

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 §. *Lain tarkoitus.* Lain tarkoituksena olisi edistää työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä tukea päihteettömyyttä työelämässä. Päihneiden käyttö lisää ongelmallaneita työpaikoilla. Lisäksi se heikentää selviytymistä työelämässä ja lisää syrjäytymistä. Tämä laki tukisi turvalliseen työympäristöön tähtäviä päihneiden käytön vähentämistä ja päihdetilanteiden hallintaa edistäviä toimenpiteitä.

Lain tarkoituksen toteutuessa turvattaisiin hoidollisen näkökulman huomioon ottaminen päihdetestejä tehtäessä. Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä väestön terveyttä, minkä vuoksi hoidollisen näkökulman huomioon ottaminen päihdetestejä tehtäessä on tärkeää.

Lain tarkoituksen toteutuessa turvattaisiin myös yksityisyyden suoja ja muut perusoikeudet päihdetestejä tehtäessä. Yksityisyyden suojaan kuuluu yksityiselämän suoja, josta säädetään perustuslain 10 §:ssä. Jokaisen yksityiselämä on tämän mukaisesti turvattu perusoikeutena. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Perustuslain perustelujen mukaan yksityiselämään kuuluu muun muassa oikeus määrätä itsestään ja ruumiistaan.

Muita perusoikeuksia, joita tällä lailla olisi tarkoitus suojata, ovat perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuus, 7 §:n oikeus elämään ja henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen sekä perustuslain 18 §:n mukainen oikeus työhön. Viimeksi mainitun säännöksen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

2 §. *Lain yleinen soveltamisala.* Lakia sovellettaisiin terveydenhuollon ammattihenkilön tekemiin päihdetesteihin silloin, kun testattaisiin henkilöä (työntekijää), joka työskentelee työ sopimuksen perusteella tai on virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Koska laissa säädettäisiin terveydenhuollon tekemistä päihdetesteistä, tämä laki toteuttaisi terveydenhuollollisia periaatteita potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) säännöksiä kunnioittaen.

Työsopimuslain (55/2001) 1 §:n mukaan työ sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Laki koskisi valtion, kunnan ja kirkon virkamiehiä sekä itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa olevia. Virkamiehiä koskevat samalla myös tietyt erityissäännökset, joita on mm. valtion virkamieslaissa (750/1994), laissa kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta (484/1996) ja kirkkolaisissa (1054/1993). Valtion virkamies on virkamieslain 19 §:n mukaan velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Kunnan ja kirkon viranhaltijoilla on sama velvoite. Viranhakija on valtion virkamieslain 8 b §:n perusteella viranomaisen pyynnöstä velvollinen antamaan tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ja osallistumaan lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

Erityissäännöksiä on myös merimieslaissa (423/1978) ja laissa kotitaloustyöntekijän työsuhteesta (951/1977).

Laissa säädettäisiin työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 6 §:ssä on säädetty, että työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen, mukaan lukien alkoholi- ja huume testit, tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorio koulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Tässä laissa täsmennettäisiin terveydenhuollon ammattihenkilön sekä testin tekemiseen osallistuvan laboratoriohenkilökunnan velvollisuuksia silloin kun

nämä tekevät päihdetestejä työntekijöille.

Lakia ei sovellettaisi urheiluun. Ammatillisiksi katsottavat urheilijat voivat olla työsuhteessa edustamaansa seuraan tai urheilutoimintaa harjoittavaan yritykseen. Tällä perusteella tämä laki voisi tulla sovellettavaksi myös heihin. Urheilijoiden doping-testausta koskevat kuitenkin omat kansainväliset säännöt eikä tällä lailla ole tarkoitus puuttua niihin. Siten on tarkoituksenmukaista rajata urheilu lain soveltamisalan ulkopuolelle.

3 §. *Soveltamisalan laajennukset.* Lain 2 §:n yleisen soveltamisalan lisäksi lakia sovellettaisiin eräissä tässä pykälässä tarkemmin määritellyissä tapauksissa.

Päihdetestejä voitaisiin tehdä myös työnhakijalle, sillä lain mukaan se mitä laissa säädettäisiin työntekijästä, koskisi myös työnhakijaa soveltuvin osin. Esimerkiksi 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen velvollisuus osallistua päihdetestiin ei voi koskea työnhakijaa, koska tämä ei vielä ole työssä.

Työpaikoilla tapahtuvan päihdetestauksen yhtenä tavoitteena on työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen. Tämän vuoksi kaikkien työhön kiinnostuksensa osoittaneiden henkilöiden testaamista osana hakuprosessia ei voida pitää tarkoituksenmukaisena, sillä kaikilla hakupaperit lähetäneillä ei ole edellytyksiä tulla valituksi tämän työnantajan palvelukseen. Useiden kymmenien ja jopa satojen henkilöiden testaaminen merkitsisi myös huomattavia kustannuksia työnantajalle. Työnhakijan testaamisen tulisi siten tapahtua pääsääntöisesti vasta siinä vaiheessa, kun henkilön periaatteellinen valinta tehtävään on jo tehty. Luontevimmin testaus tapahtuisi osana työntekijälle tehtävää terveystarkastusta. Hyvän terveystarkastuskäytännön mukaisesti terveystarkastus tehdään vasta kun henkilön periaatteellinen valinta on jo tehty.

