

Arbetarskydd – frågor och svar

Om du inte hittar svar på dina frågor kan du kontakta Tehy via [e-tjänsten](#).
Uppdaterad 11.2.2022

Vad ska jag göra om jag får allergi- eller hudsymtom av att använda kirurgiska mun- och nässkydd i arbetet?

Kirurgiska mun- och nässkydd klassificeras som medicintekniska produkter, och tillbud som orsakas av produkter eller utrustning för hälso- och sjukvård ska alltid anmälas till Säkerhets- och utvecklingscentret för läkemedelsområdet Fimea. Om problemet har orsakats av ett kirurgiskt mun- och nässkydd görs anmälan med Fimeas [blankett för rapportering av tillbud](#) (på finska).

Problem som orsakas av kirurgiska mun- och nässkydd ska också anmälas till arbetsgivaren.

Om hudsymtomen ger upphov till misstanke om yrkessjukdom ska du kontakta företagshälsovården. För att kunna konstatera att en hudsjukdom är en yrkessjukdom förutsätts en grundad misstanke om yrkessjukdom. Det handlar om en grundad misstanke när företagshälsoläkaren eller en annan läkare som känner till arbetsplatsens omständigheter och exponeringsfaktorer efter preliminära undersökningar och differentialdiagnostiska utredningar misstänker att det ligger en yrkessjukdom bakom den diagnostiserade sjukdomen eller symtombilden.

Den vårdande parten ska ha uppgifter om exponeringsfaktorerna i arbetet och hälsoriskerna på arbetsplatsen. Likaså hör differentialdiagnostiken i det inledande skedet till hälsovården. Innan en läkare kan lägga fram att det handlar om en grundad misstanke om yrkessjukdom ska hälso- och sjukvården ha gjort undersökningar inom primärvården, där man har uteslutit exempelvis möjligheten att det handlar om en annan sjukdom.

Coronaepidemin orsakar belastning för arbetstagarna. Hur säkerställs arbetstagarnas välbefinnande och hälsa under epidemin?

Arbetsgivaren är skyldig att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetsgivaren ska ständigt övervaka arbetsmiljön, arbetsgemenskapens tillstånd och arbetsmetodernas säkerhet. Arbetsgivaren ska också följa de genomförda åtgärdernas inverkan på arbetssäkerheten och -hälsan.

Arbetsgivaren ska ha tydliga anvisningar för hur man agerar under epidemin. Arbetstagarna ska följa de anvisningar som getts. Arbetsgivaren är också skyldig att övervaka att anvisningarna följs.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna skyddas mot coronaviruset. Det viktigaste är att det finns tillräckligt med skyddsutrustning och att utrustningen är tillgänglig för alla som behöver den. Arbetsgivaren ska ta reda på hurudant skydd som krävs vid de olika enheterna.

Arbetstagaren har inte fått influensavaccin. Kan arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att använda ett kirurgiskt mun- och nässkydd även när arbetstagaren i fråga är i närkontakt med andra arbetstagare?

Arbetsgivaren kan med hänvisning till patientsäkerheten kräva att personalen ska använda personlig skyddsutrustning och ger instruktioner om hur den används.

Enligt arbetslagstiftningen ska arbetsgivarens instruktioner följas. Arbetsgivaren ansvarar såväl för arbetstagarnas arbets säkerhet och -hälsa som för patientsäkerheten. Den personliga skyddsutrustningen är i första hand avsedd att skydda arbetstagarnas hälsa. Arbetsgivaren ska introducera arbetstagarna i användningen av den personliga skyddsutrustningen.

Mer information om vaccination av social- och hälsovårdspersonal.

<https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar-och-vaccinationer/information-om-vaccinationer/vaccination-av-olika-malgrupper/vaccination-av-social-och-halsovardspersonal>

Arbetsgivaren har inte ordnat skyddsutrustning för arbetet, kan jag då vägra att utföra arbetet?

