

8.3.2011

Suojavaatetus ja työsuojelusäännösten mukainen suojautuminen kunta-alalla

Johdanto

Kuntatyössä palvellaan asiakkaita, potilaita ja muita kuntalaisia monissa erilaisissa työtehtävissä ja työolosuhteissa. Usein niissä tarvitaan henkilöstön suojautumista likaantumiselta tai terveyttä tai turvallisuutta vaarantavilta tilanteilta. Henkilöstön oma suojautuminen on myös asiakkaan tai muun ulkopuolisen suojaamista esimerkiksi tartunnoilta.

Tähän muistioon on koottu suojavaatetuksen historiaa kunta-alalla, käsitteiden määrittelyä ja olemassa olevaa normistoa sekä kuvattu paikallistason tehtävää suojautumisen tarpeen kokonaisuuden arviointia ja eri toimijoiden vastuita ja velvollisuuksia.

Monissa kunnissa, kuntayhtymissä ja kunnallisissa liikelaitoksissa on hyväksi koettuja ja toimivia käytäntöjä suojavaatetuksessa. Tämän muistion tavoitteena on tukea paikallisia toimijoita arvioimaan työturvallisuutta kokonaisvaltaisesti ja yhteistoiminnallisesti sekä auttaa suojavaatetuksen tarpeen arvioimisessa.

Historia/taustaa

Ensimmäinen suojavaatesopimus tehtiin vuonna 1976. Sillä pyrittiin yhtenäistämään pukuraha- ja suojavaatetusmääräykset sekä tuomaan kuntasektorille entistä suuremmat mahdollisuudet rationalisointiin. Sopimuksella luovuttiin terveydenhuoltohenkilöstön pukurahasta ja siirryttiin työnantajan määräämään tietyn malliseen ja yhdenmukaiseen suojavaatetukseen 31.12.1978 mennessä.

Pukurahan maksaminen lopetettiin samasta ajankohdasta. Yhtä aikaa ei siis voinut saada pukurahaa ja suojavaatetta. Myös virkapuvun käyttämisvelvollisuutta koskevat määräykset oli vastaavasti peruutettava.

Suojavaatesopimus on ollut luonteeltaan suositussopimus. Virka- ja työehtosopimus se oli pukurahaa ja huoltokorvausta koskevalta osin.

Sopimuksissa ohjeistettiin standardien mukaisesti erilaisia suojavaatemalleja eri henkilöstöryhmille. Käytännöt, työympäristö ja toimintatavat sekä ammattiryhmät ovat vuosien varrella muuttuneet. Viime vuosina markkinoille on tullut uusia suojavaatevalmistajia, tarjonta ja vaihtoehdot ovat lisääntyneet ja monipuolistuneet. 1990-luvulla tapahtuneen valtiosuuslainsäädännön muutoksen jälkeen valtion valvontaviranomaiset eivät ole enää yksityiskohtaisesti valvoneet valtiosuuden käyttötarkoitusta.

Suojavaatesopimuksen liitteenä oli nimikekohtainen luettelo työntekijöistä/viranhaltijoista, joiden käyttöön kunta tai kuntayhtymä hankkii suojavaatetuksen. 1980- ja 1990-lukujen sopimusneuvotteluissa liitettä täydennettiin uusilla henkilöstöryhmillä ja suojavaatteen huoltokorvauksen määrää tarkistettiin.

8.3.2011

Kunta-alan palkansaajajärjestöt irtisanoivat kunnallisen alan suojavaatesopimuksen syksyllä 2009. Uudesta sopimuksesta ei neuvoteltu alkuvuodesta 2010. Tarkoitus ei kuitenkaan ole heikentää kunnissa ja kuntayhtymissä hyviksi koettuja ja toimivia käytäntöjä suojavaatetuksessa.

Käsitteiden määrittelyä

Tässä muistiossa käsitellään suojavaatetta, työpukua sekä työturvallisuussäännösten mukaisia henkilönsuojaimia. Mikäli työnantaja on määrännyt käyttämään virkapukua/työvaatetta siitä syystä, että tehtävän luonteesta tai viranomaisasemasta johtuen edellytetään erottuvuutta (esimerkiksi palopäälystö, pysäköinninvalvonta) tai vastaavaa perustetta, ei sovelleta tässä muistiossa olevia periaatteita.

Suojavaate

Suojavaate on tarkoitettu annettavaksi työntekijälle tai viranhaltijalle silloin, kun työskentelyolosuhteet ovat jatkuvasti tai pääosan työaikaa erittäin liikkeiset ja vaatetusta normaalia suuremmassa määrin kuluttavat. Tällä tarkoitetaan märkien, liejuisten, nokisten tai pölyisten lisäksi kuumia, kylmiä tai kosteita olosuhteita.