Tällä lailla ei olisi tarkoitus puuttua työnantajan vapaaseen työhönotto-oikeuteen. Käytännössä työnhakijan kieltäytyminen testistä tai positiivinen testitulokseksi voisi johtaa siihen, että työsopimus jää solmimatta. Testistä kieltäytyminen rekrytoimatta jättämisen ainoana syynä on kuitenkin ongelmallinen 7 §:n mukaisen työntekijän suostumukseen perustuvan päihdetestiin osallistumisen kanalta, jos siitä seurauksena on jääminen il-

man työpaikkaa. Positiivisen testituloksen antaneiden työnhakijoiden osalta on olemassa toimivia käytäntöjä, joiden mukaan työnhakijalle asetetaan tietty karenssiaika (esimerkiksi 6 kk), jonka jälkeen tämä voi pyrkiä uudelleen saman työnantajan palvelukseen. 8 §:n mukaisessa testauksessa menettely on samanlainen kuin muissa työturvallisuustilanteissa, joissa työntekijä ei ole sopiva kyseiseen työtehtävään, eikä häntä myös työhautilanteissa voitaisi sellaiseen tehtävään si-joittaa.

Lakia olisi velvollinen noudattamaan myös se, joka oman johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö). Vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työn vastaanottaja käyttää toisen palveluksessa olevia työntekijöitä oman johtonsa ja valvontansa alaisina.

Pykälän 3 momentin 1)- kohdan mukaan lakia sovellettaisiin testaamiseen työpaikalla koulutuksen ja harjoittelun yhteydessä. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavaan tutkintoon sisältyy ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista 90 opintoviikkoa, joista työssäoppimista on vähintään 20 opintoviikkoa. Työssäoppiminen on oppilaitoksesta työpaikoille siirrettyä, opetus suunnitelman mukaista tavoitteellista oppimista, jota koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustajat ohjaavat ja arvioivat yhdessä. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:n mukaan muuten kuin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään siten, että opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa, laatimalla työsopimus. Opiskelija suorittaa työssäoppimisen pääsääntöisesti työelämässä oppilaitoksen ulkopuolella. Oppilaitoksessa tapahtuva työssäoppiminen on mahdollista poikkeustapauksissa ja vastaavin järjestelyin.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 19 §:n mukaan työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten, kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään, myös silloin kuin opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Koulutuksen järjestäjä ei ole kuitenkaan omalta osaltaan vastuusta vapaa. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 28 §:n mu-

kaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen ympäristöön. Oikeus turvalliseen ympäristöön kattaa fyysisen ja psyykkisen ympäristön. Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus osaltaan toimia niin, että oikeus turvalliseen ympäristöön toteutuu myös työssäoppimiskausjaksojen aikana.

Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu muun ohella ammattitaitoa edistävää harjoittelua (ammattikorkeakouluopinnoista annetun lain 4 §). Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä.

Myös erilaisiin yliopistoissa suoritettaviin opintoihin sekä työvoimapolitiisesta aikuis-koulutuksesta annetussa laissa (763/1990) tarkoitettuun koulutukseen sisältyy harjoittelua.

Opiskelija kuuluisi lain soveltamisalaan osallistuessaan koulutukseen kuuluvaan käytännön opetukseen, työssäoppimiskausalle tai harjoittelujaksolle. Käytännön opetusta ja harjoittelua tulkittaisiin laajasti. Ne sisältäisivät koulutusmuodosta ja -asteesta riippumatta kaikenlaisen harjoittelun ja harjoitteluun rinnastettavan käytännön opetuksen, joka kuuluu opintoihin pakollisena tai vapaaehtoisena ja joka tapahtuu oppilaitoksessa tai työelämässä oppilaitoksen ulkopuolella.

Testaamisen yhteydessä on varmistuttava siitä, että alaikäinen testattava ymmärtää antamansa suostumuksen ja testin tekemisen merkityksen.

Opiskelijan asema on myöhemmin 8 §:ssä säädettyissä tapauksissa täysin työntekijään verrattava.

Pykälän 3 momentin 2)-kohdan mukaan lakia sovellettaisiin työvoimapolitiiseen toimenpiteeseen osallistuvaan henkilöön. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työvoimaviranomaisen työllisyyslain (275/1987) tai sen nojalla annettujen säännösten perusteella työelämävalmennukseen työpaikalla osoittaman henkilön työtä sekä työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) mukaista työharjoittelua.

Pykälän 3 momentin 3) -kohdan mukaan lakia sovellettaisiin kuntouttavaan työtoimintaan ja työllistymistä edistävään toimintaan osallistuvaan henkilöön. Lainkohta tulisi yleisen sanamuotonsa vuoksi kattamaan eri-

laiset ammatillisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen tilanteet, joihin liittyy osana työn tekemistä, työtoimintaa, työkokeilua tai muuta työhön osallistumista, vaikka kyseistä toimintaa koskevassa erityislaissa ei olisikaan asiasta nimenomaista mainintaa.