Arbetsgivaren ansvarar för hälsan och säkerheten på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska skaffa den personliga skyddsutrustning som behövs och ställa den till arbetstagarnas förfogande om inte faran för sjukdom kan undvikas på annat sätt. Dessa skyldigheter enligt arbetarskyddslagen ska behandlas i samverkan med arbetstagarna och deras företrädare.

Om ett arbete medför allvarig fara för arbetstagarens eller andra arbetstagares liv eller hälsa har arbetstagaren rätt att vägra att utföra arbetet. Att vägra att utföra arbete innebär inte att allt arbete avbryts, utan vägran ska begränsas så mycket som möjligt enligt situationen. Att vägra att utföra arbete kan således gälla användning av en viss arbetsmetod eller ett specifikt arbetsmoment.

Om arbetstagaren dock bedömer att arbete på arbetsplatsen orsakar allvarig fara för livet enligt arbetarskyddslagen ska detta i första hand anmälas till chefen och arbetarskyddsfullmäktigen. I en sådan situation ska man i mån av möjlighet få en läkares utlåtande om hur allvarig och omedelbar den särskilda och allvariga livsfaran är samt om möjligt en order om att avbryta arbetet. I första hand ska problemsituationer på arbetsplatser lösas på de sätt som man gemensamt kommit överens om.

Jag är gravid. Vad ska jag tänka på om jag arbetar inom social- och hälsovården eller småbarnspedagogiken? Kan jag arbeta som vanligt?

Om du är gravid ska du kontakta företagshälsovården. Företagshälsovården bedömer coronalägets inverkan på en gravid arbetstagares arbets säkerhet och -hälsa.

Enligt Institutet för hälsa och välfärd hör alla gravida kvinnor till riskgruppen för allvarig coronavirussjukdom.

<https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar-och-vaccinationer/aktuellt/aktuellt-om-coronaviruset-covid-19/graviditet-och-coronaviruset>

Arbetsgivaren ska garantera arbets säkerheten för gravida arbetstagare och skydda dem mot olyckor och hälsorisker. I arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs att om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar arbetstagarens eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Företagshälsovården har en viktig uppgift i att kartlägga och förebygga hälsorisker i arbetet.

Enligt Arbetshälsoinstitutet är användning av personlig skyddsutrustning under graviditet ofta mycket problematiskt.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/raskaus-ja-tyo> (på finska)

Enligt ett meddelande från FPA kan gravida arbetstagare inom hälso- och sjukvården samt småbarnspedagogiken få rätt till särskild moderskapspenning på grund av coronaviruset om ersättande arbete inte kan erbjudas.

För en arbetstagare inom **hälso- och sjukvården** kan rätt till särskild moderskapspenning uppkomma om hon inte kan flyttas till andra uppgifter från vård av coronaviruspatienter eller om det inte är möjligt att använda adekvat skyddsutrustning i vårdarbetet.

Arbetstagare inom **småbarnspedagogiken** arbetar långvarigt i samma lokaler och i närkontakt med icke-utvalda barngrupper, varvid möjligheten att skydda sig inte är den samma som för andra arbetstagare. För arbetstagare inom småbarnspedagogiken kan rätt till särskild moderskapspenning uppkomma om annat lämpligt arbete inte kan erbjudas.

FPA kan bevilja särskild moderskapspenning om kriterierna enligt lagstiftningen uppfylls. För detta behövs bland annat

- en utredning om graviditeten från en läkare eller hälsovårdscentral (FPA:s blankett SV 75r eller SV 97r) samt
- ett utlåtande om faktorer i arbetet eller arbetsförhållandena som medför risker för fostrets utveckling och för graviditeten från företagsläkaren eller en läkare som känner till arbetsförhållandena (blankett SV 97r).

På FPA:s webbplats finns närmare anvisningar om ansökan om särskild moderskapspenning. Från företagshälsovården får du mer information om den särskilda moderskapspenningen.

Mer information:

- <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/raskaus-ja-tyo/erityisaitiysraha> (på finska)
- <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/raskaus-ja-tyo/raskaus-ja-tyo-neuvontapalvelu> (på finska)
- https://www.kela.fi/web/sv/samarbetspartner-aktuellt-om-corona/-/asset_publisher/w7K58iUw6auW/content/coronaviruset-och-sarskild-moderskapspenning-grunderna-for-beviljande-av-formanen-har-uppdaterats

Jag har omplacerats i nya uppgifter, har jag rätt att kräva introduktion till arbetet?

