



**TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
ÅBO YRKESHÖGSKOLA**

**Tuija Kankkio**

## **HUUMAUSAINEET JA TYÖSUHDE**

**Huumausainetestaus ja  
huumausaineiden käytön vaikutukset  
työsuhteeseen**

**Opinnäytetyö**

**Liiketalouden koulutusohjelma**

**Helmikuu 2009**

Bioalat ja liiketalous	
Koulutusohjelma: Liiketalous	
Tekijä: Tuija Kankkio	
Työn nimi: Huumausaineet ja työsuhde – Huumausainetestaus ja huumausaineiden käytön vaikutukset työsuhteeseen	
Suuntautumisvaihtoehto: Juridiikka	Ohjaaja: Liisa Sippel
Aika: Helmikuu 2009	Sivumäärä: 46
<p>Huumausaineiden käyttö Suomessa ei ole ohimenevä ilmiö eikä niiden käyttö rajoitu pelkästään rikollisuuteen tai alakulttuureihin. Tämän vuoksi yhä useampi suomalainen yritys on ottanut käyttöönsä huumausainetestit sekä rekrytoitaessa uusia henkilöitä että työsuhteessa olevien testaamiseksi, mikäli huumausaineongelmasta on ilmennyt merkkejä. Vuonna 2004 tuli voimaan laki yksityisyyden suojasta työelämässä, jossa säädeltiin ensimmäisen kerran huumausainetestausta.</p> <p>Huumausainetestauksen edellytyksenä lain mukaan on päihdeohjelma. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena onkin tarkastella huumausainetestauksen edellytyksiä työelämässä, päihdeohjelman kirjoittamista sekä työsuhteeseen liittyviä vaikutuksia, jotka seuraavat positiivisesta testituloksesta tai testistä kieltäytymisestä.</p> <p>Opinnäytetyön lähdeaineistona on ajantasainen lainsäädäntö, lakien esityöt sekä erilaiset artikkelit ja tutkielmat. Varsinaisia teoksia aiheesta on kirjoitettu hyvin vähän, eikä myöskään oikeuskäytäntöä ole vielä syntynyt.</p> <p>Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi opas yksityisen sektorin työnantajalle, joka on ottamassa huumausainetestausta käyttöönsä. Opinnäytetyöstä selviää myös mitä seuraamusvaihtoehtoja työnantaja voi asettaa työnhakijalle tai työntekijälle, jonka huumausainetestitulos on positiivinen.</p>	
Hakusanat: Huume, Huumausaine, Huumausainetesti, Päihdeohjelma	
Säilytys: Turun ammattikorkeakoulun kirjasto	

Life Sciences and Business	
Degree programme: Business	
Author: Tuija Kankkio	
Title: Drugs and Employment – Drug Testing and the Effects of Drug Use to the Employment	
Specialization line: Law	Instructor: Liisa Sippel
Date: February 2009	Total number of pages: 46
<p>Drug use is not a temporary phenomenon and drug using is not only connected to criminality or different kinds of subcultures. That is why Finnish organizations use drug testing more and more often when they are recruiting new employees or when they suspect that someone of organizations current employees has drug relating problems. Act on the Privacy Protection in Working Life came into operation year 2004. It is the first law that regulates drug testing in working life.</p> <p>Drug programme is prerequisite of drug testing. The aim of this thesis is to study prerequisites of drug testing, the writing process of the organizations drug programme and the effects of positive test result to the employment.</p> <p>The source material of this thesis is mostly Finnish acts and degrees, different dissertations and articles. There are only few books that deal with this subject and there is not any legal praxis yet in Finland.</p> <p>The final result of this thesis is a guide for employer in private sector. The guide advices employer who is adopting drug testing. Guide also advices which alternatives employer can give to the employee who has tested positive for drug use.</p>	
Keywords: Drugs, Drug testing, Drug programme.	
Deposit at: Turku University of Applied Sciences Library, Lemminkäisenkatu	

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
1.1 Tutkimuskohde ja tavoite	6
1.2 Teoreettinen viitekehys	7
<b>2 PÄIHTEET JA YHTEISKUNTA</b>	<b>8</b>
2.1 Huumausaineiden käytön vaikutukset yhteiskuntaan	8
2.2 Huumausaineet ja käytön tunnistaminen	10
<b>3 HUUMAUSAINETESTAUKSEN KÄYTTÖÖNOTTO</b>	<b>12</b>
3.1 Huumausainetestin määritelmä	12
3.2 Lainsäädäntö	12
3.3 Aloitteen tekeminen	13
3.4 Päihdeohjelma	14
3.5 Yhteistoiminta	16
3.6 Tiedottaminen yrityksessä	17
<b>4 HUUMAUSAINETESTIÄ KOSKEVA TODISTUS</b>	<b>19</b>
4.1 Todistuksen käsittely ja säilyttäminen	19
4.2 Todistuksen toimittaminen työhön otettaessa	20
4.3 Todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana	24
4.4 Tiedonantovelvollisuus	25
4.5 Kustannukset	26
<b>5 HUUMAUSAINETESTAUKSEN PROSESSI</b>	<b>27</b>
5.1 Varhainen puuttuminen ja puheeksiottaminen	27
5.2 Tutkimuslähetteen antaminen	29
5.3 Näytteenotto, käsittely ja analysointi	30
5.4 Positiivisen testituloksen tulkinta ja riitauttaminen	31

<b>6 SEURAAMUKSET</b>	<b>33</b>
6.1 Huumausainetestistä ja terveystarkastuksesta kieltäytyminen	33
6.2 Työsuhteen päättämistä lievemät seuraamukset	35
6.2.1 Varoituksen antaminen	35
6.2.2 Lomauttaminen	37
6.2.3 Hoitoonohjaus ja kuntoutus	37
6.3 Työsuhteen päättäminen	40
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>43</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>45</b>
<b>LIITTEET</b>	
1 Esimerkki päihdeohjelmasta	
2 Haastattelukysymykset	

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuskohde ja tavoite

Huumausaineiden käyttö ei ole Suomessa ohimenevä muoti-ilmiö, vaan huumausaineet ovat vakiintuneet osaksi suomalaista arkea koko maassa. Myös suomalaisten asenteet huumausaineita kohtaan ovat lieventyneet. Vuonna 2000 90 prosenttia suomalaisista piti huumausaineiden käyttöä vakavana tai erittäin vakavana ongelmana, vuonna 2005 luku oli enää 78 prosenttia. (Havio et al. 2008, 95.) Näin ollen huumausaineiden käyttö heijastuu myös työpaikkojen arkeen niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin huumausaineongelmien kautta (Rissa 2008 [viitattu 3.4.2008]).

Huumausaineiden käytöstä aiheutuneet haitat ja vaaratilanteet ovat nousseet työpaikoilla alkoholista aiheutuvien ongelmien rinnalle. Tämän vuoksi huumausainetestaus työelämässä on lisääntynyt vuoden 2004 jälkeen huomattavasti, kun uusi laki yksityisyyden suojasta työelämässä tuli voimaan. Kyseisessä laissa säädettiin ensimmäisen kerran testauksen edellytykset. Nykyään Suomessa sijaitsevista suurista yrityksistä yli puolet testaa huumausaineiden käyttöä toimialasta riippumatta. Turussa pelkästään Mehiläisessä tehdään vuodessa noin 300 huumausainetestiä. (Törnroth, henkilökohtainen tiedonanto 13.2.2009.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on olla prosessikuvaus työnantajalle niistä asioista, mitä huumausainetestauksen käyttöönotossa ja käytössä on huomioitava sekä siitä, mitä työsuhteeseen vaikuttavia seurauksia positiivisella testituloksella on. Pyrin työssäni kuvaamaan koko testausprosessin mahdollisimman selkeästi. Tarkoitukseni on tarkastella huumausainetestausta pelkästään yksityisen sektorin työnantajanäkökulmasta, julkisen sektorin huumausainetestauksen edellytykset jäävät tutkimuksen ulkopuolelle. Vastaavanlaista, huumausainetestauksen kokonaisvaltaisesti avaavaa tutkimusta, ei ole tiettävästi aiemmin Suomessa tehty.

Teen opinnäytetyöni toimeksiantona eräälle suurelle eteläsuomalaiselle yritykselle, jonka tavoitteena on ottaa huumausainetestaus käyttöön. Yrityksen palveluksessa

työskentelee noin 400 henkilöä ja se rekrytoi vuosittain noin 20 uutta työntekijää. Yritys toimii finanssialalla.

## 1.2 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyöni teoreettisena viitekehysenä on sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemat tutkielmat sekä työterveyslaitoksen ja elämäntapaliiton yhteiset projektit. Lisäksi yksityiset terveysasemat ovat lupautuneet antamaan materiaalia huumausainetestien käytännön toteuttamisesta.

Monet lait, kuten laki yksityisyyden suojasta työelämässä, työterveyshuoltolaki, yhteistoimintalaki sekä laki potilaan asemasta ja oikeuksista, säätelevät huumausainetestausta työelämässä. Aiheesta on keskusteltu ja kirjoitettu artikkeleja sekä puolesta että vastaan, mutta varsinaisia kirjoja ja tutkielmia aiheesta on hyvin vähän. Oikeuskäytäntöä huumausaineiden käytön vaikutuksesta työsuhteeseen ei ole.

## 2 PÄIHTEET JA YHTEISKUNTA

### 2.1 Huumausaineiden käytön vaikutukset yhteiskuntaan

Suomessa sanalla päihde tarkoitetaan alkoholia, liuottimia, korvikkeita (päähtymistarkoituksessa käytettäviä lääkeaineita) ja huumausainelainsäädännössä määriteltyjä huumausaineita. Huumeilla taas tarkoitetaan huumausaineita sekä korvikkeita. Kansainvälisissä sopimuksissa huumeiksi on määritelty päihdyttävässä tarkoituksessa käytettävät aineet, jotka aiheuttavat käyttäjälleen fyysistä ja psyykkistä riippuvuutta. (Lusa 2002, 6.)

Päihteitä ja niiden merkitystä ei voida tarkastella erillään yhteiskunnasta ja kulttuurista, jossa päihteitä käytetään. Eri päihteillä on eri kulttuureissa erilainen asema. Päihteiden sosiaalinen asema riippuu paljon päihteiden käytön hyväksyttävyydestä, niiden tuotannosta ja tuotannon hyödyistä sekä päihteiden merkityksestä sosiaalisessa elämässä. Päihteillä on hyvin erilainen merkitys myös sen mukaan, onko kyseessä päihteen tuottaja- vai kuluttajamaa. Euroopan Unionin alueella alkoholin tuotantoa pidetään hyvin tärkeänä elinkeinona, jota täytyy ylläpitää ja tukea alkoholin kulutuksen haitoista huolimatta. Monissa kehitysmaissa taas tuotetaan länsimaissa laittomia päihteitä, kuten kokaiinia ja opiaatteja. Osassa taloudellisesti epävakaisissa länsimaissa taas valmistetaan uusia, nopeasti ja edullisesti tuotettavia synteettisiä huumeita, joita levitetään vauraampien naapurimaiden markkinoille, jotka taas pyrkivät tehokkaasti kontrolloimaan näiden käyttöä. (Havio, Inkinen & Partanen 2008, 93)

Suomalaista kulttuuria voidaan pitää alkoholikulttuurina, sillä alkoholin valta-asema on huumeiden käytön lisääntymisestä huolimatta selvä. Alkoholin käyttö on hyväksytty suomalaisessa kulttuurissa rentoutumis- ja vapaa-ajanvieton muodoksi ja alkoholista kieltäytymistä pidetään poikkeuksellisenä käytöksenä. (Havio et al. 2008, 93.)



Huumeiden käyttöön suhtaudutaan Suomessa huomattavasti kielteisemmin kuin alkoholin käyttöön, vaikka molempien käytössä on kyse päihtymiseen pyrkimisestä. Huumeiden saatavuutta halutaan edelleen rajoittaa ja kontrolloida. Huumeiden käyttö nähdään yleisesti kielteisenä ja haitallisena, ensisijaisesti rikollisuuteen liittyvänä toimintana. Huumeiden käytön ei haluta nähdä koskevan niin sanottuja normaaleja ihmisiä, jonka vuoksi huumeriippuvuuden myöntäminen ja avun pyytämisen rima myös työyhteisössä on korkeammalla kuin alkoholiriippuvuuden myöntäminen. (Havio et al. 2008, 94.)

