



SUOMEN  
TYÖNÄKÖSEURA

## Suositus erityistyölasien määräämisestä 2021

1. Yleistä
2. Lasityyppien määrittely
3. Työntekijä
4. Työnantaja
5. Erityistyölasien hankintaprosessi
6. Lainsäädännön tulkinnanvaraiset kohdat
7. Etätyö ja mobiilityö
8. Erityistyölasien suositeltavat kriteerit

## 1. Yleistä

Erityistyölasit Suomessa perustuvat näyttöpäätetyöstä annettuun EU-direktiiviin (90/270/ETY), Valtioneuvoston päätökseen 1405/93 ja Työterveyslaitoksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön ”Työterveyshuolto näyttöpäätetyössä”- tulkintaohjeeseen. Lakiteksti ja siitä annetut ohjeistukset ovat väljiä ja antavat tilaa laajalle tulkinnalle.

Tästä johtuen erilaisia tulkintoja asiasta ovat tehneet optinen toimiala, työterveyshuollot, työnantaja- ja työntekijäosapuolet.

Lainsäädännön tarkoitus on turvata sekä työntekijän, että työnantajan oikeudet, edistää hyvää näkemistä ja ergonomista työskentelyä näyttöpäätetyössä ja varmistaa näkemisen osalta turvallinen työskentely ja tuloksellinen työnlaatu.

**Suomen Työnäköseura haluaa antaa oman suosituksensa erityistyölasiasiassa, pyrkien esityksessään selventämään asiaa, säilyttämään lain hengen ja huomioimaan kaikkien osapuolten edun.**

## 2. Lasityyppien määrittely

Näyttöpäätetyötä tekevien tarpeisiin määrätään tilanteesta riippuen erilaisia lasityyppejä. Lasityyppien käyttötarkoitus ja nimet sekoitetaan helposti keskenään.

### 2.1 Yleiskäyttöön tarkoitetut silmälasit

määrätään silmien taittovirheen korjaamiseksi. Yleislaseissa käytetään erilaisia linssityyppejä henkilön iästä ja näkötarpeista riippuen. Yleislaseilla on tarkoitus tulla toimeen kaikille päivän mittaan tarvittaville etäisyyksille. Yleislaseilla voidaan nähdä henkilön näkötilanteesta riippuen kauas tai lähelle tai vaihtoehtoisesti sekä kauas että lähelle.

### 2.2 Työlasit

määrätään tiettyä työtä ja siinä tarvittavia katseluetäisyyksiä varten. Työlasit eroavat useimmiten yleislaseista voimakkuuden, linssityypin tai linssien asennuksen suhteen.

### 2.3 Näyttöpäätelasit

määrätään ja mitoitetaan erityisesti näyttöpäätetyöhön ja siinä tarvittaville katseluetäisyyksille. Näyttöpäätelasit voidaan määrätä kenelle tahansa, joka kokee vaikeutta näkemisen tai näkemiseen liittyvän ergonomian osalta näyttöpäätetyössä ja näöntutkimuksen perusteella normaalista poikkeavalla lasivoimakkuudella tilannetta voidaan parantaa.

**Kaikissa edellä mainituissa tapauksissa lasit voi kustantaa henkilö itse tai työnantaja niin halutessaan. Työnantajan kustantaessa lasit, ne ovat useimmiten verotettavaa tuloa työntekijälle, koska mikään lasityypeistä ei ole lain tarkoittama erityinen silmälasit, joka tuottaisi työnantajalle direktiivin edellyttämän korvausvelvoitteen.**

## 2.4 Erityistyölasit

ovat Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 – EU direktiivi 90/270 ETY- mukaiset silmälasit, jotka työnantaja hankkii päätetyötä tekevällä työntekijälle, kun lain edellyttämät kriteerit täyttyvät. **Työnantajan on korvattava erityistyölasit, jos työnäkemiseen koulutetun\* optikon tai silmälääkärin lausunnosta selvästi ilmenee, että tavanomaiset yleiskäyttöön tarkoitetut silmälasit eivät ole työhön sopivat, ja että työntekijä tarvitsee toiset, erilaiset silmälasit näyttöpäätetyöhön.**

\*Työterveyshuollon asiantuntijakoulutus optikoille. Pätevyys on henkilökohtainen. Yhden henkilön suorittama laillistuskoulutus ei anna oikeutta määritellä erityistyölaseja tai antaa lausuntoja asiassa muille liikkeen optikoille edes pätevän optikon valvonnassa.