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) mukaan kuntouttava työtoiminta on sovitettava henkilön työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan niin, että se parantaa henkilön elämänhallintaa ja luo edellytyksiä jatkossa työllistyä avoimille työmarkkinoille tai osallistumiselle työhallinnon toimenpiteisiin. Laissa on säädetty tarkemmin kuntouttavan työtoiminnan toteuttamistavoista ja rajoituksista mm. pituuden, jaksotuksen ja työajan suhteen. Kuntouttavaa työtoimintaa voi järjestää kunta itse tai kunta voi sopia siitä, että järjestäjänä on toinen kunta tai kuntayhtymä, rekisteröity yhdistys, säätiö, valtion virasto tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta.

Eduskunta on 28.11.2001 hyväksynyt hallituksen esityksen (HE 168/2001) vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä edistäväksi lainsäädännöksi. Laki tulee voimaan 1.4.2002. Tavoitteena on parantaa vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisedellytyksiä ja nostaa heidän työhön osallistumisensa lähemmäs muun väestön työllisyysastetta. Sosiaalihuoltolain, samoin kuin kansaneläkelain ja työllisyyslain eräitä säädöksiä tältä osin uudistettiin. Työllistymistä tukevassa toiminnassa ja työtoiminnassa kumpaankin voi liittyä työn tekemistä.

Ehdotettavan 4 momentin 3)-kohdan perusteella lain soveltamisalaan tulisi kuulumaan kuntoutukseen liittyvä työ, työkokeilut ja työhön valmennus, joista säädetään esimerkiksi kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetussa laissa (610/1991) ja sen nojalla annetussa asetuksessa (1161/1991), sekä työvoimapalvelulaissa (1005/1993) tarkoitettu ammatilliseen kuntoutukseen liittyvä työ.

Pykälän 3 momentin 4)-kohdan mukaan lakia sovellettaisiin siviilipalvelusta suorittavan työskennellessä.

Pykälän 3 momentin 5)-kohdan mukaan lakia sovellettaisiin sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti

osallistuvan henkilön työskennellessä. Kohdassa ehdotetaan, että pelastustoimilain (561/1999) tarkoittamissa pelastustoimeen avustamaan määrätyn ja kunnan sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön sovellettaisiin lakia silloinkin kun henkilö ei ole työ- tai virkasuhteessa kuntaan tai sopimuspalokuntaan.

Pykälän 4 momentin mukaan 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työnantajalla tarkoitettaisiin sitä, jonka johdon ja valvonnan alaisena työ tehdään. Työnantajan määrittäminen tässä kohdassa on tarpeen sen vuoksi, että rangaistussäännös voisi kohdistua oikeaan henkilöön. Lisäksi on syytä korostaa sitä, että työnantajalla on korvausvastuu päihdetestien suorittamisesta. Myöskin 3 momentissa mainituissa tapauksissa työnantajan tulisi kantaa korvausvastuu päihdetestien järjestämisestä.

4 §. *Määritelmät.* Laissa määriteltäisiin päihteet ja päihdetestit. Päihteellä tarkoitettaisiin alkoholijuomaa, huumausainelain 2 §:ssä määriteltyä huumausainetta sekä muuta päihdyttävää ainetta. Huumausainelain 2 §:ssä säädetään, että huumausaineena pidetään vuoden 1961 huumausaineyleissopimuksessa (SopS 43/65) tarkoitettuja aineita ja valmisteita sekä psykotrooppisia aineita koskevassa yleissopimuksessa (SopS 60/76) tarkoitettuja aineita ja valmisteita siten kuin sosiaali- ja terveysministeriön päätöksellä tarkemmin määrätään. Asetuksella voidaan lisäksi säätää, että huumausaineiksi luetaan siinä mainitut kasvit, jotka sisältävät edellä mainituissa kansainvälisissä sopimuksissa tarkoitettua ainetta. Muulla päihdyttävällä aineella tarkoitettaisiin esimerkiksi tinneriä ja liimoja sekä huumaavia ominaisuuksia sisältäviä lääkkeitä, joita ei käytettäisi lääkinnällisessä tarkoituksessa. Huumausaineiksi luokiteltavien lääkkeiden lääkinnällinen käyttö voidaan varmentaa hyvän käytännön mukaisilla testaamisen ja lääkinnällisen arvioinnin menettelytavoilla.

Päihdetestillä tarkoitettaisiin sellaista testiä tai koetta, joka tehdään työntekijän käyttämän päihteen toteamiseksi. Alkoholin määrän toteamiseksi tehtävään puhallutustestiin sovellettaisiin vain lain 5 §:n 1 momenttia sekä 7, 8 ja 9 §:ää. Puhallutustesti jätettäisiin

joidenkin lain pykälien soveltamisalan ulkopuolelle siksi, että työpaikoilla on olemassa vakiintuneita ja toimivia käytäntöjä koskien puhallutustestejä. Lisäksi puhallutustesteissä ei puututa samalla tavalla henkilön ruumiilliseen koskemattomuuteen kuin muissa päihdetesteissä.