Nuorisokulttuurissa huumeisiin suhtaudutaan kuitenkin lievemmin kuin aikuisten valtakulttuurissa. Nuorten huumeiden viihdekäytölle onkin tavanomaista, että käyttö tapahtuu vapaa-ajalla ja käyttäjä käy töissä tai opiskelee. Huumeiden viihdekäyttäjää pitää omaa huumeiden käyttöönsä hallittuna ja huumeiden käytöstä aiheutuvia seuraamuksia pidetään pelkästään myönteisinä. Näitä seuraamuksia ovat esimerkiksi rentoutuminen tai energian lisääminen. Tämä huumeiden viihdekäyttö katsotaankin kolmanneksi käyttötavaksi kokeilun ja ongelmakäytön rinnalle. (Rantala & Salasuo 2003, 54.)

Suurin osa suomalaisten huumeiden käytöstä on kokeilua. Kokeilunomaisena huumeiden käyttönä pidetään alle kymmentä käyttökertaa, jolloin käytettäviä huumeita ovat esimerkiksi kannabis ja ekstaasi. Ongelmakäyttönä taas pidetään suonensisäistä huumeidenkäyttöä, käyttöä, johon on muodostunut voimakas riippuvuus ja käyttöä, josta aiheutuu käyttäjälle vakavia terveydellisiä ja sosiaalisia haittoja. Ongelmakäytön keskeiseksi tavoitteeksi nouseekin aineen jatkuva saanti ja vieroitusoireiden välttäminen. (Rantala et al. 2003, 53.)

Myös alkoholi- ja huumepolitiikka eroavat toisistaan huomattavasti. Alkoholipolitiikalla ei haluta rajoittaa liikaa yksilön vapautta ja se keskittyykin sen vuoksi lähinnä lapsiperheiden hyvinvointia haittaavien alkoholiongelmien ja riskikäytön vähentämiseen sekä kokonaiskulutuksen vähentämiseen. Huumepolitiikka taas pyrkii lainsäädännön avulla huumeiden kokonaiskieltoon. Lisäksi huumausainepolitiikassa kontrollin ohella painotetaan ehkäisevää huumetyötä sekä

huumausaineiden käyttäjien hoitoa ja huumausaineiden käytön haittojen vähentämistä. (Havio et al. 2008, 96.)

Suomessa alkoholin ja päihteiden käytöstä aiheutuvina yhteiskunnallisina haittoina on yleensä huomioitu ainoastaan alkoholin suurkuluttajat ja huumeiden ongelmakäyttäjät sekä heidän hoidostaan aiheutuvat haitat ja kustannukset. Yhteiskunnallisia päihdehaittoja ovat kuitenkin myös omaisuusrikollisuus, jolla rahoitetaan huumeiden käyttö sekä rattijuopumukset, joiden osuus kuolemaan johtaneista tieliikenneonnettomuuksista vuonna 2005 oli 23 prosenttia. Päihteiden käyttö myös vähentää ihmisen kontrollia, jolloin aggressiivisuus lisääntyy. Vuonna 2005 pahoinpitelyrikoksista 66 prosenttia ja kuolemaan johtaneista väkivaltarikoksista 75 prosenttia tehtiin päihtyneen. Päihteet ovat myös merkittävä taustatekijä lasten huostaanotto tapauksissa. (Havio et al. 2008, 97, 98, 99.)

Työelämän päihdehaitat muodostuvat poissaoloista, myöhästymisistä, sairastumisista, onnettomuuksista, tapaturmista ja henkilöstön vaihtuvuudesta. Myös satunnaiskäytön haitat, kuten krapulapäivät ja venyneet viikonloput, ovat kertautuessaan suuria päihteiden käytön haittavaikutuksia. Päihdeongelma työyhteisössä vaikeuttaa ihmissuhteita ja yhteistoimintaa. Toisaalta taas työpaikan huonot ihmissuhteet, kireä ilmapiiri ja liian kiireinen työtahti sekä suuri vastuu lisäävät päihdeongelman riskiä. (Havio et al. 2008, 97.)

## 2.2 Huumausaineet ja käytön tunnistaminen

1.9.2008 voimaan tulleen huumausainelain 3 §:ssä määritellään aineet, jotka Suomessa katsotaan huumausaineiksi. Näitä ovat mm. vuoden 1961 huumausaineyleissopimukseen kuuluvat aineet ja valmisteet, psykotrooppisia aineita koskevan vuoden 1971 yleissopimuksen listoihin kuuluvat aineet ja valmisteet sekä kat-kasvi, meskaliinia sisältävät kaktuskasvit sekä Psilosybe-sienet.

Luontoperäisiä huumeita ovat

- kannabis
- kokaiini
- opiaatit
- sienet
- kat
- meskaliini.

Laittomissa laboratorioissa valmistetaan

- amfetamiineja
- LSD:tä
- PCP:tä
- STP:tä
- synteettistä heroiniä.

Huumekaupassa esiintyvät lääkkeet ovat pääsääntöisesti

- kipulääkkeitä
- unilääkkeitä
- keskushermostoon vaikuttavia lääkkeitä.

Esimerkiksi heroiiniriippuvuuden vieroitukseen käytettävä buprenofinin, eli Subutexin, käyttö suonensisäisenä huumeena on ohittanut heroiinin käytön Suomessa. (Lusa 2002, 7)

Työssäkäyvää huumausaineiden väärinkäyttäjää voi olla vaikea tunnistaa. Merkkejä ongelmasta ovat erilaiset fyysiset ja psyykkiset terveydentilan muutokset esimerkiksi hidastunut reaktionopeus, väsymys ja työmotivaation heikkeneminen, lisääntyneet poissaolot, myöhästely, muistikatkokset ja mielialanmuutokset. Nämä taas heijastuvat työilmapiiriin, työtovereiden työtaakkaan ja työn tuottavuuteen. (Lusa 2002, 53.) Koska huumausaineongelmasta kärsivän tavoitteena on välttää vieroitusoireita, hän saattaa lainata rahaa työkavereiltaan sekä varastaa heiltä ja työpaikalta rahoittaakseen käyttönsä. Huumausaineiden käyttäjä saattaa myös hankkia käytölleen hyväksyntään kohdistamalla työkavereihinsa psykososiaalista tartuttamista. Psykososiaalisella tartuttamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa huumausaineiden käyttäjä rekrytoi uusia käyttäjiä lähipiiristään. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 154.)

## 3 HUUMAUSAINETESTAUKSEN KÄYTTÖÖNOTTO

### 3.1 Huumausainetestin määritelmä

Huumausaineongelmalla ja huumausaineiden väärinkäytöllä työelämässä tarkoitetaan huumeiden ja lääkkeiden sellaista käyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja tuloksellisuuteen sekä vaarantaa henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden työnantajan palveluja käyttävän turvallisuuden. Huumausaineiden käyttö selvitetään testaamalla. (Koskinen et al. 2007, 195.)

Huumausainetestit tehdään yleensä virtsasta otettavasta näytteestä, josta tutkitaan työnantajan pyytämät huumausaineet. Huumausainetestauksessa voidaan testata mm. amfetamiinit, bentsodiatsepiinit, kannabis, kokaiini, opiaatit ja tsopikloni. Alkoholia ei huumausainetestissä testata vaan alkoholin vaikutuksen alaisuudessa toimiminen testataan verikokein. (Nevalainen 2008 [viitattu 5.3.2008])

Huumausainetestaus loukkaa testattavan ruumiillista koskemattomuutta ja tuottaa tietoa testattavan yksityiselämästä, joten testaamisessa tulee kiinnittää erityistä huomiota työntekijän ja työnhakijan oikeuksiin. Testiin velvoittamisella tulee olla asianmukaiset kriteerit. Huumausaineiden väärinkäytön osalta työpaikan tulisi vaatia ehdotonta nollatoleranssia. (Koskinen et al. 2007, 149.)

### 3.2 Lainsäädäntö

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säätelee työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyä, työntekijälle tehtäviä testejä ja tarkastuksia sekä niitä koskevia vaatimuksia, teknistä valvontaa työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestien hakemista ja avaamista. Lain kolmas luku käsittelee huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä ja neljäs luku vaatimuksia, jotka koskevat testaajaa. Mikäli huumausainetestit tehdään työnantajan vaatimuksesta, lain vaatimusten täytyessä, testaukseen sovelletaan tätä lakia.

Toinen huumausainetestejä käsittelevä laki on työterveyshuoltolaki. Mikäli huumausainetestaamiseen sovelletaan työterveyshuoltolakia, huumausainetesti on osa työterveyshuoltolain perusteella työntekijälle tehtävää terveystarkastusta. Tätä lakia sovellettaessa huumausainetestin tekemisen tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattihenkilö, eli mikäli hän epäilee työntekijää huumausaineiden väärinkäytöstä, voi hän työnantajaa kuulematta teettää huumausainetestin. (STM 2006, 15.) Tällöin työnantaja ei ole velvoittanut työntekijää huumausainetestiin, eikä näin ollen myöskään saa huumausainetestitodistusta, vaan kokonaisvaltaisen lausunnon siitä, onko työntekijä soveltuva työhön.

Valtioneuvoston huumausainetestien tekemisestä antaman asetuksen tarkoituksena on varmistaa, että asetuksen soveltamisalaan kuuluvat huumausainetestit tehdään hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisesti. Asetuksen tarkoituksena on myös varmistaa, että testaus toteutetaan testattavan henkilökohtainen koskemattomuus ja yksityiselämän suoja sekä muut perusoikeudet huomioon ottaen. Asetusta sovelletaan työterveyshuoltolaissa tarkoitetun huumausainetestin toteuttamiseen liittyvien näytteiden ottamiseen, analysointiin ja tulkintaan sekä huumausainetestin luotettavuuden ja laadun valvontaan.

### 3.3 Aloitteen tekeminen

Päihdeohjelma on huumausainetestauksen edellytys. Aloitteen päihdeohjelman laatimiseksi ja huumausainetestien käyttöönottamiseksi voi tehdä kuka tahansa työyhteisön jäsenistä yksittäisestä työntekijästä johtoryhmän jäseneksi. Aloite päihdeohjelman tekemisestä voi tulla myös työterveyshuollosta, jossa on havaittu työpaikalla olevan tarvetta päihdeasioiden kehittämiseen. Mikäli idea lähtee henkilöstöltä, asia käsitellään ennen eteenpäin viemistä yhteistoimintamenettelyssä tai muussa koko henkilöstöä edustavassa elimessä. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

Lopullisen päätöksen päihdeohjelman laatimisesta tai muuttamisesta tekee työnantaja. Kun päätös päihdeohjelmasta ja huumausainetestien käyttöönotosta tehdään yrityksen johdon tasolla, korostaa se asian virallisuutta ja merkitystä osana johtamiskäytäntöjä

ja henkilöstöstrategiaa. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että johto omalla esimerkillään sitoutuu päihdeohjelman pelisääntöihin. Johto on tärkeässä roolissa myös silloin, kun huumausainetestien käyttöönotosta tiedotetaan henkilöstölle. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

### 3.4 Päihdeohjelma

Työpaikan tulee olla turvallinen yhteisö, joka tukee henkilöstön jaksamista. Tämän vuoksi päihdeohjelman ja huumausainetestauksen tavoitteena onkin luoda päihdeetön työympäristö, joka mahdollistaa huumausaineongelmaisen hoitoon pääsyn ja kuntoutuksen niin, että henkilöllä on mahdollisuus palata takaisin työhön eikä huumausaineongelma johda automaattisesti työsuhteen päättämiseen. Tavoitteena ei ole epäillä työntekijöiden huumausaineiden käyttöä. Päihdeohjelman tarkoituksena onkin siis määritellä yrityksessä noudatettavat käytännöt testauksen ja hoitoonohjauksen suhteen. Päihdeohjelma on hyvä luoda jo siinä vaiheessa, kun varsinaista ongelmaa ei työyhteisössä vielä ole. (Lusa 2002, 25.)

Päihdeohjelman laatimista varten voidaan nimittää erillinen työryhmä, jossa on edustettuna yrityksen henkilöstö mahdollisimman laaja-alaisesti. Työryhmään voi kuulua esimerkiksi henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvastuuhenkilö, henkilöstön edustaja, esimiesten edustaja sekä työterveyslääkäri. Työryhmän kokoa ei kuitenkaan kannata kasvattaa liian suureksi, jottei työteho kärsi. Työryhmä voi päihdeohjelman laatimisen yhteydessä tarvittaessa konsultoida myös oman alansa asiantuntijoita, kuten juristeja ja päihdetyön ammattihenkilöitä sekä kysellä mahdollisesti muiden yritysten kokemuksia huumausainetesteistä. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

Työterveyshuoltolain 11 §:n mukaan kirjallinen päihdeohjelma on huumausainetestaamisen edellytys, eli ilman päihdeohjelmaa työnantaja ei voi ottaa huumausainetestausta käyttöön eikä näin ollen voi edellyttää työntekijää tai työnhakijaa huumausainetestiin. Päihdeohjelmassa pitää olla työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Päihdeohjelma voi olla joko erillinen

asiakirja tai osana työterveyshuoltolain edellyttämää työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmalla tarkoitetaan asiakirjaa, jossa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä edistävä ja tukeva toiminta suunnitellaan yhteistyössä yrityksen, sen henkilöstön, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden kesken. Käytännössä työterveyshuolto laatii usein suunnitelmaehdotuksen, ja työnantaja hyväksyy sen. Toimintasuunnitelmassa määritellään työterveyshuollon työpaikkakohtaiset tarpeet ja niistä johtuvat toimet. Toimintasuunnitelmaa arvioidaan vuosittain työpaikkakäyntien, sopimuskatselmuksen tai muiden työterveyshuollon selvitysten perusteella. (Kujala & Mäenpää-Moilanen 2003 [viitattu 1.2.2009].)