Erityistyölaseilla ei tarkoiteta tiettyä linssityyppiä, mutta niillä ei pääsääntöisesti nähdä kauas. Ne poikkeavat henkilön normaaleista yleiskäyttöön tarkoitetuista silmälaseista voimakkuuden, linssityypin tai linssien asennuksen suhteen.

## 3. Työntekijä

Työntekijä myy työpanoksensa työnantajalle pääsääntöisesti työkykyisenä aiottuun työtehtävään, myös näkemisen osalta. Jokaisen tulisi oma-aloitteisesti huolehtia siitä, että näkö on riittävän hyvä työtehtävien hoitamiseen ja tarvittaville työtäisyyksille on mahdollisuus nähdä edes auttavasti. Tämä onnistuu parhaiten käymällä säännöllisesti työterveyshuollon terveystarkastuksissa ja optikon tai silmälääkärin tutkimuksessa, sekä hankkimalla ja käyttämällä tarvittaessa ajan tasalla olevia, tarkoituksenmukaisia yleislaseja.

Näyttöpäätetyötä tekevä henkilö on oikeutettu saamaan työnantajan kustantamat erityistyölasit käyttöönsä, jos hän on huolehtinut näkemisestään em. tavalla ja muut lain edellyttämät kriteerit täyttyvät.

## 4. Työnantaja

Lainsäädännön mukaisesti työnantaja on velvollinen huolehtimaan näyttöpäätetyöntekijän säännöllisistä työhön liittyvistä terveystarkastuksista työn alkaessa ja sen jälkeen säännöllisin väliajoin. Samassa yhteydessä myös näkö tutkitaan. Työnantaja huolehtii työpisteen oikeasta ergonomiasta työntekijän ensisijaisella työpisteellä työvälineiden, kalusteiden ja valaistuksen osalta. Erityistyölasit voi Valtioneuvoston päätöksen mukaan saada työntekijä, joka ei tule toimeen omilla ajantasaisilla silmälaseillaan työpisteen ergonomiasäättöjenkään jälkeen. Tällöin näyttöpäätetyöntekijä saa työterveyshuollosta lähetteen työnäköoptikon tai silmälääkärin näöntutkimukseen.

Jos optikon tai silmälääkärin tutkimuksessa todetaan erityistyölasien tarve, on työnantaja velvollinen kustantamaan erityistyölasit työntekijälle. Työnantajalla ja työterveyshuollolla on halutessaan lopullinen päätäntävalta lasien hankkimisesta työnäköoptikon / silmälääkärin puoltavan lausunnon jälkeenkin. Työnantaja vastaa lain edessä tästä päätöksestään, jos se poikkeaa optikon puoltavasta lausunnosta.

Lainsäädäntöä on tulkittu yleisesti niin, että erityistyölasien hankkimisesta ei tule koitua kustannuksia työntekijälle. Minimissään tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja määrittelee kohtuullisen maksimikorvaussumman kehyksestä ja maksaa linssit kokonaan perusmuodossaan, sekä niiden hankkimiseen tarvittavan erityistyölasitutkimuksen.

Työnantaja voi esittää korvauskaton korvattaviin erityistyölaseihin.

## 5. Erityistyölasien hankintaprosessi

Erityistyölasien hankinta tapahtuu aina työterveyshuollon kautta. Kun työntekijällä on ongelmia näyttöpäätetyössä, hän on ensin yhteydessä omaan työterveyshuoltoonsa.

