av en generell ordning för erkännande av examina inom Europeiska gemenskapen (1597/1992) eller bestäms i internationella avtal som är bindande för Finland.

15 §

Tillhandahållande av personlig skyddsutrustning, hjälpmedel och andra anordningar

Arbetsgivaren skall skaffa och till arbetstagarens förfogande ställa ändamålsenlig personlig skyddsutrustning som uppfyller de krav som anges särskilt, om fara för olycksfall eller sjukdom inte kan undvikas eller begränsas tillräckligt genom åtgärder som omfattar arbetet eller arbetsförhållandena.

Arbetsgivaren skall skaffa och till arbetstagarens förfogande ställa hjälpmedel eller annan utrustning när arbetets art, arbetsförhållandena eller ett ändamålsenligt utförande av arbetet förutsätter det och det är nödvändigt för att undvika fara för olycksfall eller sjukdom.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om bedömningen av de risker i arbetsförhållandena som förutsätter användning av personlig skyddsutrustning, om definitionen av användning av utrustningen och om användningsförhållandena samt om de egenskaper som krävs av utrustningen och om andra krav i anslutning till användningen av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen.

16 §

Arbetsgivarens ställföreträdare

Arbetsgivaren kan som sin företrädare utse en annan person (**arbetsgivarens ställföreträdare**) för att sköta de uppgifter som arbetsgivaren har enligt denna lag. Ställföreträdarens uppgifter skall anges tillräckligt exakt med beaktande av arbetsgivarens bransch, arbetets eller verksamhetens art och arbetsplatsens storlek. Arbetsgivaren skall se till att ställföreträdaren har tillräcklig kompetens, har fått tillräcklig introduktion i sina uppgifter och även i övrigt har de förutsättningar som behövs för att sköta de uppgifter som avses här.

3 kap.

Samarbete

17 §

Samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagarna skall tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren skall i tillräckligt god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bedömningar och andra utredningar och planer som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren skall också se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt och i tillräckligt god tid mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller företrädare för dem.

Arbetstagarna skall för sin del samarbeta med arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare för att målen enligt denna lag skall nås. Arbetstagarna har rätt att lägga fram förslag om säkerheten och hälsan på arbetsplatsen och om andra frågor som avses i 2 mom. för arbetsgivaren och få respons på förslagen.

4 kap.

Arbetstagarnas skyldigheter och rätt att vägra utföra arbete

18 §

Arbetstagarnas allmänna skyldigheter

Arbetstagarna skall iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter. Arbetstagarna skall även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa.

Varje arbetstagare skall även i sitt arbete i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

Arbetstagaren skall på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

19 §

Avlägsnande och anmälan av fel och bristfälligheter

En arbetstagare skall utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om fel och bristfälligheter som han eller hon upptäckt i arbetsförhållanden eller arbetsme-

toder, maskiner, andra arbetsredskap, personlig skyddsutrustning eller andra anordningar och som kan medföra olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. Arbetstagaren skall i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet och sina möjligheter avlägsna fel och bristfälligheter som han eller hon upptäckt och som orsakar uppenbar fara. Arbetstagaren skall göra en anmälan som avses ovan även i det fall att han eller hon har avlägsnat eller rättat till felet eller bristfälligheten.

Arbetsgivaren skall å sin sida informera den arbetstagare som gjort anmälan och arbetarskyddsfullmäktigen om vilka åtgärder som har vidtagits eller som kommer att vidtas med anledning av det som kommit fram.

En anmälan som avses i 1 mom. skall i arbete som arbetstagaren utför i en i 5 § avsedd annan persons hem eller under därmed jämförbara förhållanden om möjligt även göras till den som äger eller innehar denna arbetslokal.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om innehållet i arbetstagarens anmälningsskyldighet och om anmälningsförfarandet.

20 §

Lämpliga arbetskläder och användning av personlig skyddsutrustning

Arbetstagarna skall omsorgsfullt och i enlighet med anvisningarna använda och sköta den personliga skyddsutrustning och utrustning av annat slag som arbetsgivaren gett dem i enlighet med 15 §. Arbetstagarna skall i sitt arbete använda sådana ändamålsenliga kläder som inte medför någon fara för olycksfall.

21 §

Användning av arbetsredskap och farliga ämnen

Arbetstagarna skall i enlighet med de bruksanvisningar och andra anvisningar som arbetsgivaren meddelat samt även i övrigt i enlighet med sin yrkesskicklighet och arbetserfarenhet använda maskiner, arbetsredskap och andra anordningar samt deras säkerhets- och skyddsanordningar på ett korrekt sätt. Vid användningen och hanteringen av farliga ämnen skall arbetstagarna iakttä säkerhetsanvisningarna.

22 §

Användning av säkerhets- och skyddsanordningar

Säkerhets- och skyddsanordningar som monterats på en maskin, ett arbetsredskap eller någon annan anordning eller i en byggnad får inte utan särskilda skäl avlägsnas eller kopplas ur. Om arbetstagaren på grund av arbetet blir tvungen att tillfälligt ta en säkerhets- eller skyddsanordning ur bruk, skall han eller hon återställa den eller koppla på den så snart som möjligt.

23 §

Arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete

Om ett arbete medför allvarlig fara för arbetstagarens eller andra arbetstagares liv eller hälsa, har arbetstagaren rätt att vägra utföra arbetet.

Arbetsgivaren eller dennes företrädare skall så snart som möjligt underrättas om att arbetet inte utförs. Rätten att vägra utföra arbete kvarstår till dess arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna eller annars sett till att arbetet kan utföras tryggt.

En vägran att utföra arbete får inte inskränka utförandet av arbete i större utsträckning än vad som är nödvändigt med hänsyn till säkerheten och hälsan i arbetet. Vid vägran att utföra arbete skall det ses till att den fara som vägran eventuellt medför blir så ringa som möjligt.

Om en arbetstagare i enlighet med denna paragraf vägrar utföra ett arbete, är han eller hon inte skyldig att ersätta den skada som vägran orsakar.

5 kap.

Närmare bestämmelser om arbete och arbetsförhållanden

Bestämmelser om ergonomi, fysisk, psykisk och social belastning och vissa andra faror i arbetet

24 §

Ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser

Konstruktionerna på de platser där arbetet utförs och de arbetsredskap som används skall väljas, dimensioneras och placeras på ett ergonomiskt ändamålsenligt sätt med beaktande av arbetets art och arbetstagarens förutsättningar. De skall i mån av möjlighet kunna ställas in och ordnas så samt ha sådana användningsegenskaper att arbetet kan utföras utan att det orsakar skadlig eller farlig belastning för arbetstagarens hälsa. Dessutom skall det ses till att:

- 1) arbetstagaren har tillräckligt med utrymme att utföra arbetet och möjlighet att byta arbetsställning,
- 2) arbetet vid behov underlättas med hjälpmedel,
- 3) lyft och förflyttningar som måste utföras manuellt och som är skadliga för hälsan görs så säkra som möjligt, om de inte kan undvikas eller underlättas med hjälpmedel, och att
- 4) sådana olägenheter som medför upprepad påfrestning för arbetstagaren undviks eller, om det inte är möjligt, är så små som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om säkerhetskraven på arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt på de maskiner, andra arbetsredskap, hjälpmedel och andra anordningar som används i arbetet samt om säkert utförande av manuella lyft.