Jotta päihdeohjelman tavoite päihdeettömästä työyhteisöstä toteutuu, pitää päihdeohjelmasta ilmetä menettelytavat, joita noudatetaan positiivisen testituloksen saaneen työntekijän hoitoonohjauksessa. Työntekijälle annetaan tiedot huumeongelmaisten hoitomahdollisuuksista, -paikoista ja -muodoista. Parhaiten näihin hoitoihin ohjaaminen toteutuu yhteistyössä työpaikan oman työterveyshuollon kautta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 13.)

Työnantaja on sidottu päihdeohjelmaansa. Työntekijälle päihdeohjelma taas on vapaaehtoinen, eli esimerkiksi erilaiset päihdeohjelmassa olevat hoitoonohjaukset ovat työntekijälle ainoastaan työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia. Työnantaja voi testattavien työtehtävien lisäksi määritellä päihdeohjelmaan esimerkiksi testausta edellyttävän työsuhteen keston. Käytännössä tällä voitaisiin sulkea vuosilomasijaiset testauksen ulkopuolelle. Päihdeohjelmaan voidaan kirjata myös yrityksen päihdepolitiikka työajalla sekä työyhteisön yhteisissä juhlissa kuten pikkujouluissa. Yleensä päihdeohjelmissa on huumeaineiden käytön osalta nollatoleranssi. Mahdollista kuitenkin olisi rajata käyttöä, esimerkiksi laittomien huumeaineiden käytön täydellinen kieltäminen ja alkoholin käytön rajaksi 0,5 ‰. (Koskinen et al. 2007, 196.)

Kun ensimmäinen luonnos päihdeohjelmasta on valmiina, kannattaa se luetuttaa mahdollisimman monella henkilöllä, jotta mahdollisiin aukkokohtiin ja asiavirheisiin pystytään reagoimaan ennen kun päihdeohjelma on hyväksytty yhteistoimintamenettelyssä. Luonnoksen luetuttaminen henkilöstöllä lisää myös toiminnan läpinäkyvyyttä ja sitouttaa henkilöstön päihdeohjelmaan jo ennen kuin sitä on virallisesti hyväksytty. Tämä toiminta osaltaan myös tukee työpaikkojen ennaltaehkäisevää toimintaa ja puheeksiottamisen mallia. Kun päihdeohjelma on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä, ohjelma hyväksytään työnantajan ja henkilöstön edustajan allekirjoituksin. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

### 3.5 Yhteistoiminta

Yhteistoimintamenettely tarkoittaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 1 §:n mukaan yrityksen ja sen henkilöstön välisten vuorovaikutuksellisten yhteistoimintamenettelyjen edistämistä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Yhteistoimintamenettelyn tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Kun päihdeohjelma on valmis, se käsitellään yt-neuvottelukunnassa tai muussa vastaavassa yhteistoimintaelimessä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain uudistuksen yhteydessä lisättiin yhteistoimintamenettelylakiin kohta, jonka mukaan ennen päihdeohjelman hyväksymistä, yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ne työtehtävät, joista työnhakija tai työntekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Kyseisellä menettelyllä ei syrjäytetä lakia, joka määrittää millaisissa tehtävissä työskenteleviä henkilöitä saa testata, vaan sillä ainoastaan konkretisoidaan ne tehtävät, jotka kyseisessä työpaikassa testataan. Mikäli työnantaja myöhemmin



haluaa muuttaa kyseisiä tehtäviä, on asiasta päätettävä uudelleen yhteistoimintamenettelyssä. (Koskinen et al. 2007, 196).

Mikäli yritys ei kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, eli yrityksessä työskentelee säännöllisesti alle 20 työntekijää, työnantajan on ennen huumausainetestauksen aloituspäätöstä varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista. (Koskinen et al. 2007, 197.)

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävillä huumausainetestien tehtäväperusteisilla edellytyksillä on välitön merkitys, kun mietitään onko työnhakijan kohdalla edellytykset testaamiselle olemassa ja voiko työnantaja vaatia työnhakijalta testitodistuksen toimittamista. Sen sijaan työssä olevien kohdalla testaamisen edellytysten arviointiin vaikuttavat myös muut kuin pelkästään yhteistoimintamenettelyn jälkeen työnantajan päättämät, tehtäväkohtaiset edellytykset. (Huugo [viitattu 1.2.2009]).

### 3.6 Tiedottaminen yrityksessä

Nykyään työpaikkojen päihdeohjelmien painopiste on muuttumassa hoitoonohjauksesta ja jo havaittujen riippuvuuksien parantamisesta päihdeongelmien ehkäisyyn. Tämä toteutuu parhaiten kun päihdetyötä tehdään luonteva osa henkilöstöjohtamista. Suurissa yrityksissä lähiesimiehillä on ratkaiseva merkitys päihdetyötä kehitettäessä ja erityisesti käytännön toteutuksessa. Päihdeasioiden olisi hyvä olla myös mukana perehdytyksessä ja muissa koulutuksissa. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

Jotta päihdeohjelma vastaisi tavoitettaan päihdeongelmia ennaltaehkäisevänä asiakirjana, ohjelma pitää viedä koko henkilökunnan tietoon. Ohjelman julkaiseminen työntajalle tyypillisessä foorumissa, kuten intranetissä tai ilmoitustaululla, ei riitä, vaan työntekijöiden on ymmärrettävä päihdeohjelman sisältö, siitä saatava hyöty sekä työnantajan odotukset työntekijöiltä päihdeohjelman suhteen. Mikäli esimerkiksi puheeksiottamisen periaatteet käsitellään työpaikan palaverissa, päihdeongelmien

ennaltaehkäisevämalli toteutuu paremmin. Jotta päihdeohjelman vieminen henkilökunnan tietoisuuteen ja henkilökunnan sitouttaminen päihdeohjelmaan toteutuisi, kannattaa se kirjata erillisenä kohtana päihdeohjelmaan. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

## 4 HUUMAUSAINETESTIÄ KOSKEVA TODISTUS

### 4.1 Todistuksen käsittely ja säilyttäminen

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 luvun 6 §:n mukaan työntäjän osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön tai laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijällä on tehty testi huumausainelain 3 §:ssä tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi. Todistuksessa on myös testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 luvun 6 § säätelee myös huumausainetestiä koskevaan todistukseen sisältyvien tietojen käsittelyoikeutta. Kyseisen pykälän mukaan työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Tietoja saa saman lain 5 §:n mukaan käsitellä ainoastaan ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on joko nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä kyseiset tehtävät. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivullisille työsuhteen aikana eivätkä sen päättymisen jälkeen. Työnantaja saa kuitenkin luovuttaa testin tiedot työterveyshuollon palvelujentuottajalle, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Tämä tietojen luovuttamisoikeus perustuu työterveyshuoltolain 4 luvun 15 §:n säännökseen. Säännöksen mukaan työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapa- ja tapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

Hallituksen esityksessä 162/2003 mainitaan lisäksi, että testitietoja pitää säilyttää erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tietojen poistaminen ja säilyttäminen taas määräytyy henkilötietolain mukaisesti. Arkaluontoiset tiedot on poistettava henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan välittömästi sen jälkeen kun käsittelylle ei enää ole laissa säädettyä perustetta. Toisaalta taas henkilötietolain 9 §:ssä sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ssä säädetään, että jokaista rekisterinpitäjää sitoo velvoite poistaa vanhentuneet taikka tarpeettomat tiedot. Työnhakijan kohdalla tämä käytännössä tarkoittaa, että huumausainetestitodistuksesta ilmenevät tiedot vanhenevat ja tulevat tarpeettomiksi heti valinnan jälkeen. Työsuhteessa olevien kohdalla tiedot vanhenevat, kun perusteltu epäily huumausaineiden käytöstä osoittautuu saadun todistuksen perusteella aiheettomaksi. (Koskinen et al. 2007, 488.)

Työterveyshuoltolain 19 §:n mukaan testattavalla on aina oikeus saada testitulokset kirjallisena. Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi. Näin ollen työnantaja ei missään tilanteessa saa tietoja huumausaineiden käytöstä suoraan työterveyshuollolta.

Työnantaja on todistuksen hankkimiseen nähden pääosin ulkopuolinen. Työnantajalla on kuitenkin oikeus osoittaa mitä terveydenhuollon ammattihenkilöä tai laboratoriota asianomaisen pitää käyttää todistuksen hankkimista varten. Laki itsessään ei sisällä määräaikoja, jonka kuluessa todistus pitää toimittaa työnantajalle, mutta työnantaja voi kuitenkin asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus tulee toimittaa. Kyseisestä määräajasta kannattaa keskustella testin tekevän laboratorion kanssa. Yleensä aikaa kannattaa varata noin viikko. (Törnroth, henkilökohtainen tiedonanto 13.2.2009.)

#### 4.2 Todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä säädetään huumausainetestistä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle työhön otettaessa. Pykälässä säädetään ne edellytykset, jolloin testiä voidaan vaatia. Säännökset eivät kuitenkaan

velvoita työnantajaa pyytämään työnhakijaa toimittamaan todistusta vaikka laissa säädetyt edellytykset toteutuisivatkin. Työnhakijalla ei myöskään ole velvollisuutta toimittaa todistusta automaattisesti. Työnantaja voi kuitenkin olla rekrytoimatta työnhakijaa, joka ei ole halukas toimittamaan huumausainetestitodistusta, silloin kun pykälässä säädetyt edellytykset ovat voimassa ja työnantaja sitä vaatii. (Koskinen 2003, 3.)

Työnantaja voi tehdä valinnan myös ehdollisena siihen asti, kunnes tehtävään valittu on toimittanut pyydetyn todistuksen huumausainetestistä. Samalla työnantaja voi valita kulloiseenkin tilanteeseen sopivan todistuksen hankkimistavan. Käytännössä hankkimistapoja on kaksi, huumausainetesti voidaan tehdä joko työhöntulotarkastuksen yhteydessä tai välittömästi valinnan jälkeen. Työtehtävään valitun tulee kuitenkin tietää mitä työnantaja häneltä odottaa ja mihin mennessä todistus tulee toimittaa työnantajalle (HE 162/2003, 39.)

Kun todistuksen hankkimiseen sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia, työterveyshuollon tai laboratorion henkilökunnalla ei ole harkintavaltaa itse todistuksen tarpeellisuuden osalta. Työterveyshuolto vain toteuttaa todistuksen toimittamisen itseään koskevan lainsäädännön mukaisesti (Koskinen 2007, 183.) Mikäli todistus hankitaan työterveyshuoltolakia soveltaen, testin tarpeellisuuden määrittää työterveyshuolto. Tällaisessa tilanteessa testi voidaan kuitenkin tehdä vasta työsuhteen alettua, esimerkiksi työhöntulotarkastuksen yhteydessä. Tällöin annettavan todistuksen tarkoituksena on antaa kokonaisvaltainen lausunto siitä, onko työntekijä terveydellisiltä ominaisuuksiltaan soveltuva työhön vai ei. Huumausainetestin tulos ei tällöin näy suoraan todistuksesta. (Koskinen, 5 [viitattu 21.2.2009].)

Huumausainetestauksen edellytykset jaetaan lainsäädännössä kahteen eri kategoriaan. Ensimmäinen määrittelee työtehtävään valitulle asetettavia vaatimuksia tehtävän suorittamisen johdosta ja toinen niitä vaikutuksia, joita todennäköisesti syntyisi tehtävän hoitamisesta huumausaineen vaikutuksen alaisena tai huumausaineesta riippuvaisena. (Lusa 2002, 25.)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä määritellään ensin työntekijään kohdistuvat vaatimukset, jotka johtuvat täytettävänä olevasta tehtävästä. Näitä ovat tarkkuus, luotettavuus, itsenäinen harkintakyky sekä hyvä reagointikyky. Tehtävän ei tarvitse edellyttää kaikkia näitä ominaisuuksia vaan ainoastaan yhtä. Edellä mainitun ominaisuuden lisäksi huumausainetestaus edellyttää, että vähintään yksi samassa pykälässä määritellyistä vaikutuksista, jotka voivat seurata työtehtävien suorittamisesta huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumausaineista riippuvaisena, toteutuu. Suojattavia intressityyppejä on kuusi. Näitä ovat

- työntekijän itsensä tai toisen hengen, terveyden tai työturvallisuuden vaarantuminen
- maanpuolustuksen tai valtion turvallisuuden vaarantuminen
- liikenneturvallisuuden vaarantuminen
- merkittävien ympäristövahinkojen riskin lisääntyminen
- työtehtävissä saatujen tietojen käytettävyyden ja laadun vaarantuminen
- liike- ja ammattisalaisuuksien vaarantuminen.

