

Työpaikkojen huumetestaus

Julkaistu 4.4.2006. Päivitetty 17.9.2012

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sääntelee työpaikkojen huumetestausta. Laissa määritellään varsin tarkkaan, milloin testejä voidaan tehdä, mutta käytäntö on yhä kirjava. Testeihin liittyy myös ongelmia ja rajoituksia, joihin ei löydy vastausta lakitekstistä.

Lokakuussa 2004 voimaan tulleen lain mukaan edellytyksenä on, että testattavan henkilön tulee työskennellä tehtävässä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Tämän lisäksi edellytetään, että tehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vaarantaa oman tai toisen hengen, terveyden tai työturvallisuuden, vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta, vaarantaa liikenneturvallisuutta tai lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä.

Testaaminen on myös mahdollista, jos työntekijä voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa tai vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa tai ammattisalaisuuksia. Oikeus testaamiseen on myös silloin, kun erityistä luottamusta vaativien tehtävien suorittaminen tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa tiloissa. Tämän lisäksi näissä tehtävissä tulee olla suurten taloudellisten vahinkojen riski. Työnhakija voidaan myös testata, jos hän työskentelee alaikäisten parissa tai sellaisissa tehtävissä, joissa on huumeita lääkkeitä helposti saatavilla.

Testaukseen liittyvistä toimintatavoista ja seuraamuksista tulee sopia työpaikkojen yhteistoimintamenettelyssä. Testaamisen tulee perustua työpaikan päihdeohjelmaan. Testaus koskee vain erityisen riskialttiiksi määritellyissä työtehtävissä työskenteleviä henkilöitä.

Huumeanalyysi suoritetaan yleensä virtsanäytteestä. Näyte tulee ottaa valvotusti ja kaikki manipulaatiomahdollisuudet tulee sulkea pois. Yleisen seulonta-analyysin jälkeen mahdolliset positiiviset tulokset varmistetaan erillisellä varmistusanalyysillä. Tämän jälkeen laboratorio tulkitsee testin ja ilmoittaa päihdetutkimuksen tuloksen työterveydenhuollolle. Väärien positiivisten testitulosten mahdollisuus on hyvin pieni, mutta esimerkiksi monet kymmenet erilaiset amfetamiinijohdannaiset ja hallusinogeeniset huumeet, kuten LSD, jäävät huomaamatta kapea-alaisesta seulonnasta johtuen. Myös virtsan manipulointi on mahdollista.

Positiivinen tulos huumetestissä ei merkitse sitä, että testattava henkilö olisi ollut näytteenantohetkellä aineen vaikutuksen alaisena, sillä virtsasta tehtyjen analyysien avulla ei voida arvioida todetun aineen määrää elimistössä tai kertoa aineen tarkkaa nauttimishetkeä. Lääkkeiden kohdalla ei pystytä erottamaan hoidollista käyttöä päihdekäytöstä. Positiivinen testitulos ei siis kerro, olisiko henkilö päihtyneenä myös töissä tai miten usein hän on päihtyneenä vapaa-ajallaan.

Testaaminen voi edistää työturvallisuutta tehtävissä, joissa on aidosti vaarana aiheuttaa päihtyneenä itselle tai muille terveydellistä vahinkoa. Edellä mainituista testaamiseen liittyvistä ongelmista ja puutteista johtuen testeillä ei kuitenkaan voida varmistaa turvallista tai huumeetonta työyhteisöä.

Työpaikoilla tapahtuvan rikollisuuden uhan ehkäisyyn huumetestit on tehoton apuväline. Testeillä ei yleensä löydetä jatkuvaan aineiden tarpeeseen varastavaa huumerekollista, vaan paljon todennäköisemmin esimerkiksi kannabiksen satunnais- tai tapakäyttäjiä. Cannabis ja rauhoittavat lääkkeet näkyvät testeissä keskimäärin pari viikkoa, mutta esimerkiksi kokaiini ja heroini näkyvät vain pari päivää.

Heikki Bothas
VTM

[Laki yksityisyyden suojasta työelämässä .](#)

link

Lähde verkko-osoite: <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/huumeet-ja-muut-paihdyttavat-aineet/tyopaikkojen-huumetestaus>