25 §

Undvikande och minskande av belastning i arbetet

Om det konstateras att en arbetstagare i sitt arbete belastas på ett sätt som äventyrar hälsan, skall arbetsgivaren efter att ha fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att reda ut belastningsfaktorerna och för att undvika eller minska risken.

26 §

Bildskärmsarbete

För att minska sådan belastning som är skadlig eller farlig för en arbetstagare som utför arbete vid bildskärm skall arbetsgivaren ordna arbetet så att det är så säkert som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om hur arbete vid bildskärm skall ordnas och om de krav som skall ställas på de platser där arbetet utförs samt på tekniska anordningar, hjälpmedel och program som används i arbete vid bildskärm.

27 §

Risk för våld

I arbete som är förknippat med en uppenbar risk för våld skall arbetet och arbetsförhållandena ordnas så att risken för våld och våldssituationer i mån av möjlighet förebyggs. På arbetsplatsen skall då finnas sådana ändamålsenliga säkerhetsarrangemang eller säkerhetsanordningar som behövs för att förhindra eller begränsa våldet samt möjlighet att larma hjälp.

För arbete och arbetsplatser som avses i 1 mom. skall arbetsgivaren utarbeta anvisningar om rutiner där det på förhand fästs uppmärksamhet vid hantering av hotfulla situationer och vid tillvägagångssätt med vars hjälp våldssituationers inverkan på arbetstagarens säkerhet kan förhindras eller begränsas. Säkerhetsarrangemangens och säkerhetsanordningarnas funktion skall vid behov kontrolleras.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arrangemang i anslutning till arbetstagarnas säkerhet och hälsa i olika branscher och uppgifter där det förekommer uppenbar risk för våld.

28 §

Trakasserier

Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

29 §

Ensamarbete

I fråga om arbete som en arbetstagare utför ensam och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans eller hennes säkerhet eller hälsa skall arbetsgivaren se till att olägenheter eller risker undviks eller att de är så små som möjligt när arbetstagaren arbetar ensam. Arbetsgivaren skall också med beaktande av arbetets art ordna möjlighet till nödvändig kontakt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, en företrädare som arbetsgivaren anvisat eller andra arbetstagare. Arbetsgivaren skall också säkerställa möjlighet att larma hjälp.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om kontakt, kontaktanordningar och andra säkerhetsarrangemang i olika branscher och uppgifter där arbetstagare arbetar ensamma.

30 §

Nattarbete

En arbetstagare i nattarbete skall vid behov ges möjlighet att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagarbete, om detta är möjligt med beaktande av omständigheterna och det med hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper är nödvändigt att byta arbetsuppgifter för att sådana risker skall kunna förebyggas som förhållandena på arbetsplatsen eller arbetets art medför för arbetstagarens hälsa.

Arbetsgivaren skall vid behov för en arbetstagare i nattarbete ordna möjlighet att inta en måltid, om arbetstidens längd förutsätter det och om det med beaktande av omständigheterna är ändamålsenligt att ordna en sådan möjlighet. För måltiden kan arbetsgivaren ta ut en skälig ersättning.

31 §

Pauser i arbetet

Om arbetet kräver ständig närvaro eller medför oavbruten belastning, skall det vid behov ordnas möjlighet till sådana pauser i arbetet som tillåter arbetstagaren att kortvarigt avlägsna sig från den plats där arbetet utförs.

Bestämmelser om konstruktioner på arbetsplatsen och i arbetsmiljön

32 §

Konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen

Arbetsplatsens konstruktioner, material och utrustning samt anordningar skall vara säkra och hälsosamma för arbetstagarna. De skall kunna hanteras, istandsättas och rengöras på ett säkert sätt.

På arbetsplatsen och de platser där arbetet utförs skall förbindelseleder, gångar, utgångar och räddningsvägar, arbetsunderlag och andra områden där arbetstagarna rör sig på grund av sitt arbete vara säkra och hållas i ett säkert skick.

På arbetsplatsen skall det finnas ett tillräckligt antal ändamålsenliga utgångar och räddningsvägar som alltid skall hållas fria från hinder. På arbetsplatsen skall det finnas behöriga säkerhetsmärkningar och andra märkningar.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om säkerheten hos arbetsplatsernas konstruktioner, material och anordningar samt förbindelseleder och andra områden på arbetsplatsen, om utgångar och räddningsvägar, om deras service och underhåll samt märkningar.

33 §

Arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet

På arbetsplatsen skall det finnas tillräckligt med tjänlig andningsluft. Ventilationen på arbetsplatsen skall vara tillräckligt effektiv och ändamålsenlig.

Arbetsrummet skall ha tillräcklig rymlighet och yta. Där skall också finnas tillräckligt med utrymme för utförande av arbetet och nödvändigt svängrum som arbetet kräver.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsens rymlighet och ventilation.

34 §

Arbetsplatsens belysning

På arbetsplatsen skall det finnas sådan tjänlig och tillräckligt effektiv belysning som behövs med tanke på arbetet och arbetstagarnas förutsättningar. I mån av möjlighet skall tillräckligt med dagsljus släppas in.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den allmänna belysningen och specialbelysning på arbetsplatser.

35 §

Intern trafik och flyttning av gods på arbetsplatsen

Fordons- och gångtrafiken på arbetsplatsen skall göras säker. Arbetsgivaren skall vid behov utarbeta ändamålsenliga anvisningar för den interna trafiken på arbetsplatsen.

Lyft, transport, hantering och lagring av gods samt hanterings- och lastningsplatserna för gods skall planeras och ordnas så att lyft- och flyttningsanordningarna eller gods som flyttas eller faller inte orsakar olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om trafiken på arbetsplatser samt om säkerheten vid lyft- och flyttningsarbete samt om lastningsplatser för gods.

36 §

Ordning och renlighet

Det skall ses till att på arbetsplatsen råder den ordning och renlighet som säkerhet och hälsa kräver. Städningen skall utföras så att den inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa.