Useat näistä intresseistä ovat joko välittömästi tai välillisesti perusoikeussidonnaisia.

Nämä huumausaineiden käytöstä todennäköisesti seuraavat vaikutukset ainakin tahallisina tekoina vastaavat rangaistavaksi säädetyn teon tunnusmerkkejä. Huumausaineidenkäytöstä johtuvien tekojen vaikutuksia on arvioitava todennäköisyyden ja kokemuksen perusteella. Huumausaineet vaikuttavat keskushermostoon. Elimistö tottuu huumausaineisiin ja niihin muodostuu riippuvuus nopeasti, josta on vaikea vapautua ilman erityishoitoa. Huumausaineiden käyttö voi eritavoin vaikuttaa siihen, että henkilö käyttäytyy työelämässä ennakoimattomasti ja normaalista poikkeavalla tavalla. (HE 162/2003, 40.)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:n mukaan työnantajalla on työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyyn myös tietyissä erityistilanteissa. Näissä työtehtävissä todistukseen merkittyjen tietojen käsittely perustuu pääasiassa työntekijältä edellytettävään erityiseen henkilökohtaiseen luottamukseen. (Koskinen et al. 2007, 186.)

Tämä oikeus täyttyy silloin kun työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumausaineista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta. (YksTL 2004/759, 7 §.)

Oikeus täyttyy myös silloin kun työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa, eikä niihin osallistu muita henkilöitä. Kolmas oikeuden täyttävä edellytys toteutuu, kun työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin. (YksTL 2004/759, 7 §.)

Kaikkea edellä mainittua sovelletaan myös tilanteessa, jossa jo työsuhteessa olevan työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät luvussa tarkoitettujen edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja. Työtehtävien muuttuminen voi tarkoittaa, joko henkilön siirtymistä kokonaan uusiin tehtäviin, taikka tehtävien painotuksen muuttumista hänen nykyisessä työssään. (YksTL 2004/759, 7 §.)

Työtehtäviään vaihtava työntekijä on tässä tapauksessa samassa asemassa kuin työnhakija. Todistukseen merkittviä tietoja työnantaja voi käsitellä vain kertaalleen työtehtävien vaihtuessa ja niiden käsittely perustuu tässäkin tapauksessa siihen, että työntekijä itse toimittaa todistuksen suostumuksensa perusteella työnantajalle. Ellei työntekijä toimita todistusta, tilanne tulee arvioitavaksi yleisin työoikeudellisin perustein, joita käsitellään tämän työn kuudennessa luvussa. Työntekijä voi jatkaa myös aikaisemmissa tehtävissään, mikäli se on mahdollista. Mikäli entisiä työtehtäviä

ei enää ole, taikka niissä pysyminen ei ole mahdollista, ääritilanteessa työsuhde voidaan myös päättää. (HE 162/2003, 44.)

#### 4.3 Todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä työnhakijalle säädettyjä kriteereitä ankarammin edellytyksin. Edellytyksenä on työnantajan perusteltu aihe epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä, tai että työntekijällä on riippuvuus huumausaineista ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Lisäksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä määritellyt vaikutukset, joita todennäköisesti syntyisi tehtävän hoitamisesta huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumausaineista riippuvaisena, vaatii työsuhteessa testattavien osalta vakavaa vaaraa tai sen on lisättävä huomattavasti merkittäviä riskejä. Nämä vaikutukset on lueteltu luvussa 4.2. (YksTL 2004/759, 8 §.)

Laissa tarkoitettu perusteltu epäily työntekijän huumausaineiden käytöstä ei tarkoita että huumausaineiden käyttö olisi näytetty toteen, vaan se voi perustua esimerkiksi työnantajan tekemiin havaintoihin työntekijän käyttäytymisestä tai työsuorituksesta, asiakkailta saatuun palautteeseen tai muihin tietolähteisiin, joita työnantaja pitää luotettavina. Tässä tulee kuitenkin ottaa huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n säädös, jonka mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista, mikäli työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. (HE 162/2003, 45.)

Työsuhteessa olevalle voidaan myös antaa määräaika, johon mennessä todistus on esitettävä. Tämä johtuu siitä, että useiden huumausaineiden kohdalla niiden käytön havaitseminen testillä on mahdollista vain muutamia päiviä huumausaineesta ja käytön säännöllisyydestä riippuen. Huumausainetestaaminen itsessään tapahtuu työterveystarkastusta koskevien periaatteiden mukaisesti. (HE 162/2003, 44.)



Velvollisuus todistuksen toimittamisesta työsuhteen aikana ei tarkoita työntekijän huumausaineidenkäytön testaamista satunnaisesti ilman perustetta, vaan testauksessa edellytetään, että asianomainen lääkäri pitää huumausainetestausta tarkoituksenmukaisena. Toisaalta, jos tehtäväkohtaiset edellytykset ovat olemassa ja työnantajalla on perusteltu epäily työntekijän huumausaineiden käytöstä töissä taikka huumausaineriippuvuudesta, terveydenhuollon ammattihenkilöllä ei yleensä voi olla perustetta olla suorittamatta kyseistä testiä. Terveydenhuollon ammattihenkilöt voivat kuitenkin katsoa testin tarpeettomaksi esimerkiksi silloin, kun testaaminen on lainvastaista. Tällainen lainvastainen testaaminen voi olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun työnantajalla ei ole perusteltua epäilyä testaamiseen tai kun työnantaja haluaa testauttaa kaikki työntekijänsä. (Koskinen et al. 2007, 189.) Perusteeton testaaminen on kuitenkin todella harvinaista. Mehiläisen työterveyden Turun toimipisteessä työnantaja ei ole milloinkaan yrittänyt testauttaa työntekijöitään ilman perustetta. (Törnroht, henkilökohtainen tiedoksianto 13.2.2009)

Työnantajalla on yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n mukaan oikeus vaatia huumausainetestä myös silloin, jos työntekijä on positiivisen testituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Laissa ei kuitenkaan oikeuteta työnantajaa käsittelemään esimerkiksi hoitoa koskevia tietoja.

#### 4.4 Tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä, että kyseessä on työtehtävä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus käsitellä huumausainetestä koskevan todistuksen tietoja (YksTL 2004/759, 9 §). Tämän säännöksen tavoitteena on, että työnhakija jo hakiessaan työtehtävää on tietoinen huumausainetestauksesta, jolloin mahdollisten huumausaineiden väärinkäyttäjien on mahdollisuus vetäytyä hausta.

Huumausainetestistä ei kuitenkaan tarvitse ilmoittaa silloin, kun yritys on päättänyt, ettei kyseisen tehtävän kohdalla aio käyttää oikeuttaan käsitellä huumausainetestitodistukseen kirjattuja tietoja, vaikka lain mukaan sillä olisikin se mahdollisuus. Testauksesta ei myöskään tarvitse ilmoittaa vielä työnhakuilmoituksessa, sillä työnhakijoita palkataan harvoin pelkän ilmoituksen perusteella. Työnantaja voi vapaasti valita sopivimman tiedonantotavan, kunhan työnhakijalle ilmoitetaan testistä riittävän varhaisesta vaiheesta. Mikäli kyseessä on työtehtävien muutos ja uusi työtehtävä kuuluu huumausainetestauksen piiriin, pitää työntekijää informoida asiasta riittävän aikaisin. (HE 162/2003, 47.)

#### 4.5 Kustannukset

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 10 §:ssä säädetään työnantajan olevan vastuussa kaikista huumausainetestistä koskevan todistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista. Tämä säädös suojaa työnhakijoita ja työntekijöitä, sillä säädös edellyttää, että työnantaja hoitaa huumausainetestauksesta aiheutuvien kustannusten maksamisen siten, että työnhakijalle eikä työntekijälle missään vaiheessa aiheudu työnantajan vaatiman todistuksen hankkimisesta kustannuksia. Ellei työnantaja maksa todistuksen hankkimisesta aiheutuvia kustannuksia, se ei myöskään voi vaatia todistuksen toimittamista eikä todistuksen puuttumisella näin ollen voi olla mitään vaikutuksia. Työnantajalla ei näin ollen ole oikeutta pyytää työnhakijaa toimittamaan todistusta myöskään työhakemuksen yhteydessä. (HE 162/2003, 47.)

Mikäli testattava testaamisen jälkeen päättää olla toimittamatta todistusta työnantajalle, vastaa hän tässä tapauksessa itse testistä aiheutuneista kustannuksista. Yrityksen käyttäessä vuokratyövoimaa todistuksen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista vastaa aina se yritys, joka todistusta edellyttää, ellei varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen välillä toisin sovita. (HE 162/2003, 47.)

## 5 HUUMAUSAINETESTAUKSEN PROSESSI

### 5.1 Varhainen puuttuminen ja puheeksiottaminen

Huumausaineiden käyttö on jokaisen henkilökohtainen asia niin kauan, kuin siitä ei ole haittaa henkilön ulkopuoliselle yhteisölle. Silloin kuin huumausaineiden käyttö heijastuu työhön ja työyhteisöön, huumeiden käyttö on selkeä työturvallisuusriski, johon puuttuminen on kaikkien työyhteisön jäsenten asia. Huumausaineongelmaan pätee sama sääntö kuin muihinkin työyhteisön ongelmiin: Mitä varhaisemmassa vaiheessa ongelmaan puututaan, sitä helpompi se on ratkaista ja hoitaa pois päiväjärjestyksestä. Jotta varhainen puuttuminen olisi toimivaa, tulisi jokaisen työyhteisön jäsenen tuntea yrityksen päihdeohjelma.

Jotta työyhteisön jäsenten olisi helpompi puuttua havaitsemaansa tai epäilemäänsä huumausaineiden käyttöön, vaatii tämä yrityksessä asenteen, jolla pyritään ylläpitämään ja kehittämään koko työyhteisön hyvinvointia ja kannustusta ottaa asia esille. Toisaalta, jokaisella pitäisi olla tiedossa, keneen voi ottaa yhteyttä, mikäli epäilee työyhteisössä olevan huumausaineiden väärinkäyttöä. Esille ottoa saattaa helpottaa tietoisuus toimivasta kuntoutusohjelmasta irtisanomisen vaihtoehtona. Myös tasa-arvoisella toimintamallilla on oma positiivinen vaikutuksensa. Mikäli työyhteisössä vallitsee tapauskohtainen päihdeohjelma, jossa avainasemassa olevan työntekijän huumausaineongelmaa katsotaan pitkään sormien läpi, mutta rivityöntekijän huumausaineongelmiin puututaan välittömästi ja niistä tehdään syy työsuhteen päättämiseen, eivät työntekijät ole halukkaita puuttumaan työyhteisössä ilmenevään huumausaineiden käyttöön. (Myllyhoitoyhdistys 2000, 5.)

Työpaikan päihdetyön tarkoituksena ei ole moralisoida päihdeongelmasta kärsivää vaan auttaa häntä selviämään ongelmasta, jotta hän pystyisi jälleen hallitsemaan omaa elämäänsä ja kantamaan vastuun elämäntavoistaan. Huumausaineongelman puheeksiottaminen voi hyvin alkaa esimiehen tunnepohjalta. Suora kysyminen on täysin sallittua, kun esimies vaistoo, ettei työntekijällä kaikki ole kunnossa. Se, että esimies kahdenkeskeisessä keskustelussa osoittaa huolestuneisuutta työntekijää kohtaan, harvoin otetaan loukkauksena. Suoraan kysymykseen saa myös yleensä

vastauksen. Sillä miten rehellinen vastaus on, ei oikeastaan ole merkitystä, sillä työntekijälle on kuitenkin osoitettu, että tilanteeseen on kiinnitetty huomiota ja, että hänestä välitetään. Tämä taas kannustaa työntekijää puhumiseen myöhemmin. (Myllyhoitoyhdistys 2000, 7.)