5 §. *Työntekijän asema.* Työnantajan tulisi huolehtia siitä, että 7, 8 ja 9 §:n mukaisessa päihdetestauksessa toimitaan puolueettomasti. Työntekijöitä tulisi kohdella puolueettomasti siten, että ketään ei saisi asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Puolueeton kohtelu tarkoittaa myös sitä, että työpaikalla eri asemassa olevia henkilöitä kohdellaan samalla tavalla.

Työnantaja ei saisi puuttua työntekijöiden oikeuksiin enempää eikä kenellekään saisi aiheuttaa suurempaa haittaa tai vahinkoa kuin päihdetestin tekemisen suorittamiseksi voitaisiin pitää perusteltavana. Tällä tarkoitettaisiin esimerkiksi sitä, ettei työnantaja voisi fyysistä tai henkistä pakkoa käyttäen velvoittaa työntekijää testiin tai tällaista pakkoa käyttäen ottaa päihdetestiä, kuten puhallutustestiä.

Päihteen vastaisessa ohjelmassa päihdetesteistä sovittaessa olisi arvioitava työntekijöihin kohdistuvien vaikutusten ja testien muiden vaikutusten suhdetta testeillä tavoiteltavaan hyötyyn. Lakia sovellettaessa olisi noudatettava suhteellisuusperiaatetta. Tämä tarkoittaa sitä, että olisi arvioitava toisaalta työntekijälle aiheutuvia haittoja ja toisaalta testauksen hyötyä turvallisen työympäristön kannalta tai työntekijän oman turvallisuuden ja terveyden kannalta. Päihdetestiä ei välttämättä tarvittaisi silloin, kun päihteen käyttö on muuten todettavissa eikä asiasta ole erimielisyyttä.

Työntekijän oikeuksien turvaamiseksi työnantajan tulisi käyttää terveydenhuollon palveluita siten kuin siitä on säädetty yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 6 §:ssä. Säännöksen mukaan ”Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorionkoulun

tuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin ja testeihin säädetään erikseen. Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumetestejä”.

6 §. *Testaamisen laatuvaatimukset.* Terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja testin tekemiseen osallistuvan laboratoriohenkilökunnan tulisi suorittaa päihdetestit hyvää ammattikäytäntöä ja luotettavia menetelmiä käyttäen. Hyvän ammattikäytännön mukaisesti päihdetestistä saatu positiivinen tulos olisi aina varmistettava. Verestä tai virtsasta otettava varmistustesti on välttämätön työntekijän oikeussuojan kannalta. Varmistustesti tulisi aina tehdä laatuvalvotussa laboratoriossa. Laboratorioiden laadunvalvonta tapahtuu terveydenhuollossa käytössä olevien laadunvalvontaperiaatteiden mukaisesti. Tällä hetkellä laadunvalvonnasta huolehtii mittatekniikan keskus (FINAS). Päihdetestaus on lisääntymässä. Laatuvalvottuja laboratorioita, jotka pystyvät takaamaan testauksen oikeellisuuden on toistaiseksi vain muutama. Edellä mainitusta syystä lakiin on syytä sisällyttää testauksen hyvän käytännön mukaiset laatuvaatimukset.

Terveydenhuollon ammattihenkilön ja testin tekemiseen osallistuvan laboratoriohenkilökunnan hyvään ammattikäytäntöön kuuluu tiettyjä velvollisuuksia, joista on säädetty terveydenhuollon lainsäädännössä. Potilaan tiedonsaantioikeudesta, itsemääräämisoikeudesta ja alaikäisen potilaan asemasta on säädetty potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 5, 6 ja 7 §:ssä. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) on säädetty muista kuin tämän lain mukaisista terveydenhuollon ammattihenkilön oikeuksista ja velvollisuuksista.

Päihdetestien hyvän käytännön mukaisesta toteuttamisesta terveydenhuollossa voitaisiin säätää tarkemmin sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella. Asetus sisältäisi säännökset näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinna. Tarkoituksena olisi mahdollisimman luotettava testitulos ja työntekijän oikeuksien turvaaminen.

7 §. *Päihdetestin tekemisen yleiset edelly-*

tykset. Säännöksen mukaan päihdetestin tekemiselle tulisi olla työtehtävään, työturvallisuuteen tai päihdeettömään työyhteisöön liittyvä perusteltu tarve. Työtehtävään ja työturvallisuuteen liittyvä perusteltu tarve voi olla sellaisissa tehtävissä, joihin ei välttämättä sisälly 8 §:n tarkoittamaa vaaraa työntekijän, muiden työntekijöiden tai muun henkilön hengelle tai terveydelle, mutta jotka muuten edellyttävät erityistä tarkkuutta. Työtehtävään ja työturvallisuuteen liittyvä perusteltu tarve ei näin ollen ole yleistä työntekijän luotettavuuden testaamista.