Kemiska, fysikaliska och biologiska agenser och användningen av farliga ämnen

37 §

Föroreningar i luften

På en arbetsplats där det förekommer föroreningar i luften, såsom damm, rök, gas eller ånga, i en för arbetstagarna skadlig eller besvärande mängd skall föroreningarnas spridning i mån av möjlighet förhindras genom att källan för föroreningarna isoleras eller placeras i ett slutet rum eller en sluten apparat. Föroreningar skall i tillräcklig utsträckning samlas och avlägsnas med hjälp av ändamålsenlig ventilation.

38 §

Kemiska agenser och farliga ämnen som används i arbetet

Arbetstagarnas exponering för kemiska agenser som medför olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan skall begränsas så att agenserna inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa eller reproduktiva hälsa. Det skall i synnerhet ses till att nödvändiga skyddsåtgärder vidtas för att förebygga risk för förgiftning, syrebrist eller andra motsvarande allvarliga risker.

När explosiva, brandfarliga eller frätande ämnen eller andra ämnen som orsakar motsvarande risker hanteras, förvaras eller flyttas skall särskild försiktighet iakttas. Arbetstagarna skall ges de uppgifter om de farliga ämnena som behövs för arbetet.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om kemiska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder samt om hantering, flyttning och förvaring av farliga ämnen.

Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om de koncentrationer av kemisk exponering som befunnits skadliga och om indikativa gränsvärden för exponering samt om tekniska detaljer och tillvägagångssätt vid skydd mot exponering.

39 §

Fysikaliska agenser och elsäkerhet

Arbetstagarnas exponering för temperaturförhållanden, buller, tryck, vibrationer, strålning eller andra fysikaliska agenser som medför olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan skall begränsas så att agenserna inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa eller reproduktiva hälsa.

Riskerna av elektriska anordningar, användningen av elektricitet och av statisk elektricitet skall vara så små som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om fysikaliska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder.

40 §

Biologiska agenser

Arbetstagarnas exponering för biologiska agenser som medför olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan skall begränsas så att agenserna inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa eller reproduktiva hälsa.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om biologiska agenser, deras identifiering, exponeringens art och varaktighet, bedömning av exponeringen, gränsvärden och bekämpningsåtgärder.

Genom förordning av social- och hälsovårdsministeriet kan närmare bestämmelser utfärdas om egenskaper hos biologisk exponering som befunnits skadliga samt om detaljer och tillvägagångssätt vid skydd mot exponering.

Maskiners, arbetsredskaps och andra anordningars säkerhet

41 §

Användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar

I arbetet får endast sådana maskiner, arbetsredskap och andra anordningar användas som överensstämmer med de bestämmelser som gäller dem samt som är lämpliga och ändamålsenliga för arbetet och arbetsförhållandena. Det skall också ses till att de är korrekta installerade och försedda med nödvändiga skyddsanordningar och märkningar. Användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar får inte heller i övrigt orsaka olägenheter eller risker för de arbetstagare som arbetar med dem på arbetsplatsen eller för andra personer som vistas på arbetsplatsen.

Maskiner, arbetsredskap och andra anordningar skall användas, skötas, rengöras och underhållas på behörigt sätt. Tillträdet till maskinens eller arbetsredskapets riskområde skall begränsas med hjälp av dess konstruktion, placering, skydd eller säkerhetsanordningar eller på något annat lämpligt sätt. Beredskapen för service-, reglerings-, reparations-, rengörings-, störningssituationer samt exceptionella situationer skall vara sådan att de inte medför risker eller olägenheter för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om anskaffning, trygg användning och underhåll av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar.

42 §

Personlyft med lyftanordningar

Lyft och förflyttningar av arbetstagare med hjälp av lyftanordningar (**personlyft**) skall ordnas så att de inte medför några olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan hos dem som skall lyftas, dem som deltar i lyftet eller andra arbetstagare.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om personlyft.

43 §

Idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar av arbetsredskap

Maskiner, arbetsredskap och andra anordningar, vilkas installation eller installations- och användningsförhållanden påverkar säkerheten, skall besiktas för att säkerställa att de är korrekt installerade och säkert i funktionsdugligt skick innan de första gången tas i drift liksom när de installeras på en ny plats eller efter ändringsarbeten som är av betydelse för säkerheten (**idrifttagningsbesiktning**). Efter idrifttagandet skall de dessutom besiktas med regelbundna intervaller och vid behov även efter exceptionella situationer för att säkerställa att maskinen, redskapet eller anordningen är i funktionsdugligt skick (**återkommande besiktning**).

Besiktningen skall utföras av en kompetent person som är anställd hos arbetsgivaren eller av någon annan behörig person. Vid bedömningen av kompetens beaktas personens förtrogenhet med konstruktionen, användningen och besiktningen av ifrågavarande arbetsredskap. Farliga maskiner, arbetsredskap och andra farliga anordningar får besiktas endast av ett sakkunnigorgan eller en oavhängig sakkunnig. Vid besiktningen skall bedömas i synnerhet arbetsredskapets säkerhet med avseende på användningen och iakttas de bestämmelser som utfärdats om besiktning. Vid besiktningen skall också tillverkarens anvisningar beaktas på behörigt sätt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om maskiner, arbetsredskap och andra anordningar som skall genomgå idrifttagningsbesiktningar eller återkommande besiktningar samt om sådana användningsförhållanden som förutsätter besiktningar, besiktarens kompetens, besiktningens innehåll, tidpunkt och protokollföring samt om andra tillvägagångssätt i anslutning till besiktningen.

Avvärjande av olycksrisker, räddningsverksamhet samt första hjälpen

44 §

Olycksrisker

Hanteras i arbetet eller förvaras på arbetsplatsen ämnen som kan orsaka en storolycka eller kan det i arbetet annars föreligga risk för en storolycka, skall arbetstagarna ges nödvändig undervisning och anvisningar om hur riskerna skall avvärjas samt om tillvägagångssättet i olyckssituationer. Vid behov skall även övningar anordnas.

Arbetet skall även i övrigt ordnas så att risken för brand, explosion, drunkning eller andra olyckor är så liten som möjligt.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om hur risken för storolyckor skall avvärjas.

45 §

Larm-, säkerhets- och räddningsutrustning samt anvisningar om utrustningen

När arbetsförhållandena kräver det skall arbetsplatsen utrustas med nödvändiga larm- och brandsäkerhetsanordningar samt livräddnings- och räddningsutrustning. På en arbetsplats där det föreligger livsfara eller fara för hälsan om någon hamnar i vattnet skall räddningsutrustning alltid finnas tillgänglig på ett lämpligt ställe.

Arbetstagarna skall ges nödvändiga anvisningar om hur de anordningar och den utrustning som avses i 1 mom. skall användas samt nödvändiga anvisningar i händelse av brand, fara för drunkning eller någon annan fara. Anvisningar skall också ges om de åtgärder som med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen skall vidtas om en brand inträffar. Vid behov skall anvisningarna vara framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen. Övningar skall anordnas vid behov.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om hur en arbetsplats skall vara utrustad med de anordningar och den utrustning som avses i 1 mom. samt om de anvisningar som avses i 2 mom.