Mikäli puheeksiottaja haluaa jotain konkreettisempaa todistetta huumausaineiden väärinkäytöstä pelkään tunteen lisäksi, voi ennen puheeksiottoa kerätä paperille havaintoja henkilön ulkoisesta olemuksesta, mielentilan vaihteluista, arvomaailmasta ja työkäyttäytymisestä. Mikäli puheeksiottaja on epävarma havainnoistaan, kannattaa kysyä muiden työyhteisön jäsenten havaintoja. Auttamismielessä tapahtuvaa selän takana puhumista ei tarvitse pelätä, mikäli sen tarkoituksena on auttaa toista ihmistä. Luottamuksellisuus ei vaarannu, kun puhutaan kaikkien nähtävissä olevista asioista. Näytön huumausaineiden väärinkäytöstä ei tarvitse olla aukotonta ennen puheeksiottoa, sillä henkilö on aina itse tietoinen mahdollisesta huumausaineongelmasta, myöntää hän sen tai ei. Mikäli työntekijä kieltää olemassa olevan ongelman, ei kieltoa kannata ainakaan varhaisen vaiheen puheeksiotossa alkaa murtamaan väkisin. (Myllyhoitoyhdistys 2000, 9.)

Työyhteisössä on hyvä muistaa, että huumausaineongelmien syiden pohtiminen ei korjaa tilannetta, vaan saattaa johtaa yliymmärtämiseen ja liialliseen myötätuntoon. Työyhteisön tehtävänä ei ole olla hoitajana vaan puheeksiottajana. Puheeksiottaminen palauttaa vastuun sinne minne se kuuluu, eli ongelmasta kärsivälle itselleen. Aikuinen ihminen on vastuussa omista tekemisistään ja siihen jokaisella on myös oikeus. Kukaan ei saa mahdollisuutta eikä oikeutta omaan kasvuunsa ja ongelmista selviämiseensä, mikäli häntä kohdellaan ylisuojelevasti. (Myllyhoitoyhdistys 2000, 11.)

Puheeksiottamisen sävy säilyy asiallisena kun ongelmaa lähestytään työstä, ei henkilöstä, käsin. Kun keskustellaan työlähtöisesti, tarkastellaan miten huumausaineiden käyttö vaikuttaa työssä onnistumiseen ja työtovereiden työtaakkaan, näin myös huumausaineongelmasta kärsivän on helpompi huomata, ettei enää ole kyseessä henkilökohtainen asia. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

Puheeksioton sävy määräytyy sen mukaan, miten vakavasta ongelmasta on kyse. Mikäli työntekijää epäillään ensimmäistä kertaa huumausaineiden väärinkäytöstä, voidaan aihetta lähestyä varovaisemmin muiden aiheiden lomassa, esimerkiksi ottamalla ensin puheeksi huumausaineongelman haittavaikutukset, jotka ovat ilmenneet työntekijässä kuten työmotivaation huononeminen ja työssä jaksaminen. Mikäli ongelma on jo vakavampi, eli työskentely huumausaineiden vaikutuksen alaisena on toistunut varoituksesta ja mahdollisesta hoitoonohjauksesta huolimatta, puheeksioton yhteydessä käsitellään jo työsuhteen jatkumista. Vaikka puheeksiotto tuntuu vaikealta, on hyvä ajatella sen seurauksia. Puheeksiotto on ensimmäinen askel huumausaineongelmaisen avun saamiseksi. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

## 5.2 Tutkimuslähetteen antaminen

Epäilleessään työntekijän päihteiden väärinkäyttöä perustellusti, esimies tai työnantaja voi lähettää työntekijän huumausainetestaukseen, ja velvoittaa häntä toimittamaan huumausainetestitodistus tietyn ajan kuluessa. Valtioneuvoston huumausainetestien tekemisestä annetun asetuksen 4 §:n mukaan huumausainetestiä koskevan lähetteen antaa lääkäri tai huumausainetestaukseen perehtynyt terveydenhoitaja. Huumausainetestaukseen perehtyneeksi terveydenhoitajaksi katsotaan terveydenhoitaja, joka on osallistunut sosiaali- ja terveystieteiden, Työterveyslaitoksen ja Kansanterveyslaitoksen yhdessä järjestämään koulutukseen, jossa käsitellään työelämässä tehtäviin huumausainetesteihin liittyvää lainsäädäntöä, testien tekemisen hyviä käytäntöjä sekä todistuksen laatimista tai muuhun vastaavaan koulutukseen. (STM 2006, 17.)

Saman valtioneuvoston asetuksen mukaan tutkimusläheteeseen on kirjattava testattavan ilmoittama lääkitys. Lääkitys on hyvä kirjata viimeisen kahden viikon ajalta. Myös testattavan käyttämät luontaislääkkeet kirjataan tutkimusläheteeseen. Tällä toimenpiteellä turvataan testattavan asemaa, mikäli kyseisistä lääkkeistä löytyy ainejäämiä testissä, testin tekijä tietää kyseessä olevan laillinen lääke, ei huumausaineiden väärinkäyttö. Tutkimuslähete täytetään kolmena kappaleena, joista

yksi jää työterveyshuoltoon, yksi näytteenottolaboratorioon ja yksi testauslaboratorioon. (STM 2006, 17.)

Valtioneuvoston asetuksen 4 §:n mukaan tutkimuslähetteen antajan on potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 5 §:n mukaisesti annettava testattavalle selvitys huumausainetestin tarkoituksesta ja sisällöstä. Tämän tiedon perusteella testattava tekee päätöksen siitä, suostuuko hän huumausainetestaukseen. Suostumus testiin on annettava erikseen jokaisella testikerralla. Tutkimuslähetteen antajan on myös annettava testattavalle tieto mahdollisuudesta riitauttaa positiivinen testitulos. Potilasasiakirjoihin kirjataan tieto testattavan informoimisesta. (STM 2006, 17.)

### 5.3 Näytteenotto, käsittely ja analysointi

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 14 §:n mukaan työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja. Tämä säädös koskee myös huumausainetestejä. Säännöksen tarkoituksena on saada luotettava testitulos oikealta henkilöltä.

Näytteen ottavan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee ennen näytteenottoa varmistaa testattavan henkilöllisyys. Näytteenoton tulee tapahtua asianmukaisissa tiloissa ja valvotuissa olosuhteissa siten, että testattavan yksityisyyden suoja varmistetaan. Mikäli huumausainetestit tehdään virtsasta, tulee terveyshuollon työntekijä testattavan mukana näytteenottotilaan. (VNA 2005/218, 5 §.)

Näytteenotto ja näytteen käsittely on suoritettava teknisesti luotettavalla tavalla siten, että eri testattavien näytteet eivät voi sekoittua, näytteeseen ei voi joutua epäpuhtauksia sekä näytettä ei voi väärentää. Jotta nämä seikat varmistettaisiin, näytteen lämpötila mitataan välittömästi näytteenoton jälkeen ja testattavan näyte jaetaan A-näytteeseen ja B-näytteeseen. Näytteet on merkittävä tunnistetiedoin,

sinetöitävä ja toimitettava laboratorioon. Testattavalla tulee olla mahdollisuus seurata koko näytteenottoa. (VNA 2005/218, 5 §.)

Laboratoriossa sekä A-näytteen että B-näytteen koskemattomuus tarkistetaan. Tämän jälkeen A-näyte analysoidaan. B-näyte säilytetään avaamattomana siltä varalta, että testattava riitauttaa varmistetun positiivisen testituloksen. Jos A-näytteestä saatu testitulos on negatiivinen, lisätutkimuksia ei saa tehdä ellei välittömästi testituloksen ilmenemisen jälkeen esitetä näytteen luotettavuuteen liittyviä erityisiä perusteita. A-näytteestä saatu positiivinen testitulos on varmistettava erillisellä kromatografismassaspektrometrillä varmistusanalyysillä tai muulla yhtä luotettavalla analyysimenetelmällä. (VNA 2005/218, 6 §.)

Varmistetusta positiivisesta testituloksesta on laadittava analysointilausunto, jonka tulee sisältää näytteen tunnistetiedot, näytteenottoajankohta, raportointipäivämäärä, tieto todetusta huumausaineesta ja sen pitoisuudesta, testituloksen varmentajan allekirjoitus, käytetty analyysimenetelmä sekä varmistusanalyysin suorittaneen laboratorion nimi. Analysoinnin suorittaneen laboratorion on toimitettava sekä varmistetusta positiivisesta testituloksesta laadittu analysointilausunto että negatiivinen testitulos siihen terveydenhuollon toimintayksikköön, josta huumausainetestistä koskeva tutkimuslähete on annettu. (VNA 2005/218, 6 §.)

Huumausainetestien toteuttamiseen liittyviä näytteitä voidaan nykyisin ottaa verestä ja virtsasta. Yleisimmin huumausainetestit suoritetaan virtsakokeena. Analyysimenetelmien kehittyessä on kuitenkin mahdollista, että tulevaisuudessa näytteitä voitaisiin ottaa myös syljestä tai hiuksesta, joissa merkit huumausaineiden väärinkäytöstä säilyvät kauemmin. (STM 2006, 28.)

#### 5.4 Positiivisen testituloksen tulkinta ja riitauttaminen

Valtioneuvoston huumausainetestien tekemisestä antaman asetuksen 7 §:n mukaan huumausainetestaukseen perehtynyt lääkäri tulkitsee varmistetun positiivisen testituloksen. Testitulosta tulkitessaan lääkärin on arvioitava, johtuuko varmistettu

positiivinen testituloks testattavalle määrätystä lääkityksestä, muusta hyväksyttävästä syystä tai testattavan esille tuomasta muusta syystä. Testattavalle tulee varata mahdollisuus esittää käsityksensä varmistetun positiivisen testituloksen syystä, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta.

Huumausainetestaukseen perehtyneeksi lääkäriksi katsotaan lääkäri, joka on saanut sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen ja Kansanterveyslaitoksen yhdessä järjestämän koulutuksen työelämässä tehtävistä huumausainetesteihin liittyvästä lainsäädännöstä, huumausaineiden farmakologiasta sekä testien tekemisen hyvistä käytännöistä ja tulkinnasta sekä todistusten laatimisesta tai muun vastaavan koulutuksen. (STM 2006, 28.)

Testattava voi testituloksen oikeellisuuteen liittyvästä syystä riitauttaa varmistetun positiivisen testituloksen ja vaatia B-näytteen analysointia 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin hän on saanut tiedon varmistetusta positiivisesta testituloksesta. Riitauttaminen on tehtävä siihen terveydenhuollon toimintayksikköön, josta huumausainetestiä koskeva tutkimuslähete on annettu. B-näyte analysoidaan ja dokumentoidaan laboratoriossa vastaavasti kuin A-näyte. Dokumentissa tulee kuitenkin olla lisäksi maininta siitä, vastaako B-näytteen testituloks kaikilta osin A-näytettä vai onko B-näytteen testituloks ristiriidassa A-näytteen tuloksen kanssa. (VNA 2005/218, 8 §, 10 §.)



## 6 SEURAAMUKSET

### 6.1 Huumausainetestistä ja terveystarkastuksesta kieltäytyminen

Kuten jo luvussa 5.2 todettiin, työntekijällä on oikeus kieltäytyä huumausainetestistä. Kieltäytymistä voidaan arvioida vain potilaslainsäädännön ja muun terveydenhuollon lainsäädännön perusteella, koska esimerkiksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä ei aseta mitään seuraamuksia huumausainetestistä taikka sitä koskevan todistuksen toimittamisesta kieltäytyvälle. (Koskinen et al. 2007, 207.)

Potilaslainsäädäntö korostaa potilaan itsemääräämisoikeutta huumausainetestien, samoin kuin muidenkin terveystarkastusten, yhteydessä. Potilaslain mukaan asianomaisella on oikeus kieltäytyä tietystä hoidosta tai hoitotoimenpiteestä, näin ollen myös huumausainetestistä. Mikäli huumausainetestistä on tarkoitus tehdä osana pakollista työterveyshuollon tarkastusta, voi testistä kieltäytyminen johtaa työterveyslääkärin työnantajalle antamaan johtopäätöslausumaan, jonka mukaan työntekijän terveydentilaa ei voida riittävästi tutkia. Tämä taas saattaa johtaa työsopimuksen päättämiseen. (Koskinen et al. 2007, 207.)

Sen sijaan työntekijä saa kieltäytyä vapaaehtoisesta terveystarkastuksesta, eikä siitä voi aiheutua mitään haitallisia seuraamuksia työntekijälle. Vapaaehtoisen terveystarkastuksen yhteydessä, työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä myös sen osatoimenpiteestä, kuten huumausainetestistä, ilman että se tulee työnantajan tietoon. Työterveyshuollon edustajalla ei ole oikeutta eikä velvollisuutta kertoa tällaisesta asiasta työnantajalle (Koskinen et al. 2007, 207.)