Arbetsgivaren ansvarar för att ordna tillräcklig introduktion för alla arbetstagare. Introduktion måste alltid ordnas när en arbetstagare övergår till andra arbetsuppgifter eller arbetsuppgifterna ändras.

Syftet med introduktionen är att ge arbetstagaren tillräcklig handledning när det gäller

- de egna arbetsuppgifterna
- verksamheten på arbetsplatsen
- arbetsredskapen och

- arbets säkerheten.

Dessutom går man igenom sådant som gäller anställningsförhållandet, såsom arbetstiden, provtiden, lönen och företagshälsovården.

Den närmaste chefen ansvarar för planeringen, genomförandet och övervakningen av introduktionen.

Chefen kan delegera olika uppgifter som hänför sig till introduktionen och handledningen till andra arbetstagare, men det är alltid ledningen och chefen som har det högsta ansvaret.

Om du upplever att introduktionen inte är tillräcklig ska du prata med din chef.

Behandling av arbetstagarnas hälsouppgifter

Med hälsouppgifter avses uppgifter som beskriver en persons hälsotillstånd, sjukdom, funktionsnedsättningar eller vårdåtgärder.

Hälsouppgifter hör till en särskild kategori av personuppgifter. Uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter måste skyddas särskilt noggrant.

- Information om att en person har fått coronavirusinfektion är en hälsouppgift.
- Information om att en person är i karantän (utan detaljer om orsaken) är inte en hälsouppgift.
- Arbetsgivaren är skyldig att behandla uppgifter om coronavaccin som hälsouppgifter.

Mer information om coronavaccinationer: <https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/coronavirus>

Alla ovanstående uppgifter är emellertid personuppgifter, och behandlingen av dem omfattas av dataskyddslagstiftningen.

På behandlingen av arbetstagares personuppgifter tillämpas förutom EU:s allmänna dataskyddsförordning även lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet innehåller särskilda bestämmelser om relevanskravet som gäller behandlingen av arbetstagares personuppgifter samt behandlingen av hälsouppgifter. Även lagen om smittsamma sjukdomar och annan lagstiftning om arbetarskydd kan tillämpas.

Information till arbetstagarna om eventuell smitta

Uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd får bara behandlas av personer till vars arbetsuppgifter behandlingen hör. Arbetsgivaren ska utse dessa personer på förhand eller definiera de arbetsuppgifter i vilka behandling av hälsouppgifter ingår. De personer som behandlar hälsouppgifter har tystnadsplikt.

Om coronavirusinfektion konstateras hos en arbetstagare inom organisationen får arbetsgivaren i regel inte namnge arbetstagaren i fråga. Arbetsgivaren kan på ett allmänt plan informera arbetstagarna om smittan eller den eventuella smittan och ge dem instruktioner om att arbeta på distans.

Att berätta om en arbetstagares eventuella smitta utanför organisationen

Arbetsgivaren har tystnadsplikt när det gäller arbetstagarnas hälsouppgifter. Vid behov kan arbetsgivaren i enlighet med organisationens praxis på ett allmänt plan berätta att arbetstagaren är förhindrad att sköta sina arbetsuppgifter. Om coronavirusinfektion konstateras

hos en arbetstagare inom organisationen eller om en arbetstagare har försatts i karantän får arbetsgivaren i regel inte namnge arbetstagaren i fråga.
(Källa: Dataombudsmannens byrå)

Hur ska jag skydda mig under coronavirusepidemin?

Institutet för hälsa och välfärd har publicerat anvisningar för förebyggande och bekämpning av infektioner.

<https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar-och-vaccinationer/sjukdomar-och-bekampning/anvisningar-for-forebyggande-och-bekampning-av-infektioner>

På webbplatsen finns även en länk till en sida som beskriver sedvanliga skyddsåtgärder.