- 5.1 Työterveyshuollossa arvioidaan ongelmat ja tarvittavat toimenpiteet. Jollei aiempia lasia ole käytössä, ohjataan henkilö optikolle perusnäöntarkastukseen ja hankkimaan tarvittaessa yleislasit omakustanteisesti.
- 5.2 Jos henkilö on ikänäköinen ja omat yleislasit ovat oletettavasti ajan tasalla, suoritetaan työterveyshuollon toimesta arviointikäynti työpaikalla. Käynnin yhteydessä tarkastetaan työpisteen ergonomia ja mitat sekä tehdään tarvittavat muutokset. Jos ongelmat edelleen jatkuvat, antaa työterveyshuolto työntekijälle erityistyölasilähetteen, josta selviää työpisteen mitta- ja muut tarvittavat tiedot. Työpisteen mitat voi ottaa työterveyshoitaja, työfysioterapeutti tai tehtävään koulutettu työsuojeluvaltuutettu.
- 5.3 Työntekijä varaa ajan työnäköoptikolle erityistyölasitarkastusta varten. Jos henkilölle on tehty silmäleikkaus tai hänellä on todettu silmänsairaus, on aika varattava ensin silmälääkärille, joka tutkii silmän terveydentilan. **Erityistyölasilausunto suositellaan tässäkin tapauksessa jätettäväksi koulutetun työnäköoptikon tai työnäkemiseen perehtyneen silmätautien erikoislääkärin tehtäväksi.**
- 5.4 Jos erityistyölasilausunto on puoltava, tekee työnantaja tai työterveyshuolto lopullisen päätöksen lasien kustantamisesta. Jos työnantajalla on sopimus erityistyölaseista optikkoliikkeen kanssa, voidaan lasit laittaa tilaukseen myös suoraan puoltavan lausunnon jälkeen. Erityistyölasilausunto toimitetaan aina lähetteen antaneelle työterveyshuollolle. Työnantajan niin halutessa ja erikseen sopien, voidaan lausunto toimittaa myös työnantajalle GDPR-vaatimukset huomioiden.

## 6. Lainsäädännön tulkinnanvaraiset kohdat.

Erityistyölaseja käsittelevä lainsäädäntö on vanha ja kaipaisi selkeästi jo uudistamista. Näyttöpäätteellä tehtävä työ on yleistynyt huomasti lainsäädännön laatimisen jälkeen; työtä erilaisten päätelaitteiden kanssa tehdään yhä enemmän erilaisissa ammateissa ja erilaisissa paikoissa toimien.

Samaan aikaan myös yhteiskunta on muuttunut; ennen tämä ”erityinen”, normaalista poikkeava, näyttöpäätteen kanssa työskentely ei ole enää niin erityistä. Lähes kaikilla on myös kotona tietokoneet, läppärit, tabletit ja älypuhelimet, jotka aiheuttavat samat näkövaatimukset myös kotioloihin, kuin aiemmin työpaikoilla.

Erityistyölasi asiaa tulee harkita siten, että tulkinnat ovat oikeita ja kohtuullisia kaikkien osapuolien kannalta.

### Suomen Työnäköseuran suositukset tulkinnanvaraisiin kohtiin.

#### 6.1. Yleiskäyttöön tarkoitettujen lasien määrittely

Valtioneuvoston päätöksen 7. pykälässä sanotaan:

*”Työnantajan on hankittava työntekijälle näyttöpäätetyöhön sopivat erityiset silmälasit tai muut apuneuvot, jos niiden tarpeellisuus on 3 §:n 2 momentin mukaiset työnantajan velvollisuudet huomioon ottaen käynyt ilmi 6 §:ssä tarkoitettussa tarkastuksessa eivätkä tavanomaiset silmälasit ole työhön sopivat”*

Tavanomaisilla silmälasilla on tulkittu tarkoitettavan tavanomaisia, yleiskäyttöön tarkoitettuja laseja. Kuinka nämä määritellään? Riittävätkö lukulasit? Voiko työnantaja vaatia moniteholasien tai syväterävien hankintaa omakustanteisesti, ennen kuin erityistyöläsit korvataan?