46 §

Första hjälpen

Arbetsgivaren skall se till att första hjälpen ordnas för arbetstagare och andra personer som vistas på arbetsplatsen på det sätt som antalet arbetstagare, arbetets art och arbetsför-

hållandena kräver. Arbetstagarna skall i enlighet med arbetet och arbetsförhållandena ges anvisningar om de åtgärder som skall vidtas för erhållande av första hjälpen vid olycksfall eller sjukdom.

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet skall, med beaktande av arbetsplatsens storlek och läge, antalet arbetstagare samt arbetets art och andra arbetsförhållanden, på lämpliga och tydligt angivna ställen finnas tillräckligt med ändamålsenlig utrustning för första hjälpen.

På arbetsplatsen skall det finnas ett rum som lämpar sig för första hjälpen, när antalet arbetstagare eller arbetets art eller andra arbetsförhållanden kräver det.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsens rum för första hjälpen, deras dimensionering och utrustning.

47 §

Förordnande av personer för första hjälpen och räddningsverksamheten

Arbetsgivaren skall när antalet arbetstagare, arbetets art och arbetsförhållandena kräver det utse en eller flera arbetstagare för första hjälpen samt för brandbekämpnings- och räddningsåtgärder, om inte arbetsgivaren i den plan som avses i lagen om räddningsväsendet (561/1999) har anvisat skyddspersonal för motsvarande uppgifter. Dessa arbetstagares antal och utbildning samt den utrustning som de har till sitt förfogande skall vara ändamålsenlig i förhållande till arbetets art och de särskilda risker som sammanhänger med det samt till arbetsplatsens storlek. När personerna utses skall bestämmelserna i 17 § beaktas.

Rum för personalen

48 §

Personalrum

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet skall arbetstagarna med beaktande av arbetets art och varaktighet samt antalet arbetstagare ha tillgång till tillräckliga och ändamålsenligt utrustade tvätt- och omklädningsrum, förvaringsskåp för kläder, mat- och vilrum, toaletter samt andra personalrum. Arbetstagarna skall ha tillgång till tillräckligt med dricksvatten.

Gravida kvinnor och ammande mödrar skall vid behov ha möjlighet att gå till ett vilrum eller något annat lämpligt ställe för att vila.

Vid skeppsarbete skall det ordnas ändamålsenlig inkvartering för arbetstagarna ombord på fartyget.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om arbetsplatsers personalrum och deras utrustning samt om bostadsutrymmen ombord på fartyg.

6 kap.

Särskilda situationer där arbete utförs

49 §

Omsorgsplikt på gemensamma arbetsplatser

På en arbetsplats där en arbetsgivare utövar den huvudsakliga bestämmanderätten och där samtidigt eller efter varandra flera än en arbetsgivare eller egenföretagare som arbetar mot ersättning är verksamma på sådant sätt att arbetet kan inverka på andra arbetstagares säkerhet eller hälsa (**gemensam arbetsplats**) skall arbetsgivarna och egenföretagarna med

beaktande av arbetets och verksamhetens art var för sig och genom tillräckligt samarbete och tillräcklig information se till att deras verksamhet inte äventyrar arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

50 §

Information och samarbete på gemensamma arbetsplatser

Den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats skall med beaktande av arbetets och verksamhetens art säkerställa att andra arbetsgivare som låter utföra arbete på arbetsplatsen och deras arbetstagare har fått nödvändiga uppgifter och anvisningar om de risker och olägenheter som är förknippade med arbetet på arbetsplatsen samt om de anvisningar som gäller säkerheten på arbetsplatsen och i arbetet. En sådan arbetsgivare skall också se till att de övriga arbetsgivarna får tillräckliga uppgifter om åtgärder i anslutning till brandskydd, första hjälpen och evakuering på arbetsplatsen och om de personer som enligt 47 § utsetts för dessa uppgifter.

En i 1 mom. avsedd arbetsgivare som inte utövar den huvudsakliga bestämmanderätten samt egenföretagare skall informera den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten samt de andra arbetsgivarna om de olägenheter och risker som arbetet kan orsaka dem.

51 §

Skyldigheter för den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats

På en gemensam arbetsplats skall den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten med beaktande av arbetets och verksamhetens art svara för:

- 1) att den verksamhet som bedrivs av arbetsgivarna och egenföretagarna på arbetsplatsen samordnas,
- 2) arrangemangen för trafik och rörelse på arbetsplatsen,
- 3) den allmänna ordning och renlighet som säkerheten och hälsan på arbetsplatsen kräver,
- 4) annan övergripande planering på arbetsplatsen, och
- 5) allmän säkerhet och hälsa när det är fråga om arbetsförhållandena och arbetsmiljön.

Bestämmelser om inledande av samarbete i situationer som avses i 1 mom. finns i 9 § 2 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973).

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om den verksamhet som den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten bedriver i fråga om ärenden som avses i 1 mom.

52 §

Skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser

På en gemensam byggarbetsplats skall den arbetsgivare som är huvudentreprenör eller, om någon sådan inte finns, den byggherre eller någon annan person som leder eller övervakar byggprojektet svara för att de skyldigheter som avses i 51 § fullgörs samt att arbetet inte medför fara för dem som arbetar på arbetsplatsen eller för andra personer som berörs av arbetet.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de skyldigheter som byggherren, huvudentreprenören eller en annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet har på en gemensam byggarbetsplats och om fördelningen av dessa skyldigheter.

53 §

Egenföretagares skyldigheter på gemensamma arbetsplatser

Egenföretagare skall på gemensamma arbetsplatser iaktta vad som i denna lag bestäms om:

- 1) arbetstagares kompetens och behörighet, nödvändiga tillstånd och minimiålder,
- 2) maskiner, arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och andra anordningar som används i arbetet samt om de idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar som de skall genomgå, och
- 3) hantering, förvaring och märkning av farliga ämnen.

Egenföretagare skall dessutom iaktta de säkerhetsanvisningar för arbetsplatsen som de fått av den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på den gemensamma arbetsplatsen.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om hur de skyldigheter som enligt 1 mom. en egenföretagare har på en gemensam arbetsplats skall tillämpas i olika branscher och uppgifter.

54 §

Avvärjande av gemensamma risker på arbetsplatser

Om arbete som utförs av en eller flera arbetsgivare och egenföretagare som är verksamma i en industri- eller affärshall eller i en motsvarande gemensam lokal eller deras gemensamma verksamhet i andra situationer än sådana som avses i 49 § medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa, skall arbetsgivarna och egenföretagarna genom tillräckligt samarbete sträva efter att informera varandra om olägenheter och risker som de upptäckt och om åtgärder för att avlägsna dem samt om nödvändig samordning av verksamheten.