Päihdeettömällä työyhteisöllä pyritään päihdeiden käytön hallintaan ja päihdeistä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseen työpaikalla. Silloin kun päihdeiden vastaiseen ohjelmaan perustuen tehdään testejä, suunnatut päihdetestit (seulonnat) voivat olla eräs väline. Suunnatuilla seulonnoilla tarkoitetaan testejä, jotka kohdistuvat sellaisiin työtehtäviin, joiden osalta testaaminen on työpaikalla on harkittu ja todettu tarpeelliseksi. Testaamisen perustuessa päihdeohjelmaan liittyen työtehtävään ja työturvallisuuteen, niin testituloksesta saatu johtopäätöstieto tai testistä kieltäytyminen voidaan toimittaa työnantajalle. Tällä halutaan painottaa testien suunnasta tarveharkinnan perusteella myös näissä tapauksissa.

Sen sijaan yleisiä seulontatestejä ei tulisi tehdä, sillä kaikille työntekijöille tehtävillä seulontatesteillä ei ole yhteyttä työtehtäviin tai työturvallisuuteen. Seulontatestejä harkittaessa on varmistettava, ettei toiminta perustuslain 6 §:n syrjintäkiellon vastaisesti.

Päihdetestin tekemiselle tulisi olla perusteltu tarve myös silloin kun se perustuu testattavan suostumukseen. Jos päihdetestin tekemiselle ei olisi 1 momentissa säädettyä perustetta, olisi työntekijän antama suostumus mitätön.

Päihdetestin tekemisen tulisi perustua työntekijän jokaisen testauskerran osalta erikseen antamaan nimenomaiseen, tietoon perustuvaan suostumukseen. Päihdetesteillä puututaan yksilön perusoikeuksiin, minkä vuoksi niiden tulisi pääsääntöisesti olla vapaaehtoisia. Työntekijän suostumuksella tarkoitettaisiin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain mukaista suostumusta. Suostumus annettaisiin testaustilanteessa. Työnte-

kijälle tulisi kertoa hänen oikeuksistaan, mitä testataan ja mitä siitä voi seurata. Terveystestauksen ammattihenkilö ei voi ottaa päihdetestiä ilman työntekijän potilaslain mukaista suostumusta.

8 §. *Velvollisuus osallistua päihdetestiin.* Työntekijällä olisi velvollisuus osallistua päihdetestiin tietyissä laissa erikseen määritellyissä tapauksissa. Velvollisuus osallistua päihdetestiin olisi silloin kun työtehtävän suorittamiseen liittyy vaara työntekijän, muiden työntekijöiden, työnantajan tai muun henkilön hengelle tai terveydelle. Vaara hengelle tai terveydelle voidaan johtaa työturvallisuuslaista tai se voi ilmetä tapauskohtaisesti muutenkin.

Tehtäviä, joissa vaaran aiheuttaminen olisi mahdollista, voisi olla esimerkiksi liikenneammateissa niin maanteillä, rautateillä, merillä kuin lentoliikenteessäkin, puolustusvoimain ja poliisin tehtävissä sekä palo- ja pelastustoimen ammateissa, kuten myös ydinvoimaloiden käyttöhenkilöstöllä. Teollisuustyöhön, esimerkiksi kemiantehtaissa tai lääketeollisuudessa sisältyy vaaratekijöitä. Lisäksi räjähteiden kanssa työskentelevät aiheuttavat vaaraa hengelle ja terveydelle. Panoajien lisäksi tällaisia työntekijöitä voi olla esimerkiksi ruutitehtaissa, ammusvälinevastoissa ja -varikolla. Ilotulitteiden sesonkiaikaan urheiluvälinekaupoissakin saattaa olla potentiaalinen riski. Rakennusalalla on tehtäviä, joiden tekemiseen voi liittyä vaaraa hengelle ja terveydelle. Myös trukilla ajaminen on katsottava sellaiseksi työtehtäväksi, että siinä vaaran aiheuttaminen on mahdollista. Terveystestauksen ammattihenkilöstön tehtäviin voi niin ikään liittyä vaaran aiheuttaminen potilaille. Sellaisten tehtävien, joihin liittyy vakava vaara, kattava ammattikohtainen määrittely ei ole mahdollista lakitasolla. Tämän vuoksi tarvitaan työpaikalla tapahtuvaa hengen ja terveyden vaaran arviointia.

Työntekijällä olisi velvollisuus osallistua päihdetestiin myös silloin, kun olisi perusteltua aihetta epäillä, että hän esiintyy päihtyneenä työssä. Työsopimuslain mukaan työnantaja voi purkaa työsopimuksen muun muassa silloin kun työntekijä esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita. Epäily työntekijän työkyvystä voi johtua myös sairaudesta tai lääkärin määräämästä lääkityksestä. Tällöin on työntekijän oman edun mukaista se, että hän pystyy näyttämään todeksi työnantajalle sen, ettei hän ole esiintynyt työpaikalla päihtyneenä eikä hän ole päihdeiden väärinkäyttäjä. Jos työntekijällä on todettu päihdeongelma, hänen kanssaan tehdään nykyisen käytännön mukaan usein hoitoonohjauksopimus. Työnantaja yleensä pidättäytyy katkaisemasta työsuhdetta, jos työntekijä on osallistunut hoitoon ja siihen sisältyvään testaamiseen. Sen sijaan, jos hoito on keskeytynyt, siitä ilmoitetaan työnantajalle, joka harkitsee uudelleen työsuhteen pysyvyyden.