Behovet av skyddsåtgärder varierar mellan olika uppgifter inom social- och hälsovården. Det kan finnas regionala skillnader i arbetsgivarnas instruktioner, eftersom coronaläget varierar i olika delar av landet.

Följ arbetsgivarens anvisningar om användning av personlig skyddsutrustning.

Anvisningar för hur du skyddar dig mot coronaviruset finns på Institutets för hälsa och välfärd webbplats: <https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar-och-vaccinationer/sjukdomar-och-bekampning/sjukdomar-och-sjukdomsalstrare-a-o/coronaviruset-covid-19/anvisningar-for-atgarder-vid-misstanke-om-infektion-orsakad-av-coronaviruset-covid-19>

Hur skyddar man sig vid hanteringen av avlidna?

Se anvisningar på Institutets för hälsa och välfärd webbplats:

<https://thl.fi/sv/web/infektionssjukdomar-och-vaccinationer/sjukdomar-och-bekampning/sjukdomar-och-sjukdomsalstrare-a-o/coronaviruset-covid-19/behandlingsanvisningar-for-avlidna-vid-bekraftad-eller-misstankt-covid-19-infektion>

Hur beaktar man coronaviruset i riskbedömningen?

Coronaepidemin är exceptionell och har snabbt ändrat läget inom social- och hälsovårdsbranschen. Arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet även under undantagstillstånd.

Undantagstillståndet ska beaktas vid bedömningen av faror som syftar till att trygga arbetstagarnas hälsa i arbetet. På arbetsplatserna ska utredningen av farorna och riskbedömningen uppdateras med beaktande av coronavirusepidemin. Arbetsgivaren ska utarbeta nödvändiga instruktioner och tillvägagångssätt för coronasituationen.

I coronasituationen är den primära åtgärden för att förhindra att arbetstagare exponeras att undvika personkontakt. Arbetsgivaren ska med tanke på arbetstagarnas hälsa bedöma om det är nödvändigt att de kommer till arbetsplatsen. Ett sätt att undvika kontakter är att arbeta på distans. Om det inte är möjligt ska arbetet på arbetsplatsen ordnas så att riskerna för exponering minimeras. Sådana åtgärder kan vara bland annat effektiviserad städning, hygieninstruktioner för arbetstagarna, användning av skyddsväggar för att förhindra droppsmitta, instruktioner till arbetstagarna om att undvika coronaexponering och att ge instruktioner för situationer där man misstänker exponering eller smitta samt olika arbetsskiftsarrangemang. Arbetsgivaren ska ge instruktioner om hur man använder sociala utrymmen så att möjlig exponering undviks.

Om smittrisen är märkbart förhöjd, till exempel i arbete där man ständigt har personkontakt, ska arbetsgivaren utarbeta instruktioner om hur man skyddar sig på ett ändamålsenligt sätt.

(Källa: tyosuojelu.fi)

Samarbete inom arbetarskyddet under coronavirusepidemin

Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren behandla frågor som gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom samarbete. Samtidigt ska patienternas vårdbehov och vårdpersonalens tillräcklighet tryggas.

Om det finns brister i samarbetet eller arbetsgivaren inte observerar eller inte sköter frågor som har med arbetssäkerheten att göra har arbetstagarna rätt att ge arbetsgivaren förslag som gäller säkerheten och hälsan på arbetsplatsen samt att få respons på dessa.

Hur säkerställer man yrkespersonernas kompetens på enheter inom hälso- och sjukvården när arbetstagare flyttas till andra avdelningar eller uppgifter?

Klient- och patientsäkerheten ska garanteras under alla omständigheter, även under undantagstillstånd. Arbetsgivaren ska säkerställa att det finns tillräckligt med personal inom organisationen med tanke på vården och att arbetstagarna har tillräcklig kompetens för att sköta sitt arbete. Alla beslut, inklusive beslut om att flytta arbetstagare till andra arbetspunkter, enheter eller uppgifter, ska fattas utgående från patientsäkerheten.