Minimivaatimus yleislasiensa osalta on se, että ko. henkilöllä on ajan tasalla oleva näkö sekä kauko- että lukuetaisyys. Lainsäädännön yleisen tulkinnan mukaan ajatellaan niin, että yleislaseja hankittaessa tulisi huomioida kaikki päivän mittaan tarvittavat etäisyydet. Ollakseen työkykyinen, tulisi työntekijällä olla mahdollisuus nähdä työetäisyydelle omilla yleislaseillaan siten, että työn tekeminen on mahdollista. Jos henkilöllä on korkea lukulisä (add) ja näyttö sijaitsee normaalilla 65 - 90 cm etäisyydellä, ei näkeminen ole mahdollista pelkillä 1-teholähilaseilla. Tästä syystä joidenkin työnantajien tulkinta siitä, että ikänäköisen henkilön yleislasiensa tulee olla moniteholasit, on mahdollinen.

Lainsäädännön tulkinnanvaraisuuden vuoksi Suomen Työnäköseura suosittelee, että erityistyöläsitutkimusta tekevä työnäköoptikko varmistaa ennen puoltavan lausunnon antamista, että henkilön näkö on ajan tasalla omin silmin tai yleislaseilla kolmelle etäisyydelle; kauas, lähelle ja tarvittaville työetäisyyksille. Tämä vaatimus voi toteutua useammalle eri tavalla, lasityypillä tai esim. laseilla ja omin silmin.

Esim. 1 Henkilö on emmetrooppi (ei kaukovirhettä), hän näkee omin silmin hyvin kauas ja käytössä on 1-teholähilasit matalalla lähilisällä (1,50 tai vähemmän) eikä näyttö ole kaukana. Henkilö näkee laseilla lukea ja kohtuullisesti myös näyttöpäätteen etäisyydelle. Jos henkilö kokee räsitystä työssään ja optikko toteaa tutkimuksensa perusteella, että toisesta linssiratkaisusta voisi olla hyötyä, voi näillä edellytyksillä antaa puoltavan lausunnon.

Esim. 2 Jos samalla henkilöllä on korkea lähilisä (esim. 2,0) ja ainoastaan lähilasit käytössä, ei hänellä ole mahdollisuutta nähdä omin silmin, eikä laseillaan näyttöetäisyydelle. Työtehtävää ei ole huomioitu laseja hankittaessa → puoltavaa lausuntoa ei voi antaa, henkilön tulee hankkia työskentelyyn mahdollistavat yleislaseit.

## 6.2 Valmislasien hyväksyminen yleislaseiksi

Valmislasien hyväksymistä erityistyölasilainsäädännön tarkoittamiksi yleislaseiksi ei voida pitää pääsääntöisesti suositeltavana. Lasit ovat aina tasapariset, niissä ei ole huomioitu mahdollista hajataittoa tai silmäterien väliä ja niiden laadussa on vaihtelua. Valmislasit voidaan hyväksyä yleislaseina, jos henkilön lukulisä on matala, mitattu taittovirhe on sekä sfäärinen että hajataiton osalta 0,50 dpt sisällä lasien voimakkuudesta, eikä merkittävää eroa silmien välillä ole → tilannetta voidaan arvioida samalla tavalla kuin normaalien 1-teholasien kohdalla.

## 6.3 Taittovirheleikkaukset ja muut taittovirheeseen vaikuttavat leikkaukset

Silmäkirurgia on kehittynyt lain laatimisajankohdan jälkeen monin tavoin. Tästä syystä asiaa ei mainita erityistyölaseja koskevassa lainsäädännössä. Muita taittovirheeseen vaikuttavia leikkauksia voivat olla esim. linssileikkaukset tai kaihileikkaukset.

Vnp1405/1993 (7§) mukaan erityistyölasit tulee hankkia, jos tavanomaiset silmälasit eivät ole työhön sopivat. Taittovirheleikkaus ei vastaa tätä kuvausta. Taittovirheleikkauksen läpikäynyt henkilö tulee kohdella erityistyölasien osalta samalla tavalla kuin henkilöä, jolla on luonnostaan leikkauksen tulosta vastaava näkötilanne. Pääsääntöisesti taittovirheleikkausta ei suositella hyväksyttäväksi yleislaseina erityistyölaseja arvioitaessa.