Lisäksi velvollisuus osallistua päihdetestiin olisi silloin, kun muu lainsäädäntö sitä nimenomaisesti edellyttää. Velvollisuudesta osallistua päihdetestiin on säädetty pakkokeinolaissa (450/1987) 6 luvun 3 §:ssä. Sääntöjen mukaan poliisimies voi määrätä moottorikäyttöisen ajoneuvon kuljettajan tai muussa rikoslain 23 luvussa tarkoitettussa tehtävässä toimivan henkilön kokeeseen, joka tehdään tämän mahdollisesti nauttiman alkoholin tai muun huumaavan aineen toteamiseksi. Kokeesta kieltäytynyt on velvollinen alistumaan henkilönkatsastukseen. Tullin ja rajavartiolaitoksen sekä ilmavoimien, merenkulku- ja rautatiehallituksen liikennettä valvomaan määräämällä virkamiehellä on tehtävässään sama toimivalta kuin poliisilla.

Työntekijän tulisi arvioida 1 momentin 1 kohdassa mainittu vaara siten kuin työterveys- ja suolitoimilaisissa ja työturvallisuuslaissa vaaran arvioinnista on säädetty.

Tässä pykälässä säädetään niistä tilanteista, jolloin työntekijällä on velvollisuus osallistua päihdetestiin. Työnhakijaan ei voida soveltaa pykälän 1 momentin 2 kohtaa, koska tämä ei vielä ole työssä.

9 §. *Alkoholipuhallutustestit.* Alkoholipuhallutustestin voisi suorittaa myös muu kuin terveydenhuollon ammattihenkilö. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain perusteissa on myös katsottu, ettei ole tarpeen edellyttää puhallutustestin tekemistä terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimesta. Työntekijän pyynnöstä työnantajan tulisi järjestää mahdollisuus positiivisen testituloksen varmistamiseen asianmukaisia menetelytapoja noudattamalla. Jos testituloksesta

syntyy erimielisyyttä asianmukainen varmennus tapahtuisi veren alkoholipitoisuuden määrittämisellä. Työnantajan tulisi puhallustestestä tehtäessä varmistaa, että testausmenetelmät ja -laitteet ovat luotettavia, niiden suorittajat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä.

10 §. *Päihteiden vastainen ohjelma.* Työnantaja, joka järjestää päihdetestejä, olisi velvollinen laatimaan työpaikalla päihteiden vastaisen ohjelman.

Päihteiden vastainen ohjelma voitaisiin liittää työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Päihteiden vastaiseen ohjelmaan tulisi sisällyttää yleiset päihteiden käytön ehkäisytoimenpiteet työpaikalla, kuvaus 7 ja 8 §:n mukaiseen testaamiseen liittyvistä perusteista ja käytännöistä sekä toimenpiteet työntekijän tukemiseksi. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) alkoholi- ja huumeaineasioiden hallintaa työpaikalla koskevan ohjeiston mukaan työpaikan päihdeohjelmassa tulisi ottaa huomioon mm. ohjelman kattavuus, varhainen väliintulo, osallistumisen vapaaehtoisuus, henkilötietojen luottamuksellisuus, koulutus ja tiedotus, hoitoonohjaus, työntekijän uudelleensijoittaminen ja ohjelman säännöllinen arviointi.

Työntekijän tukemiseen kuuluisi mm. hoitoonohjaus. Hoitoon ohjaamisesta työntekijän päihteidenkäyttötapauksissa on olemassa työmarkkinaosapuolten suosittelemat hoitoonohjausjärjestelmät. Tällä lailla ei pyritä vaikuttamaan näihin järjestelmiin. Nämä hoitoonohjausjärjestelmät eivät koske työnhakijaa. Kuitenkin, jos työhöntulon hyväksymistarkastuksessa hoitamaton huumeongelma katsottaisiin esteeksi työnhakijan työkelvopuudelle, olisi työnhakijaa kehotettava hakeutumaan hoitoon ja informoitava terveyspalvelujärjestelmästä ja mahdollisista hoitopaikoista. Käytännössä tämän neuvonnan antaa terveydenhuollon ammattihenkilö.

Keskustelu alkoholin käytöstä on jo nyt osa muuta työntekijöiden terveystarkastuksissa tapahtuvaa elintapojen luontevaa selvittelyä ja neuvontaa. Tähän tulisi entistä painokkaammin lisätä huumeita koskeva neuvonta. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä huumeusainepolitiikan tehostamisessa valtioneuvosto on päättänyt ennaltaehkäisyä, hoitoa ja

valvontaa tehostavista toimenpiteistä. Yksi niistä on ollut hoidon saatavuuden ja seurannan parantaminen.

Jos päihteiden vastaisen ohjelman laatiminen olisi kohtuutonta ottaen huomioon yrityksen vähäinen henkilöstön määrä, tukiohjelmista ja hoitoon ohjaamisesta voitaisiin sopia erikseen työterveyshuollon kanssa. Erityisesti tällainen tilanne voi olla muuttaman henkilön työllistävissä pienyrityksissä.

11 §. *Yhteistyö.* Päihteiden vastainen ohjelma tulisi valmistella yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) säädetään.