55 §

Frivilligt arbete

När en person, på vars arbete denna lag inte annars tillämpas, på grund av ett annat avtal som han eller hon ingått med arbetsgivaren än ett arbets- eller uppdragsavtal eller utan att stå i tjänsteförhållande eller något annat därmed jämförbart anställningsförhållande till arbetsgivaren på en arbetsplats utför samma eller liknande arbete som arbetstagarna på arbetsplatsen, skall arbetsgivaren i tillämpliga delar se till att inga olägenheter eller risker orsakas denna persons säkerhet eller hälsa medan han eller hon vistas på arbetsplatsen. På motsvarande sätt skall personen i fråga iaktta de säkerhetsanvisningar som gäller arbetet och arbetsplatsen samt använda den personliga skyddsutrustning och de hjälpmedel som ställts till hans eller hennes förfogande.

7 kap.

Skyldigheter för andra personer vars verksamhet inverkar på arbetsmiljön

56 §

Skyldigheter för dem som tillverkar och dem som överlåter produkter

Särskilda bestämmelser utfärdas om de säkerhetskrav som skall ställas på maskiner, arbetsredskap, personlig skyddsutrustning och andra anordningar samt om bedömning av riskerna

av kemikalier och produkter som innehåller kemikalier och om märkning av produkterna liksom om de skyldigheter som åvilar den som tillverkar, importerar eller säljer en sådan produkt eller på något annat sätt överlåter en sådan produkt till marknaden eller för användning samt om tillsyn över produkterna.

57 §

Projekterares skyldigheter

Den som på uppdrag överlåter en plan som gäller en konstruktion i arbetsmiljön, en arbetslokal, en arbets- eller produktionsmetod, en maskin, ett arbetsredskap eller någon annan anordning skall se till att bestämmelserna i denna lag har beaktats i planen på det sätt som det uppgivna ändamålet med planeringsobjektet förutsätter.

58 §

Skyldigheter för dem som installerar maskiner, arbetsredskap och andra anordningar

Den som på uppdrag installerar en maskin, ett arbetsredskap eller en annan anordning för användning på en arbetsplats skall beakta tillverkarens anvisningar och andra anvisningar om installationen samt även i övrigt se till att maskinen eller anordningen och tillhörande skyddsanordningar är i behörigt skick.

59 §

Skyldigheter för dem som utför idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar

Den som på uppdrag utför idrifttagningsbesiktningar eller återkommande besiktningar som avses i 43 § skall se till att besiktningen utförs på behörigt sätt och att det ges nödvändiga anvisningar om upptäckta fel och bristfälligheter som påverkar arbetsredskapets säkerhet samt vid behov om reparation eller avlägsnande av dem.

60 §

Skyldigheter för dem som sänder och lastar gods

Den som sänder eller lastar gods för transport skall ge nödvändiga anvisningar om lastning och lossning av godset när detta är förknippat med särskilda risker. Ett föremål eller en förpackning vars totalvikt är minst 1 000 kilogram, skall förses med en synlig och beständig märkning av vilken framgår förpackningens totalvikt. Om föremålets exakta vikt inte kan uppges, skall en ungefärlig vikt anges.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de anvisningar som avses i 1 mom. och de föremål eller förpackningar som skall märkas för lastning ombord på fartyg eller något annat transportmedel.

61 §

Skyldigheter för dem som äger, innehar eller hyr ut byggnader

När det i en byggnad eller en del av en byggnad med ägarens eller en annan innehavares samtycke på grundval av ett hyresavtal utförs sådant arbete på vilken denna lag tillämpas, skall ägaren, innehavaren eller hyresvärden tillåta att arbetsgivaren utför de reparationer eller ändringar som denna lag förutsätter.

62 §

Skyldigheter för hamninnehavare och ägare och innehavare av fartyg

Den som innehar en hamn samt skeppsredare, fartygsbefälhavare och andra personer som har hand om fartyg är var för sig skyldiga att i tillämpliga delar iaktta bestämmelserna i denna lag när det är fråga om arbete som i hamnen, på land eller ombord på fartyg utförs vid lastning eller lossning av fartyg i havstrafik eller trafik på inre vattenvägar eller vid bunkring. Med hamn avses även hamnbassänger, kajer och andra liknande platser.

Vad som bestäms i 1 mom. gäller hamnar där omfattande lastning och lossning av fartyg eller annan motsvarande verksamhet bedrivs. Om de hamnar som avses här kan bestämmelser utfärdas genom förordning av statsrådet.

8 kap.

Straffbestämmelser

63 §

Arbetarskyddsförseelse

En arbetsgivare eller en i 7 § avsedd person eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att fullgöra en i denna lag eller i författningar som utfärdats med stöd av den föreskriven skyldighet att

- 1) utföra idrifttagningsbesiktningar eller återkommande besiktningar,
- 2) göra en utredning eller utarbeta en plan,
- 3) tillhandahålla eller installera en skyddsanordning eller personlig skyddsutrustning,
- 4) skaffa tillstånd för arbete eller göra anmälan om arbete,
- 5) meddela bruks- och underhållsanvisningar samt andra motsvarande anvisningar som behövs vid användningen av en maskin, ett redskap eller en annan teknisk anordning eller ett hälsofarligt ämne, eller
- 6) hålla denna lag framlagd, skall för **arbetarskyddsförseelse** dömas till böter, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag.

På samma sätt döms en person som olovligen eller utan giltigt skäl avlägsnar eller förstör en anordning, anvisning eller varning som är avsedd att förebygga risk för olycksfall eller sjukdom.

Om straff för arbetarskyddsbrott bestäms i 47 kap. 1 § strafflagen (39/1889).

9 kap.

Särskilda bestämmelser

64 §

Arbetsrådets utlåtanden

Arbetsrådet ger utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av denna lag på det sätt som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/1946).

65 §

Tillsyn över efterlevnaden av lagen

Arbetskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av denna lag.

66 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Närmare bestämmelser om verkställigheten av denna lag utfärdas vid behov genom förordning av statsrådet.

67 §

Framläggande av lagen på arbetsplatsen

Denna lag och de bestämmelser om arbetsplatsen som utfärdats med stöd av den skall vara framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.

10 kap.

Ikraftträdelsebestämmelser

68 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003.

Genom denna lag upphävs lagen den 26 juni 1958 om skydd i arbete (299/1958) jämte ändringar.

Den upphävda lagens 40 § 1-3 mom. tillämpas dock fortfarande, tills något annat bestäms särskilt.