Työterveyshuoltolain pakollisen terveystarkastuksen soveltamisala on laaja. Sen piiriin kuuluvat terveystarkastukset, jotka tehdään henkilöille, joiden työt ovat erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia töitä tai kun työt ovat erityistä vaaraa aiheuttavissa työympäristöissä. Terveystarkastukset ovat pakollisia myös silloin kun tavoitteena on työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen työn sen tekijälle asettamien vaatimusten vuoksi. Molemmat edellä mainitut tilanteet ovat moninaisia.

Jälkimmäisen kohdan yhteydessä kyse voi olla sekä työstä että työntekijästä johtuvista pakollisen terveystarkastuksen tarpeista. Työntekijästä johtuvat syyt tällaiselle terveystarkastukselle voivat johtua esimerkiksi työntekijän mielenterveydellisistä häiriöistä, kuten masennuksesta. Tarkastusten pakollisuus perustuu pitkälti siihen, ettei työnantaja voi työntekijöiden suostumuksen puutteeseen vetoamalla laiminlyödä omia työterveyttä ja –turvallisuutta koskevia velvoitteita. Näin ollen pakollinen terveystarkastus on itse asiassa säädetty laissa työntekijöiden suojaksi. Pakollisen terveystarkastuksen laaja soveltamisala tarkoittaa sitä, että vapaaehtoisia terveystarkastuksia käytännössä ovat vain ne, joihin työntekijä omasta tahdostaan ryhtyy. (Koskinen 2005 [viitattu 1.2.2009].)

Jos lain mukainen peruste huumausainetestien käytölle on olemassa eikä työntekijä suostu testiin, hän rikkoo työsuhteeseen perustuvia velvoitteitaan. Velvollisuuden rikkomisen seuraukset määräytyvät työsopimuslain perusteella. Työsopimuslain mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Huumausaineiden vaikutuksen alaisena työskentely täyttää nämä vaatimukset. Mikäli työntekijää epäillään ensimmäisen kerran työsuhteen aikana huumausaineiden väärinkäytöstä, työsuhteen päättämisen sijaan kyseeseen saattaa tulla huomautus tai varoitus. (Nyyssölä 2004, 96.)

Huumausainetestitodistuksen toimittamisesta kieltäytyminen johtaa siihen, ettei työntekijän sopivuutta tai soveltuvuutta työhön voida arvioida. Niissä tilanteissa, joissa työntekijällä on laissa säädetty velvollisuus todistuksen toimittamiseen, kieltäytyminen rikkoo työntekijälle asetettua velvoitetta. Näin on siinäkin tilanteessa, että työntekijä on käynyt testissä, mutta kieltäytyy toimittamasta todistusta. Työnantajalla ei luonnollisestikaan ole käytettävissä pakkokeinoja työntekijän saamiseksi testiin tai toimittamaan huumausainetestitodistuksen. Jos huumeiden

käyttö työssä on samalla rikos, kuten rattijuopumus, pakkokeinoja voi tarvittaessa käyttää poliisi. (Nyyssölä 2004, 96.)

Mehiläisen työterveyden Turun toimipisteen kokemuksella, työntekijät kieltäytyvät testistä todella harvoin. Syynä tähän on yleensä tietoisuus työsuhteen jatkumisesta positiivisesta testituloksesta huolimatta ja hoitoon pääsystä. (Törnroth, henkilökohtainen tiedonanto 13.2.2009.)

## 6.2 Työsuhteen päättämistä lievemmat seuraamukset

### 6.2.1 Varoituksen antaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Tätä velvollisuutta ei kuitenkaan saman pykälän mukaan ole, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Mikäli työnantaja antaa työntekijälle varoituksen, hän samalla luopuu mahdollisuudestaan vedota kyseiseen rikkomukseen irtisanomisperusteena. Toisaalta varoitus taas oikeuttaa työnantajan varoitukseen kirjattavan uhan, esimerkiksi työsuhteen irtisanomisen, toteuttamiseen, mikäli työntekijä toistaa kyseisen rikkomuksensa. Irtisanomisen perusteena ei kuitenkaan voi olla pelkkä varoitus, vaan irtisanomisen yleisten edellytysten on tässäkin tapauksessa täytyttävä. (Laakso et al. 2006, 15.)

Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen perusteluiden mukaan säännöksen tarkoituksena ei ole luoda määrämuotoihin sidottua varoitusmenettelyä kaikkia irtisanomistapauksia varten. Varoituksen antamisen merkitys on siinä, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan

varoituksessa tarkoitetun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei ole irtisanomisen edellytyksenä. (HE 157/2000.)

Voidaan olettaa, että jokaiselle työntekijälle on selvää, ettei työpaikalla voi olla huumausaineiden vaikutuksen alaisena eikä käyttää huumausaineita, joten varoitusta ei tällaisessa tapauksessa tarvitse antaa informointimielessä. Huumausaineiden käytöstä aiheutuneet rikkomukset ja mahdolliset vaaratilanteet pitää arvioida tapauskohtaisesti ja näin arvioida, täyttyvätkö esimerkiksi työsopimuksen irtisanomistai purkamisperusteet. (Laakso & Koskinen 2006, 16.)

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantajan soveltaman varoituskäytännön olisikin tällä perusteella oltava johdonmukaista. Jos työpaikalla annetaan ensimmäisestä epäasianmukaisesta käyttäytymisestä tai muusta sopimusrikkomuksesta, kuten päihteiden käytöstä, suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään työsopimuksen päättämiseen, käytäntöä on sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Tasapuolisesta kohtelusta poikkeamiselle on oltava perusteltu syy. (HE 157/2000.) Työnantajan tulee myös huomata, että päihdeohjelmaan kirjatut toimintatavat ovat työnantajalle pakottavaa oikeutta. Tällä osaltaan myös varmistetaan laissa säädetty tasa-arvovaatimus.

Työnantajan työntekijälle antama varoitus vanhenee. Jos työntekijälle on sopimusrikkomuksen johdosta annettu varoitus, saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa irtisanomisperusteena voidaan vedota aiemmin annettuun varoitukseen, ellei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että sen olisi katsottava menettäneen merkityksensä. Aiemmin annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei ole säädetty täsmällistä määräaikaa, koska työntekijälle annettavaa

varoitusta on tarkoitettu kokonaisharkintaa edellyttäväksi joustavaksi seikaksi. (HE 157/2000.)

### 6.2.2 Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeytymistä. Käytännössä lomauttaminen siis on työsopimuksen päättämisen rinnalle tai vaihtoehdoksi kehitetty järjestely. Työsopimuslaki on aiemmin mahdollistanut työntekijän lomauttamisen samoilla edellytyksillä kuin työsuhteen purkamisen tai irtisanomisen, jolloin lomauttaminen oli mahdollista myös henkilöstö johtuvista syistä. (Laakso et al. 2006, 18.)

Nykyllänsäädännössä lomauttamisen perusteista säädetään työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä. Tämän mukaan lomauttamiselle vaaditaan taloudellinen tai tuotannollinen peruste, joten lomauttamisen syyksi ei enää käy työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste. Työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä taas säädetään, että 5 luvun 2 §:n säädöksistä saa poiketa työehtosopimuksin. Näin ollen henkilöön liittyvä lomauttaminen tulisi kyseeseen ainoastaan silloin, kuin siitä olisi erikseen sovittu alan työehtosopimuksessa.

### 6.2.3 Hoitoonohjaus ja kuntoutus

Päihdeohjelmaan kirjattava hoitoonohjaus on vaihtoehto työsopimuksen päättämiseksi huumausaineiden käytön vuoksi. Työsuhteen päätyminen huumausaineongelman takia on menetys kaikille osapuolille. Tämän vuoksi päihdeohjelmaan liitetään yleensä kuntoutusta ja hoitoonohjausta koskeva osuus, jolloin työntekijä saa uuden mahdollisuuden tilanteen normalisoimiseksi. Tämän hoitoonohjausmallin olemassa olo työpaikoilla ei kuitenkaan poista työnantajan oikeutta irtisanoa tai purkaa työsuhdetta, mikäli kyseessä on normaalia törkeämpi huumausaineiden väärinkäyttötapa tai mikäli henkilö on esiintynyt työpaikalla huumausaineiden vaikutuksen alaisena vaarantaen työturvallisuutta. Hoitoonohjauksesta voidaan sopia päihdeohjelman ohella myös työehtosopimuksella tai työnantajan ja työntekijän

välisellä sopimuksella tai se voi perustua työpaikan vakiintuneeseen käytäntöön. (Laakso et al. 2006, 22.)

Keskusjärjestöjen välisen suosituksen mukaan työpaikalla pitää alkaa toimenpiteisiin päihdeongelman hoitoon ohjaamiseksi, mikäli päihdeongelman ei itse hakeudu hoitoon (Laakso et al. 2006, 24). Todetessaan huumausainetestin perusteella huumausaineongelman esimies ottaa henkilön puhutteluun. Työnantajan tai esimiehen pitämässä puhuttelussa kartoitetaan ongelma ja laaditaan kirjallinen kuntoutussopimus. Sopimuksessa sovitaan työterveyshuollon roolista, hoidon edistymisen seurannasta ja raportoinnista sekä hoitopaikasta ja hoitajasta. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

Työterveyshuolto yleensä vain seuraa hoidon ja kuntoutuksen edistymistä ja hoito toteutetaan pääasiassa päihdeongelmiin erikoistuneissa hoitopaikoissa. Työterveyshuolto toimii myös työpaikan ja hoitotahon yhteyshenkilönä. Jotta tämä olisi mahdollista, sovitaan yleensä hoitoonohjaustilanteessa työterveyshuollon vaitiolovelvollisuuden purkamisesta. Avoin ja joustava tiedonkulku palvelee kaikkia päihdekuntoutukseen osallistuvia. Päihdekuntoutuksen aikana kuntoutuja käy myös työterveyshuollossa työkyvyn seurannassa. Kuntoutuksen päättyttyä voidaan myös sopia mahdollisesta jatkoseurannasta työterveyshuollossa. (Huugo [viitattu 1.2.2009].)

Kuntoutusjakson pituus voi vaihdella kuudesta kuukaudesta 18 kuukauteen. Huumausaineongelman hoitomuodoista on erotettavana kaksi erillistä hoitomuotoa. Avohoito hoitomuotona tukee päihdeongelman kuntoutujan jatkamista työssä ja muussa elämässä normaalisti. Avohoito järjestetään kunnissa tai kuntien ylläpitämissä tai ostopalveluna hankkimissa paikoissa, kuten A-klinikoilla. A-klinikkapalvelut ovat asiakkaille maksuttomia palveluja. A-klinikoiden hoitumuotoja on esim. katkaisuhuolto, keskustelu- ja toimintamallinen terapia sekä arviointi- ja neuvontapalvelut. (Havio et al. 2008, 100.)

Toinen hoitomuoto on laitoshoido. Laitoshoido voidaan jakaa vielä lyhytaikaiseen katkaisuhoidoon ja pitkäaikaiseen kuntoutushoidoon. Katkaisuhoidolla pyritään

katkaisemaan päihteiden käyttökierre, ehkäisemään ja hoitamaan vieroitusoireet sekä luomaan edellytykset kuntoutumiselle jatkosuunnitelman avulla. Katkaisuhuolto kestää yleensä 1 – 2 viikkoa. Kuntoutuslaitoksissa tarjotaan pitempiaikaista, joitakin viikkoja kestävä jatkohoitoa. Pisimmillään kuntoutus voi kestää yli vuoden. (Havio et al. 2008, 101.)

Mikäli työntekijä ohjataan huumausaineongelman vuoksi hoitoon tai kuntoutukseen, rinnastetaan hoitokajoista johtuvat poissaolot muuhun sairaanhoitoon ja kuntoutustoimintaan. Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti edellyttäen, että hoito oikeuttaa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Työntekijä vastaa itse kaikista yrityksen työterveyshuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon aiheuttamista kustannuksista. Työntekijä voi kuitenkin toimeentulonsa varmistaakseen ilmoittautua kotikuntansa sosiaaliviraston päihdetyöntekijälle, jolta saa hoitositoumuksen. Tämän jälkeen kotikunta osallistuu hoitokustannuksiin. Kuntoutuksen ajalta voi myös anoa kuntoutusrahaa. Tämän omakustanteisen hoidon vuoksi, paras vaihtoehto hoidon toteuttamiseksi onkin avohoito, mikäli se vain ongelman laajuudesta riippuen on mahdollista. Näin työntekijä voi jatkaa työssäkäyntiä lähes normaalisti, eikä myöskään työnantajan tarvitse kouluttaa kuntoutuksessa olevan työntekijän tilalle uutta henkilöä. Avohoito mahdollistaa myös sen, ettei työyhteisössä välttämättä edes huomata yksittäisen henkilön huumausaineongelmaa.