Myös 7 §:n mukainen perustellun tarpeen määrittely ja 8 §:n mukainen vaaran arviointi tulisi käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Muissa kuin yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan olisi ennen päihdeohjelman hyväksymistä, 7 §:n mukaisen perustellun tarpeen määrittelemistä ja 8 §:n mukaisen vaaran arvioimista varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi.

12 §. *Tietojen käsittely ja salassapito.* Päihdetestin tekeminen tarkoittaa terveydentilan selvittämistä koskevan tiedon hankkimista. Päihdetestistä saatu tieto olisi siten terveydentilatieto ja sitä koskisi salassapitovelvollisuus niin kuin siitä on säädetty erikseen. Potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen salassapitovelvollisuudesta on säädetty potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 13 §:ssä. Säännöksen mukaan potilasasiakirjoihin sisältyvät tiedot ovat salassapidettäviä eikä niitä saa ilman potilaan kirjallista suostumusta antaa sivulliselle. Terveydenhuollon ammattihenkilön salassapitovelvollisuudesta on säädetty terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 17 §:ssä. Säännöksen mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa sivulliselle luvatta ilmaista yksityisen tai perheen salaisuutta, josta hän asemansa tai tehtävänsä perusteella on saanut tiedon. Salassapitovelvollisuus säilyy ammatinharjoittamisen päättymisen jälkeen.

Työnantajalla olisi salassapitosäännösten estämättä oikeus saada kirjallinen johto

päätöstieto päihdetestistä sekä tieto työntekijän osallistumisesta päihdetestiin. Johtopäätöstieto tarkoittaisi tietoa siitä, onko työntekijä sopiva, rajoituksin sopiva vai ei sopiva työtehtäviinsä. Silloin kun työpaikalla on päihneiden vastainen ohjelma ja ohjelman tavoitteena on yleinen päihneiden käytön ehkäisy eikä testi perustu 7 §:ssä määriteltyyn perusteltuun tarpeeseen liittyen työtehtävään ja työturvallisuuteen, testitulokset voidaan antaa työntekijälle, joka voi selvittää tilannetta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n 1 momentin perusteella. Mainitun säännöksen mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja myös silloin kun työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Terveydenhuollon ammattihenkilön on hyvän käytännön mukaisesti arvioitava, onko kysymys satunnaisesta, säännöllisestä vai lääkinällisestä käytöstä, ja suoritettava sen mukaisesti arvio sopivuudesta tarkoitettuun työhön.

13 §. *Valvonta.* Työnantajan päihdetestaukseen liittyvää toimintaa valvoisivat työsuo-

jeluviranomaiset. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973).

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden valvonnasta on säädetty terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa. Valvontaviranomaisia ovat lääninhallitukset ja terveydenhuollon oikeusturvakeskus.

14 §. *Rangaistussäännökset.* Pykälässä ehdotetaan, että työnantaja tai 3 §:n 4 momentissa tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta järjestäisi päihdetestejä työntekijöille ilman 7 §:ssä tai 8 §:n 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä taikka jättäisi noudattamatta, mitä 5 §:n 1 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 9 §:ssä tai 10 § 1 tai 11 §:ssä 1 tai 3 momentissa säädetään, olisi tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, päihdetestauksesta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Säännös olisi uusi ja saattaisi rangaistavuuden piiriin myös sellaiset työnantajan laiminlyönnit, jotka merkitsevät laissa ehdotettujen menettelytapojen rikkomista.

Laki

päihdetestauksesta työelämässä

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja tukea päihteettömyyttä työelämässä ottaen huomioon hoidollinen näkökulma päihdetestejä tehtäessä sekä yksityisyyden suoja ja muut perusoikeudet.

2 §

Lain yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratoriohenkilökun-

nan tekemiin päihdetesteihin testattaessa henkilöä (työntekijä), joka työskentelee työ-sopimuksen perusteella tai on virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa.

Tämä laki velvoittaa työnantajaa, työntekijää ja terveydenhuollon toimintaa siten kuin jäljempänä tässä laissa säädetään.

Lakia ei sovelleta urheiluun.

3 §

Soveltamisalan laajennukset

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös työnhakijaan soveltuvien osin.

Lakia sovelletaan myös työssä, jossa työnantaja oman johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö).

Tätä lakia sovelletaan myös muuhun kuin työntekijään soveltuvin osin seuraavissa tapauksissa:

1) testaamiseen työpaikalla koulutuksen ja harjoittelun yhteydessä;

2) työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työskennellessä;

3) kuntouttavaan työtoimintaan ja työllistymistä edistävään toimintaan osallistuvaan henkilöön;

4) siviilipalvelusta suorittavan työskennellessä; ja

5) sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työskennellessä.

Edellä 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työnantajalla tarkoitetaan sitä, jonka johdon ja valvonnan alaisena työ tehdään.

4 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) päihteellä alkoholi- ja huumausainelain 2 §:ssä määriteltyä huumausainetta sekä muuta päihdyttävää ainetta; sekä

2) päihdetestillä sellaista testiä tai koetta, joka tehdään työntekijän käyttämän päihteen toteamiseksi. Alkoholin määrän toteamiseksi tehtävään puhallutustestiin sovelletaan vain lain 5 §:n 1 momenttia sekä 7, 8 ja 9 §:ää.