De beslut och förordningar som utfärdats med stöd av 47 § i den lag som upphävs förblir dock i kraft tills de upphävs särskilt.

RP 59/2002, ApUB 4/2002, RS 110/2002, Rådets direktiv 89/391/EG; EGT nr L 183, 29.6.1989, s. 1., Rådets direktiv 93/104/EG; EGT nr L 307, 13.12.1993

LAGSTIFTNING OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

FÖRETAGSHÄLSOVÅRDSLAGSTIFTNING

Lag om företagshälsovård (1383/2001)

Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001)

Statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001)

ANNAN LAGSTIFTNING OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Lag om klientavgifter inom social- och hälsovården (734/1992)

Förordning om klientavgifter inom social- och hälsovården (912/1992)

Lag om planering av och statsandel för social- och hälsovården (733/1992)

Statsrådets beslut om grunderna för ersättning av kostnaderna för företagshälsovård, sjukvård och annan hälsovård (951/1994)

Folkhälsolag (66/1972)

Sjukförsäkringslag (364/1963)

Sjukförsäkringsförordning (473/1963)

Folkpensionsanstaltens styrelses beslut om ersättning för kostnaderna för företagshälsovård samt sjukvård och annan hälsovård enligt 29 § 1-3 mom. i sjukförsäkringslagen (28.11.1994)

Lag om privat hälso- och sjukvård (152/1990)

Förordning om privat hälso- och sjukvård (744/1990)

Lag om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (599/1994)

Förordning om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (564/1994)

Lag om ett register över dem som i sitt yrke är exponerade för ämnen och processer som föranleder risk för cancersjukdom (717/2001)

Lag om smittsamma sjukdomar (583/1986)

Hälsoskyddslag (763/1994)

Lag om ersättning av statens medel för vissa kostnader för lantbruksföretagares företagshälsovård (859/1984)

Förordning om ersättning av statens medel för vissa kostnader för lantbruksföretagares företagshälsovård (535/1987)

Lag om ett register över läkarundersökningar av sjömän (25/1999)

Förordning om läkarundersökning av sjömän (476/1980)

Social- och hälsovårdsministeriets beslut om godkännande av läkare som sjömansläkare (1250/1997)

Social- och hälsovårdsministeriets meddelande om anvisningar för läkarundersökning av sjömän (701/1998)

Förordning om ikraftträdande av konventionen om hälsoskydd och sjukvård för sjömän (1656/1995)

LAGEN GÄLLANDE TILLSYN ÖVER ARBETARSKYDDET

Lag om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973)

ARBETARSKYDDSLAGEN

Arbetarskyddslag (738/2002)

YRKESJUKDOMAR

Yrkessjukdomslag (1343/1988)

Yrkessjukdomsförordning (1347/1988)

LAGSTIFTNING OM REHABILITERING

Lag om klientsamarbete inom rehabiliteringen (497/2003)

Lag om rehabilitering som ordnas av folkpensionsanstalten (610/1991)

Lag om ändring av 2 § lagen om rehabilitering som ordnas av folkpensionsanstalten (186/2003)

Förordning om rehabilitering som ordnas av folkpensionsanstalten (1161/1991)

Lag om rehabiliteringspenning (611/1991)

Förordning om rehabiliteringspenning (893/1991)

ANNAN LAGSTIFTNING

Personuppgiftslag (523/1999)

Lag om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001)

Lag om patientens ställning och rättigheter (785/1992)

Lag om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999)

Statstjänstemannalag (750/1994)

Lag om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003)

Lag om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001)

Arbetsavtalslag (55/2001)

Social- och hälsovårdsministeriets förordning om upprättande av journalhandlingar samt om förvaring av dem och annat material som hänför sig till vård (99/2001)

Social- och hälsovårdsministeriets förordning om fortbildning för personalen inom hälsovården (1194/2003)

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT ORDNA LÄKARUNDERSÖKNING OCH VISSA ANDRA SKYLDIGHETER

Lag om unga arbetstagare (998/1993)

Strålskyddslag (592/1991)

Strålskyddsförordning (1521/1991)

Lag om olycksfallsförsäkring (608/1948)

Social- och hälsovårdsministeriets förordning om medicinsk användning av strålning 423/2000)

Statsrådets förordning om kemiska agenser i arbetet (715/2001)

Social- och hälsovårdsministeriets förordning om koncentrationer som befunnits skadliga (190/2002)

Statsrådets beslut om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet (1155/1993)

Statsrådets förordning om avvärijande av cancerrisk i anslutning till arbete (716/2000)

Statsrådets förordning om förbud och begränsningar som gäller cancerframkallande, mutagena och reproduktionsstörande ämnen (610/2000)

Statsrådets beslut om tobaksrök i omgivningen och avvärijande av cancerrisk i samband därmed i arbete (1153/1999)

Statsrådets beslut om manuellt utförda lyft och flyttningar i arbetet (1409/1993)

Statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete (782/1997)

Statsrådets beslut om arbete vid bildskärm (1405/1993)

Statsrådets beslut om skyldighet att informera om hälsorisker på arbetsplatsen (210/1987)

Register

A

Affärs- och yrkeshemlighet 82
Allmänna arrangemang 30
Allmänna bestämmelser 16, 91
Allmänna principer för behandling av personuppgifter 85
Allmänna principer för företagshälsovården, genomförande av företagshälsovården samt dess innehåll 41, 94
Allmänna principer för företagshälsovården samt företagshälsovårdens innehåll 13
Andra arbeten som hör till arbetarskyddslagets tillämpningsområde 18
Andra arbeten som hör till tillämpningsområdet 110
Andra bestämmelser 65
Andra sakkunniga som anlitas inom företagshälsovården 24
Anlitande av sakkunniga 24
Annan lagstiftning 87
Ansvar för åtgärder 46
Anvisningar 40
Användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar 121
Användning av arbetsredskap och farliga ämnen 116
Användning av säkerhets- och skyddsanordningar 116
Arbetarskyddsföreskrifter 79
Arbetarskyddsförseelse 127
Arbetarskyddslagets allmänna tillämpningsområde 17
Arbete som medför särskild fara 113
Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt 112
Arbetsgivarens allmänna skyldigheter 112
Arbetsgivarens skyldighet 69
Arbetsgivarens skyldigheter 12, 26, 92
Arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter 69, 95
arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård 16
arbetsgivarens skyldighet att ordna och bekosta företagshälsovård 26
Arbetsgivarens ställföreträdare 115
Arbetsliv 17
Arbetsplatsbesök som grund för verksamhetsplanen 41
Arbetsplatsens belysning 119
Arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet 119
Arbetsplatsutredningar 47
Arbetsplatsutredning och dess mål 100
Arbetspraktik 18
Arbetsrelaterade hälsorisker 49
Arbetsrådets utlåtanden 127
Arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete 116
Arbetstagarens skyldighet 69
Arbetstagarens skyldighet att delta 64
Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning 64, 95
Arbetstagarens skyldighet att ge uppgifter 95
Arbetstagarens skyldighet att lämna uppgifter 69
Arbetstagarnas allmänna skyldigheter 115
Arbetstagarnas jämlikhet 67
Arbetstagarnas skyldigheter och rätt att vägra utföra arbete 115
Arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte 19
ASA-register 53
Avgång från arbetet 52
Avlägsnande och anmälan av fel och bristfälligheter 115
Avtalets form 31
Avtalets innehåll 30
Avtal om företagshälsovårdstjänster 30, 93
Awärjande av gemensamma risker på arbetsplatser 125
Awärjande av olycksrisker, räddningsverksamhet samt första hjälpen 122