Yrkespersoner ska ha den kunskap, de färdigheter och det kunnande som arbetsuppgifterna kräver. Det här försäkras man sig om genom tillräcklig introduktion, fortgående kompletterande utbildning samt genom att följa upp kompetensen. Genom att arbeta i par med en mer erfaren yrkesperson kan en mindre erfaren arbetstagare lättare lära sig de nya arbetsuppgifterna.

Kompetensen kan säkerställas exempelvis med skriftliga teoriprov och prov på kliniskt arbete, där man påvisar sitt praktiska kunnande under en erfaren yrkespersons tillsyn.

En yrkesperson är skyldig att agera i enlighet med anvisningarna och att meddela arbetsgivaren om hen inte har det kunnande som uppgifterna förutsätter. En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården har ett yrkesansvar och ansvarar för det som hen gör samt för det som hen låter bli att göra. Om man upplever att man inte behärskar en arbetsuppgift ska man meddela det till sin chef och begära introduktion. Om introduktionen är bristfällig ska man meddela det också till förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen.

Om jag har insjuknat i coronavirussjukdom, anses det då vara en yrkessjukdom?

Den lagstadgade arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkringen ersätter arbetsolycksfall och yrkessjukdomar relaterade till utförande av arbetet. Som en yrkessjukdom ersätts en sjukdom som sannolikt huvudsakligen orsakats av en fysikalisk, kemisk eller biologisk faktor i arbetet, på ett område som hör till den plats där arbetet utförs eller i utbildning relaterad till arbetet.

Om det hos arbetstagaren konstateras en sjukdom som orsakats av coronaviruset och exponeringen sannolikt och huvudsakligen har skett under sådana förhållanden som beskrivs ovan, ska sjukdomen som orsakats av viruset ersättas som en yrkessjukdom orsakad av en biologisk faktor.

För att coronavirusinfektion ska ersättas som en yrkessjukdom måste smittkällan och omständigheterna kring exponeringen kunna utredas. Exponeringen måste ha skett under sådana omständigheter som avses i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar:

- i samband med arbetet
- i samband med resor på grund av arbetet
- på ett område som hör till den plats där arbetet utförs
- under arbetsrelaterad utbildning.

Ersättning av en sjukdom orsakad av coronaviruset som yrkessjukdom förutsätter således att det kan konstateras att smittkällan har funnits till exempel i anknytning till arbetet.

Ersättning för yrkessjukdom kräver en diagnostiserad sjukdom. Enbart exponering för coronaviruset är inte en yrkessjukdom och ersättning fås inte på grund av det.

(Källa: Olycksfallsförsäkringscentralen TVK)

Vad ska arbetsgivaren beakta då man för en förteckning över arbetstagare som exponerats för coronaviruset?

Enligt arbetarskyddslagen (738/2002) ska arbetsgivaren föra en förteckning över arbetstagare som i arbetet exponerats för biologiska agenser som utgör en allvarlig risk eller orsakar allvarliga sjukdomar hos människan. Coronaviruset hör till klass 3, varvid förteckningen gäller coronavirusexponeringar. Det innebär att en arbetstagare i sitt arbete har varit i kontakt med personer som har coronavirussmitta eller material som innehåller coronavirus.

Arbetsgivaren ska förvara förteckningen i tio år. Förteckningen ska dock förvaras i 40 år från det att exponeringen upphörde om exponeringen kan leda till infektioner

1. som kan vara långvariga eller latent
2. som inte går att diagnostisera innan sjukdomen bryter ut, om det tar många år för sjukdomen att bryta ut
3. som har speciellt lång inkubationstid innan sjukdomen bryter ut
4. som leder till sjukdomar som tidvis blossar upp under en lång period trots behandling
5. som kan ha allvarliga och långvariga sviter.

Förordningen om biologiska agenser ändrades den 15 november 2020. Enligt förordningen ska i förteckningen anges

- namn och yrke
- branschen inom vilket arbetet utförs och vilket slags arbete det är frågan om
- uppgifter om de biologiska faktorer som orsakat exponeringen till den del man har vetskap om detta
- beskrivning av hur och när exponeringen har skett.

Mer information: <https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/coronavirus>