5 §

Työntekijän asema

Työnantajan on huolehdittava, että 7, 8 ja 9 §:n mukaisessa testaamisessa toimitaan puolueettomasti. Työnantaja ei saa puuttua työntekijän oikeuksiin enempää eikä aiheutaa kenellekään suurempaa haittaa tai vahinkoa kuin päihdetestin tekemiseksi voidaan pitää perusteltuna.

Työntekijän aseman turvaamiseksi päihdetestien tekemisessä on käytettävä terveydenhuollon palveluita niin kuin siitä on säädetty yksityisyyden suojasta työelämässä annetun

lain (477/2001) 6 §:ssä.

6 §

Testaamisen laatuvaatimukset

Terveydenhuollon ammattihenkilön ja testin tekemiseen osallistuvan laboratoriohenkilökunnan on tehtävä päihdetestit hyvän ammattikäytännön mukaisesti ja luotettavia menetelmiä käyttäen. Positiivinen testituloksena on aina varmistettava laatuvalvotussa laboratorioissa.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa asetuksella tarkempia säännöksiä päihdetestien hyvän käytännön mukaisesta toteuttamisesta terveydenhuollossa.

7 §

Päihdetestin tekemisen yleiset edellytykset

Päihdetestin tekemiselle tulee olla työtehtävään, työturvallisuuteen tai päihdeettömään työyhteisöön liittyvä perusteltu tarve, joka määritellään siten kuin myöhemmin 11 §:ssä on säädetty.

Päihdetestin tekemisen tulee perustua työntekijän jokaisen testauskerran osalta erikseen antamaan nimenomaiseen, tietoon perustuvaan suostumukseen. Jos päihdetestin tekemiselle ei ole 1 momentissa säädettyä perustetta, on suostumus mitätön.

8 §

Velvollisuus osallistua päihdetestiin

Työntekijällä on velvollisuus osallistua päihdetestiin jos:

1) työtehtävän suorittamiseen liittyy vaara työntekijän, muiden työntekijöiden, työnantajan tai muun henkilön hengelle tai terveydelle;

2) on perusteltua aiheuttaa epäillä, että hän esiintyy päihtyneenä työssä; tai

3) muu lainsäädäntö sitä nimenomaisesti edellyttää.

Työnantajan tulee arvioida 1 momentin 1 kohdassa mainittu vaara siten kuin työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa on vaaran arvioinnista säädetty.

9 §

Alkoholipuhallutustestit

Alkoholipuhallutustestin voi suorittaa myös muu kuin terveydenhuollon ammattihenkilö. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on järjestettävä mahdollisuus positiivisen testituloksen varmistamiseen asianmukaisia menettelytapoja noudattamalla.

10 §

Päihteiden vastainen ohjelma

Työnantaja, joka järjestää päihdetestejä, on velvollinen laatimaan työpaikalla päihteiden vastaisen ohjelman.

Päihteiden vastaiseen ohjelmaan tulee sisällyttää työpaikan yleiset toimenpiteet päihteiden käytön ehkäisemiseksi, 7 ja 8 §:n mukaiset testaamisen perusteet ja käytännöt sekä toimenpiteet työntekijän tukemiseksi.

Jos päihteiden vastaisen ohjelman laatiminen on kohtuutonta ottaen huomioon yrityksen vähäinen henkilöstön määrä, ohjelmasta ja hoitoon ohjaamisesta voidaan sopia erikseen työterveyshuollon kanssa.

Edellä 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa työntekijän saa testata tämän pykälän säännösten estämättä.

11 §

Yhteistoiminta

Päihteiden vastainen ohjelma tulee valmistella yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) säädetään.

Myös 7 §:n mukainen perustellun tarpeen määrittely ja 8 §:n mukainen vaaran arviointi tulee käsitellä yhteistoimintamenetelyssä.

Muissa kuin yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päihdeoh-

jelman hyväksymistä, 7 §:n mukaisen perustellun tarpeen määrittelyä ja 8 §:n mukaisen vaaran arvioimista varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi.

12 §

Tietojen käsittely ja salassapito

Päihdetestistä saatu tieto on terveydentilätieto. Terveydentilatietojen salassapitovelvollisuudesta on säädetty laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992).

Terveydenhuollon ammattihenkilö voi luovuttaa työnantajalle kirjallisen johtopäätöksen päihdetestistä. Työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän terveydentilatietoja on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä.

13 §

Valvonta

Tämän lain mukaista työnantajan toimintaa valvovat työsuojeluviranomaiset. Terveydenhuollon ammattihenkilöiden valvonnasta on säädetty terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994).

14 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai 3 §:n 4 momentissa tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

1) järjestää päihdetestejä työntekijöille ilman 7 §:ssä tai 8 §:n 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä taikka

2) jättää noudattamatta, mitä 5 §:n 1 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 9 §:ssä tai 10 § 1 tai 11 §:ssä 1 tai 3 momentissa säädetään, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, päihdetestauksesta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.