B

Bedömning av riskerna 46
Begränsning av tillämpningsområdet 111
Behandlingen av personuppgifter inom företagshälsovården 84
Behandling av uppgifter inom företagshälsovården 69, 95
Behandling av uppgifter och sekretess 14
Behovsbedömning 27
Behov av hälsoundersökningar 51
Behörighet 23, 24
Bemyndigande att utfärda förordning 128
Beskrivning av tjänsterna 31
Bestämmelser om ergonomi, fysisk, psykisk och social belastning och vissa andra faror i arbetet 117
Bestämmelser om konstruktioner på arbetsplatsen och i arbetsmiljön 119
Bevarande av arbetsförmågan 59, 103
Bevarande och främjande av arbetsförmågan 59
Bildskärmsarbete 117
Biologiska agenser 121
Biologiska faktorer 109
Brott mot arbetarskyddsföreskrifter 79
Brott mot samarbetskyldigheten 78
Brott mot skyldigheten att ordna företagshälsovårdstjänster 79

C

Centrala begrepp 85

D

Definitioner 20, 91
Definition av arbetsplatsutredning 47
Definition av gemensam arbetsplats 62
Definition av hälsoundersökning 50, 51
Definition av särskild fara för ohälsa 51
Delegationens sammansättning och uppgifter 78
Delegationen för företagshälsovård 78, 97
Deltagande i ordnande av första hjälpen 59
Den registrerades rättigheter 85

E

Egenföretagares skyldigheter på gemensamma arbetsplatser 125
Eliminering och minskning av exponering 40
Ensamarbete 118
Ergonomi, arbetsställningar och arbetsrörelser 117
Ersättande av kostnader 39
Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård 39, 93
Ersättning till 50 % 39
Ersättning till 60 % 39
Exempelförteckning 106
Exempelförteckning (över faktorer som medför särskild fara för ohälsa) 53, 107
Externt samarbete 58

F

Fastställande av behovet 49
Framläggande 31, 82
Framläggande av lagen på arbetsplatsen 128
Framläggning av författningar och avtal eller beskrivningar som gäller företagshälsovård 82, 98
Frivilligt arbete 125
Fysikaliska agenser och elsäkerhet 120
Fysikaliska faktorer 107
Fysioterapeuter och psykologer 23
Förbud mot arbete som äventyrar hälsan 40
Förebyggande av olyckor 48
Förebyggande av olägenheter för hälsan 48
Föremål för verksamheten 60
Föreslagna ändringar gällande narkotika- och alkoholtest 88
Företagare och andra som utför eget arbete 19, 25

Företagens egna eller gemensamma företagshälsovårdsstationer 35
Företagshälsovård 20
Företagshälsovårdens deltagande 37
Företagshälsovårdens innehåll 43, 94, 100
Företagshälsovårdens innehållsfaktorer 48
Företagshälsovårdens kvalitet 61
Företagshälsovårdens metoder 100
Företagshälsovårdens mål och verksamhetsmetoder 99
Företagshälsovårdens omfattning och arbetsarrangemangen 27
Företagshälsovården som sakkunnig 45, 54
Företagshälsovårds- och säkerhetsledning 45
Företagshälsovårdsprocessen 43
Förordnande av personer för första hjälpen och räddningsverksamheten 123
Föroreningar i luften 120
Förslag från arbetstagarna 39
Förstahjälpsberedskap 103
Första hjälpen 59, 122
Första undersökning 52
Förutsättning för ersättning 43
Förvaringstider 77
Förvaring av uppgifter om hälsotillstånd 88

G

Genomförande 100
God företagshälsovårdspraxis 25, 43
Grunden för företagshälsovården 44
Grundlagen 84
Grund för hälsoundersökningar 49

H

Handikappad arbetstagare 57
Handling om arbetsplatsutredningen 47
Heltidsanställning 23
Hyrt arbete 19, 27
Hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga 49
Hälsoundersökning 105
Hälsoundersökningar 48
Hälsoundersökningar för arbetspraktikanter 19
Hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa 51
Hälsoundersökningens innehåll 101
Hälsoundersökningens syfte 50, 52
Hälsoundersökning och dess syfte 101
Hälsovårdare inom företagshälsovården 104
Hälsovårdare som är verksamma inom företagshälsovården 22
Hälsovårdscentral 32
Hänvisning till rehabilitering 57

I

Idrifttagningsbesiktningar och återkommande besiktningar av arbetsredskap 121
Ikraftträdande 83, 98, 128
Ikraftträdelsebestämmelser 128
Information och samarbete på gemensamma arbetsplatser 124
Information och vägledning 55
Information om hälsoeffekter 53
Insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt 86
Intern trafik och flyttning av gods på arbetsplatsen 119

J

Journalhandlingar 75

K

Kemiska, fysikaliska och biologiska agenser och användningen av farliga ämnen 120
Kemiska agenser och farliga ämnen som används i arbetet 120
Kemiska faktorer 107

Kommunalt affärsverk 34
Kompletterande utbildning 29
Konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen 119
Kortvariga vikariat 23
Köpta tjänster 34

L

Lagens allmänna tillämpningsområde 110
Lagens syfte 16, 91
Lagens syfte och tillämpningsområde 110
Lagens tillämpning på arbete i arbetstagarens eller någon annans hem 111
Lagens tillämpning på hyrt arbete 110
Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 86
Lagen om patientens ställning och rättigheter 66, 89
Larm-, säkerhets- och räddningsutrustning samt anvisningar om utrustningen 122
Läkarcentral, privat serviceproducent eller yrkesutövare 35
Läkare inom företagshälsovården 103
Läkare som är verksamma inom företagshälsovården 21
Läkarutlåtande som lämnas till arbetsgivaren 73, 96
Lämpliga arbetskläder och användning av personlig skyddsutrustning 116
Lön för sjukdomstid 87