## 6.4 Piilolasit

### 6.4.1 Piilolasit ainoina yleislaseina erityistyölasiasiassa

Piilolaseja ei poikkeustapauksia lukuun ottamatta ole tarkoitettu jatkuvaan käyttöön tai henkilön ainoiksi näkemisen apuvälineiksi. Tulehdus tms. tilanne saattaa aiheuttaa väliaikaisen esteen piilolasien käytölle. Henkilöllä tulisi olla myös normaalit lasit tällaisia tilanteita varten. Tästä syystä piilolaseja ei suositella hyväksyttäväksi erityistyölasiasiassa ainoiksi käytössä oleviksi yleislaseiksi.

#### 6.4.2 Piilolasit erityistyölaseina

Edelliseen kohtaan viitaten piilolaseja ei suositella hyväksyttäväksi erityistyölaseiksi siitä syystä, että ajankohtina, jolloin henkilö on estynyt käyttämästä piilolaseja, hän ei voisi käyttää myöskään etl-piilolasejaan ja olisi näin ollen estynyt tekemästä työtään.

#### 6.4.3 Erityistyölasit rakennettuna piilolasien kanssa käytettäväksi

Viitaten edelleen samaan perusteluun; piilolasien kanssa käytettäväksi tarkoitetut erityistyölasit ovat käyttökelvottomat, kun henkilö on estynyt käyttämästä piilolaseja. Tästä syystä piilolasien kanssa käytettäväksi rakennettuja erityistyölaseja ei suositella hyväksyttäväksi.

#### 6.4.4 Poikkeustapaukset

Jos henkilöllä on piilolasien jatkuvaa käyttöä vaativa silmäsairaus, suuri anisometropia tai isot vinosuuntaiset hajataitteisuudet, voidaan piilolaseja tai niiden päälle rakennettavaa erityistyölasiratkaisua suositella tapauskohtaisesti.

## 7. Etätyö ja mobiilistyö

Tietotyön yleistyminen ja tietoliikenneyhteyksien kehittyminen ovat lisänneet voimakkaasti työtehtävien tekemistä etänä ja mobiilisti. Uusi teknologia mahdollistaa työn tekemisen niin kotoa ja lähes mistä tahansa.

Etä- ja mobiilistyötä voidaan tehdä joko osa- tai kokoaikaisesti työnantajan kanssa sopien. Työnantaja päättää etätyöntekijöiden osalta, miten erityistyölasien, kotitoimiston kalusteiden ja tarvittavien työvälineiden hankintaan suhtaudutaan.

Jos etätyö on kokoaikaista, on mahdollisesti tarvittavat erityistyölasit suunniteltava kotitoimiston mittojen mukaan. Työnantaja voi päättää kenen kustannettavaksi mahdolliset ergonomiamuutokset jäävät. Useimmat työnantajat kustantavat koko aikaista etätyötä tekevän työntekijän kalustehankinnat.

Jos etätyö on osa-aikaista ja työnantaja on osoittanut työntekijälle varsinaisen työpisteen omista tiloistaan, on erityistyölasit suunniteltava pääsääntöisesti työnantajan tarjoaman työpisteen mittojen mukaan. Työnantaja voi päättää huomioidaanko myös kotitoimiston mitoitus lasien hankinnassa vai jääkö siellä näkeminen työntekijän itsensä järjestettäväksi.

Kummankin tapauksen kohdalla työnantaja voi päättää haluaako kustantaa mittauskäynnin työntekijän kotona vai demonstroidaanko kotitoimiston mitat esim. työpaikalla, työterveyshuollon tiloissa tai etänä.

Pelkästään kannettavan tietokoneen tai älylaitteen kanssa tehtävä työ asettaa omat haasteensa. Kannettavien laitteiden koot ovat pienentyneet, samoin niistä nähtävä kuva ja tekstifontit.

Laitteiden koon takia on työskentelyetäisyys yleensä poikkeuksellisen lyhyt. Sen lisäksi, että pitkäkestoinen lähelle katselu rasittaa silmiä merkittävästi, tulee erityistyölasiasiaa harkittaessa miettiä, milloin erityistyölasista on hyötyä? Jos työtä tehdään pienellä laitteella lähelle, ilman tarvetta kauemmas katseluun, pelkät lähilasit toimivat jopa paremmin kuin toimistolinssit. Vaihtoehtoisesti normaalit moniteholasitkin voivat olla toimiva ratkaisu joissain tilanteissa verrattuna päätelaseihin. Jos välietäisyyksille (60 - 90 cm) ei ole tarvetta nähdä, ei erityistyölasien puoltoon välttämättä ole tarvetta.

## 8. Erityistyölasien suositeltavat kriteerit

- 8.1. Valtioneuvoston päätöstä 1405/1993 sovelletaan työhön ja työpisteisiin, joissa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätettä käyttäen, pois lukien päätöksessä erityisesti mainitut työtehtävät. Työnantaja ja työterveyshuolto päättävät merkittävyyden määrän.
- 8.2. Työntekijällä on ongelmia näkemisessä näyttöpäätetyössä
- 8.3. Työntekijä on kertonut tilanteesta työterveyshuollossa, työpisteen ergonomia on tarkastettu (tarpeen mukaan korjattu) työterveyshuollon toimesta, eivätkä ongelmat ole poistuneet. Työntekijä on saanut työterveyshuollosta asianmukaisen lähetteen, johon tarvittavat mitat on otettu ja muut tiedot kirjattu työterveyshuollon toimesta.
- 8.4. Erityistyölasitutkimuksen tekee ja lausunnon antaa Työterveyshuollon asiantuntijakoulutuksen saanut työnäköoptikko. Tutkimuksen ja lausunnon voi lain mukaan tehdä myös työnäkemiseen perehtynyt silmätautien erikoislääkäri.
- 8.5. Erityistyölasit ovat yleensä tarpeen ainoastaan ikänäköisillä työntekijöillä, jos työympäristöä ei voi muuttaa siten, että tavanomaiset silmälasit soveltuvat työhön. Poikkeustapauksissa erityistyölasit voidaan määrätä myös nuoremmalle henkilölle. Näitä ovat esim. silmäleikkausten jälkitilat, silmätaudit tai ongelmat silmien yhteistoiminnassa.
- 8.6. Erityistyölasit eivät voi olla työntekijän ensimmäiset tai ainoat käytössä olevat silmälasit.
- 8.7. Työntekijällä on käytössään ajan tasalla olevat yleislasit, eivätkä ne sovellu työtehtäviin. Olemassa olevien lasien ajantasaisuus määritellään enintään 0,50 dpt erona uuteen silmälasimääräykseen. Yleislaseilla tai omin silmin tulee nähdä vaivattomasti ja tarkasti kaikille etäisyyksille, joita päivän mittaan tarvitaan.



- 8.8. Erityistyölasit poikkeavat normaaleista yleiskäyttöön tarkoitetuista laseista voimakkuuden (0,50 dpt), linssityypin tai asennuksen suhteen. Erityistyölaseilla ei pääsääntöisesti nähdä kauas. Jos tarvitaan myös hyvää kaukonäköä, hankkii työntekijä itse esim. moniteholasit.
- 8.9. Erityistyölasit tulee uusida tarvittaessa näön, työn asettamien näkövaatimusten tai voimakkuuden muuttuessa. Erityistyölasien tarve arvioidaan jokaisella uusimiskerralla erikseen. Kulumisesta johtuvan uusinnan aikarajan määrittää työnantaja.

26.maaliskuuta 2021

Suomen Työnäköseura Ry

Lähdemateriaali:

Eu-direktiivi 90/270/ETY      Valtioneuvoston päätös 1405/1993

Stm Näyttöpäätetyö-opas, 2000

Stm ja Ttl, Työterveyshuolto näyttöpäätetyössä -ohje, 2007

AVI Näyttöpäätetyö-opas 2014