Kokemukset huumausaineriippuvuuden sekä muiden päihdeongelmien hoidosta ovat osoittaneet, että alkuun työntekijä sitoutuu hoitoon todella hyvin ja tuloksia syntyy. Yleisimmin retkahduksia kuitenkin sattuu ensimmäisten kahden vuoden aikana hoidon aloittamisesta. Tämä johtuu yleisimmin siitä, että ongelmakäyttäjä ei ole irtautunut vanhasta porukasta, joka on alun perinkin ollut mukana huumausaineiden käytössä. (Törnroth, henkilökohtainen tiedoksianto 13.2.2009.)

### 6.3 Työsuhteen päättäminen

Työsuhde voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Irtisanominen tarkoittaa sitä, että työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Työsuhteen purkaminen taas päättää työsuhteen heti. Työsuhde voi päättyä myös koeaikapurkuun taikka määräaikaisen työsopimuksen päättymiseen. Työsuhde voidaan tietyissä tapauksissa katsoa myös rauenneeksi, työsuhde raukeaa esimerkiksi työntekijän kuollessa. (Nieminen 2006, 56.)

Perustuslain 18 §:n mukaan ketään ei saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Tämän perustuslaissa säädetyn velvollisuuden vuoksi laissa pitää erikseen määritellä syyt, joilla työsopimuksen saa irtisanoa tai purkaa. Tämän perustuslaissa olevan säännöksen vuoksi, työsopimusta ei voida päättää vetoamalla alemmanasteisiin normeihin, kuten päihdeohjelmaan. (Laakso et al. 2006, 27.)

Työsopimuksen irtisanomista ja purkamista säädelään työsopimuslain 6 – 9 luvussa. Kumpikin osapuoli saa koeaikana purkaa työsopimuksen heti päättyväksi. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Työsuhteen purkaminen koeajalla edellyttää ainoastaan sitä, ettei purkua tehdä syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla. Epäasiallisena perusteena voidaan pitää työnantajan puolelta esimerkiksi raskautta ja työntekijän puolelta toisen yrityksen tarjoamaa parempaa palkkaa. Monenlaiset huumausainerikokset sekä ennen työsuhteen alkamista että koeaikana ovat oikeuttaneet koeaikapurkuun.

Työnantaja saa purkaa työsuhteen koeajan ulkopuolella ainoastaan erittäin painavalla syyllä. Purkamisperusteen pitää olla irtisanomisperustetta painavampi. Purkamisperusteena pidetään esimerkiksi työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei kohtuudella voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkamisperusteena voidaan pitää esimerkiksi työntekijän esiintyminen töissä huumausaineiden vaikutuksen alaisena



niin, että se vaarantaa vakavasti työturvallisuutta. Työsopimus on purettava 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja saa tiedon purkuperusteesta. (Nieminen 2006, 57.)

Työnantaja voi pitää työsuhdetta purkautuneena, mikäli työntekijä on ilmoittamatta poissa töistä seitsemän päivän ajan. Työsuhdetta voi tällaisessa tapauksessa pitää purkautuneena poissaolon ensimmäisestä päivästä lähtien. Purkaantuminen peruuntuu, mikäli poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa hyväksyttävästä syystä. (Nieminen 2006, 58.)

Työsuhteen irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä vaatii irtisanomisperusteen. Perusteen pitää olla asiallinen ja työntekijän on pitänyt rikkoa vakavasti työsuhteeseen vaikuttavia velvollisuuksiaan. Tällainen peruste voi olla käytännössä esimerkiksi

- työtehtävien tekemättä jättäminen tai niiden puutteellisuus
- lojaliteettivelvollisuuden rikkominen, kuten liikesalaisuuksien paljastaminen tai kilpailukiello
- perusteeton työstä kieltäytyminen
- luvaton poissaolo tai työaikojen noudattamatta jättäminen
- epäasiallinen käyttäytyminen
- sellainen vapaa-ajalla tapahtunut toiminta, joka vakavasti horjuttaa työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta.

Näin ollen sekä huumausaineiden vaikutuksen alaisena työskentely että huumausaineriippuvuudesta seuraavat sosiaaliset ja taloudelliset haittavaikutukset täyttävät irtisanomisperusteen kriteerit. (Nieminen 2006, 59.)

Työnantajan irtisanoessa työntekijän, irtisanomisperusteeseen on vedottava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tietää perusteesta. Mikäli irtisanomisperuste muodostuu useista teoista tai saman teon kertautumisena, kohtuullinen aika lasketaan työnantajan kuullessa viimeisimmästä teosta. Kohtuullinen aika on arvioitava tapauskohtaisesti erikseen. Laissa aikaa ei ole määritelty, mutta aika joka tapauksessa on pidempi kuin purkamisaika 14 päivää. Normaalisti kyseinen ajanjakso on kuitenkin korkeintaan muutaman kuukauden pituinen. (Nieminen 2006, 60.)

Huumausaineiden käyttäminen voi olla yksi kynnyksysymyksistä työsuhteen päättämiseen liittyvässä harkinnassa tai päättämistä voidaan arvioida pelkästään huumausaineiden käytön perusteella. Huumausaineiden käytön seuraamukset eivät määräydy ainoastaan sen perusteella, onko aineiden käyttäminen tapahtunut työssä tai vaikuttanut sen työn tekemiseen (Koskinen et al. 2008, 212). Työnantajan on kuitenkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti siten, ettei ainoastaan yhtä henkilöä irtisanota, mikäli muissa vastaavan laajuisissa huumausaineiden väärinkäyttötapauksissa on sovellettu päihdeohjelman varoitus- tai hoitoonohjausmenettelyä. Irtisanomis- ja purkuperusteiden riittävyys ratkaistaan kussakin tapauksessa erikseen.

Mikäli työntekijä irtisanotaan, on irtisanomisaika normaalia työssäoloaikaa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että irtisanomisaikana työntekijällä on oikeus ja velvollisuus tehdä työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä. Työntekovelvollisuus voidaan kuitenkin päättää erikseen kirjaamalla se irtisanomisilmoitukseen. Mikäli työntekovelvollisuuden päättämisestä sovitaan hiljaisesti, työntekijällä on velvollisuus saapua töihin kutsuttaessa. Vaikka työntekovelvollisuus päätettäisiinkin ennen työsuhteen päättymistä, työnantajan on maksettava työntekijälle irtisanomisajalta sopimuksen mukainen palkka ja luontaisedut. Työntekijällä on myös oikeus käyttää työterveyshuollon palveluita sekä hyödyntää työntekijöille myönnettyjä henkilökuntaetuja. (Nieminen 2006, 65.)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Mikäli yritys päättää ottaa käyttöönsä huumausainetestauksen, on sillä oltava kirjallinen päihdeohjelma, josta mm. ilmenee toimenpiteet positiivisen testituloksen jälkeen. Päihdeohjelman tekemiseksi kannattaa nimittää erillinen työryhmä, jossa on edustettuina koko henkilöstö mahdollisimman hyvin.

Päihdeohjelma hyväksytään yhteistoimintamenettelyssä ja sen sisällöstä tulee työnantajaa sitova asiakirja. Tämän vuoksi päihdeohjelma onkin hyvä tarkistaa mahdollisimman monella taholla ennen päihdeohjelman hyväksymistä. Päihdeohjelmassa määritellään mm. mitkä työtehtävät yrityksessä kuuluvat huumausainetestauksen piiriin sekä mitä seuraamuksia työnantaja voi asettaa työntekijälle positiivisen testituloksen jälkeen.

Huumausainetestien käyttöönotolle ja päihdeohjelman kirjoittamiselle on saatava johdon tuki, jotta päihdeohjelman ja päihdeettömän työyhteisön malli toteutuisi yrityksessä. Myös avoin keskustelu aiheesta koko organisaatiossa auttaa henkilökuntaa ymmärtämään huumausainetestauksen positiiviset vaikutukset koko työyhteisöön. Opinnäytetyöni tarkoituksena onkin olla oppaana organisaation ottaessa huumausainetestauksen käyttöönsä tai kun huumausainetestauksia tekevässä työyhteisössä on todettu huumausaineongelma ja pohditaan jatkotoimenpiteitä. Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt avaamaan koko testausprosessia, joka on yksi säädellyimpiä terveyshuollon tekemiä yksittäisiä testejä. Koko testauksen ja seuraamusmenettelyn läpi punaisena lankana kulkee laista johtuva työnantajan tasa-arvovaatimus.

Työssäni olen pyrkinyt ottamaan kantaa huumausainetestaukseen ja positiivisen testituloksen seuraamuksiin mahdollisimman monipuolisesti. Koska työelämän huumausainetestaamisesta tai positiivisen testituloksen aiheuttamista seuraamuksista työsuhteelle ei Suomessa vielä ole oikeuskäytäntöä, perustuvat opinnäytetyössäni esitetyt seuraamukset ainoastaan laista ja oikeuskirjallisuudesta tehtyihin johtopäätöksiin.

Kokonaisuutena opinnäytetyöni tavoite olla oppaana huumausainetestauksen käyttöönotossa toteutui hyvin ja opinnäytetyöni sivuprojektina olinkin mukana opinnäytetyön toimeksiantajayrityksen päihdetyöryhmässä, joka kirjoitti yrityksen päihdeohjelman. Uskon, että opinnäytetyöstäni on hyötyä myös silloin, kun työnantaja miettii työntekijän työsuhteeseen liittyviä seuraamuksia positiivisen testituloksen jälkeen.

Opinnäytetyöni on kirjoitettu puhtaasti yksityisen sektorin työnantajalle. Tämän vuoksi aiheesta voisi tehdä myös jatkotutkimuksen, jossa huumausainetestausta lähestytään työntekijän tai työnhakijan näkökulmasta. Tutkimuksessa voisi tällöin käsitellä yksittäisen henkilön oikeuksia ja velvollisuuksia yrityksen sijaan. Pääpiirteissään edellytykset testaamiselle ovat samanlaiset yksityisen ja julkisen sektorin välillä, mutta muutamia poikkeuksia kuitenkin on, joten tutkimustani voisi laajentaa myös julkiselle sektorille.

## LÄHTEET

### Sähköiset lähteet

Huugo. *Huugon työkalupakki* [online, viitattu 1.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.huugo.fi/tyokalupakki/index.php>>.

Laakso, Elina & Koskinen, Seppo 2006. *Työntekijän alkoholinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen* [online, viitattu 26.1.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3228.pdf>>.

Koskinen, Seppo. *Päihdetesti on osa terveystarkastusta* [online, viitattu 21.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.edilex.fi.ezproxy.turkuamk.fi/lakikirjasto/782.pdf>>.

Koskinen, Seppo 2003. *Huumausaineiden käytön selvittäminen työpaikoilla*. Edilex: Edita Publishing Oy

Koskinen, Seppo 2005. *Työntekijän pakollinen terveystarkastus – milloin ja miksi?* [online, viitattu 1.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: [http://www.terveysportti.fi/ltk/ltk.avaa?p\\_artikkeli=ttl00199](http://www.terveysportti.fi/ltk/ltk.avaa?p_artikkeli=ttl00199)>.

Kujala, Veikko & Mäenpää-Moilanen, Eija 2003. *Ajanmukaiset työterveyshuoltopalvelut ovat yrityksen vahvuus* [online, viitattu 1.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2003-01+Erikoisnumero/09.htm>>.

Nevalainen, Terhi 2008. *Työ voi jäädä saamatta laillisen lääkkeen vuoksi* [online, viitattu 5.3.2008]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://media.keskisuomalainen.fi/sunnuntaisuomalainen/5681769.shtml>>.

Rantala, Kati & Salasuo Mikko 2003. *Huumeiden käytön monta maailmaa* [online, viitattu 21.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.edilex.fi./lakikirjasto/3496.pdf>>.

Rissa, Kari 2005. *Päihdeohjelmissa nyt painopiste ehkäisyyn* [online, viitattu 3.4.2008]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.tyoturva.fi/tyvi/2005/1/1108563558.html?tmpl=print>>.

Stakes 2008. *Päihdetilastollinen vuosikirja 2008 Alkoholi ja huumeet* [online, viitattu 25.1.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2008/paihde/Paihdetilastollinen2008.pdf>>.

## Kirjallisuus

Havio, Marjaliisa, Inkinen, Maria & Partanen, Airi (toim.) 2008. *Päihdehoitotyö*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Koskinen, Seppo, Kilpeläinen, Maija & Laakso, Elina 2007. *Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lusa, Sirpa (toim.) 2002. *Huumeet ja turvallinen työpaikka*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Myllyhoitoyhdistys 2000. *Päihdeosaamista työpaikalle: Esimiehen opas*. Helsinki: Myllyhoitoyhdistys.

Nieminen, Kimmo (toim.) 2006. *Työpaikan lait ja työsuhteopas 2007*. Juva: WSOY.