M

Maskiners, arbetsredskaps och andra anordningars säkerhet 121
Maximibelopp 40
Medicinsk övervakning av innehållet 81
Minskning av riskerna 46
Multiprofessionalitet 23, 36
Myndigheternas rätt att få uppgifter 74, 96
Möjligheter att delta 38
Möjlighet att sätta sig in i förhållandena 26

N

Nattarbete 109, 118
Närmare bestämmelser 25, 29, 32, 64
Närmare bestämmelser om arbete och arbetsförhållanden 117

O

Olycksrisker 122
Omsorgsplikt på gemensamma arbetsplatser 123
Ordnande av företagshälsovård 26, 92, 99
Ordning och renlighet 120

P

Patientregister 76
Pauser i arbetet 118
Periodisk undersökning 52
Personalrum 123
Personer som behandlar uppgifter om hälsotillstånd 88
Personlyft med lyftanordningar 121
Personuppgiftslagen 84
Planering 99
Planeringen av arbetet 114
Planeringen av arbetsmiljön 113
Principerna för god företagshälsovårdspraxis 99
Producent av företagshälsovårdstjänster 21
Produktion av tjänster 32, 93
Projekterares skyldigheter 126

R

Relevanskrav 86
Risker som skall utredas 46
Risk för våld 117
Rum för personalen 123

Rådgivningens och vägledningens innehåll 55
Rådgivning om arbetarskydd och arbetshygien 55
Råd och vägledning 102
Rätt att få uppgifter 70
Rätt att motsätta sig utlämnande 73

S

Sakkunniga inom företagshälsovården 104
Sakkunnigutlåtande 81
Samarbete 12, 36, 56, 58, 93, 115
Samarbete med arbetarskyddsmyndigheten 58
Samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare 115
Samarbete mellan arbetsgivarna på en gemensam arbetsplats 63
Samarbete mellan företagshälsovårdsenheter på en gemensam arbetsplats 62
Samarbete på gemensamma arbetsplatser 58
Samarbetsförfarande 37
Samarbetsinriktat arbetssätt 62
Samarbetsprincipen 17
Samarbetskyldighet 36
Sambandet mellan arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård 17
Samband med andra program 42
Samband med arbetarskyddslagen 44
Samförstånd 66
Serviceproducentens skyldighet 70
Serviceproducenter 32
Sjukvård med inriktning på företagshälsovård 67
Sjukvård och annan hälsovård 30
Skriftligt avtal 30
Skydd av arbetstagare 40, 65, 94
Skydd av arbetstagaren 53
Skyldigheten för producenter av företagshälsovårdstjänster att ge råd och lämna ut uppgifter 70, 96
Skyldigheter för andra personer vars verksamhet inverkar på arbetsmiljön 125
Skyldigheter för dem som installerar maskiner, arbetsredskap och andra anordningar 126
Skyldigheter för dem som sänder och lastar gods 126
Skyldigheter för dem som tillverkar och dem som överlåter produkter 125
Skyldigheter för dem som utför idriftagningsbesiktningar och återkommande besiktningar 126
Skyldigheter för dem som äger, innehar eller hyr ut byggnader 126
Skyldigheter för den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats 124
Skyldigheter för hamninnehavare och ägare och innehavare av fartyg 127
Skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser 124
Skyldighet att anmäla yrkessjukdomar 72
Skyldighet att förvara journalhandlingar 76
Skyldighet att ordna hälsoundersökningar 65
Skyldighet att utreda risker 45
Straff 78, 97
Straffbestämmelser 127
Stödjande och främjande av hälsa och arbetsförmåga 17
Syfte 110
Syftet med undersökningarna 106
Säkerställande av behörighet 24
Särskilda bestämmelser 78, 97, 127
Särskilda situationer där arbete utförs 123
Särskild fara för ohälsa 105

T

Tillhandahållande av personlig skyddsutrustning, hjälpmedel och andra anordningar 114
Tillräckliga personalresurser 28
Tillstånd 35
Tillsynen över lagen 14
Tillsyn över efterlevnaden av lagen 128
Tillämpliga författningar 74
Tillämpningsområde 17, 91, 105
Tillämpning av lagen i vissa andra fall 111

Tjänster för företagare 68
Trakasserier 118
Tvärvetenskaplighet 43
Tvärvetenskaplighet och multiprofessionalitet 42

U

Undervisning och handledning för arbetstagarna 114
Undvikande och minskande av belastning i arbetet 117
Uppföljning av hur arbetstagarna klarar sig i arbetet och hänvisning till rehabilitering 57
Uppföljning av kvaliteten 61
Uppföljning av utbildningen 104
Uppföljning av verkningarna 61
Uppföljning och främjande av handikappade arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet samt hänvisning till rehabilitering 102
Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd 86
Upprättande av journalhandlingar 75
Upprättande och förvaring av handlingar inom företagshälsovården 74, 97
Utbildning omfattande sju studieveckor eller specialiseringsstudier vid yrkeshögskola 22
Utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården 103
Utförande av arbetsplatsutredning 47, 100
Utförande av hälsoundersökning 50, 101
Utlåtande om ansökan om ersättning 37
Utlåtande till arbetarskyddsmyndigheten 72
Utlåtande till arbetsgivaren 71
Utlämnande av läkarutlåtande 73
Utlämnande av sekretessbelagda uppgifter 71, 96
Utlämnande av uppgifter 106
Utomstående sakkunnig 45
Utredande av förekomsten av särskild fara för ohälsa och behovet av hälsoundersökningar 105
Utredning av arbetsbelastningen inom företagshälsovården 56
Utredning av arbetsbelastningen på arbetsplatsen 55
Utredning av arbetsförmåga 87
Utredning av rehabiliteringsbehov 60
Utredning och bedömning av riskerna i arbetet 113
Utvärdering och uppföljning av kvalitet och effektivitet 60
Utvärdering och uppföljning av verksamhetens kvalitet och effekter 103

V

Verksamhetens kvalitet och effektivitet 60
Verksamhetens omfattning 16
Verksamhetsplanens innehåll 41
Verksamhetsplan för företagshälsovården 41, 94
Verksamhetsprogram för arbetarskyddet 112
Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan 20

Y

Yrkesmässigt oberoende och behörighet 28
Yrkesutbildade personer inom företagshälsovården 21
Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården 13, 27, 92

Å

Åtgärdsförslag 54
Åtgärdsförslagens innehåll 54

Ö

Överföring av uppgifter 72
Översyn 41
Översyn av avtalet 31
Övervakning 80, 97
Övervakningens innehåll och övervakningsmetoder 81
Övervakning av andra hälso- och sjukvårdstjänster 82
Övervakning av verkställighetsskyldigheten 106
Övriga hälso- och sjukvårdstjänster 67, 95