Suojavaate voi olla henkilökohtainen johtuen työtehtävän luonteesta tai työpistekohtainen riippuen tapauskohtaisesta harkinnasta. Kun työntekijä tai viranhaltija työskentelee vain tilapäisesti liikaavissa tai vaatetusta normaalia enemmän kuluttavissa olosuhteissa, voidaan työpisteeseen varata yhteisesti käytettäväksi tarkoitettu työpistekohtainen suojavaate.

Työpuku

Terveydellisillä, hygieenisillä tai muilla vastaavilla perusteilla työntekijä tai viranhaltija voidaan velvoittaa käyttämään tiettyä työpukua. Työnantaja hankkii kustannuksellaan mainitun työpuvun ja vastaa sen huollosta.

Henkilönsuojain

Henkilönsuojain tulee hankittavaksi työnantajan kustannuksella silloin, kun työstä tai työolosuhteista johtuvaa tapaturman tai sairastumisen vaaraa ei voida välttää tai rajoittaa muilla työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä (Työturvallisuuslaki 738/2002, 15 § 1 mom). Lisätietoa henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä löytyy työsuojeluhallinnon sivuilla olevasta oppaasta (www.tyosuojelu.fi / Henkilönsuojainten valinta ja käyttö työpaikalla, Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 11), josta löytyy myös luettelo henkilönsuojainten käyttöä koskevista valtioneuvoston päätöksistä.

Henkilönsuojaimia ovat mm. päähineet, silmien, kuulon ja hengityksen suojaimet, käsineet sekä jalkineet. Jalkineiden tarpeen arvioinnissa lähtökohdana on liukastumisien ja jalkoihin kohdistuneiden tapaturmien estäminen.

Jos suojainta joutuu poikkeuksellisesti käyttämään useampi kuin yksi henkilö, on huolehdittava siitä, ettei tällainen käyttö aiheuta eri käyttäjille terveys- tai hygieniäongelmia.

8.3.2011

Ensisijaisia ennalta ehkäiseviä torjuntakeinoja voivat olla työhön liittyvät tekniset ratkaisut ja työn organisointiin liittyvien olosuhteiden korjaaminen. Mikäli tässä mainituilla toimenpiteillä ei päästä haluttuun olotilaan, toissijaisena torjuntakeinona on henkilönsuojaimen hankkiminen. Työntekijälle on säädetty henkilönsuojaimen käyttövelvollisuus sekä myös velvollisuus käyttää työssään sellaista asianmukaista vaateetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa (Työturvallisuuslaki 738/2002, 20§).

Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi käytännössä

Riskienhallinta on prosessi, jossa tunnistetaan vaarat ja haitat, arvioidaan riskin suuruus sekä torjutaan/vähennetään riskejä. Jos vaaratekijöitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Arvioinnissa huomioidaan sekä vakinaisessa että määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö ja vuokratyövoima. Myös opiskelijat ja harjoittelijat on otettava huomioon siltä osin kuin heihin sovelletaan työturvallisuuslakia.

Vaarojen selvittämisessä on otettava huomioon muun muassa seuraavat asiat:

- tapaturman ja terveyden menettämisen vaara
- työn fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus
- työpaikan ja työympäristön rakenteet, olosuhteet
- kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tai hygieniatekijät
- koneiden ja työvälineiden turvallisuus
- sattuneet 'läheltä piti' - tilanteet, tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet (esim. työtehtävissä tapahtuneet liukastumiset, esineiden putoamiset).
- työntekijöiden ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset.

Arviointi tulee tehdä yhdessä työntekijöiden kanssa. Jos työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta vaarojen selvittämistä ja tunnistamista varten, hänen on käytettävä päteviä, ulkopuolisia asiantuntijoita (esim. työterveys-huollon asiantuntemusta). Vaarojen selvitys on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava olojen olennaisesti muuttuessa.

Riskienarvioinnin yhteydessä tulee selvitettäväksi myös henkilönsuojainten valinta ja käyttö työpaikalla. Samalla arvioidaan suojavaatteen ja työpuvun käyttötarpeita. Suojavaatteen tarpeen määrittelyssä tulee ottaa huomioon eri hallinnonalojen ominaispiirteet.

Työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa yhteistoimintaelimessä käsitellään vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin periaatteet ja menetelmät sekä arviointiraportti. Arviointityön tulokset hyödynnetään työsuojelun toimintaohjelman laadinnassa.