Nyyssölä, Mikko 2004. *Yksityisyyden suoja työsuhteessa*. Porvoo: WSOY.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. *Huumausainetestaus työelämässä*. Helsinki: Yliopistopaino.

## Lait ja esityöt

HE 157/2000. *Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi*.

HE 162/2003. *Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta*.

*Huumausainelaki 30.5.2008/373*

*Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785*.

*Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334*.

*Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759*.

*Työsopimuslaki 26.1.2001/55*.

*Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383*.

*Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 7.4.2005/218*.

## Haastattelut

Törnroth Eira, Työterveyshoitaja, Mehiläinen Työterveys. Henkilökohtainen tiedonanto 13.2.2009.

## **PÄIHDEOHJELMA – tavoitteena päihteetön työyhteisö**

### **1 TAVOITE**

Päihdeohjelman tavoitteena on turvata päihteetön, turvallinen työyhteisö. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työyhteisöjen työilmapiiriin.

Päihdeongelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan laittomien huumeiden käyttöä sekä sellaista alkoholin tai lääkkeiden liika- tai em. aineiden sekakäyttöä, joka vaikuttaa haitallisesti työntekoon ja tuloksellisuuteen sekä usein myös vaarantaa henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden palveluja käyttävien turvallisuuden.

### **2 HUUMAUSAINETESTIT**

Edellä mainittua tavoitetta tukevasti yrityksessä otetaan käyttöön 1.1.200X lukien huumeetestausta.

#### **2.1 Uudet toimihenkilöt**

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijalle jo hakuvaiheessa, että kysymys on tehtävästä, johon valittu henkilö on velvollinen esittämään huumeusainetestistä koskevan todistuksen.

Huumeusainetestit tehdään valittavaksi esitettävän henkilön osalta ennen valintaesityksen vahvistamista/lopullista valintapäätöstä. Testaukseen tarvitaan aina henkilön suostumus, jonka valinnasta vastaava henkilö hankkii henkilöltä. Henkilövalintaprosessissa tähän on hyvä varata noin viikko aikaa. Huumeusainetestien piiriin kuuluvat kaikki yritykseen työsuhteeseen ulkopuolelta valittavat henkilöt.

#### **2.2 Työsuhteessa olevat**

Mikäli esimiehellä tai muulla työnantajan edustajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeusaineiden vaikutuksen alaisena töissä ja/tai, että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi, voidaan myös työsuhteessa oleva henkilö velvoittaa huumeusainetestiin. (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 8 §)

Huumeusainetestausta voi olla myös osana terveystarkastusta, mikäli terveydenhuollon ammattilaisen mielestä

huumausainetestille on tarvetta. Silloin testien suorittamiseen sovelletaan terveydenhuollon lainsäädäntöä

Molemmissa edellä mainituissa tapauksissa työntekijän on annettava suostumus testin tekemiseen. Mikäli työntekijä ei anna suostumustaan huumausainetestin tekemiseen, tulee kyseeseen työsuhteen purkaminen.

Lisäksi työnantaja voi velvoittaa henkilön esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen silloin, kun henkilö on aiemman positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

### **2.3 Kustannukset**

Työnantaja vastaa huumausainetestitodistuksesta aiheutuvista kustannuksista edellä mainituissa tapauksissa.

## **3 PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIEN HOITO JA KUNTOUTUS**

Alkoholi- ja muu päihderiippuvuus on sairauden kaltainen tila, joka usein kehittyy vuosien kuluessa suurkulutuksen ja ongelmakäytön kautta sairaudeksi. Varhainen ja omatoiminen hoitoon hakeutuminen on johtaa parhaaseen tulokseen, siksi onkin tärkeää, että ongelma tunnistetaan varhain eikä siihen suhtauduta suojellen.

Päihderiippuvuus ja päihteiden suurkulutus aiheuttavat yleensä aina ongelmia henkilön terveydessä, ihmissuhteissa ja työkyvyssä. Varhainen puuttuminen päihteiden riskikäyttöön antaa mahdollisuuden haittojen minimoimiseen niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla.

Työyhteisössä päihteiden liikkakäyttö ilmenee yksilön poissaoloina tai alentuneena toimintakykenä, onnettomuusriskin lisääntymisenä ja virhemahdollisuuksien kasvuna. Työyhteisössä ongelman havaitsemisen jälkeen välitön asian esille otto ja ongelman hoitamiseen tähtäävä keskustelu on tärkeää. Päävastuu on lähimmällä esimiehellä, mutta jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus ottaa asia esille, kun sen havaitsee.

Yrityksessä päihteiden väärinkäytöstä johtuvan hoidon ja kuntoutuksen järjestää työterveyshuolto, josta saa myös lisätietoa päihteiden haitoista ja hoitomahdollisuuksista.

Tätä menettelyä sovelletaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleviin sekä yli kuusi kuukautta kestävässä



määräaikaisissa työsuhteissa oleviin henkilöihin työsuhteen alussa olevan koeajan umpeuduttua.

### **3.1 Oma-aloitteinen hoitoon ja kuntoutukseen hakeutuminen**

Paras tulos päihdeongelman hoidossa saavutetaan, mikäli henkilö hakeutuu hoitoon oma-aloitteisesti. Henkilö voi itse kääntyä työterveyshuollon puoleen. Ongelman luonteesta ja vaikeudesta riippuen hoito toteutetaan työterveyshuollon harkinnan mukaan.

### **3.2 Aktiivinen ongelmiin puuttuminen ja vastuukysymykset**

Kun päihdeongelma heijastuu työhön ja työyhteisöön, on kaikkien etu ottaa asia avoimeen käsittelyyn. Ensisijaisena tavoitteena on hyvä hoidollinen tulos. Mikäli hoito- ja kuntoutustoiminnalla ei saada tilannetta hallintaan, tulee kyseeseen työsuhteen päättäminen.

Todetessaan päihdeongelman esimies on velvollinen ottamaan henkilön puhutteluun, jossa asianomaisen toivomuksesta voi olla läsnä myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö. Tilaisuudessa kartoitetaan tilanne, täytetään huomautuslomake ja asian niin vaatiessa varoituslomake sekä tehdään kirjallinen kuntoutussopimus.

Sopimuksen kanssa henkilö hakeutuu työterveyshoitajan vastaanotolle, joka perehdyttyään tilanteeseen suorittaa tarvittavat lisäselvitykset, järjestee asianmukaiset hoito- ja kuntoutustoimenpiteet henkilön kanssa.

Mikäli henkilö esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai nauttii siellä päihteitä, on hänet esimiehen toimesta välittömästi poistettava työpaikalta ja puhuttelu järjestetään myöhemmin.

### **3.3 Ratkaisumenettely koskien erimielisyyksiä juopumistilan olemassaolosta työpaikalla**

Kun on perusteltua syytä epäillä, että henkilö on työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena, ja hän haluaa osoittaa, ettei tätä ole, voi hän todistaa asian menemällä välittömästi työnantajan edustajan valvonnassa työterveysasemalle, missä päihtymistilan aste todetaan asianomaisen pyynnöstä ja annetaan pyydettäessä kirjallinen lausunto. Myös työnantaja voi edellyttää verikokeeseen menoa alkoholin käytön selvittämiseksi. Mikäli henkilölle aiheutuu kuluja aiheettoman epäilyn todistamisvelvollisuudesta, maksaa työnantaja aiheutuneet kulut.

Juopumistilan katsotaan olevan kyseessä, kun työskentely alkoholin vaikutuksen alaisena heikentää työtulosta tai vaarantaa henkilön oman, työtovereiden, asiakkaiden tai muiden palveluja käyttävien turvallisuuden. Yksiselitteisen selvänä näyttönä

voidaan pitää sellaista päihdevaikutusta työssä, joka on ollut riittävä täyttämään Tieliikennelain mukaisen rangaistavuusedellytyksen moottoriajoneuvoa kuljettaessa. Mikäli työntekijä on kuntoutusohjelmassa, on promilleraja ehdoton nolla.

#### **4 KUNTOUTUSOHJELMA**

Kuntoutussopimus tehdään vähintään 12 kuukauden ajalle toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville henkilöille työsuhteen alussa olevan koeajan umpeuduttua, sekä henkilöille, jotka ovat yli kuusi kuukautta kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa heidän työsuhteensa kestänyt neljä kuukautta. Tavoitteena on ensisijaisesti hyvä hoidollinen tulos. Sopimus ei rajoita työntäjän oikeutta irtisanoa tai purkaa harkintansa perusteella työsuhdetta (TSL 7:2 § ja 8:1 §).

Kuntoutettava sitoutuu siihen, että yhteyshenkilöllä ja työnantajalla on oikeus saada tieto hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä suunnitellulla tavalla. Työnantaja sitoutuu kuulemaan kuntoutuksen yhteyshenkilöä tai yhteyshenkilön välityksellä hoitopaikan edustajaa, ennen kuin harkitsee työsuhteen irtisanomista (TSL 7 luku), purkamista (TSL 8:1 §) tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä hoidon tai kuntoutuksen aikana uusiutuvan väärinkäytön vuoksi. Tällöin kiinnitetään erityisesti huomiota ongelmaisen hoidolle myönteiseen asenteeseen, hoidon edistymiseen ja hoitopaikan arvioon kuntoutumismahdollisuuksista.

Mikäli tilannetta ei saada työnantajan/terveydenhuollon harkinnan mukaan hoito- ja kuntoutustoimenpiteillä hallintaan ja/tai henkilö ei ole näihin sitoutunut, tulee kyseeseen työsuhteen päättäminen.

Tuloksellisen hoidon ja kuntoutuksen jälkeen ilmenevät ongelmat käsitellään uusina tapauksina.

#### **5 HOIDON JA KUNTOUTUKSEN KUSTANNUKSET**

Työterveyshuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon kustannuksista vastaa henkilö itse. Poissaolo työstä rinnastetaan muuhun sairaanhoitoon ja kuntoutustoimintaan. Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti edellyttäen, että hoito luonteeltaan oikeuttaa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Kuntoutuspäätöksen perusteella on kuntoutuksen ajalta mahdollisuus saada kuntoutusrahaa ja sosiaalilainsäädännön perusteella voi kuntoutukseen hakea taloudellista tukea.

#### **6 LUOTTAMUKSELLISUUS**

Kaikki toiminta tapahtuu ehdottoman luottamuksellisesti

1. Miten paljon huumausainetestausta yrityksissä on yleistynyt vuoden 2004 lainsäädännön jälkeen? Miten suurella osalla Mehiläisen asiakkaista on käytössä huumausainetestit?
2. Miten paljon Mehiläisessä tehdään vuosittain huumausainetestejä rekrytointivaiheessa? Entä työsuhteessa oleville?
3. Millaiset yritykset pääasiassa käyttävät huumausainetestausta?
4. Onko erotettavissa joitakin toimialoja, joissa huumausaineiden käyttö on yleisempää?
5. Positiivinen testitulokset
  - a. Miten moni työsuhteessa oleville henkilöille tehdyistä huumausainetesteistä on positiivisia?
  - b. Ovatko positiiviset testitulokset yleistyneet viimevuosina?
  - c. Miten moni testattava saa ensin ns. ”väärän positiivisen” testituloksen?
6. Hoitoonohjaus Mehiläisessä.
  - a. Ohjataan päihdeongelmaista käyttämään ulkopuolisia, esimerkiksi a-klinikoiden palveluja?
  - b. Kuntoutusjakson pääasiallinen pituus?
7. Hoidon seuranta.
  - a. Onko työterveyshuolto aktiivisesti yhteydessä kuntoutuksessa oleviin henkilöihin?
  - b. Saako työterveyshuolto tietoja ulkopuolisen järjestämän kuntoutuksen edistymisestä?
8. Hoitoonohjauksen onnistuminen
  - a. Miten moni hoitoonohjatuista henkilöistä pystyy jatkamaan työssä normaalisti kuntoutuksen aikana ja sen jälkeen?
  - b. Miten suuri osa hoidoista toteutetaan avohoitona?
  - c. Miten yleistä on, että kuntoutusjakson läpikäynyt henkilö jatkaa huumeiden käyttöä?
9. Huumausainetesteistä luopuminen.
  - a. Miten monet yritykset ovat luopuneet huumausainetestien tekemisestä?
  - b. Millaiset yritykset?
  - c. Lopettamispäätökseen vaikuttaneet syyt?
10. Ovatko yritykset yrittäneet testata työntekijöitään perusteettomasti?
11. Tehdäänkö huumausainetesti työsuhteessa olevalle yleisemmin työnantajan vai työterveyshuollon aloitteesta?
12. Miten usein rekrytointivaiheessa tai työsuhteessa oleva kieltäytyy huumausainetestistä