Riskienarviointiprosessille on nimettävä vastuuhenkilö, joka huolehtii arvioinnin toteutuksesta, valvonnasta ja seurannasta. Riskienarvioinninprosessista on olemassa valmiita malleja, jotka löytyvät Työturvallisuuskeskuksen sivuilta (www.ttk.fi/ työsuojelu työpaikalla). Samasta osoitteesta

8.3.2011

löytyy lisätietoa riskienarvioinnista sekä eri aloille tehdyistä työsuojeluoppaista.

Vastuut ja velvollisuudet

Esimiehillä on vastuu huolehtia henkilöstön työturvallisuudesta. Esimiehen on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Esimiehen on valvottava, että työturvallisuuslain edellyttämiä henkilönsuojaimia on työpisteeseen hankittu ja huollettu. Hän myös valvoo suojainten käyttöä. Esimiehen on järjestettävä perehdytystä ja opastusta henkilönsuojainten sekä muun suojavaatetuksen käytöstä.

Työnantajan ohella myös työntekijällä on velvollisuutena huolehtia osaltaan työn turvallisuudesta, olla huolellinen ja varovainen, ilmoittaa vioista sekä käyttää henkilönsuojaimia. Työntekijän on työssään käytettävä selkeästä asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu työntekijälle tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

Työterveyshuollon tehtävänä on ensisijaisesti ennaltaehkäisyn keinoin pyrkiä vaikuttamaan työpaikan olosuhteisiin sekä edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia.

Työsuojeluyhteistoimintahenkilöstöä tarvitaan, kun kuntatasolla arvioidaan henkilönsuojainten ja suojavaatteiden tarvetta ja käyttöä eri toimialueella. Hankinnoista laaditaan koko kuntatasolla yhteiset soveltamisohjeet yhdessä johdon, henkilöstön edustajien, työsuojeluhenkilöstön, työterveyshuollon sekä henkilöstöhallinnon kanssa.

Johdon ja esimiesten tehtäviin kuuluu seurata sairauspoissaolojen ja tapaturmien määrää, kestoja ja kehitystä. Nämä ovat osa myös henkilöstöraportointia. Yhteistoimintaelimissä ja työpaikkakokouksissa tai vastaavissa voidaan käsitellä tapauskohtaisesti 'läheltä piti'- tilanteista ja työtapa-
turmista johtuvia syitä ja pyrkiä näin ennaltaehkäisemään tapaturmia.

Muita sovellettavia määräyksiä

Työturvallisuuslain lisäksi osapuolia velvoittavia määräyksiä on myös työ-
sopimuslaissa (2 luku 3§, 3 luku 2§) ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta (3 luku 14§, 4 luku 20§) Em. lait ovat mm. Kunnallinen yleinen virka-
työehtosopimus (KVTES) –kirjan lopussa.

Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES 2010-2011 44 § 3 mom.) on sovittu suojavaatteiden ja työpuvun hankkimisesta ja huoltamisesta. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES 2010-2011 luku VI 2 §) on kirjaus suojavaatteen huoltokorvauksesta.

Taloudellisista vaikutuksista

Suojavaatetuksen hankinta ja huolto aiheuttavat kunnalle myös kustannuksia. Työnantaja hankkii (ostaa tai vuokraa) tarpeelliseksi katsottavan

8.3.2011

määrän suojavaatteita, työpukuja ja henkilönsuojaimia sekä päättää riittävän huollon järjestämisestä ja toteuttamisesta.

Kansallisen kynnyksarvon ylittävät suojavaatehankinnat ja vaatetushuolto- palveluhankinnat työnantajan on kilpailutettava julkisista hankinnoista annetun lain (30.3.2007/348) ja kunnan antamien hankintaohjeiden mukaisesti. Kilpailuttamismenettelystä voi lukea lisää Julkisten hankintojen neuvontayksikön kotisivuilla (www.hankinnat.fi) sekä Suomen Kuntaliiton vuonna 2010 julkaisemasta ja Antero Oksasen kirjoittamasta ohjesuosituksesta 'Kuntien yleiset hankintaohjeet'.

Kunnassa/kuntayhtymässä suojavaatetuksen kustannusten taso ja kehitys on osa työnantajan työvoimakustannuksia. Tilastokeskuksen työvoimakustannustilaston mukaan vuonna 2008 suojavaatetukseen liittyvät kulut olivat keskimäärin 0,1 % kokonaistyövoimakustannuksista.

Suojavaatetus ei ole pelkkä kuluerä vaan sitä voi tarkastella myös suhteessa työtapaturmakustannuksiin. Asianmukaisella vaatetuksella ja suojaumisella voidaan osaltaan vähentää työtapaturmia ja sairauspoissaoloja sekä estää myös ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisiä.