

Työterveyshuoltolainsäädännön uudistamista
selvittäneen työryhmän muistio

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖLLE

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 14 päivänä tammikuuta 2000 työryhmän, jonka tehtäväksi annettiin työterveyshuoltolainsäädännön uudistamisen selvittäminen.

Työryhmän tehtävänä oli erityisesti

1. määrittellä hyvän työterveyshuoltokäytännön ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet työterveyshuollossa. Määrittelyssä tuli ottaa huomioon moniammatilliset toimintatavat siten, että tuetaan työpaikkojen terveysseurantaa ja terveystietojen laadintaa ja käyttöä. Lisäksi periaatteiden tulisi tehostaa työterveyshuollon toimintaa ennalta ehkäisevässä työssä ja parantaa työterveyshuollon ja työpaikkojen yhteistyömuotoja sekä kehittää kuntoutuksen ja työterveyshuollon yhteistyötä;
2. selvittää minkälaisin toimin ja säännöksin voidaan parantaa työterveyshuollon kattavuutta;
3. määrittellä työterveyshuollon ammattihenkilöstön ja asiantuntijoiden pätevyysvaatimukset;
4. selvittää tarpeet ja mahdollisuudet käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta työpaikan työsuojausjärjestelmän ja ympäristönsuojelun tukena;
5. selvittää mahdollisuudet parantaa palvelujen laatua;
6. selvittää korvausjärjestelmän kehittämistarpeet;
7. selvittää työterveyshuollon valvonnan kehittämistarpeet; sekä
8. selvittää muusta lainsäädännöstä ja kansainvälisistä sopimuksista aiheutuvat muutostarpeet työterveyshuoltolainsäädäntöön sekä tehdä selvitysten pohjalta ehdotukset lainsäädännön kehittämiseksi.

Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi 31.12.2000 mennessä. Työryhmän puheenjohtajana oli ylijohtaja Jarkko Eskola sosiaali- ja terveysministeriöstä. Työryhmän jäseninä olivat työterveyshuoltopäällikkö Arto Laine Kansaneläkelaitoksesta, työmarkkinalakimies Pirkko Leivo Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, pääjohtaja Jorma Rantanen Työterveyslaitoksesta, apulaistoiminnanjohtaja Santero Kujala AKAVA ry:stä, asiantuntijalääkäri Kari Kaukinen Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitosta, työympäristösihteeri Raili Perimäki Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, asiamies, asiantuntijalääkäri Riitta Työläjä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, asiamies, varatuomari Jari Forss Palvelutyönantajat ry:stä ja johtaja Kaarina Knuuti Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry:stä. Työryhmän pääsihteeriksi määrättiin ylilääkäri Matti E. Lamberg sosiaali- ja terveysministeriöstä. Työryhmään kutsuttiin pysyviksi asiantuntijoiksi erityisasiantuntija Sinikka Huhtala Suomen Kuntaliitosta, työmarkkina-asiamies Pertti Rauhio Suomen yrittäjistä, lakimies Timo Koskinen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry:stä, johtava työterveyslääkäri Juha Teirilä Suomen Teollisuuslääketieteen Yhdistys ry:stä, erityisasiantuntija Anne Boström Suomen Työterveyshoitajaliitto ry:stä ja asiamies Tapio Kuikko Teollisuuden ja Työnantajien keskusliitosta.

Työryhmällä oli oikeus ottaa kolme sihteerinä. Sihteereinä ovat toimineet ylitarpeesta Katri Nuotio sosiaali- ja terveysministeriöstä, suunnittelija Ritva Partinen Kansaneläkelaitoksesta, osastonjohtaja Kaj Husman Työterveyslaitoksesta. Kaj Husmanin jäätyä sairauslomalle tuli hänen tilalleen 15.7.2000 alkaen ylilääkäri Kimmo Räsänen Työterveyslaitoksesta.

Työryhmä on kokoontunut työnsä aikana 23 kertaa. Työryhmä on kuullut asiantuntijoina Tuomo Tikkasta ja Sirkku Kivistöä Suomen Psykologiliitto ry:stä, Leena Norosta ja Merja Holtaria Suomen Työfysioterapeutit ry:stä, Sakari Tolaa Varma-Sammosta ja ylilääkäri Heikki Savolaista

sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Työn alkuvaiheessa työryhmä on käsitellyt työterveyslaitoksen ja Kansaneläkelaitoksen työryhmän toimeksiannosta omalta toimialaltaan valmistelemaa selvityksiä. Asiantuntijakuulemisiin ja selvityksiin perustuen työryhmä on valmistellut ehdotuksensa työterveyshuoltolain uudistamiseksi.

Työryhmän toimeksiantoon kohtaan 4 liittyvä työterveyshuollon asiantuntemuksen käyttö ympäristönsuojelun tukena ei sisälly valmistuneeseen ehdotukseen koska työryhmä katsoi, ettei asiasta tarvita säädöksiä. Työryhmä on selvittänyt korvausjärjestelmän kehittämistarpeita ja todennut, että kehittämistarpeet ovat yhteydessä uusittavan työterveyshuoltolain tavoitteisiin ja työterveyshuollon palvelujärjestelmän kehittämiseen. Työryhmä katsoo, että näiltä osin jatkotyötä on mahdollista tehdä työterveyshuoltolainsäädännön jatkovalmistelun sekä työterveyshuollon neuvottelukunnan työnä.

Työryhmän raportin liitteenä on seuraavan sisältöinen ehdotus: ”Sairausvakuutuslakiin lisättäisiin uusi määräaikainen (4 v) 29 b §, jonka perusteella työnantajalle korvattaisiin 60 % työterveyshuollon vuosittaisen toimintasuunnitelman laatimisesta aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista mukaan lukien työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintasuunnitelman laatimisen perustana olevien työpaikkakäyntien kustannukset. Työpaikkakäynneillä tarkoitetaan työterveyshuollon suunnitteluun sekä työn, työympäristön ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen ja seurantaan liittyviä työpaikkakäyntejä.” Työryhmä ei ole käsitellyt kyseistä sairausvakuutuslain muutosehdotusta, joka on valmisteltu työmarkkinajärjestöjen välisissä neuvotteluissa tulopoliittiseen sopimukseen vuosille 2001 – 2002 liittyen. Hallituksen kannanotossa 17.11.2000 koskien edellä mainittua sopimusta todetaan, että sosiaali- ja terveysministeriön johdolla selvitetään mahdollisuudet ottaa sairausvakuutuslakiin määräaikainen säännös, joka kannustaa ja tukee työterveyshuoltoa hallitsemaan työn fyysisistä ja psyykkistä kuormittavuutta.

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta lausui työterveyshuollon korvauslainsäädännön uudistuksen yhteydessä mietinnössään pitävänsä tärkeänä sitä, että yrittäjän ja omaa työtään tekevän sairaanhoito voitaisiin korvata yhtäläisin perustein kuin työntekijöiden sairaanhoito työterveyshuollon yhteydessä toteutettuna. Työryhmä toteaa, että yrittäjien sairausvakuutusmaksun perusteita selvitetään erikseen sosiaali- ja terveysministeriön vakuutusosaston toimesta ja esitykset yrittäjien mahdollisuudesta järjestää sairaanhoitoa työterveyshuollon yhteydessä tehdään em. selvityksen valmistuttua.

Työryhmä katsoo toimeksiannon mukaisen tehtävänsä suoritetuksi todeten, että työryhmän työtä tulisi jatkaa kolmikantaisena alemmanasteisten säädösten valmistelemiseksi. Muistion liitteenä ovat työterveyslaitoksen tekemän selvityksen johtopäätös osa ja työterveyshuollon neuvottelukunnan korvausjaoston muistio korvaamisen kehittämiseen liittyvistä näkökohdista.

Työryhmä jättää hallituksen esityksen muotoon laaditun muistionsa kunnioittavasti sosiaali- ja terveysministeriölle.

Helsingissä 31.12.2000

Jarkko Eskola

Arto Laine

Pirkko Leivo

Jorma Rantanen

Santero Kujala

Raili Perimäki

Kari Kaukinen

Riitta Työläjäjärvi

Jari Forss

Kaarina Knuuti

Matti E Lamberg

Ritva Partinen

Kaj Husman

Kimmo Räsänen

Katri Nuotio

KUVAILULEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö	Julkaisun päivämäärä 31.12.2000		
Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Työterveyshuoltolainsäädännön uudistamista selvittävä työryhmä Puheenjohtaja osastopäällikkö, ylijohtaja Jarkko Eskola Pääsihteeri lääkärintoimiston Matti E. Lamberg Sihteerit: ylitarkastaja Katri Nuotio osastonjohtaja Kaj Husman ylilääkäri Kimmo Räsänen suunnittelija Ritva Partinen	Julkaisun laji Työryhmämuistio		
	Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö		
	Toimielimen asettamispäivä 14.1.2000		
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen) Työterveyshuoltolainsäädännön uudistamista selvittäneen työryhmän muistio (Promemoria av arbetsgruppen med uppgift att utreda en revidering av lagstiftningen angående företagshälsovård)			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä <p>Työryhmän esityksessä määritellään hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet lainsäädäntöön siten, että työterveyshuolto voisi sisällöltään parhaalla mahdollisella tavalla suunnata toimenpiteensä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn seurantaan ja tukemiseen koko työuran ajan. Tämä edellyttää laaja-alaista, monitieteistä ja yhteistoiminnallista työntekijän terveyteen, työhön, työympäristöön ja ammatilliseen osaamiseen suuntautuvaa työterveyshuollon toimintatapaa.</p> <p>Esityksessä korostetaan työterveyshuollossa toimivien työterveyshuollon ammattihenkilöiden osaamista työn ja terveyden välisen vaikutuksen asiantuntijana. Lakiehdotuksessa määritellään työterveyshuollossa toimivat ammattihenkilöt ja heidän tuekseen tarvitsemat asiantuntijat ja edellä mainittujen pätevyys työterveyshuollossa toimimisen edellytyksenä. Lakiin ehdotetaan otettavaksi myös säännös toiminnan laadun seurannasta ja arvioinnista.</p>			
Avainsanat: (asiasanat) työterveyshuolto, työterveyshuoltolaki, työkyky			
Muut tiedot			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2000:28		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-0942-6
Kokonaissivumäärä 80	Kieli suomi	Hinta 86 mk	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisumyynti, Tampere p. (03) 260 8158 ja 260 8535		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 31.12.2000		
Författare (uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Arbetsgruppen med uppgift att utreda en revidering av lagstiftningen angående företagshälsovård Ordförande: avdelningschef, överdirektör Jarkko Eskola Generalsekreterare: medicinalrådet Matti E. Lamberg Sekreterare: överinspektör Katri Nuotio avdelningsföreståndare Kaj Husman överläkare Kimmo Räsänen planerare Ritva Partinen	Typ av publikation Promemoria	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet	
	Datum för tillsättandet av organet 14.1.2000		
	Publikation (även den finska titeln) Promemoria av arbetsgruppen med uppgift att utreda en revidering av lagstiftningen angående företagshälsovård (Työterveyshuoltolainsäädännön uudistamista selvittäneen työryhmän muistio)		
Publikationens delar			
Referat <p>I arbetsgruppens promemoria fastställs principerna för god företagshälsovårdspraxis och principerna för verksamhet på arbetsplatsen för bevarande av arbetsförmågan så att företagshälsovården till sitt innehåll på bästa möjliga sätt kan rikta sina åtgärder till uppföljning och stödjande av arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga under alla arbetslivsskeden. Detta förutsätter en omfattande och tvärvetenskaplig verksamhet inom företagshälsovården som bygger på samarbete och som riktar sig till arbetstagarens hälsa, arbete, arbetsmiljö och yrkeskunnande.</p> <p>I promemorian betonas kunnandet hos de yrkesutbildade personerna inom företagshälsovården i deras egenskap av sakkunniga angående sambanden mellan arbete och hälsa. I lagförslaget fastställs de yrkesutbildade personerna inom företagshälsovården samt sakkunniga som behövs som stöd för dessa, samt de ovan nämnda behörighet för att verka inom företagshälsovården. Det föreslås även att en bestämmelse om uppföljning och utvärdering av verksamhetens kvalitet tas med i lagen.</p>			
Nyckelord företagshälsovård, lag om företagshälsovård, arbetsförmåga			
Övriga uppgifter			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2000:28	ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-0942-6	
Sidoantal 80	Språk finska	Pris 86 mk	Sekretessgrad offentlig
Distribution Social- och hälsovårdsministeriets publikationsförsäljning, Tammerfors, tfn (03) 260 8158 och 260 8535		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health		Date 31 December 2000	
Authors Working Group discussing a reform of occupational health care legislation Chairman: Jarkko Eskola, Director-General Secretary General: Matti E. Lamberg, Ministerial Counsellor, Health Affairs Secretaries: Katri Nuotio, Senior Officer Kaj Husman, Director of Department Kimmo Räsänen, Chief Medical Officer Ritva Partinen, Planning Officer		Type of publication Working Group memorandum	
		Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health	
		Date of appointing the organ 14 January 2000	
Title of publication Memorandum of the Working Group discussing a reform of occupational health care legislation			
Parts of publication			
Summary In its memorandum the Working Group defines the principles of good occupational health care practice and the principles for activities to maintain working ability to be incorporated in legislation so that occupational health care could direct its actions in the best possible way at monitoring and supporting the working and functional capacity of employees all through their working career. This presupposes a comprehensive, multidisciplinary and co-operative occupational health care practice that is oriented towards the health, work, working environment and professional knowledge and skills of employees. The memorandum underlines the know-how of occupational health care professionals as experts in the interdependency between work and health. The bill prepared by the Working Group defines the professionals employed in occupational health care and the experts they need support from, and the required qualifications for them as a prerequisite for working in occupational health care. A provision on monitoring and evaluation of the quality of the activities is also proposed to be incorporated in the law.			
Key words occupational health care, Occupational Health Care Act, work ability			
Other information			
Title and number of series Working Group Memorandum of the Ministry of Social Affairs and Health 2000:28		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-0942-6
Number of pages 80	Language Finnish	Price FIM 86.00	Publicity Public
Distributor/Orders Ministry of Social Affairs and Health, Publications Sale, tel. +358 3 260 8158 and 260 8535 fax +358 3 260 8150		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	7
YLEISPERUSTELUT	7
1. Johdanto	7
2. Nykytila	8
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	8
2.2. Kansainvälinen kehitys ja ulkomainen lainsäädäntö	13
2.3. Nykytilan arviointi	13
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	22
4. Esityksen vaikutukset	24
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	26
1. Lakiehdotusten perustelut	26
1.1. Työterveyshuoltolaki	26
1.2. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta	45
2. Tarkemmat säännökset ja määräykset	46
3. Voimaantulo	46
LAKIEHDOTUKSET	47
1. Työterveyshuoltolaki	47
2. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta	54
LIITTEET	55
LÄHTEET	66

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Suomen työterveyshuoltolaki on ollut voimassa yli 20 vuotta. Kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana on tapahtunut muutoksia työterveyshuollolle reunaehtoja asettavassa lainsäädännössä, suomalaisessa työelämässä sekä Suomen kansainvälisessä asemassa. Kaikista edellä mainituista on aiheutunut muutostarpeita työterveyshuoltolakiin. Viranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen kesken on kartoitettu keskeisiä työterveyshuoltolain sisältökohtia ja yhteisiin näemyksiin perustuen on tehty ehdotus työterveyshuoltolain uudistamiseksi.

Väestön ikärakenteen ja työelämän jatkuvat rakenteelliset muutokset aiheuttavat tulevina vuosina suuria haasteita työterveyshuollolle. Samoin sosiaaliturvan suuntaan aiheutuu paineita, joihin uskotaan voitavan vaikuttaa työterveyshuollon keinoin. Esityksessä määritellään hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet lainsäädäntöön siten, että työterveyshuolto voisi sisällöltään parhaalla mahdollisella tavalla suunnata toimenpiteensä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn seurantaan ja tukemiseen koko työuran ajan. Tämä edellyttää laaja-alaista, monitieteistä ja yhteistoiminnallista työntekijän terveyteen, työhön, työympäristöön, työyhteisöön ja ammatillisen osaamiseen suuntautuvaa työterveyshuollon toimintatapaa.

Työterveyshuollon menestyksellinen työ edellyttää hyvää ammattitaitoa. Tästä syystä esityksessä korostetaan työterveyshuollossa toimivien työterveyshuollon ammattihenkilöiden osaamista työn ja terveyden välisen vaikutuksen asiantuntijana. Lakiehdotuksessa määritellään työterveyshuollossa toimivat ammattihenkilöt ja heidän tuekseen tarvitsemansa asiantuntijat ja edellämaittujen pätevyys työterveyshuollossa toimimisen edellytyksenä. Lakiin ehdotetaan otettavaksi myös säännös toiminnan laadun seurannasta ja arvioinnista.

Lakiehdotuksessa on huomioitu perustuslain, henkilötietolain ja julkisuuslainsäädännön uudistamisesta aiheutuneet työterveyshuoltolain uudistamistarpeet. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden asema, oikeudet ja velvollisuudet määriteltäisiin tavalla, joka turvaa tuloksellisen toiminnan ja samalla turvaa yksityisyyden ja eri osapuolten oikeudet.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002.

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Työpaikkojen terveydenhuolto on kehitetty maassamme 1800-luvun puolivälistä lähtien, jolloin tehtaiden työntekijät saivat tavanomaisia terveystalveluita tehtaan omalta lääkäritä ja hoitajalta. Työterveyshuollon sisältö oli tuolloin pääasiassa ensiapua ja yleistä avoterveydenhuoltoa. Myöhemmässä vaiheessa alettiin kiinnittää huomiota hygieenisiin tekijöihin.

Maan teollistuessa työpaikkaterveydenhuolto kehittyi siten, että vuonna 1965 jo noin 325 000 työntekijää oli työpaikkaterveydenhuollon palvelujen piirissä. Vastaavasti vuonna 1973 työnantaja oli järjestänyt noin 750 000 työntekijälle sairaanhoitoa ja jossain määrin sairauksia ehkäise-

vää toimintaa. 1970-luvun keskivaiheilla työterveyshuollon kattavuus edelleen kasvoi siten, että työterveyshuoltolain säätämisen aikoihin työterveyshuollon piirissä oli noin miljoona työntekijää. Tuolloin noin 200 000 henkilöä sai työterveyspalvelunsa terveyskeskusten työterveyshuollosta ja noin 600 000 palkansaajaa työnantajan omalta työterveysasemalta. Kansanterveyslain mukaan terveyskeskusten oli tuolloin mahdollista tuottaa työterveyshuollon palveluja paikkakunnalla sijaitseville työpaikoille työnantajan niin halutessa.

Vuonna 1979 voimaan tullut työterveyshuoltolaki (743/1978) on puitelaki, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto palveluksessaan oleville. Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työterveyshuollon toimenpiteillä on tarkoitus vaikuttaa työpaikkojen olosuhteista, työmenetelmistä ja työympäristöstä johtuvien työntekijöiden terveyttä vaarantavien tekijöiden ehkäisemiseen. Työterveyshuollon perusta on työn ja työympäristön vaarojen selvittäminen ja niiden vaikutusten arviointi työntekijän terveydelle. Työterveyshuollon lakisääteistäminen on ollut toimiva ratkaisu, jolla on voitu parantaa työn ja työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä vähentää ammattitauteja ja työstä johtuvia sairauksia. Työterveyshuoltolain keskeiset linjaukset ovat edelleenkin perusteltuja.

Suomalaisessa työelämässä on 1980- ja 1990-luvuilla tapahtunut voimakkaita muutoksia, kuten väestön ikääntyminen ja uuden teknologian käyttöönotto. Nämä ovat aiheuttaneet tarpeita työterveyshuollon kehittämiseksi. Viime vuosien työterveyshuollon kehittäminen on luonut uusia mahdollisuuksia käyttää työterveyshuoltojärjestelmää entistä paremmin työikäisten terveyden edistäjänä ja työelämää laajasti palvelevalla tavalla työympäristön ja työolojen parantamisessa. Työkykyä ylläpitävästä sekä terveyttä edistävästä toiminnasta on muodostunut työterveyshuollon toimintatapa.

Työterveyshuollon sisällön ja laadun kehittämisen tueksi luotiin 1990-luvulla käsite hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä, joka antoi mahdollisuuden työterveyshuollon toteuttamiseen prosessina, joka perustuu työpaikan tarpeisiin. Nykyisen työterveyshuollon avulla voidaan vaikuttaa yksittäisten vaaratekijöiden sijasta laajemmin terveysvaarojen ehkäisyyn ja työelämässä mukana olevien terveyteen ja työkykyyn. Työterveyshuoltolain sisällön uudistuksella säädettäisiin lain velvoitteet vastaamaan uusia tavoitteita. Lisäksi tarkistettaisiin työterveyshuollon tehtävät vastaamaan uusia tarpeita ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kehittyviä toimintamahdollisuuksia. Lailla selvennettäisiin työnantajan ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden vastuita ja tehtäviä.

Kansainvälisistä sopimuksista, EU-jäsenyydestä ja kotimaisen lainsäädännön kehityksestä sekä työelämän muutoksesta johtuvat tarpeet on otettu huomioon työterveyshuoltolain uudistamisessa.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Työterveyshuoltolainsäädännön taustaa ja kehitystä

Suomessa työterveyshuoltoa on kehitetty viime vuosikymmeninä osana yleisen terveyspolitiikan tavoitteisiin tähtäävää perusterveydenhuollon palvelujärjestelmää sitä täydentäen. Julkisen rahoitustuen piiriin työterveyshuolto tuli yleisen sairausvakuutuksen voimaantulon myötä vuonna

1964. Tällä ratkaisulla tuettiin yleistä avoterveydenhuollon kehitystä Suomessa. Työpaikkojen terveydenhuoltoa alettiin kehittää entistä enemmän sairaanhoidosta ja ensiavusta ehkäisevän terveydenhuollon suuntaan. Jo tätä ennen esimerkiksi työturvallisuuslainsäädännön edellyttämät lääkärintarkastukset ja työpaikkahygienia olivat kuuluneet työpaikkojen terveydenhuoltoon, mutta korvattavuuden piiriin ehkäisevä terveydenhuolto tuli kuitenkin vasta vuodesta 1969. Vuonna 1972 voimaan tullut kansanterveyslaki (66/1972) mahdollisti työterveyshuollon palvelujen saamisen terveyskeskuksista lääkintöhallituksen suostumuksella.

Työterveyshuollon myönteiseen kehitykseen vaikutti keskeisesti työmarkkinajärjestöjen vuonna 1971 tekemä sopimus työpaikkaterveyshuollon kehittämistä. Sopimuksessa korostettiin erityisesti työterveyshuollon toimintaa sairauksien ehkäisemiseksi toimintaa työstä johtuvien terveyden vaarojen torjunnassa. Työterveyshuollon sisällön monipuolistumisesta huolimatta työnantajien järjestämä työterveyshuolto oli käytännössä kuitenkin enimmäkseen sairaanhoitoa ja ehkäisevä toiminta painottui yleiseen terveystasvatukseen ja työperäiset terveysvaarat jäivät vähäiselle huomiolle. Toiminta ei myöskään tavoittanut pieniä ja keskisuuria yrityksiä, yrittäjiä ja muita omaa työtään tekeviä.

Työikäisellä väestöllä oli 1970 -luvulla paljon terveydellisiä ongelmia eivätkä julkiset terveyspalvelut tavoittaneet työssä olevia. Erityisesti suomalaisen miesväestön odotettavissa oleva elinikä oli alhaisempi kuin muun muassa yhteiskunnallis-taloudellisen kehitysasteemme perusteella olisi voinut odottaa. Suomalaisessa terveystaloudessa painopiste asetettiin sairauksien ehkäisyyn väestön terveydentilan parantamiseksi. Yksi ehkäisevän terveydenhuollon tavoitteista oli työstä ja työoloista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen vähentäminen ja poistaminen.

Työterveyshuollon kehittäminen oli tapahtunut erillisten, lainsäädännössä hajallaan olevien säädösten varassa. Työterveyshuoltoa koskevia säännöksiä sisältyi useihin lakeihin, erityisesti työturvallisuuslakiin. Joissain tapauksissa työnantajan oli kustannuksellaan järjestettävä työntekijälle terveystarkastuksia. Tätä tarkoittavista velvollisuuksista säädettiin muun muassa työturvallisuuslain (299/1958) 44 §:ssä ja nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain (699/1967) 14 §:ssä. Eri aloilla niin yksityis- kuin julkisektorilla oli solmittu työterveyshuollon järjestämistä koskevia sopimuksia. Toimintaa ei voitu kuitenkaan kiinteästi niveltää työsuojelu- eikä kansanterveystyöhönkään. Puutteiden korjaamiseksi säädettiin vuonna 1978 työterveyshuoltolaki (743/1978). Työterveyshuoltolain tarkoituksena oli luoda lainsäädännölliset edellytykset työntekijöiden ja omaa työtään tekevien terveyden suojelemiseksi työterveyshuoltoa kehittämällä eri työpaikoilla ja toimialoilla esiintyvien työterveyshuollon tarpeiden mukaisesti.

Työterveyshuoltolaissa (743/1978) säädettiin työnantajan velvollisuudesta järjestää kustannuksellaan terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluita hyväksi käyttäen työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon ensisijainen tehtävä on työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäiseminen selvittämällä ja vähentämällä työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvia terveyden vaaroja ja haittoja. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon toimenpiteillä on tarkoitus vaikuttaa työpaikkojen olosuhteista, työmenetelmistä ja työympäristöstä johtuvien työntekijöiden terveyttä vaarantavien tekijöiden ehkäisemiseen terveydenhuollon keinoin.

Työterveyshuoltolain soveltamisala on sidottu työturvallisuuslakiin (299/58). Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus koskee työnantajaa, joka on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto työntekijöilleen terveyden-

huollon ammattihenkilöitä ja palveluja käyttäen. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekevälle työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista.

Työterveyshuoltolain 3 §:n mukaan työnantajalla on mahdollisuus järjestää työterveyshuolto- palvelujen yhteydessä myös sairaanhoitoa ja muita terveydenhuollon palveluja. Lain säätämisen yhteydessä todettiin sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon järjestämisen työterveyshuollon palvelujen yhteyteen olevan tarkoituksenmukaista, koska työntekijöiden oireiden ja sairastavuuden kautta voidaan havaita myös työhön liittyviä haittoja ja työperäisiä sairauksia.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on mahdollisuus valita itselleen palvelujen järjestämismuoto. Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut joko hankkimalla ne kansanterveyslain tarkoittamalta terveystieteelliseltä tai järjestämällä ne itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai hankkimalla ne työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetulta laitokselta tai henkilöltä. Menettelyllä on haluttu varmistaa, että työterveyshuoltoa voitaisiin toteuttaa työpaikan koosta, maantieteellisestä sijainnista ja toimialasta riippumatta. Kansanterveyslaissa (66/1972) terveystieteellisille säädetään velvollisuus tuottaa alueellaan työterveyshuollon palveluja, jotta työterveyshuolto voitaisiin turvata koko maassa.

Työterveyshuollon lakisääteistämisen yhteydessä sairausvakuutuslakia (364/1963) muutettiin vuonna 1978 siten, että työnantajalle tuli oikeus saada korvausta työterveyshuollon kustannuksista. Tämä työnantajan oikeus korvaukseen koskee sekä työnantajaa velvoittavan työterveyshuollon että sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon hyväksyttäviä ja kohtuullisia kustannuksia. Korvausoikeus on myös yrittäjällä tai muuta omaa työtään tekevällä itselleen järjestämän työterveyshuollon kustannuksista. Sairausvakuutuslain mukaisen korvausjärjestelmän tarkoituksena on tukea työterveyshuollon järjestämistä siten, että työterveyshuoltolain mukainen toiminta toteutuisi yritysten taloudellisesta asemasta riippumatta.

Työterveyshuollon kehitys lakisääteistämisen jälkeen

Työterveyshuoltolain voimaantulo porrastettiin toimialoittain. Koska laki oli merkittävä terveyspoliittinen uudistus, sen toteutumista seurattiin ja arvioitiin. Työterveyshuoltolain toteutumisen arviointia edesauttoi Suomen vuonna 1987 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön (ILO) hyväksymä työterveyshuoltosopimus nro 161 ja edellämainittua täydentävä suositus nro 171. Ratifiointi edellytti kansallisen toimintaohjelman laatimista. Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta laati "Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämissuunnitelmat" -asiakirjan, jonka valtioneuvosto hyväksyi periaatepäätöksensä vuonna 1989. Asiakirjaan sisältyvät työterveyshuollon kansallisen toimintapolitiikan keskeiset kehittämissuunnitelmat työssä käyvän väestön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja terveyden edistämiseksi. Työterveyshuollon palvelujen saatavuutta ohjattiin muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisilla suunnitelmilla ja hallinnon ohjeilla.

Edellä mainitun ILO:n sopimuksen mukaan työterveyshuollon tavoitteena on turvallisen ja terveellisen työympäristön aikaansaaminen ja ylläpitäminen sekä työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveyden edistäminen. Lisäksi kehittämissuunnitelmoilla vauhditettiin työterveyshuollon tehtävien ja sisällön toimintamallien ja työkalujen kehittämistä ottamaan huomioon muuttuvat työelämän tarpeet muun muassa psyykkinen työterveyshuolto. Kehittämissuunnitelmoissa esitettiin tavoitteet toimintaedellytysten kehittämiseksi mukaan lukien palvelujärjestelmän lisäksi tieto- ja seuranta- järjestelmien sekä tutkimustoiminnan kehittämisen. Työterveyshuollon tavoitteeksi asetettiin

työntekijöiden terveyden edistäminen ja toisaalta ongelmallisiksi tunnettujen ja terveystorjuntariskisiä sisältävien toimialojen työterveyshuollon tehostaminen.

Työterveyshuollon kehittämiseksi asetetut yleiset tavoitteet liittyivät Suomen terveystorjuntapolitiikan pitkän aikavälin "Terveyttä kaikille vuoteen 2000"- tavoiteohjelmaan sekä valtakunnalliseen työympäristöohjelmaan ja työturvallisuuslainsäädännön uudistamiseen. Keskeisten työmarkkinajärjestöjen vuonna 1989 laatimaan sopimukseen liittyen annettiin suositus työpaikkojen työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Kuntoutuslainsäädännön uudistuksen yhteydessä vuonna 1991 työterveyshuoltolaki muutettiin siten, että työterveyshuollon tehtäviin kuuluvaksi tuli kuntoutusta koskevan neuvonnan ja hoitoon tai kuntoutukseen ohjaamisen lisäksi osallistuminen omalta osaltaan työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikoilla.

Kehittämislinjaukset toteutusta ja seuranta varten nimettiin hallinnon, asiantuntijaorganisaatioiden ja yhteistyötahojen tehtävät ja vastuualueet. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimivan työterveyshuollon neuvottelukunnan tehtävänä oli koordinoita ja seurata toteutusta. Työterveyshuollon kehittämiseksi käynnistyi työterveyshuolto-ohjelmia sekä kokeilu- ja tutkimushankkeita esimerkiksi pientyöpaikkojen ja eri toimialojen sekä yrittäjien työterveyshuollon kehittämiseksi.

Työterveyshuollon korvausjärjestelmä uudistettiin vuoden 1995 alusta. Sairausvakuutuslain muutoksen (782/1994) tavoitteena oli korvausjärjestelmän avulla vaikuttaa työpaikan tarpeista lähtevään ehkäisevään työterveyshuoltoon, työntekijöiden työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen, työterveyshuollon palvelujen ja voimavarojen tehokkaaseen ja tulokselliseen käyttöön. Lisäksi tavoitteena oli parantaa yhdenmukaista korvauskäytäntöä palvelujen eri järjestämisvaihtoehtojen osalta. Korvausuudistuksen yhteydessä työterveyshuollon toiminta ja korvattavat kustannukset ryhmiteltiin kahteen korvausluokkaan, ehkäisevä työterveyshuolto (korvausluokka I) ja sairaanhoito ja muu terveydenhuolto (korvausluokka II). Samassa yhteydessä uudistettiin ja yhdistettiin työnantajan velvollisuudeksi säädetyn työterveyshuollon sekä yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuoltoa koskevat valtioneuvoston päätökset (1009/1978 ja 1010/1978). Valtioneuvoston päätöksessä 950/1994 ja sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä 1348/1994 säädetään tarkemmin työterveyshuollon sisällöstä. Työnantajan velvollisuudeksi säädetystä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta annetussa valtioneuvoston päätöksessä (950/1994) säädetään lisäksi työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti.

Työterveyshuollon toiminta on työpaikan työterveyshuollon tarpeiden tunnistamisesta ja selvittämisestä lähtevä jatkuva prosessi, joka etenee ehkäisevien toimien toteuttamisesta työntekijän työ- ja toimintakykyä edistäviin ja ylläpitäviin sekä tarvittaessa hoitaviin ja korjaaviin toimenpiteisiin.

Henkilötietolaki (523/1999) ja eduskunnan käsiteltävänä oleva hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä edellyttävät sekä työntekijää että työnantajaa koskevien tietosuojasäädösten uudistamista työterveyshuoltolainsäädännössä. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan omassa erityislainsäädännössä tulee tarkentaa arkaluontoisten tietojen käsittelyä. Erityislainsäädännön tulee vastata uudesta lainsäädännöstä johtuvia vaatimuksia huomioon ottaen myös perusoikeusuudistuksen vaatimukset. Tietosuojakysymyksiä pohdittaessa pitää myös selvittää työsuojeluviranomaisten oikeudet työsuojelutietoon.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) tuli voimaan 1 päivänä joulukuuta 1999. Laissa säädetään viranomaisen hallussa olevien tietojen luovuttamisesta ulkopuolisille ja mainitusta laista aiheutuu muutostarpeita myös työterveyshuoltolainsäädäntöön.

Suomen perustuslaki (731/1999) tuli voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2000. Suomen perustuslain mukaan asetuksenantovaltuuksista tulee säätää lailla. Myös yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista tulee säätää lailla. Tältä osin voimassa oleva työterveyshuoltolainsäädäntö ei vastaa perustuslain säännöksiä.

Käytäntö

Suomen työterveyshuoltolainsäädäntö koostuu useista eri laeista (työterveyshuoltolaki, sairausvakuutuslaki, työturvallisuuslaki, kansanterveyslaki) sekä asetuksista ja valtioneuvoston ja ministeriön päätöksistä. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu työterveyshuoltolain 2 §:ssä tarkoitettu toiminta siten kuin työstä ja työpaikan olosuhteista johtuva työterveyshuollon tarve edellyttää. Työterveyshuoltolaissa säädetään lisäksi yhteistoimintavelvoitteesta (4 §), täydennyskoulutuksesta (5 §) ja muun muassa tietojen antamisesta ja salassapidosta (6 §) työterveyshuollossa.

Työterveyshuollon toteutusta ja sisältöä koskeva valtioneuvoston päätös uudistettiin vuonna 1994 (950/1994). Mainitun päätöksen mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti (1 §). Hyvän työterveyshuoltokäytännön tulee perustua eri alojen asiantuntijoiden yhteistyöhön ja monitieteiseen tietoon työn ja terveyden välisistä suhteista sekä niiden hallinnasta (2 §). Hyvän työterveyshuoltokäytännön yleisperiaatteiden mukaisesti (3 §) työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvat terveyden vaarat ja haitat, työn asettamat erityisvaatimukset sekä työntekijän terveyteen ja työ- ja toimintakykyyn liittyvät tekijät tulee selvittää niin, että voidaan arvioida mitä toimenpiteitä työympäristön ja työyhteisön sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi tulee tehdä ja mm. kuinka tietojen antaminen ja ohjaus järjestetään. Päätöksessä säädetään myös työterveyshuoltotoiminnan seurannan ja arvioinnin periaatteista.

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä 1348/1994 säädetään yksityiskohtaisemmin työterveyshuollon toimintana toteutettavista työpaikkaselvityksistä, tietojen antamisesta ja ohjauksesta, terveystarkastuksista, työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja vajaakuntoisen työntekijän terveydentilan seurannasta sekä ensiapuvalmiuden järjestämisestä.

Työpaikkaselvitykset muodostavat työterveyshuollon toiminnan perustan. Työpaikkaselvitysten avulla selvitetään ja arvioidaan, mitkä seikat työssä ja työpaikan olosuhteissa voivat aiheuttaa terveyden vaaroja ja haittoja sekä tehdään ehdotuksia havaittujen epäkohtien ja puutteiden korjaamiseksi, jatkoselvityksiksi ja muiksi toimenpiteiksi. Työpaikkaselvityksen kuuluu myös ehdotettujen toimenpiteiden toteutumisen jatkuva seuranta. Työpaikkaselvitysten perusteella voidaan siten suunnitella ja löytää työpaikan työterveyshuolto- ja työsuojelutoiminnan painopiste- ja kehittämisalueita, antaa tietoja ja neuvoja muun muassa työhön ja työympäristöön liittyvistä terveyttä ja työkykyä edistävästä tekijöistä.

Työterveyshuoltolaissa tarkoitettuja terveystarkastuksia suoritetaan henkilökohtaisten terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sijoitettaessa työntekijää työhön, jossa saattaa aiheutua terveyden vaaraa tai haittaa. Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työskenteleville

terveystarkastus tehdään ennen työn aloittamista tai määrättyssä ajassa työhön ottamisen jälkeen ja määräajoin työsuhteen kestäessä. Lisäksi työterveyshuoltolain mukaan terveystarkastuksia tulee suorittaa, kun on perusteltua aihetta epäillä työstä aiheutuvan vaaraa työntekijän terveydelle.

Työterveyshuollon osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan määriteltiin työterveyshuollon uudeksi lakisääteiseksi tehtäväksi vuonna 1991, kun työterveyshuoltolain 2 §:ään lisättiin työterveyshuollon osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä kuntoutusta koskeva neuvonta. Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työterveyshuollosta (1348/1994, 8 §) määrittelee työkykyä ylläpitävän toiminnan seuraavasti: " Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa". Työkyvyn ylläpitäminen on siten työpaikan toimintaa, jossa työterveyshenkilöstö toteuttaa asiantuntijana lakisääteistä tehtävänsä osana kaikkia työterveyshuollon työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöihin kohdistuvaa toimintaa.

2.2. Kansainvälinen kehitys ja ulkomainen lainsäädäntö

Suomen liityttyä vuoden 1994 alusta Euroopan talousalueeseen ja vuoden 1995 alusta Euroopan unionin jäseneksi Euroopan yhteisön direktiivit vaikuttivat myös työterveyshuollon toimintaan. Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY, jäljempänä *puitedirektiivi*, säännökset eivät täsmällisesti säädi työterveyshuollon organisaatiosta, muodosta tai sisällöstä, mutta velvoittavat työnantajan selvittämään riskit (5 ja 6 artikla), tiedottamaan ja kouluttamaan työntekijöitä (6, 10 ja 12 artikla) ja järjestämään ehkäisevät ja suojeluun tähtäävät palvelut (6 ja 7 artikla) ja terveystarkastukset työntekijöille (14 artikla). Vuonna 1999 voimaan tulleen Amsterdamin sopimuksen 137 artikla on yksi keskeinen peruste kehitettäessä työntekijän suojelua työssä ja samoin väestön terveyden suojelu ja terveyden edistäminen ovat nousseet kansalliselta tasolta Euroopan unionin politiikan kohteiksi (152 artikla). Toistaiseksi Euroopan unionin piirissä ei ole päästy yksimielisyyteen siitä, miten puitedirektiivillä määritellyt ehkäisevät ja suojelevat palvelut yksityiskohtaisemmin järjestetään ja parhaillaan komission piirissä työskentelee työryhmä, joka pohtii ns. monialapalvelujen sisältöä ja järjestämistä.

Monet jäsenmaat, Hollanti, Saksa, Itävalta, Ranska, Tanska, Ruotsi ja Englanti ovat parhaillaan kehittämässä työterveyspalvelujärjestelmiään pyrkien vastaamaan toisaalta puitedirektiivin vaatimuksiin ja toisaalta työelämän ja työvoiman muuttuneisiin työterveyshuoltotarpeisiin. Japanissa työterveyshuoltoa kehitetään samoin aktiivisesti paljolti samoin perustein kuin Euroopassa. Esimerkiksi Hollannissa on pyritty lainsäädäntöteitse turvaamaan monitieteiset palvelut ja riittävän suuret työterveyshuoltoyksiköt.

Suomessa työterveyshuoltopalveilla toteutetaan puitedirektiivin 6 ja 7 artiklan mukaisen suojelun ja ennaltaehkäisevän toiminnan järjestämisen sekä 14 artiklan mukaisten terveystarkastusten toteuttamisen periaatteita. Puitedirektiivin 6 artikla sisältää määräykset työnantajan yleisistä velvotteista työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden turvaamisessa. Puitedirektiivin 7 artiklan mukainen suojelun ja ennaltaehkäisevän toiminnan järjestämisen periaatteet suuntautuvat laajasti työntekijöiden terveyden, työympäristön ja työyhteisön kehittämisen alueille.

2.3. Nykytilan arviointi

Työikäisten terveys ja työolojen kehitys

Työterveydelle ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Pääasiassa WHO:n ja ILO:n määrittelyihin perustuen ”Global Strategy on Occupational Health for All” strategia-asiakirjassa vuonna 1995 työterveys määriteltiin monialaiseksi toiminnaksi, joka pyrkii työntekijöiden terveyden suojeluun ja edistämiseen ehkäisemällä ja kontrolloimalla työperäisiä sairauksia ja työtapaturmia sekä poistamalla työhön liittyvät tekijät ja olosuhteet jotka ovat terveydelle ja turvallisuudelle vaarallisia. Tavoitteena on terveellisen ja turvallisen työn, työympäristön ja työorganisaatioiden kehittäminen ja edistäminen, työntekijöiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin vahvistaminen ja heidän työkykynsä ylläpitäminen ja kehittäminen samoin kuin ammatillisen ja sosiaalisen kehittymisen tukeminen työssä. Näin työterveys osaltaan tukee työntekijöitä, että he voivat elää sosiaalisesti rikasta ja taloudellisesti tuottavaa elämää ja että he voivat toimia kestävästi kehitystä tukien. Siten työterveys on monialainen ja kokonaisvaltainen lähestymistapa joka huomioi työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, yleisen terveyden ja henkilökohtaisen kehityksen.

Suomessa työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ehkäisy ja työntekijöiden terveyden suojelu näiden vaarojen aiheuttamilta haitoilta. Lakisäätäinen työterveyshuolto vaikuttaa ehkäisemällä ammattitauteja ja muita työperäisiä sairauksia. Keskeisiä työterveysongelmien ehkäisykohteita ovat fyysikaalisten, kemiallisten ja biologisten altisteiden aiheuttamien haittojen ehkäisy sekä työn aiheuttama fyysisen ja psyykkisen ylikuormittumisen, työn tahditukseen liittyvien haittojen ja yksipuolisen kuormituksen ehkäisy. Työolotietojen ja työikäisten terveysseurannan perusteella tiedetään, että pitkällä aikavälillä tarkasteltuna on työympäristön laatu parantunut ja myös työtapaturmien ja ammattitautien ilmaantuminen on vähentynyt. Työterveyshuollon lakisäätämisen yhteydessä ehkäisytoiminnalle asetetut tavoitteet ovat osoittautuneet realistisiksi. Myönteisestä kehityksestä huolimatta perinteisiä fyysisiä ja psyykkisiä rasitustekijöitä ja biologisia altisteita esiintyy edelleen monilla työpaikoilla ja nämä riskitekijät jakautuvat epätasaisesti työvoiman keskuudessa.

Suomalainen yhteiskunta ja työelämä ovat muuttunut voimakkaasti viime vuosikymmeninä monitahoisen kehityksen myötä. Suomen elinkeinorakenteessa alkutuotannon työvoimaosuus on vähentynyt, teollisuuden työvoimaosuus on pysynyt suunnilleen samana ja palvelu- ja tietotyön työvoimaosuus kasvanut. Perinteisten vaara- ja riskitekijöiden lisäksi viime aikoina on kiinnitetty huomiota työn hallintaan ja psyykkiseen kuormitukseen liittyviin tekijöihin. Uusia erityisesti 1990-luvulla esille nousseita haasteita ovat siten muun muassa työn psyykkisen kuormittavuuden vähentäminen ja työyhteisöongelmien ehkäisy. Uudet altistukset ja kuormitustekijät liittyvät eri toimi- ja ammattialoilla monelta osin työelämän nopeaan muutokseen ja muun muassa uuden tekniikan käyttöönottoon. Muita työterveyden ja työturvallisuuden kannalta keskeisiä seikkoja ovat muun muassa epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen ja työn sisällölliset muutokset, jotka edellyttävät uudenlaista painotusta työterveyshuollon sisällölle ja toimintatavoille. Monissa ammateissa on myös noussut esille turvallisuusriskien ehkäisy ja tarve suojautua väkivaltaista käyttäytymistä vastaan.

Suomalaisten terveydentilassa on tapahtunut viime vuosikymmeninä monia myönteisiä muutoksia niin, että keskimääräinen elinaika on pidentynyt 1970-luvun alusta noin 6-7 vuodella. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen lääketieteellisistä syistä ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet edelleen suurin sairausryhmä, kun lapsuuden ja nuoruuden ajan mielenterveyden ja neurologisten sairauksien vaikutusta ei oteta huomioon. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus väheni 1990-luvun lopulla. Ainoastaan mielenterveyden häiriöiden vuoksi myönnettyjen eläkkeiden

alkavuus näyttää pysyneen ennallaan ja siten mielenterveyden häiriöiden osuus työkyvyttömyyseläkkeissä lisääntyy suhteellisesti. Yksilöllisten varhaiseläkkeiden alkavuus väheni sen sijaan voimakkaasti 1990-luvun lopulla.

Edelläkuvattuun kehitykseen ovat osaltaan olleet vaikuttamassa erillisten kansallisten toimintaohjelmien toteuttaminen sekä eläkelainsäädännön, työterveyshuoltolainsäädännön ja työturvallisuutta koskevan lainsäädännön muutokset ja niistä aiheutuneet toiminnalliset vaikutukset.

Ammattitautien osalta kehitys on ollut myönteistä. Kun ammattitauteja ilmoitettiin vuonna 1990 yli 9000, niin vuonna 1999 vastaava luku oli vajaa 5200. Työlliseen työvoimaan suhteutettu tapausmäärä pieneni 37:sta 23 tapaukseen 10 000 työllistä kohden vuosina 1990-1999. Ammattitautien lukumäärään ja ilmaantuvuuteen vaikuttavat työolojen lisäksi useat muut tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat mm. lainsäädännön muutokset, työllisyystilanne sekä tautien tunnistamis- ja ilmoituskäytäntö. Osa ammattitautien määrän laskusta voidaan katsoa työterveyshuollon ansioksi.

Suomalaiset tuntevat itsensä nykyään terveemmiksi kuin 1970-luvun lopulla. Kuitenkin joka neljännellä työikäisellä naisella ja joka viidennellä miehellä oli toimintaa haittaava pitkäaikais-sairaus 1990-luvun puolivälissä. Joka kolmannella työssäkäyvällä esiintyy työhön liittyviä oireita pitkäaikaisesti tai toistuvasti. Psykkiset oireet koetaan suhteellisesti useammin työn aiheuttamiksi tai pahentamiksi kuin ruumiilliset oireet. Vaikka työssäkäyvien koettu työkyky on hieman parantunut 1990-luvun lopulla, on samanaikaisesti sairauslomapäivien määrä hieman lisääntynyt ollen keskimäärin 8,9 päivää naisilla ja 7,1 päivää miehillä vuonna 1999. Koetuilla oireilla ja sairastavuudella näyttääkin olevan selvä yhteys työn psykososiaalisiin tekijöihin, joihin vaikuttaminen on siten keskeistä pyrittäessä vähentämään työssä käyvien sairastelua ja siitä aiheutuvia kustannuksia.

Suomessa työvoiman rakenne on ollut varsin edullinen, mutta työvoiman ikärakenne on muuttumassa nopeasti. Työikäinen väestö on tällä hetkellä noin 3,8 miljoonaa henkeä, joista vajaat 2,5 miljoonaa kuuluu työvoimaan. Työikäisen väestön määrä kasvaa vielä hitaasti vuoteen 2005 saakka, mutta sen jälkeen se vähenee ja on vuonna 2020 jo nykyisten työttömien määrän verran pienempi kuin tänä päivänä. Väestön vanheneminen Suomessa tapahtuu useita muita läntisiä maita nopeammin. Ikääntymisessä on sekä myönteisiä että ongelmallisia puolia. Ikääntyneempi väestö on kokeneempaa, yleensä vakiintuneempaa ja ottaa elämästä omaa vastuuta nuorempia enemmän. Toisaalta ikääntyminen tuo tullessaan myös ongelmia. Iän myötä pitkäaikaiset sairaudet lisääntyvät väestössä, hoidon tarve kasvaa, ja yleinen toimintakyky alkaa asteittain vähentyä.

Työterveyshuollolla on ollut terveystaloustieteiden kokonaisuudessa keskeinen merkitys työssä käyvien terveyden edistämiseksi kuluneen 20 vuoden aikana. Työterveyshuollon yhteydessä on toteutettu sydän- ja verisuonisairauksien seulontaa, hoitoa ja terveysneuvontaa suurelle osalle työssä käyvistä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyssä ergonominen neuvonta ja ohjaus sekä kuntoutukseen ohjaus ja kuntoutusyhteistyö ovat olleet keskeisessä asemassa. Mielenterveyshuollossa työterveyshuolto on myös toiminut aktiivisesti kiinnittämällä huomiota erityisesti depression seulontaan ja työuupumuksen hallintaan.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan ottaminen työterveyshuollon keskeiseksi strategiaksi 1990-luvun kuluessa on mahdollistanut kokonaisvaltaisen työntekijän itsensä, työympäristön, työyhteisön ja ammatillisen osaamiseen huomioivan lähestymistavan. Ikääntyvän työntekijän työ- ja

toimintakyvyn ylläpitämiseksi tarvittavien toimenpiteiden tulisi alkaa kuitenkin riittävän ajoissa.

Työterveyshuoltotoiminnan kehittäminen

Työterveyshuollon suunnittelu ja toteutus perustuvat työpaikkakohtaisten tarpeiden tuntemiseen ja arviointiin. Palvelujen lakisääteisyydellä on pyritty varmistamaan palvelujen laaja kattavuus ja sisällön suuntautuminen ennaltaehkäisyyn työelämän ja työssä olevien tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Lakisääteisen työterveyshuollon toteutumista arvioitiin laajasti 1980-luvun puolivälissä. Arviointi osoitti, että työterveyshuollon kattavuus oli parantunut 1980-luvulla myös pientyöpaikoilla, mutta kattavuus vaihteli edelleen merkittävästi työpaikan koon, sijainnin ja toimialan mukaan. Työterveyshuollon sisältöä todettiin tarpeelliseksi kehittää muun muassa siten, että työpaikkojen erityisongelmat otettaisiin huomioon aikaisempaa paremmin.

Useita tärkeitä valtakunnallisia työterveyshuollon kehittämistoimenpiteitä käynnistettiin 1980-luvun lopulla. Niissä kiinnitettiin huomiota työterveyshuollon sisällön ja sen toteuttamiseksi tarvittavien toimintamallien ja menetelmien sekä muun muassa työterveyshuollon toimintaedellytysten kehittämiseen. Tavoitteeksi asetettiin työterveyshuollon palvelujen kehittäminen siten, että työpaikat saisivat riittävät ja laadukkaat palvelut riippumatta järjestämis- ja tuottamistavasta. Vuoden 1989 "Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämislinjat" -asiakirjassa työterveyshuoltotoiminnan kehittämisen tavoitteeksi asetettiin "terveellisen ja turvallisen työympäristön aikaansaaminen, ylläpitäminen ja kehittäminen niin, että voidaan edistää kaikkien työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja toimintakykyä. Työterveyshuollon sekä työympäristöön että yksilöihin kohdistuvia toimintatapoja kehitetään tavoitteena työelämään osallistuvien terveyden ja toimintakyvyn edistäminen". Asiakirjan tavoitteiden toimeenpanemiseksi Työterveyslaitos käynnisti erityisen Työterveyshuolto-ohjelman. Se sisälsi toimenpide-ehdotuksia, jotka koskivat työterveyshuollon sisällön, toimintamallien ja muun muassa työterveyshenkilöstön koulutuksen kehittämistä sekä työterveyden ja työolojen ja työterveyshuollon kehityksen seurantaan. Samaan suuntaan on vaikuttanut myös vuonna 1995 toteutettu työterveyshuollon korvausuudistus, jonka avulla tehostettiin ehkäisevän työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista toteutumista.

Työterveyshuollon kehittämislinjat -asiakirja sisälsi 18 kehittämislinjaa, joiden mukaisesti työterveysjärjestelmää kehitettäisiin toisaalta ILO -sopimuksen ja suosituksen edellyttämällä tavalla ja toisaalta ottamalla huomioon kansallisesti todetut kehittämistarpeet. Kehittämislinjojen toteutumista arvioitiin vuonna 1998. Arviointi kohdistettiin yhteensä 79 erilliseen kehittämis-kohteeseen. Arvioinnin tulokset osoittivat, että suunnitellut kehittämislinjat olivat pääosin toteutuneet, mutta eivät täydellisesti. Noin 2/3 arvioinnin kohteina olleista kehittämistavoitteista oli saavutettu "kohtalaisesti" ja suurimmassa osassa kohteita edelleen kehittämisen tarve oli vielä ilmeinen. Arvioinnin perusteella oli kuitenkin vedettävissä se johtopäätös, että ohjelma merkitsi selvää kehitysimpulssia työterveyshuollolle juuri siihen suuntaan, mihin 1990-luvun työelämän tarpeet edellyttivätkin.

Työterveyshuoltotoiminnan laajuus ja voimavarat

Työterveyshuoltolain voimaantulovuonna 1979 oli työterveyshuollon piirissä noin 1,3 miljoonaa henkilöä ja seuraavan vuosikymmenen lopulla vuonna 1989 oli 1,7 miljoonaa henkilöä. Tällä hetkellä on noin 80 % työllisestä työvoimasta työterveyshuollon palvelujärjestelmän piirissä. Myös pienten työpaikkojen työterveyshuollon palvelut ovat laajentuneet työterveyshuoltolain myötä. Samoin ovat yrittäjät, joille työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista, enenevässä määrin hankkineet itselleen palveluja. Työterveyshuoltolaissa asetettiin tavoitteeksi työterveyshuollon järjestäminen kaikille toisen palveluksessa olevalle.

Työterveyshuollon kattavuutta koskevien selvitysten mukaan työterveyshuollon järjestämisessä on työpaikka- ja toimialakohtaisia vaihteluja. Ennen kaikkea pienten alle 10 henkilön työpaikkojen ja eräiden toimialojen kuten esimerkiksi asennus-, rakennus- ja kuljetusalojen usein määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden työterveyshuollon järjestämisessä on puutteita. Tutkimukset ovat osoittaneet pientyöpaikkojen ja eräiden toimialojen työterveyshuollon järjestämisessä olevan puutteita, joiden korjaaminen edellyttää palvelujärjestelmän ja valvonnan toimenpiteitä. Selvitysten mukaan työterveyshuollon järjestämisen esteinä ovat yrittäjien tiedonpuute ja asenteet sekä työterveyspalvelujen resurssipula, mutta myös työterveyshuollon kustannukset. Työterveyshuollon korvausjärjestelmällä tuetaan työterveyshuollon järjestämistä, mutta kattavuuden lisäämiseen sillä on oletettua vähäisempi vaikutus. Ennen kaikkea työterveyshuollon palvelujärjestelmän toimintaedellytyksiä tulisi parantaa siten, että se voisi ottaa huomioon työpaikkojen erityistarpeet ja työterveyshuollon jatkuvuus.

Suomen työterveyshuollon palvelujärjestelmä on poikkeuksellisen kattava. Ongelmia on kuitenkin todettu muun muassa pientyöpaikoilla, rakennus- ja kuljetusalalla, alihankkijoilla ja epävirallisella sektorilla, omaa työtä tekevien keskuudessa sekä määräaikaisissa työsuhteissa olevien sekä epätyypillisiä töitä tekevien ja työttömien kohdalla. Erityisesti työpaikkojen ja työsuhteitten pirstaloituminen, työsuhteiden epäjatkuvuudet, omaa työtä tekevien ja pienten yritysten määrän kasvu ja työvoiman liikkuvuuden ja kansainvälistymisen kasvu edellyttävät palvelujärjestelmän kehittämistä vastaamaan edellä mainittuja tarpeita.

Suomessa on noin 1080 työterveyshuollon palveluja tuottavaa yksikköä, joissa työskentelee noin 5000 henkilöä. Työterveyshuollossa työskentelee noin 1800 lääkäriä, noin 2000 työterveyshoitajaa, noin 475 fysioterapeuttia ja noin 155 psykologia sekä muita asiantuntijoita ja avustavaa henkilökuntaa. Henkilövuosina tämä on noin 2500 henkilötyövuotta. Työterveyshuollon henkilöstövoimavarat ovat kuitenkin jakautuneet epätasaisesti työpaikkojen tarpeiden ja työterveyshuollon tuottajavaihtoehtojen välillä. Esimerkiksi työterveyshuollon henkilöasiakkaista 28 % saa palvelut yritysten omilta työterveysasemilta, mutta 44 % työterveyshuollon kustannuksista aiheutuu näiden yksiköiden toiminnasta. Vastaavasti terveyskeskuksista palvelut saa 40 % henkilöasiakkaista, mutta vain 13 % kustannuksista aiheutuu terveyskeskusten järjestämästä työterveyshuollosta. Kustannusten jakaantumiseen eri palveluntuottajien kesken vaikuttaa palvelujen laajuuden vaihtelu eri palvelujen tuotantovaihtoehtoissa. Sairaanhoidtoa sisältyy terveyskeskusten järjestämään työterveyshuoltoon harvemmin kuin muissa palvelujen tuotantovaihtoehtoissa.

Teollisuuspaikkakunnilla ja suurissa kaupungeissa valtaosan työterveyspalveluista tuottavat yritysten omat työterveysasemat ja lääkärikeskukset. Haja-asutusalueilla sitä vastoin terveyskeskukset vastaavat pääosin työterveyspalvelujen tuottamisesta. Terveyskeskukset vastaavat

myös suurimalta osin palvelujen tuottamisesta pienyrityksille ja yksinäisyrittäjille maatalousyrittäjät mukaan lukien.

Työterveyshuollossa toimivan henkilöstön koulutuksessa ja pätevyudessa työterveyshuollon tehtäviin on määrällisiä vajauksia. Laadukkaiden työterveyshuollon palvelujen turvaamiseksi tulisi päätoimisesti työterveyshuollossa toimivilla terveydenhuollon ammattihenkilöillä olla erikoiskoulutus ja muilla riittävät perustiedot työterveyshuollosta. Viime vuosina on lisäksi kiinnitetty huomiota työterveyshuollon moniammatilliseen toimintatapaan.

Työterveyshuollon painopisteen siirtyminen entistä enemmän ehkäisevään suuntaan ja koko työuran kestäväan terveyden ja työkyvyn seurantaan saattaa tulevina vuosina lisätä työterveyshuollon voimavarojen tarvetta. Samaan suuntaan vaikuttavat työsuhteiden lyhyys, uusien työelämäriskien ja kuormitustekijöiden selvittäminen ja yritysten pieni koko. Tätä piti muotoilla.

Työterveyshuollon tehtävien ja sisällön kehitys

Työterveyshuollon tehtäviä ja sisältöä koskevien kehittämissuunnitelmien toteutuminen on ollut jonkin verran vaihtelevaa. Työpaikkaselvityksissä on nähty edelleen puutteita varsinkin pientyöpaikkojen osalta, vaikka ne yleisesti ovatkin kehittyneet. Työolojen suunnitteluun ei ole päästy tarvittavassa määrin työterveyshuollon toimesta vaikuttamaan. Työterveyshuollon tulee osallistua entistä enemmän erilaisten työhön liittyvien kuormitustekijöiden ja työorganisaatiota koskevien kysymysten selvittelyyn ja ratkaisuihin. Työn kuormitustekijöiden, työolojen ja työperäisten riskien arviointimenetelmiä tulee niinkään kehittää. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan tehtyyn työpaikkaselvitykseen kuuluu useita eri vaiheita ja selvityksen tavoite, kohteet sekä käytettävät menetelmät ja toimintatavat vaihtelevat työpaikkakohtaisten tarpeiden mukaan. Terveystarkastusten merkitys ja käyttöalueet ovat myös kehittymässä entistä enemmän palvelemaan työntekijöiden terveydentilan seurantaan läpi työuran eri vaiheiden. Niiden ja muiden asiakas-kontaktien avulla arvioidaan minkälaista terveydentilää tukea työntekijät tarvitsevat ja miten tarvittava tuki voidaan toteuttaa ja ovatko eri toimenpiteet riittäviä suhteessa työhön ja sen vaatimuksiin, työssä tapahtuviin muutoksiin ja yksilön terveydentilään ja hyvinvointiin. Työntekijöiden toimintakyvyn ja työkyvyn arviointi on oleellinen osa työterveyshuoltoa, ja sen tulisi jatkua koko työelämän ajan työterveyshuollon eri toimenpiteiden yhteydessä. Työterveyshuollon tietojen antamisen sekä neuvonnan ja ohjauksen merkitys on myös muuttumassa. Sen tulisi suuntautua sekä työntekijöihin että työnantajiin. Sen avulla voidaan parantaa työpaikan yhteistyötä ja aikaisempaa paremmin lisätä ja tukea työntekijöiden mahdollisuuksia parantaa oman työympäristönsä ja työnsä terveellisyttä ja turvallisuutta sekä terveyden edellytysten parantamista.

Selvitystietojen mukaan työterveyshuolto on ollut aktiivinen osapuoli työkykyä ylläpitävien toimintojen käynnistämässä ja toteuttamisessa ja tämä alue on voimakkaasti kehittymässä. Työpaikkojen työkyvyn ylläpitämisen tulisi olla luonteeltaan prosessinomaista ja jatkuvaa työn kehittämistä, jossa työolojen, työyhteisön ja työpaikalla työskentelevien tilannetta arvioidaan, tehdään kehittämissuunnitelmia, jotka toteutetaan ja joiden tuloksia seurataan. Työkyvyn ylläpitäminen edellyttää yritysten ja työssäkäyvien sitoutumista ja työkyky-näkökulman sisäistämistä osana työpaikkojen tavanomaista toimintaa. Työterveyshuolloilta se edellyttää muun muassa sitä, että arvioidaan työterveyshuollon eri keinoin minkälaista terveyden ja työkyvyn edistämistä sekä yksilöt että työyhteisöt tarvitsevat. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu myös kerätä monipuolisesti yksilön, työhön, työympäristöön ja työyhteisöön kohdistuvien menetelmien avulla tietoja, joilla on merkitystä työkyvyn turvaamisen ja edistämisen kannalta. Tietojen kerääminen

ja käsittely tulisi tapahtua niin, että niiden avulla voidaan ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin sekä yksilö- että työyhteisötasolla.

Kokonaisuutena työterveyshuollon toimintatapa- ja menetelmät ovat kehittyneet ja muuttumassa merkittävästi: aiemmin työterveyshuoltoa pidettiin sarjana erillisiä toimenpiteitä, joilla on pyritty vastaamaan tunnistettuihin tarpeisiin usein riskitekijä- tai ongelmalähtöisesti. Kehitystyön tuloksena työterveyshuolto toimii entistä yleisemmin kokonaisvaltaisesti ja työpaikkojen yhteistoimintaa korostavalla tavalla. Toimintatapa perustuu työterveyshuollon tarpeen arviointiin ja jatkuu toiminnan suunnitteluun ja erilaisten toimenpiteiden toteutuksen kautta vaikutusten aikaansaamiseen, niiden dokumentointiin ja arviointiin. Erona aiempaan riskitekijä- ja toimenpidesuuntautuneeseen lähestymistapaan on ennen muuta siinä, että yksittäisten toimenpiteiden suorittamisen sijasta työterveyshuollon tuloksellisuutta voidaan arvioida sen aikaansaamien vaikutusten perusteella. Työterveyshuollon toimintamalli ja sen kehittäminen vastaa myös kansainvälisten laatujärjestelmien periaatteita.

Vuonna 1997 julkaistu Hyvä työterveyshuoltokäytäntö-opas on otettu käyttöön ja se tuo tukea useisiin edellä mainittuihin toimintoihin ja sen pohjalta voidaan kehitystä jatkaa yksityiskohtaisempien sisältökysymysten osalta. Työterveyshuollon käyttöön on viime vuosina laadittu useita hyvään käytäntöön ohjaavia erityiskysymyksiä käsitteleviä oppaita tai toimintaohjeita. Tällaisten hyvän käytännön oppaiden tuottamista tulee edelleen kehittää.

Työterveyshuollon yhteistyö

Työterveyshuollon yhteistyötarpeet kehittyvät sitä monipuolisemmiksi mitä enemmän työterveyshuollon sisältö ja menetelmät monipuolistuvat. Työterveyshuollon yhteistyötahoja on sekä työpaikan sisällä että sen ulkopuolella. Käytännön vaikuttavuuden aikaansaamiseksi yhteistyö yritysjohdon, esimiesten, työpaikan osapuolten ja työsuojelutoimikunnan sekä työsuojeluviranomaisten kanssa on välttämätöntä. Työolojen jatkuvan kehittämisen ja työyhteisöjen näkökulmasta sekä terveyden ja työkyvyn edistämisen kannalta tuloksellinen työterveyshuolto ei voisi siten rakentua pelkästään asiantuntijuuden ja asiantuntijapalveluiden varaan, vaan edellyttää hyvää yhteistyötä ja työpaikan eri tahojen ja työntekijöiden osallistumista työterveyshuollon suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan. Tämän takia työterveyshuollon tavoitteiden toteuttaminen perustuukin ennen muuta osallistuvaan ja yhteistoiminnalliseen toimintatapaan, johon yhdistetään tarpeellinen asiantuntijatieto ja -kokemus.

Perusterveydenhuoltojärjestelmää täydentävänä palvelujärjestelmänä työterveyshuolto on usein ensimmäinen porrass ammattitauti- ja työperäisten sairauksien saumattomassa palveluketjussa. Työkykyä ylläpitävät toimet ja esimerkiksi työolojen sopeuttaminen vajaakuntoisten tarpeisiin edellyttää hyvää työpaikan sisäistä yhteistyötä, jotta toimivat ratkaisut voidaan ottaa käyttöön viivytyksettä ja mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla. Lisäksi tarvitaan hyvää ja aktiivista yhteistyötä työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutus- ja sosiaalivakuutusjärjestelmän kanssa muun muassa toimeentuloturvaan ja työpaikan ulkopuolelta tarvittavaan työkyvyn tukeen liittyen. Yhteistyötä saatetaan myös tarvita muun muassa ympäristö- ja koulutusviranomaisten kanssa. Suurempien yritysten työterveyshuoltoa toteutetaan myös kansainvälisissä ympäristöissä, joka edellyttää kansainvälistä yhteistyötä.

Tutkimus ja kehitystyö

Vaikka työhön liittyvistä terveysriskeistä ja niiden torjunnasta on olemassa laajalti luotettavaa tutkimustietoa, työelämän nopea muutos ja lukuisat uudet riskit, ongelmat ja kehittämistarpeet edellyttävät työterveyshuollon kehittämisen tueksi monipuolista tutkimustoimintaa. Kehittämislinjoiden arvioinnissa työterveyshuollon tutkimuksen katsottiin kehittyneen kiitettävästi erityisesti työterveyshuollon palvelujärjestelmän sekä arviointi- ja kehittämistutkimuksen osalta ja muun muassa työ-terveyshuollon taloudellisen tutkimuksen osalta. Sen sijaan tutkimus on ollut vähemmän systemaattista työterveyshuollon käytännön menetelmien arvioinnissa ja kehittämisessä, työterveyshuollon uusien ongelma-alueiden tunnistamisessa ja näiden alueiden menetelmäkehittämisessä ja työterveyshuollon terveydellisen vaikuttavuuden osoittamisessa. Nämä alueet edellyttävät monitieteistä tutkimusotetta. Kehittämislinjoiden arvioinnissa useita menetelmiin ja työterveyshuollon sisältökysymyksiin kohdistuvia tutkimusalueita nimettiin kehittämistarpeiksi ja tutkimustulosten hyödynnettävyyden parantamista korostettiin. Edellä mainittujen tutkimusalueiden tunnistaminen edellyttää laaja-alaista yhteistyötä ja ennakoivaa tutkimusotetta.

Työterveyshuollon tieto- ja seurantajärjestelmät

Työterveyshuollon toiminnan pohjaksi tarvitaan tietoa työn ja terveyden välisestä suhteesta, työelämän yleisistä kehityssuunnista, työn ja työympäristön kehittymisestä, työyhteisöistä ja psykososiaalisista työoloista sekä työntekijöiden terveydestä toimiala- ja ammattiryhmäkohtaisesti. Tätä varten käynnistettiin toimenpiteet, joiden avulla on mahdollista tuottaa aikaisempaa tehokkaammin selvitys-, seuranta-, arviointi- ja palvelutietoa sekä myös työterveyshuollon vaikutuksia koskevaa tietoa. Tätä tietoa tarvitaan runsaasti työpaikoille lain edellyttämän neuvonnan ja ohjauksen tarpeisiin. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön toimesta käynnistettiin työterveyshuollon sisäisiä tiedonhallintajärjestelmiä koskeva kehitystoiminta 1990-luvun puolivälissä sekä Työterveyslaitoksen useita tietopalveluhankkeita palvelemaan työterveyshuoltoyksiköiden ja yritysten tarpeita.

Työterveyshuollon valtakunnallinen seuranta on kehittynyt 1990-luvulla Kansaneläkelaitoksen ylläpitämän työterveyshuollon kustannusten korvausanomuksiin perustuvan tilastoinnin, "Työterveyshuolto Suomessa" -katsauksen, "Työ ja terveys Suomessa" -katsauksen sekä "Tykybarometrin" myötä. Tiedon luotettavuus ja relevanssi sekä se, että tieto on käyttäjien tarvitsemassa muodossa, on tärkeää. Keskeisiä käyttäjätahoja ovat työterveyshuolto, työsuojelu, yritysjohto ja hallinto.

Työterveyshuollon rahoitus ja korvaukset

Työterveyshuollon rahoitus perustuu työnantajan kustannusvastuuseen järjestämistään palveluista. Työterveyshuoltolainsäädännön perusteella työnantajilla on oikeus saada korvausta palvelujen järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista. Korvausta maksetaan sairausvakuutusrahastosta. Sairausvakuutuslain 32 §:ssä säädetään, että työnantajan on suoritettava työnantajan sairausvakuutus- ja työterveyshuoltomaksu niin kuin siitä säädetään sosiaaliturvamaksusta annetussa laissa. Korvausten on katsottu olevan luonteeltaan sosiaalipoliittista tukea, jolla tuetaan ja edistetään työkäisen väestön terveyttä ja hyvinvointia sekä edistetään tasa-arvoisuutta työelämässä ja terveyspalvelujen käyttäjinä.

Vuonna 1995 sairausvakuutuslakia muutettiin siten, että lain 29 §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolain 2 §:ssä työnantajan velvollisuudeksi säädetyn tai

määrätyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka I). Jos työnantaja on järjestänyt työntekijöilleen sairaanhoitoa tai muuta terveydenhuoltoa, on työnantajalla oikeus saada korvausta tästä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka II). Sairausvakuutuslain 29 a §:n mukaan korvausta maksetaan korvausluokittain 50 % hyväksyttävistä kustannuksista, kuitenkin enintään työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Korvausperusteet määritellään valtioneuvoston päätöksessä 951/1994.

Yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on oikeus saada korvausta itselleen järjestämänsä työterveyshuollon kustannuksista. Heille maksetaan 50 % korvausta työterveyshuollon (korvausluokka I) kustannuksista enintään yrittäjäkohtaiseen laskennalliseen enimmäismäärään saakka.

Korvaustietojen mukaan 1990-luvun työterveyshuollon piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus palkansaaajana toimivasta työvoimasta on ollut noin 80 prosentin tasolla. Vuonna 1998 työterveyshuollon piirissä oli noin 1,5 miljoonaa työntekijää. Tuolloin työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat noin 1,5 miljardia markkaa, keskimäärin 954 markkaa työntekijää kohti ja korvauksia maksettiin noin 655 miljoonaa markkaa. Vuoden 1995 korvausuudistuksen jälkeen korvauksista on kohdentunut noin 40 prosenttia ehkäisevään toimintaan. Työterveyshuollon kustannusten osuus terveydenhuollon kokonaismenojen rahoituksesta on pysynyt vakaana 1990-luvun ajan.

Työterveyshuollon kustannukset ovat vuosien kuluessa pysyneet hyvin hallinnassa eikä niiden kehityksessä ole tapahtunut äkillisiä muutoksia. Kustannuksia voidaan pitää kohtuullisina otettaessa huomioon työterveyshuollon palvelujen sisältö ja kattavuus. Sairausvakuutusvaroista maksettava korvaus työnantajalle toimii taloudellisena kannusteena ja osaltaan ohjauksena korvausperusteiden kautta. Korvausperusteiden avulla tuetaan työpaikkakohtaiseen tarpeeseen perustuvan työterveyshuoltotoiminnan toteutumista.

Eettiset periaatteet

Työterveyshuollossa noudatetaan samoja eettisiä periaatteita kuin muussakin terveydenhuollossa. Toimiessaan yksilötasolla terveydenhuollon ammattihenkilönä ja toisaalta kiinteässä yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden kanssa työterveyshuoltoon kohdistuu sen laatuista erityisiä eettisiä vaatimuksia, jotka työterveyshenkilöstön on tärkeää tunnistaa.

Huomioon otettavia eettisiä asioita saattaa liittyä perustuslain säätämiin perusoikeuksiin, henkilötietolain määrittämän tietosuojan sekä julkisuuslainsäädännön määrittelemään asiakirjojen ja viranomaistoiminnan julkisuuteen. Edellä mainittujen asioiden perusteista säädetään perustuslain 6 §:ssä ja potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa. Toiminnan eettisiä perusteita pyritään selkiyttämään lailla yksityisyyden suojasta työelämässä, josta on annettu lakiesitys eduskunnalle (HE 75/2000).

Hyvän työterveyshuollon käytännön ja yleisiin eettisiin periaatteisiin kuuluu hyvän ammattikäytännön noudattaminen, työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä erityisesti työstä johtuvien terveysvarojen ehkäisy, työterveyshuollon toimenpiteisiin mahdollisesti liittyvien riskien ennakoiminen niin, ettei niillä aiheuteta haittaa työntekijän terveydelle eikä kielteisiä vaikutuksia hänen asemalleen työpaikassa tai työyhteisössä, yksilön oikeuksien ja

ihmisarvon kunnioittaminen, riippumattomuus ja puolueettomuus sekä tietojen luottamuksellisuuden säilyttäminen.

Eettisistä periaatteista ovat antaneet suosituksia muun muassa Maailman lääkäriliitto, International Commission on Occupational Health, Euroopan neuvosto sekä Kansainvälinen työjärjestö ILO. Edellämainittujen kansainvälisten suositusten kanssa yhdensuuntaisia ovat kotimaisten terveydenhuollon ammattihenkilöiden yhdistysten jäsenilleen antamat eettiset suositukset. Edellä mainitut on otettu huomioon lakiehdotusta valmisteltaessa.

Työelämän kansainvälistyminen

Suomi on ollut ja tulee olemaan kaupallisesti, aineellisesti ja sivistyksellisesti riippuvainen kansainvälisistä virikkeistä. Talous- ja tuotantoelämän kansainvälistymisvauhti on kiihtynyt johtuen 1980-luvun jälkipuoliskolta rahamarkkinoiden vapautumisen jälkeen. Suomen liittyminen EU:n jäseneksi edellyttää suomalaisen työ- ja tuotantoelämän kansainvälisen kilpailukyvyn niin tuotavuuden, tuotantokustannusten, laadun kuin toimitusvarmuudenkin jatkuvaa ylläpitämistä ja kehittämistä. Kilpailukyvyn varmistamiseksi vientiyrietykset ovat fuusioituneet suuremmiksi yhtymiksi saavuttaakseen kansainvälisessä toiminnassa tarvittavan kriittisen koon. Toisaalta kansallisella tasolla on joustavuuden lisäämiseksi ja kannattavuuden parantamiseksi toteutettu runsaasti toimintojen ulkoistamista ja pilkkoutumista pienemmiksi yksiköiksi ja toimintojen saneeraamista.

Suomalaisen työelämän kuten muunkin yhteiskuntaelämän tulee olla mukana kansainvälisessä kehityksessä. Oikealla tavalla toteutunut kehitys hyödyttää molempia osapuolia.

Kansainvälistymisen vaikutukset maamme työelämään näkyvät kilpailu-, laatu- ja tuottavuushaasteina, esimerkiksi välittömästi työpaikkojen määrällisenä lisäyksenä tai työvoiman massiivisena muuttoliikkeenä. Lyhyellä aikavälillä jotkut toimialat ja ammatit saattavat kärsiä tuotannon siirtymisestä ulkomaille. Pidemmällä aikavälillä kansainvälistyminen on tuotantoa monipuolistava ja työelämää stimuloiva tekijä. Odotettavissa oleva työvoimapula saattaa aiheuttaa paineita varsinkin koulutetun työvoiman maahantuontiin.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Työterveyshuoltolain uudistamisen tavoitteena on vahvistaa työterveyshuollon toimintaa työn ja työympäristön ja työyhteisön terveellisyyden ja turvallisuuden kehittämisessä sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä. Esityksellä painotettaisiin työterveyshuollon roolia osaamiseen liittyvien asioiden hoitamisessa kuten työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamisessa. Esityksellä vahvistettaisiin työterveyshuollon pitkäjänteistä läpi työuran eri vaiheisiin liittyvää toimintatapaa.

Työterveyshuollolta odotetaan valmiuksia auttaa työpaikkoja, työyhteisöjä ja yksittäisiä työntekijöitä työelämän monissa tilanteissa. Työterveyshuoltolain riskilähtöisestä työolosuhteisiin kohdistuvasta toiminnasta on työterveyshuollon tarve siirtynyt työpaikoilla terveyden ja työkyvyn edistämiseen. Tämä asettaa työterveyshuollon palvelujärjestelmälle haasteita, joihin työterveyshuollolla on kehityspotentiaalia. Muun muassa työpaikkaselvitysten tekemiseen ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamiseen on kehitetty toimintamalleja ja menetel-

miä, ja tässä kehitystyössä ovat työterveyshuollon henkilöstö ja palvelujen tuottajat olleet mukana.

Työterveyshuollon toimintamallien kehittämiseen antoi sysäyksen kehittämislinjoissa esitetty toimintapolitiikka ja sen toteuttaminen, korvausuudistuksen yhteydessä mahdollistetut työterveyshuollon kokeilut ja kehittämistyö sekä työterveyshuollon työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen liittynyt konsensuspolitiikka seminaareineen. Olennaista toimintamallien kehittämisessä on ollut työterveyshuollon aktiivinen ote ja työpaikkojen kokema tarve hyödyntää työterveyshuollon palveluja. Haasteet ja odotukset työterveyshenkilöstön valmiuksista ovat laajentuneet työelämän muutosten myötä. Työtekijöiden työssä jaksamisen tukeminen ja työkykyä ylläpitävä toiminta ovat alueita, joihin myös työterveyshuollon keinoin voidaan vaikuttaa. Työterveyshuollon henkilöstöllä tulisi olla uusiin haasteisiin ammatilliset valmiudet, joita voidaan lisätä myös kehittämällä toimintamalleja muuttuviin tarpeisiin.

Työterveyshuollon palvelujärjestelmältä odotetaan tehokasta ja vaikuttavaa toimintatapaa, joka pystyy ottamaan huomioon työpaikkakohtaiset muutokset ja tarpeet. Erityisesti työpaikkojen ja työsuhteidenkin pirstaloituminen, määrä - ja osa-aikaiset työsuhteet, työvoiman liikkuvuus ja kansainvälistyminen, pienten työpaikkojen määrän kasvu sekä omaa työtään tekevien ja yrittäjien halu järjestää työterveyshuolto edellyttävät työterveyshuollon palvelujärjestelmän kehittämistä siten, että se pystyy vastaamaan edellä mainituista syntyneisiin tarpeisiin.

Lailla säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto. Laissa määriteltäisiin yleisellä tasolla työterveyshuolto sen selkeyttämiseksi, mihin kokonaisuuteen muut ehdotetut määritelmät liittyvät. Lailla tarkennettaisiin työnantajan velvoitteita ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden käytöstä työn terveellisyyden ja turvallisuuden sekä työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvissä asioissa työpaikalla. Laissa säädettäisiin nykyistä tarkemmin työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyydestä toiminnan laadun ja tuloksellisuuden kehittämiseksi. Edelleen työterveyshuollon palveluista tulisi sopia kirjallisesti jolloin nykyisen sopimuskäytännön aiheuttamat epäselvyydet voitaisiin poistaa. Palvelujen tuottamistavat säilyisivät lakiehdotuksen mukaan ennallaan eli työnantajat voisivat edelleen hankkia palvelut ulkopuolelta tai järjestää ne itse. Työnantajan velvollisuudesta yhteistoiminnan järjestämisestä säädettäisiin nykyistä tarkemmin. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan olisi oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi.

Lailla painotettaisiin työterveyshuollon suunnitelmallisuutta. Työterveyshuollon sisällössä painotettaisiin työpaikan tarpeista lähtevää prosessinomaisesti työn, työolosuhteiden ja turvallisuuden selvittämistä ja tähän perustuvien toimenpiteiden toteuttamista työntekijöiden terveyden, työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Työterveyshuollon selvitysten perusteella tulisi antaa tietoja, neuvoja ja ohjausta sekä järjestää yhteistyö sekä työpaikan sisällä että ulospäin. Työterveyshuoltolaissa säädettäisiin kuinka työterveyshuolto omalta osaltaan suunnittelee ja toteuttaa työkykyä ylläpitävää toimintaa työpaikoilla. Lailla säädettäisiin tietojen käsittelystä ja eri osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista uudistuneen perustuslain ja henkilötietolain edellyttämällä tavalla.

Ehdotukseen sisältyy esitys työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta, jolla turvattaisiin työsuojelutarkastuksen oikeus saada tarpeelliset tiedot työterveyshuollon asianmukaisen järjestämisen toteamiseksi.

4. Esityksen vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

Työnantajilla on työterveyshuollon kustannusvastuu. Työterveyshuoltolain mukaisen toiminnan kustannuksia rahoitetaan sairausvakuutuslakiin perustuvalla korvausjärjestelmällä, joka tältä osin rahoitetaan työnantajilta perittävillä sairausvakuutus- ja työterveyshuoltomaksuilla. Sen tavoitteena on tukea työnantajien palveluksessaan olevien työntekijöiden työterveyshuollon järjestämistä siten, että työterveyshuoltolain mukainen toiminta toteutuisi työnantajan taloudellisesta asemasta riippumatta. Korvausjärjestelmän avulla pyritään vaikuttamaan työpaikan tarpeista lähtevään, ehkäisevään työterveyshuoltoon, työntekijöiden työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon sekä työterveyshuollon palvelujen ja voimavarojen tehokkaaseen ja tulokselliseen käyttöön. Myös yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien itselleen järjestämää työterveyshuoltoa tuetaan vastaavalla tavoin. Korvausjärjestelmä tukee keskeisesti työterveyshuollon voimavarojen suuntautumista ja toiminnan toteutusta työterveyshuollon tavoitteiden ja työelämän tarpeiden mukaan.

Sairausvakuutuslain 29 §:n mukaisten korvaustietojen mukaan työnantajille aiheutui vuonna 1998 järjestetyistä työterveyshuoltopalveluista noin 1,5 miljardin markan kustannukset, joista Kansaneläkelaitos on maksanut korvauksia yhteensä 655 miljoonaa markkaa. Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien sairausvakuutuslain 29 §:n mukaiset työterveyshuollon korvaukset vuodelta 1999 olivat noin viisi miljoonaa markkaa. Työterveyshuollon korvausmenojen vuotuisen kehitykseen vaikutti 1990-luvun alkupuolen yleinen taloudellinen laskusuhdanne, jolloin muun muassa työterveyshuollon palveluiden piiriin kuuluneiden työntekijöiden ja samalla korvausten määrä väheni. Työllisyyden parantuminen ja siitä johtunut työllisten määrän lisääntyminen, työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostuminen ja muun muassa terveyskeskuksissa järjestettyyn työterveyshuoltoon liittyvien, työnantajien kustantamien sairaanhoitopalveluiden lisääntyminen on vaikuttanut korvausmenojen yleistä kustannuskehitystä voimakkaampaan kasvuun 1990-luvun loppuvuosina.

Työterveyshuollon korvaukset määräytyvät erikseen ehkäisevästä, korvausluokka I:n mukaisesta toiminnasta ja erikseen sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollosta eli korvausluokka II:n mukaisesta toiminnasta. Vuodelta 1998 nämä korvaukset olivat 261 milj. markkaa (luokka I) ja 394 milj. markkaa (luokka II) edellä mainitusta 655 milj. markan kokonaissummasta. Ehkäisevän toiminnan piiriin kuului 1,5 miljoonaa työntekijää ja työntekijäkohtainen kustannus oli keskimäärin 375 markkaa. Sairaanhoidon sekä muuhun terveydenhuollon piiriin kuului 1,3 miljoonaa työntekijää ja työntekijäkohtainen kustannus oli keskimäärin 685 markkaa. Työterveyshuollon korvaustietojen mukaan keskimääräinen kustannustaso alittui vuonna 1998 noin 58 %:lla ehkäisevän toiminnan piiriin kuuluvista työntekijöistä ja noin 55 %:lla sairaanhoidon piiriin kuuluvista työntekijöistä.

Työterveyshuoltolain uudistuksen tavoitteena on suunnata työterveyshuollon toimenpiteitä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä tukevaan ja edistävään suuntaan. Tavoitteena on lisäksi edistää työn ja työolosuhteiden terveellisyttä ja turvallisuutta. Lain uudistuksesta johtuvat muutokset ovat ensisijaisesti toiminnallisia, palvelujen järjestämiseen ja tuotantoon kohdistuvia. Työterveyshuollon resursseja on tarkoitus kohdentaa nykyistä enemmän työolosuhteiden selvittämiseen ja muuhun työpaikoilla tapahtuvaan toimintaan. Toiminnan tulisi laajentua sinne, missä sitä ei aikaisemmin ole ollut. Ts. toimintaa tulisi lisätä niillä työpaikoilla, joissa sitä on tähän mennessä toteutettu vähäisessä määrin. Lisäksi toiminta tulisi ulottua myös sellaisille työpaikoille, jois-

sa sitä ei tällä hetkellä toteuteta lainkaan. Tästä aiheutuisi korvausjärjestelmälle lisäkustannuksia, koska lisääntyvä toiminta edellyttää osittain uusien resurssien saantia palvelujärjestelmään. Osa lisäresurssitarpeesta on täytettävissä nykyisistä resursseista toiminnan tehostumisen ja uudelleen kohdentamisen myötä. Esimerkiksi työterveyshuollon tietojärjestelmien lisääntyvä käyttöönotto mahdollistaa työpanoksen suuntaamista entistä enemmän varsinaiseen työterveyshuoltotyöhön ja parantaa samalla työterveyshuoltotoiminnan suunnittelun ja seurannan mahdollisuuksia. Lisääntyvä sähköinen tiedonsiirto ja työterveyshuollon toimijoiden yhteistyö parantaa moniammatillisuutta sekä tehostaa myös muutoin työterveyshuollon resurssien käyttöä.

Lakiuudistuksesta johtuvien taloudellisten vaikutusten tarkka arviointi ei ole mahdollista, koska tiedetään, että työterveyshuollossa tapahtuu jatkuvaa toiminnan ja sisällön kehitystä nykylässäädännönkin perusteella. Uuden työterveyshuoltolain tarkoituksena on tehostaa erityisesti ehkäisevän työterveyshuollon toteutusta uusin ja osittain entisinkin toimintamallein. Toiminnan uudelleen kohdentamisen lisäksi todennäköisesti tarvitaan lisää toteuttajia työterveyshuollon perustiimiin, työterveyshuollon ammattihenkilöinä toimiviksi lääkäreiksi ja terveydenhoitajiksi. Työterveyshuollon asiantuntijapalveluiden käyttö lisääntynee ja työ- ja toimintakyvyn sekä kuntoutustarpeen selvittäminen lisäänee jonkin verran työterveyspalveluiden tarvetta ja käyttöä. Työterveyshuollon kattavuuden odotetaan parantuvan sekä pienyritysten palveluksessa olevien työntekijöiden että yrittäjien osalta. Kustannusarvio perustuu siihen olettamukseen, että ehkäisevä toiminta lisääntyisi vastaamaan nykyistä keskimääräistä työterveyshuollon tasoa myös niillä työpaikoilla, joissa työterveyshuollon toiminta on vähäistä. Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon osalta laki ei aseta työnantajille uusia velvoitteita. Näillä perusteilla arvioiden työterveyshuollosta työnantajalle aiheutuvat kustannukset lisääntyisivät vuositasolla noin 200 miljoonaa markkaa ja niistä sairausvakuutuslain perusteella maksettavien korvausten määrä 100 miljoonaa markkaa.

Työterveyshuoltolain uudistaminen esitetyllä tavalla merkitsee kansanterveyslaissa terveyskeskuksille säädettyjen työterveyshuoltovelvoitteiden olennaista kasvua. Kasvua lisää työterveyshuollon sisällön laajentuminen, työterveyshuollon kattavuuteen tähtäävät toimet ja työterveyshuollossa toimivalle henkilöstölle asetettavat lisäkoulutusvaatimukset. Edellä mainituista syistä aiheutuvien kustannusten kattamista ja jakautumista tulee myös selvittää.

Kansaneläkelaitoksen vuoden 1998 tilaston mukaan terveyskeskukset tuottivat pientyöpaikkojen työterveyshuoltopalveluista noin 32 %. Kansaneläkelaitos on arvioinut kustannusten kasvuksi 200 miljoonaa markkaa. Kustannusten kasvu on laskettu vain pientyöpaikkojen työterveyshuollon kattavuuden kasvuna 80 %:sta 90 %:iin. Tämän mukaan terveyskeskusten bruttokustannukset nousevat noin 64 miljoonalla markalla. Tämän lisäksi saattaa työterveyshuoltopalveluiden kysyntä lisääntyä yrittäjien ja maatalousyrittäjien liittyessä työterveyshuoltopalveluiden käyttäjiksi. Erityisesti maatalousyrittäjiä on liittynyt työterveyshuoltopalveluiden käyttäjiksi vuonna 1999 voimaan tulleen tapaturmavakuutuslain 17 §:n muutoksen johdosta. Siten terveyskeskuksen kustannukset nousevat arviolta 70 miljoonalla markalla. Voimassaolevan sosiaali- ja terveydenhuollon valtiosuoslain 18 §:n nojalla valtiosuus kustannusten kasvusta on 24,2 % eli 17 miljoonaa markkaa.

Työympäristön laadulla sekä työntekijöiden työkyvyllä ja ammattitaidolla on merkitystä työnantajan taloudelle. Hyvin toteutettu työolojen kehittäminen voi parantaa merkittävästi työnantajan toimintaedellytyksiä. Työkykyä edistävän toiminnan positiiviset liiketaloudelliset vaikutukset ovat seurausta muun muassa sairauspoissaolojen vähentymisestä, työn tuottavuuden lisääntymi-

sestä ja tapaturmakustannusten vähentymisestä. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että tykytoimenpiteisiin sijoitetut varat tuottavat moninkertaisesti siihen suunnatut panostukset.

Myös kansantalouden kannalta tarkasteltuna työterveyshuollolla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla näyttäisi olevan selkeä positiivinen vaikutus. Työkyvyttömyyseläkkeet ja tuottavuusmenetykset muodostavat alentuneen työkyvyn suurimmat kansantaloudelliset menetykset. Tutkimusten mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on ollut vaikutusta eläkkeelle siirtymisen määrään 1990-luvulla, jolloin työkyvyttömyyseläkkeiden suhteellinen määrä on selvästi vähentynyt. Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus yli 50 työntekijän yrityksissä on laskenut 5 %:sta vuonna 1994 3,4 %:iin vuonna 1998. Lisäksi on arvioitu, että työperäisten sairauksien ja tapaturmien kustannukset ovat laskeneet vuodesta 1992 vuoteen 1996 4 %:sta (noin 18 mrd. mk) 3 %:iin (noin 15 mrd. mk) bruttokansantuotteesta. Syntyneitä kustannussäästöjä voidaan verrata esimerkiksi vuosittain työterveyshuoltoon käytettyyn rahamäärään, joka oli vuonna 1998 noin 1,5 mrd. mk, josta yritysten omarahoitusta oli noin puolet.

Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esityksellä ei ole välittömiä vaikutuksia työterveyshuollon organisaatioon, mutta työterveyshuoltovelvoitteiden toteuttaminen lisää työterveyshuoltopalvelujen kysyntää ja mm. kansanterveyslaissa terveyskeskuksille säädettyä toimintaa. Lakiehdotuksen mahdolliset organisaatio- ja henkilöstövaikutukset liittyvät lain sisällölliseen toteuttamiseen ja lain vaikutukseen toiminnan laajuuteen.

Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Lailla parannetaan omalta osaltaan työikäisen väestön terveydenhuoltoa sekä työssään haitallisille terveysvaikutuksille altistuvien asemaa. Lailla ei ole vaikutusta muiden kansalaisryhmien asemaan.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työterveyshuoltolaki

1 §. *Lain tarkoitus.* Lain tarkoituksena on säätää työterveyshuollosta, jonka työnantaja on velvollinen järjestämään palveluksessaan oleville työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisemiseksi, työn ja työympäristön terveellisyys- ja turvallisuuden, työyhteisön toiminnan sekä työntekijöiden terveyden, työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi työuran eri vaiheissa. Edellä mainituilla työuran eri vaiheissa olevilla työntekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi nuoria työntekijöitä, ikääntyviä työntekijöitä, erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä.

Vaikka palveluiden järjestämisvastuu onkin työnantajalla, tulisi toiminnan tapahtua työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välisenä yhteistyönä.

Puitedirektiivissä 89/391/ETY säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöidensä työterveydestä ja turvallisuudesta. Mainittu direktiivi on pantu Suomessa täytäntöön työturvalli-

suuslailla (299/1958) ja työterveyshuoltolailailla (743/1978) ja niihin myöhemmin tehdyillä muutoksilla sekä niitä täydentävillä alemman asteisilla säädöksillä.

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on varmistaa, että edellä mainittujen työn ja työympäristön turvallisuuden sekä terveellisyyden edistämiseksi toteutettaisiin tarpeelliset toimenpiteet, joiden avulla työssä ilmenevät vaarat poistettaisiin ja työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta suojeltaisiin. Laissa säädettäisiin työnantajan velvollisuuksista, työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamistavoista sekä eri osapuolten velvollisuuksista ja oikeuksista.

Yksi lain keskeisiä tavoitteita on suunnata työterveyshuollon toimenpiteitä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä tukevaan ja edistävään suuntaan keskimääräisen työuran jatkamiseksi työkykyisenä vanhuuseläkeikään.

2 §. *Soveltamisala.*

Pykälän 1 momentin mukaan työterveyshuoltolakia sovellettaisiin työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (299/1958). Soveltamisala vastaisi voimassa olevan työterveyshuoltolain soveltamisalaa. Työterveyshuoltolaissa säädettäisiin siis asiantuntijatoiminnasta, jonka soveltamisalue määräytyisi työturvallisuuslain mukaisesti. Työterveyshuollolla on myös sisällöltään läheinen yhteys työturvallisuuteen. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevän työn sisällöllinen laajuus määräytyisi osittain työturvallisuuslaista aiheutuvien tarpeiden mukaisesti.

Puitedirektiivin 7 artiklassa säädetään tavasta, jolla työnantajan tulee järjestää ja huolehtia suojele- ja ennaltaehkäisevästä toiminnasta, jota Suomessa toteutetaan muun muassa työterveyshuoltolain perusteella. Artiklan mukaan on työnantajan silloin, kun työnantajalle ei ole mahdollista järjestää palveluja oman henkilökunnan toimesta, ostettava palvelut ulkopuoliselta pätevältä palvelujen tuottajalta tai ulkopuoliselta pätevältä henkilöltä. Edellä mainittu puitedirektiivissä tarkoitettu palvelujen järjestämisvelvollisuus koskee kaikkia julkisia ja yksityisiä palvelusuhteita riippumatta työnantajan yhtiömuodosta, palvelusuhdemuodosta ja kestosta työntekijöiden tasavertaisen kohtelun turvaamiseksi.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että työterveyshuoltolakia noudatettaisiin soveltuvin osin yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisessä. Ehdotus vastaa voimassa olevan työterveyshuoltolain 1 §:n 2 momenttia, joten yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä olisi mahdollisuus järjestää itselleen lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ja saada niistä korvausta.

3 §. *Määritelmät.*

Pykälän 1 momentissa määriteltäisiin työterveyshuolto, jota työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat moniammatillisesti toteuttavat työpaikalla. Työterveyshuollon määrittely yleisellä tasolla on tarpeen sen selkeyttämiseksi, mihin kokonaisuuteen muut pykälässä ehdotetut määritelmät liittyvät.

Momentin 2 kohdassa ehdotetaan määriteltäväksi työkykyä ylläpitävä toiminta. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitettaisiin yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin, työyhteisöön ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. Työkykyä

ylläpitävä toiminta on monimuotoista toimintaa, jossa huomioidaan kunkin työpaikan olosuhteet. Työterveyshuollon neuvottelukunta on vuonna 1999 määritellyt työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan siten, että sillä tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Nyt ehdotetulla määritelmällä työkykyä ylläpitävä toiminta määriteltäisiin siltä osin, kuin se kuuluu työterveyshuollon toimintaan.

Työterveyshuollon tehtävä olisi omalta osaltaan toimia työpaikkojen asiantuntijana sekä neuvoa ja opastaa työpaikkoja työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamisessa. Työterveyshuollon tulisi ottaa huomioon ja sisällyttää työkykyä ylläpitävän toiminnan näkökulma omiin toimenpiteisiin ja selvityksiinsä.

Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön toimenpiteiden keskeisiä kohteita olisivat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Lähtökohtana olisi työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen, osallistuminen ja yhteistoiminta sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.

Momentin 3 kohdassa määriteltäisiin työterveyshuollon ammattihenkilön käsite. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä olisivat terveydenhuollon ammattihenkilöt, joilla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä säädetään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetulla lailla (559/1994) ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetulla asetuksella (564/1994).

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden peruskoulutukseen ei aina sisälly riittävästi tietoa työn ja terveyden välisestä vaikutuksesta, jonka vuoksi on tarpeen määritellä ne terveydenhuollon ammattihenkilöt, joilla on edellä mainittu koulutus työterveyshuollon ammattihenkilöiksi. Ammattihenkilöillä olisi edellytykset vastata työterveysyksiköiden perustoiminnasta ja he käyttäisivät tarvittavia asiantuntijoita monitieteisyyden turvaamiseksi. Voimassa olevan lain perusteluissa terveydenhuollon ammattihenkilöillä tarkoitetaan terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin merkittyjä lääkäreitä, terveydenhoitajia ja lääkintävoimistelijointa sekä lisäksi sellaisia sairaanhoitajia, jotka lain voimaantullessa työskentelivät työterveyshuollon tehtävissä ja olivat saaneet työterveyshuoltokoulutusta.

Ehdotuksessa työterveyshuollon ammattihenkilöiksi nimettäisiin vain lääkärit ja terveydenhoitajat, joilla koulutuksensa perusteella on pätevyys työn ja terveyden välisten yhteyksien huomiointiin ja siten mahdollisuus toimia työterveyshuollosta vastaavana ammattihenkilönä. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä psykologit ja fysioterapeutit määriteltäisiin työterveyshuollon asiantuntijoiksi. Muutoksen tarkoitus ei ole vähentää fysioterapeuttien mahdollisuuksia osallistua työterveyshuollon toteuttamiseen oman asiantuntija-alueensa puitteissa. Päinvastoin tavoitteena on korostaa eri asiantuntemusalueiden hyödyntämisen tarvetta ja työterveyshuollon moniammatillisuuden vahvistamista kaikissa olosuhteissa.

Momentin 4 kohdassa määriteltäisiin työterveyshuollon asiantuntija. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö edellyttää eri alojen asiantuntijoiden yhteistyötä ja monitieteistä tietoa työn ja terveyden välisistä suhteista ja niiden hallinnasta. Asiantuntijoiden käyttö työterveyshuollossa perus-

tuisi aina työterveyshuollon ammattihenkilöiden arvioimaan tarpeeseen. Ehdotuksen mukaan työterveyshuollon asiantuntijoita olisivat henkilöt, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta.

Muun vastaavan alan koulutuksen omaaviksi asiantuntijoiksi katsottaisiin maatalouden asiantuntijat, optikot, ravitsemusterapeutit, puheterapeutit sekä liikunnan asiantuntijat. Heidän toimintansa tulisi perustua työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvioon ja toiminnan tulisi tapahtua ammattihenkilön konsultaatiopyyntöön perustuen kohdennettuna toimintana.

Muiden alojen kuin työterveyshuollon erikoislääkärien ja ensiapuopettajien toiminta työterveyshuollossa tulisi tarkemmin määritellä. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden tehtävänä olisi arvioida asiantuntijoiden käytön tarve ja varmistua käytettävien asiantuntijoiden pätevyydestä.

Työterveyshuolto on osa suomalaisen sosiaali- ja terveyspolitiikan toteuttamista. Työterveyshuollolla torjutaan ja ehkäistään työn aiheuttamia haitallisia terveysvaikutuksia, edistetään työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä kehitetään työyhteisöjen toimivuutta. Tämä edellyttää monitieteistä ja moniammatillista toimintatapaa sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksen kehittämistä. Työterveyshuollon toimintayksiköiden pienestä koosta johtuen ei ole mahdollista sijoittaa kaikkia tarvittavia asiantuntijoita jokaiseen työterveyshuoltoyksikköön, vaan heitä käytettäisiin tarpeen mukaan työympäristöön, työyhteisöön ja työntekijöiden terveyteen sekä työ- ja toimintakykyyn kohdistuvien toimintojen asiantuntijoina ammattihenkilöiden tarveharkintaan perustuen.

Momentin 5 kohdassa määriteltäisiin yrittäjä ja muuta omaa työtään tekevä siten, että näitä olisivat yrittäjien eläkelaisissa (468/1969) ja maatalousyrittäjien eläkelaisissa (467/1969) tarkoitettu henkilö. Ehdotettu määritelmä vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä, sillä työterveyshuoltolaisissa tarkoitettu yrittäjästä ja muuta omaa työtään tekevästä säädetään työterveyshuoltolaisissa tarkoitettu yrittäjästä ja muusta omaa työtään tekevästä annetussa asetuksessa (987/1978). Momentissa määritellyillä henkilöillä olisi siten mahdollisuus hankkia työterveyshuollon lakisääteisiä palveluja.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi valtioneuvoston asetuksenantovaltuus työterveyshuollon ammattihenkilöiltä vaadittavasta koulutuksesta ja työterveyshuollon asiantuntijoiden pätevyysvaatimuksista. Asetuksenantovaltuutta ehdotetaan, koska puitedirektiivin mukaan kunkin valtion on vahvistettava palveluyritysten henkilöstöltä tai muilta palveluja tuottavilta henkilöiltä vaadittavat kyvyt ja taidot. Työterveyshuollon ammattihenkilöiltä ja asiantuntijoilta vaadittavasta pätevyydestä ja koulutuksesta olisi tarkoituksenmukaista säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Lain voimaantullessa työterveyshuollossa toimivat ammattihenkilöt ja asiantuntijat säilyttäisivät kelpoisuutensa toimia työterveyshuollossa myös jatkossa.

Vaikka terveydenhuollon ammattihenkilöiden peruskoulutuksen työelämä tietoon liittyvää sisältöä on kehitetty, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ammatillisesta pätevyydestä säädettäisiin tarkemmin annettavassa valtioneuvoston asetuksessa. Tavoitteena on asettaa työterveyslääkäreille vaatimukseksi työterveyshuollon erikoislääkäriin pätevyys tai vähintään esimerkiksi Työterveyslaitoksen neljän viikon kurssi tai yliopiston järjestämä ja viranomaisen hyväksymä jatkokoulutus. Työterveyslaitoksen neljän viikon kurssi vastaa seitsemää opintoviikkoa yliopistokoulutuksessa. Tavoitteena on asettaa työterveyshuollossa toimiville terveydenhoitajille vaatimukseksi Työterveyslaitoksen neljän viikon kurssin suorittaminen, työterve-

yshuollon jatkolinjaterveys- ja oppilaitoksessa tai ammattikorkeakoulussa suoritettujen työterveys- ja oppilaitosten erikoistumisopinnot. Työterveys- ja oppilaitosten ammattihenkilöiden rekrytoitumismahdollisuuksia alalle ei tulisi kuitenkaan heikentää. Pääsääntöisesti yllämainittu pätevytyminen tulisi hankkia kahden vuoden kuluessa työterveys- ja oppilaitosten tehtäviin siirryttäessä. Lyhytaikaisten sijaisuuksien osalta tästä pääsäännöstä voitaisiin poiketa. Uusien säännösten mukaisen pätevytyksen mahdollistamiseksi tulisi varata riittävän pitkä siirtymäkausi. Perusopinnot kehitettäväksi asetettua pätevyyttä vastaavaksi kurssimuotoisesta opetuksesta voitaisiin luopua.

Valtioneuvoston asetuksella säädettäisiin myös työterveys- ja oppilaitosten asiantuntijoiden pätevydestä. Työterveys- ja oppilaitosten asiantuntijoina toimiville fysioterapeuteille ja psykologeille vaatimuksena olisi vastaavan laajuinen lisäkoulutus työterveys- ja oppilaitosten ammattihenkilöille. Muille asiantuntijoille vaatimuksena olisi vähintään yhden viikon pituinen lisäkoulutus. Fysioterapeuttien ja psykologien osalta noudatettaisiin samoja periaatteita kuin ammattihenkilöidenkin osalta pätevytyksen hankkimisessa, mutta muiden asiantuntijoiden osalta yhden viikon lisäkoulutus tulisi olla suoritettu työterveys- ja oppilaitosten asiantuntijana toimittaessa, jollei edellä mainitu koulutus sisällä jo vastaavaa koulutusta.

4 §. Työterveys- ja oppilaitosten järjestäminen.

Lain 4 pykälässä säädettäisiin työterveys- ja oppilaitosten järjestämisestä. Työnantajan tulisi järjestää kustannuksellaan työterveys- ja oppilaitosten ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen työstä ja työolosuhteista johtuvan terveysvaarojen torjumiseksi ja haittojen ehkäisemiseksi, työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Toiminnasta aiheutuvia kustannuksia ei missään olosuhteissa saisi asettaa työntekijöiden rasitukseksi. Ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden käyttö ei poistaisi työnantajan velvollisuutta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kaikissa työhön liittyvissä tilanteissa. Lain säädöksillä voitaisiin määrittää ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyudet, selventää ammattihenkilöiden roolia ja vastuuta omasta ammattitoiminnastaan sekä yhteistyöstä työterveys- ja oppilaitosten toteuttamisessa. Työterveys- ja oppilaitosten järjestämisvelvollisuus on myös voimassa olevassa laissa työnantajalla, joten tältä osin lakiin ei ehdoteta muutoksia. Työterveys- ja oppilaitosten on asiantuntijaorganisaatio, joka toiminnallaan tukisi vaarojen torjuntaa, ehkäisee terveyshaittoja ja tukisi työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn suojelemista ja edistämistä. Työnantajan järjestämisvelvollisuuteen sisältyisi, että työterveys- ja oppilaitosten vastaavilla ammattihenkilöillä ja heidän tarpeelliseksi katsomillaan asiantuntijoilla olisi mahdollisuus tarpeelliseksi katsomassaan määrin perehtyä työpaikan olosuhteisiin.

Työterveys- ja oppilaitosten tulisi järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Ilmauksella ”työjärjestelyt” tarkoitetaan myös erityyppisten työ- ja palvelussuhdemuotojen käyttämiseen, kuten vuokratyöhön, osa-aikatyöhön ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä terveydellisiä vaaroja ja haittoja, jotka tulisi ottaa huomioon työterveys- ja oppilaitosten järjestettäessä tai näiden ns. epätyypillisten palvelusuhteiden lisääntyneellä kyseisellä työpaikalla. Tämän lisäksi ko. ilmauksella tarkoitetaan myös työ- ja lepoaikoihin liittyviä asioita kuten yötyötä, vuorotyötä, ylityötä ja riittäviä lepotaukoja. Työterveys- ja oppilaitosten järjestämisvelvollisuus koskisi kaikkia työpaikkoja, mutta sisällöltään työterveys- ja oppilaitosten toiminnallinen tarve vaihtelee työpaikkojen olosuhteista aiheutuvien tarpeiden mukaisesti. Puitedirektiivin 6 artiklan mukaiset työnantajan velvoitteet on pantu täytäntöön työturvallisuuslailla. Työterveys- ja oppilaitosten lailla säädetään asiantuntijatoiminnasta, joka edistää työpaikan turvallisuuden, terveydensuojelun ja työntekijöiden terveyden ja työkyvyn tukemista.

5 §. Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan tulisi käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaan koskevissa asioissa siinä määrin kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen. Edellä mainitun mukaisesti henkilöresursseja tulisi olla käytössä siinä määrin, että työterveyshuollon moniammatillinen hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen toteuttaminen olisi mahdollista. Voimassa olevan työnantajan velvollisuudeksi säädetystä sekä yrittäjän ja muun omaa työtä tekevän työterveyshuollosta annetun valtioneuvoston päätöksen (950/1994) 4 §:n mukaan työnantajan tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä siinä määrin, kuin hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamiseksi on tarpeen. Ehdotuksessa on haluttu korostaa monitieteistä työterveyshuoltoa, mistä johtuen työnantajalla olisi velvollisuus käyttää paitsi työterveyshuollon ammattihenkilöitä myös työterveyshuollon ammattihenkilöiden tarpeelliseksi katsomia asiantuntijoita työterveyshuoltoa järjestettäessä.

Pykälän 2 momentin mukaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulisi olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan. Työterveyshuollon ammattihenkilöillä tulisi lisäksi olla työterveyshuoltolaissa tarkoitettu pätevyys sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot. Työterveyshuollon asiantuntijoilla tulisi olla oman alansa koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta. Jos työnantaja järjestää työterveyshuollon omana toimintanaan, työnantaja ei voisi direktio-oikeutensa puitteissa ohjata työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveyshuollon sisällöllisissä asioissa. Työterveyshuoltopalvelut toimivat puitteidirektiivin 7 artiklassa tarkoitettuina asiantuntijapalveluina, joilla työnantaja toteuttaa direktiivissä säädettyjä velvollisuuksia. Mainittuja palveluja toteuttavia henkilöitä tulisi olla määrällisesti riittävästi ja heillä tulisi olla valtioneuvoston asetuksella määriteltävä pätevyys.

Ehdotetun 3 momentin mukaan työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja olisi velvollinen huolehtimaan siitä, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskisi myös itsenäisenä ammatinharjoittajana työterveyshuoltotehtävissä toimivaa terveydenhuollon ammattihenkilöä. Työterveyshuollon ammattihenkilö ja asiantuntija olisivat velvollisia osallistumaan ammattitaitonsa ylläpitämiseksi täydennyskoulutukseen. Voimassa olevassa lain 5 §:ssä säädetään täydennyskoulutusvelvollisuudesta siten, että täydennyskoulutukseen on osallistuttava vähintään kerran viidessä vuodessa. Ehdotukseen mukaan täydennyskoulutukseen olisi osallistuttava riittävästi, kuitenkin vähintään kerran kolmessa vuodessa. Suositeltavaa olisi, että täydennyskoulutus olisi jatkuvaa ammatillisen kehittymisen tarpeeseen perustuvaa toimintaa.

Ehdotetun 4 momentin mukaan hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella. Asetuksesta tulisi käydä ilmi ainakin työterveyshuollon tavoite, työhön liittyvät altisteet, työn kuormittavuus, työstä ja työympäristöstä aiheutuva sairastumisen vaara, työstä ja työympäristöstä aiheutuva tapaturma- ja väkivaltavaara ja kuinka työntekijän terveyttä ja työ- ja toimintakykyä tuetaan. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluvat tarvittavien toimenpiteiden määrittely, toimenpiteiden toteutuksessa tarvittavien menetelmien valinta, toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi sekä neuvonta ja ohjaus.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin sosiaali- ja terveysministeriölle mahdollisuus antaa ohjeita työterveyshuollon ammattihenkilöille ja työterveyshuollon asiantuntijoille annettavan täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä. Täydennyskoulutusta koskevat ohjeet määrittäisivät työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden ammattikohtaiset vähimmäisvaatimukset. Ohjeissa määriteltäisiin millä tavoin hyvän työterveyshuoltokäytännön, työkykyä ylläpitävän toiminnan, ikääntyvien työntekijöiden tarpeet ja muut vastaavat erityistarpeet tulisi ottaa huomioon koulutuksen määrällisessä ja laadullisessa kehittämisessä tarpeita vastaavasti.

6 §. *Työterveyshuollon palveluista sopiminen*

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulisi tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus. Sopimuksesta tulisi ilmetä työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Työnantajalla olisi edelleen mahdollisuus järjestää työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muita terveydenhuoltopalveluja lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi. Sopimuksessa tulisi kuvata missä laajuudessa palvelut järjestetään. Sopimusta olisi tarkistettava, jos työpaikan työterveyshuollon toteuttamiseen olennaisesti vaikuttavat olosuhteet muuttuisivat. Käytännössä suurin osa työterveyshuoltosopimuksista tehdään nykyisinkin kirjallisena. Kirjallinen sopimus helpottaisi myös työterveyshuollon sisällöllistä valvontaa.

Ehdotetun 2 momentin mukaan siinä tilanteessa, kun työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, tulisi sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitetut seikat. Kuvaus voisi olla erillinen selvitys tarjottavista palveluista tai se voisi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä voitaisiin säätää valtioneuvoston asetuksella. Sopimuksen tulisi olla työpaikalla nähtävänä lain 19 §:n mukaisesti.

7 § *Palvelujen tuottaminen*

Ehdotettu 7 pykälä vastaa nykyistä työterveyshuoltolakia. Ehdotuksen mukaan työnantaja voisi järjestää työterveyshuoltolaissa tarkoitetut työterveyshuollon palvelut useammalla vaihtoehtoisella tavalla. Valinnanvapaudella halutaan varmistaa, että työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämisestä voitaisiin täyttää kaikissa olosuhteissa työpaikan koosta, sijainnista tai toimialasta riippumatta. Yrittäjien ja muille omaa työtään tekeville työterveyshuoltopalvelut järjestettäisiin terveyskeskusten toimesta tai he voisivat hankkia työterveyshuoltopalvelut muilta ehdotuksessa olevilta tahoilta. Maatalousyrittäjän työterveyshuolto järjestetään terveyskeskuksessa.

Momentin 1 kohdan mukaan työnantaja voisi hankkia tarvitsemansa palvelut kansanterveystyö- ja toimintalain (66/1972) tarkoitetulta terveyskeskukselta. Ehdotus vastaa voimassa olevan lain 7 §:n 1 momentin 1 kohtaa. Kansanterveystyö- ja toimintalain 14 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan kunnan tulee kansanterveystyöhön kuuluvina tehtävinä tuottaa kunnan alueella sijaitsevilla työ- ja toimipaikoissa työskenteleville työntekijöille työterveyshuoltolaissa säädettyjä työterveyshuoltopalveluja. Saman pykälän 8 kohdassa säädetään kunnan velvollisuudesta järjestää kunnan alueella toimiville yrittäjille ja muille omaa työtään tekeville soveltuvin osin työterveyshuoltolaissa tarkoitettua

työterveyshuoltoa. Kansanterveyslain 15 §:n mukaan kunnalle tulee olla 14 §:n 1 - 8 kohdassa tarkoitettuja toimintoja varten terveyskeskus.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantaja voisi järjestää tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa. Ehdotus vastaa voimassa olevan lain 7 §:n 1 momentin 2 kohtaa.

Ehdotetun 3 momentin mukaan työnantaja voisi hankkia tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. Yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain (152/1990) 2 §:n 2 momentin mukaan palvelujen tuottajalla tarkoitetaan yksittäistä henkilöä taikka yhtiötä, osuuskuntaa, yhdistystä tai muuta yhteisöä taikka säätiötä, joka ylläpitää terveydenhuollon palveluja tuottavaa yksikköä. Terveydenhuollon palveluilla tarkoitetaan muun muassa työterveyshuoltoa. Palvelujen tuottajana ei kuitenkaan pidetä itsenäistä ammatinharjoittajaa tai työnantajaa, joka järjestää itse työterveyshuoltolaissa tarkoitettuja työterveyshuoltopalveluita. Edellä mainitussa tapauksessa työterveyshuollon järjestämiseen ei tarvita erillistä lupaa. Jos työterveyshuollon palveluja myydään muille työnantajille tarvitaan työterveyshuollon toiminnalle toimilupa. Yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain 2 §:n 3 momentin mukaan itsenäisellä ammatinharjoittajalla tarkoitetaan henkilöä, joka terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) nojalla harjoittaa itsenäisesti ammattiaan. Työnantaja voisi siis hankkia työterveyshuoltopalvelut edellä mainituilta tahoilta. Valitaanpa mikä tahansa työterveyshuollon toteuttamismuoto, tulisi työterveyshuollon moniammatillisuus varmistaa sopimus- tms. yhteistyöjärjestelyillä.

8 § *Yhteistoiminta*

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuoltoon liittyvistä kysymyksistä. Ehdotetun 1 momentin mukaan työnantajan valmistellessa työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulisi toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Yhteistoimintavelvollisuus koskisi asioita, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työterveyshuollon sisältöön, laajuuteen sekä työterveyshuollon toteutuksen ja vaikutusten arviointiin. Ehdotuksen mukaan työnantajan tulisi antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Ehdotus on tässä laajuudessa uusi, sillä työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjien ja muun omaa työtä tekevän työterveyshuollosta annetun valtioneuvoston päätöksen (950/1994) 5 §:n mukaan työnantajan tulee toimia riittävän ajoissa yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa asioissa, jotka liittyvät työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin, sisältöön, laajuuteen ja vaikutusten arviointiin. Yhteistoiminnalla tarkoitettaisiin muun muassa sitä, että työntekijöillä ja heidän edustajillaan olisi mahdollisuus tehdä ehdotuksia työterveyshuoltotoiminnan kehittämiseksi sekä saada työterveyshuollon asiantuntija-apua hyväksikäyttäen selvitystä työn kuormittavuudesta tai muusta työterveyteen vaikuttavasta tekijästä. Selvityspyyntöjen ja niiden johdosta tehtävien ratkaisuehdotusten käsittely olisi tarkoituksenmukaista tapahtua 1 momentissa tarkoitettulla tavalla yhteistoiminnassa. Ehdotettu momentti on luonteeltaan yhteistoiminnallisuuteen ohjaava eikä sitä ole rikosoikeudellisesti sanktioitu tämän lain 17 §:ssä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että ennen kuin työnantaja ratkaisee työterveyshuoltolain 11 §:ssä ja 12 §:ssä tarkoitettua toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämisen olennaisesti vaikuttavan muun asian, asia olisi käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja

muutoksenhausta työsuojelun valvonnasta annetussa laissa (131/1973) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä. Ellei työsuojelutoimikuntaa tai sitä korvaavaa yhteistoimintamenettelyä olisi, asia olisi käsiteltävä yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Asiallisesta vastaava säännös yhteistoiminnasta on voimassa olevan lain 4 §:ssä. Lisäksi ehdotetaan, että niillä työpaikoilla, joilla työntekijät eivät ole valinneet työsuojeluvaltuutettua, yhteistoiminta tapahtuisi työnantajan ja henkilöstön välillä suoraan. Tällaisia työpaikkoja ovat lähinnä ne alle 10 hengen työpaikat, joille työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) mukaan ei ole velvoitetta valita työsuojeluvaltuutettua. Koska kyseessä olisi rikosoikeudellisesti sanktioitu velvoite, säännöksessä on pyritty ottamaan huomioon käytännön mahdollisuudet käsitellä asioita koko henkilöstön kanssa. Tähän viitataan lainkohdan ilmaisulla ”mahdollisuuksien mukaan”. Työntekijät eivät eri syistä johtuen ole aina yhtä aikaa työpaikalla saavutettavissa. Työnantajan velvoitteen täyttämiseksi olisi riittävää, että henkilöstölle olisi varattu tosiasiallinen mahdollisuus osallistua asioiden käsittelyyn riittävän edustavasti vaikkakaan kaikki henkilöstöön kuuluvat eivät tosiasiallisesti olisi osallistuneet. Käsiteltävistä asioista, kuten esim. erilaisista suunnitelmista ja selvityksistä olisi henkilöstölle annettava riittävästi tietoa, jotta henkilöstöllä olisi näin ollut riittävään asiantietoon perustuen tilaisuus esittää niistä näkemyksensä.

Ehdotetun 3 momentin perusteella työntekijöillä ja heidän edustajillaan olisi oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotuksia ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä tulisi käsitellä yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa siten kuin 1 momentissa säädetään. Velvoitetta ei kuitenkaan olisi sanktioitu 17 §:ssä. Työntekijät voisivat ottaa esille asioita ja tehdä ehdotuksia, jotka he näkevät tarpeellisiksi työterveyshuoltolain mukaisina toimenpiteinä työpaikalla. Työterveyshuolto toimisi ammatillisesti riippumattomana asiantuntijana asemansa perusteella ehdotuksia käsiteltäessä.

9 § *Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen*

Pykälän ehdotuksen mukaan työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä olisi oikeus korvaukseen työterveyshuoltolaisissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa (364/1963) säädetään. Vastaava säännös sisältyy voimassa olevan lain 7 §:n 2 momenttiin. Korvausjärjestelmän tulisi osaltaan tukea uudistettavan työterveyshuoltolain tavoitteita.

10 § *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma*

Pykälän 1 momentin mukaan työterveyshuollosta olisi oltava kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulisi sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä lain 1, 4 ja 11 §:ssä säädetään. Toimintasuunnitelmaan tulisi sisältyä asetuksella tarkemmin määriteltävät hyvän työterveyshuoltokäytännön edellyttämät seikat. Suunnittelujakso voisi olla 3-5 vuotinenkin, mutta toimintasuunnitelma tulisi tarkistaa vuosittain. Toimintasuunnitelmaa päivitettäessä tulisi ottaa huomioon kaikki se tieto, mitä työterveyshuollon toteuttamisen yhteydessä on esiin tullut. Tällaista tietoa kertyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, terveystarkastuksista sekä sairaanhoidosta, mutta myös työyhteisön toimintaa kuvaavista muista ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden työpaikalla tekemistä selvityksistä. Työpaikkaselvitys tehdään tarvittaessa toimintasuunnitelman vuosittaisen tarkistamisen yhteydessä. Suunnitelman tarkistaminen voisi perustua myös aikaisemmin tehtyihin työpaikkakäynteihin tai muihin selvityksiin, jos vuosittaisiin työpaikkakäynteihin ei ole tarvetta.

Ehdotetun 2 momentin mukaan toimintasuunnitelmassa olisi otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveystaakasta. Tämä tarkoittaisi sitä, että työterveyshenkilöstön on ylläpidettävä ammattitaitoaan mm. seuraamalla tieteellisen tutkimuksen tuottamaa tietoa sekä sovellettava sitä moniammatillisesti toimimalla käytäntöön.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voisi 3 momentin mukaan olla osa työturvallisuuslaissa (299/1958) tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämissuunnitelmaa tai –suunnitelmaa. Ennalta ehkäisevän toiminnan kannalta on tärkeää, että työsuojelun toimintaohjelmaa valmisteltaessa ja sitä mahdollisesti muuttuneiden olosuhteiden johdosta muutettaessa otetaan huomioon työterveyshuollon rooli työnantajan asiantuntijana ja työterveyshuollon vuosittaisen toimintasuunnitelman valmistelu kytketään työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen ja muuttamiseen. Työterveyshuollon asiantuntemusta tulisi käyttää jo toimintojen suunnitteluvaiheessa. Tarvittaessa työterveyshuollon toimintasuunnitelma voisi muodostaa osan työsuojelun toimintaohjelman sisällöstä tai se voisi olla toimintaohjelman liiteasiakirja. Erityisesti työpaikoilla, joilla esiintyy erityisiä turvallisuus- tai terveellisyysvaaroja, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistoiminta on tärkeää ja se olisi syytä ottaa huomioon tässä tarkoitettu- ja asiakirjoja valmisteltaessa ja muita mahdollisia työpaikan kehittämissuunnitelmia ja –suunnitelmia valmisteltaessa esimerkiksi työkykyä ylläpitäviä ohjelmia.

11 §. *Työterveyshuollon sisältö*

Lain 11 §:ssä säädettäisiin työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvan työterveyshuollon lakisääteisestä sisällöstä. Pykälän on muotoiltu niin, että se kuvaa työterveyshuollon prosessinomaisuutta. Työterveyshuollon prosessinomaisuudella tarkoitetaan työpaikan tarpeiden arvioinnista alkavaa toiminnan kokonaisuutta, johon sisältyy toiminnan suunnittelu, varsinkin toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi sekä seuranta ja arviointi. Työterveyshuollon toiminnan tulisi perustua työpaikkaselvitykseen, jossa selvitetään fyysiset, kemialliset ja biologiset altisteet sekä työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, työyhteisön toimivuus, tapaturma- ja väkivaltavaara, työjärjestelyt sekä työympäristöstä ja työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen sairastumisen vaara. Edellä mainittujen perusteella määriteltäisiin työterveyshuollon jatkotoimenpiteet työpaikkakohtainen tarve huomioon ottaen.

Työterveyshuoltoon kuuluisi 1 momentin 1 kohdan mukaan työn ja työolosuhteiden terveellisyys- ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvasti työpaikkakäynnin ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen. Tällöin tulisi ottaa huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus ja työn järjestelyt, ammattitauti- ja tapaturmavaara sekä väkivaltavaara ja –uhka samoin kuin näiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa ja muissa työolosuhteiden muutostilanteissa. Lakiehdotuksessa painotetaan tapaturma- ja väkivaltavaaran ja työn kuormittavuuden arviointia työterveyshuollon lakisääteisenä tehtävänä. Näin pyritään ehkäisemään ennakolta näiden tekijöiden aiheuttamia terveyshaittoja. Tapaturmantorjunnan tavoitteena on ehkäistä tapaturmia muun muassa kehittämällä teknistä turvallisuutta, turvallisia työtapoja ja turvallisuuskulttuuria. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää työsuojelun, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välistä kiinteää yhteistyötä.

Pykälän 1 momentin 2 kohdassa säädettäisiin työperäisten terveysvaarojen ja haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämisestä, arvioinnista ja seurannasta. Altistuminen tulisi selvittää mahdollisuuksien mukaan koko työuran kattavana. Kohta sisältäisi

myös erityisen sairastumisen vaaran selvittämisen, arvioinnin sekä erilaisten terveystarkastusten järjestämisen ja terveystarkastuksiin liittyvien terveydentilan seuraamiseksi välttämättömien tutkimusten tekemisen.

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja työkyvyttömyysuhkan mahdollisimman varhaiseksi toteamiseksi sekä työelämässä jatkamisen ja jaksamisen edistämiseksi ehdotuksessa halutaan painottaa työterveyshuollon roolia työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn tukemisessa, selvittämisessä, arvioinnissa ja seurannassa.

Terveystarkastuksia suoritetaan työelämässä sekä työnantajan että työntekijän tarpeista lähtien. Työnantajan kannalta työhön liittyvillä terveystarkastuksilla on merkitystä työsuojeluun ja – turvallisuuteen liittyvien vastuunäkökohtien vuoksi ja työntekijän kannalta kyseessä on hänen oman terveytensä suojeleminen ja edistäminen, jonka vuoksi terveystarkastuksiin tärkeänä osana sisältyisi neuvonta ja opastus.

Tarkastukset voidaan jakaa tarkastuksen tarpeen perusteella neljään ryhmään. Terveystarkastuksia voidaan tehdä 1) työn aiheuttaman terveydellisen vaaran vuoksi, 2) työstä johtuvien terveydellisten vaatimusten ja muiden työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien vuoksi, 3) erityisalojen (esimerkiksi turvallisuus-, liikenneammatit) turvallisuusnäkökohtien vuoksi 4) terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Terveystarkastuksessa on käytettävä tieteelliseen tutkimukseen tai yleiseen kokemuksen perusteella luotettavia ja tarkoituksenmukaisia menetelmiä, joiden tulee olla toistettavia. Tarkastuksen sisältö vaihtelee tarkastustarpeen, kyseisen työn vaatimusten, altisteiden ja työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien mukaan. Tarkastus voi olla monipuolinen työ- ja toimintakyvyn selvitys tai rajattu, esimerkiksi näön- tai kuulontutkimus, röntgenkuvaus, keuhkojen toimintakoe tai biologinen monitorointi veri- ja virtsanäytteistä kemikaaleille altistumisen seuraamiseksi.

Terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä säädettäisiin erikseen valtioneuvoston asetuksella.

Ehdotetun 1 momentin 3 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtävänä olisi tehdä toimenpide-ehdotuksensa terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi sekä seurata niiden toteutumista. Toimenpide-ehdotukset perustuisivat edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuihin selvityksiin sekä muihin tietoihin ja havaintoihin. Toimenpide-ehdotuksissa tulisi ottaa huomioon mahdollisuus sopeuttaa työ työntekijän edellytyksiin. Työterveyshuollon tehtävänä olisi normaaliin tapaan tehdä tarvittaessa ehdotuksensa terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi. Terveydentilan osalta kiinnitettäisiin erityistä huomiota fyysiseen ja psyykkiseen oireiluun, jolla voidaan olettaa olevan työperäinen yhteys.

Pykälän 1 momentin 4 kohdassa säädettäisiin työterveyshuollon tehtävistä, jotka koskevat tietojen antamista, neuvontaa ja ohjausta työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä koskevissa asioissa. Kohdassa mainitaan myös työn kuormittavuuden selvittäminen.

Työn kuormittavuuden huomioon ottamisesta säädettäisiin tämän kohdan lisäksi 1 momentin 1 kohdassa, jonka mukaan se olisi osa työterveyshuollon lakisäätteisiä tehtäviä. Momentin 3 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtävänä olisi tehdä toimenpide-ehdotuksia ja seurata niiden toteutumista edellä mainittujen selvitysten ja muunkin hallussaan olevan tiedon perusteella. Puheena olevan 4 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtävänä olisi ohjata, neuvoa ja antaa tie-

toa työntekijöille ja työnantajille kaikissa työterveyteen liittyvissä asioissa mukaan lukien työn kuormittavuus. Lisäksi ehdotetun 13 §:n mukaan työterveyshuollon olisi annettava työntekijöille tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista.

Työterveyshuollon tulisi olla yhteistyössä sekä työntekijän että työnantajan kanssa arvioidessaan työntekijän työkuormitusta, toimenpidevaihtoehtoja haitallisen kuormituksen vähentämiseksi sekä niiden toteutusta. Toimenpiteiden vaikuttavuutta tulisi seurata myös samalla tavoin yhteistyössä. Toiminnassa tietoja tulee käsitellä luottamuksellisesti ja varmistua siitä, että työntekijä on antanut tietoisensa suostumuksensa terveystietojä käsiteltäessä.

Lisäksi työterveyshuollon tulisi 4 kohdan mukaan antaa työntekijän perustellusta syyistä pyytämä selvitys työntekijän työkuormituksesta. Tällä tarkoitettaisiin tilannetta, jossa työntekijällä on perusteltu syy epäillä työstä aiheutuvan terveyden vaaraa tai haittaa aiheuttavaa liiallista kuormitusta. Perustellulla syyllä tarkoitettaisiin tilannetta, jossa työntekijällä on ollut työkykyä heikentävää fyysistä tai psyykkistä oireilua, jolla hän arvioi olevan työperäinen yhteys. Selvää on, että perusteltu syy olisi olemassa, jos edellä mainittu oireilu on johtanut hoidon tarpeeseen tai sairauspoissaoloihin. Työntekijän tulisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kääntyä työnantajan, käytännössä lähimmän esimiehensä puoleen, jonka kanssa yhdessä selvitetään tilanteeseen johtaneita tekijöitä ja etsitään niihin ratkaisuja. Työterveyshuolto arvioisi pyynnöstä selvityksen tarpeen ja tekisi arvionsa perusteella tarvittaessa ehdotuksensa terveysvaarojen ja haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi. Yleensä haitalliseen kuormittavuuteen liittyvillä asioilla on yhteys työyhteisöjen toimivuuteen kokonaisuutena. Useimmiten kuormittavuutta koskevat selvitykset ja toimenpiteet koskevat useampia yksilöitä tai laajempaa osaa työyhteisöstä.

Ehdotetun 5 kohdan mukaan työterveyshuollon sisältöön kuuluisi vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen. Olisi huolehdittava siitä, että kroonisesti sairaan tai vajaakuntoisen työntekijän terveydentila ei huonontuisi työolosuhteissa esiintyvien altistusten tai tekijöiden vuoksi. Lisäksi vajaakuntoisen työkyvyn edistämiseksi toimenpiteiden tulisi suuntautua paitsi itse vajaakuntoiseen työntekijään (mukaan lukien koulutus) tarvittaessa myös työympäristöön, työjärjestelyihin ja työyhteisöön työn sopeuttamiseksi vajaakuntoisen terveydellisiin edellytyksiin, että vajaakuntoinen selviytyisi menestyksellisesti työelämässä. Kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen tulevat kyseeseen, etenkin silloin kun työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työkykyä. Vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seurannassa tulisi käyttää hyväksi kohdassa 6 mainitun yhteistyöverkoston suomia mahdollisuuksia.

Momentin 6 kohdan mukaan työterveyshuollon sisältöön kuuluisi yhteistyö muun terveydenhuollon, työvoimahallinnon, koulutuksen, sosiaalivakuutuksen, työsuojeluviranomaisen, tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palveluntuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa. Työterveyshuolto on palvelujärjestelmä, joka asettuu terveyspalvelujen ja työsuojelujärjestelmän väliin; se on samanaikaisesti osa perusterveydenhuollon järjestelmää ja työsuojelujärjestelmää. Muiden terveyspalvelujärjestelmien joukossa työterveyshuollon erityisluonne korostuu siinä, että työterveyshuolto toimii paitsi yksilöiden terveyden edistämiseksi ja hoitamiseksi myös työympäristön ja työolojen parantamiseksi. Näiden tehtävien hoitamiseksi työterveyshuollolla on oltava toimivat yhteistyöverkostot muiden yhteiskunnan palvelujärjestelmien kanssa. Työsuojeluviranomaisen kanssa tehtävällä yhteistyöllä tarkoitetaan yleisellä tasolla tapahtuvaa tietojen vaihtoa ja toinen toisensa toimintatapojen tuntemisen lisäämistä. Eri-

tyisesti pienten työpaikkojen työterveyden ja –turvallisuuden kehittämisessä työsuojeluviranomaisten neuvonta- ja ohjaustoiminta olisi merkityksellistä. Työpaikan erityiskysymyksiin liittyvä viranomaisyhteistyö työterveyttä ja -turvallisuutta koskevissa asioissa tapahtuisi työpaikan ja työsuojeluviranomaisen välisenä, jossa työterveyshuolto on tarvittaessa mukana.

Yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuoltojen yhteistoiminta voisi olla tarpeen tilanteissa, joissa eri työnantajien teettämällä työllä on erityisiä terveys- ja turvallisuusvaikutuksia muiden samalla työpaikalla työtä teettävien työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Kyseisessä kohdassa ilmauksella tarvittaessa tarkoitetaan, että kyseessä olevan veloitteen tarpeellisuutta arvioitaessa otettaisiin huomioon muun muassa yhteisen työpaikan laajuus, erilaiset vaarat, toiminnan laatu ja työnantajien määrä sekä yhteistyön tarpeellisuus vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi riittävän tehokkaasti.

Ehdotetun 7 kohdan mukaan työterveyshuollon sisältöön kuuluisi osallistuminen työturvallisuuslain 36 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen. Ensiavun järjestämiseen osallistuminen vastaa voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 7 kohta. Ensiavun järjestämiseen liittyisi traumanperäisen stressin hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta ja ohjaus.

Ehdotetun 8 kohdan mukaan työterveyshuoltoon kuuluisi omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyisi tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen. Työkykyä ylläpitävä toiminta määriteltäisiin kattavammin 3 §:n perusteluissa. Työkykyä ylläpitävä toiminta ei muodosta erillisiä toimintoja tai toimintaa, vaan painottaa työkyvyn ylläpitämisen arvioinnin merkitystä eri toimenpiteissä ja toimintojen suunnittelua siten, että työterveyshuollon eri toimenpiteitä toteutettaessa työkyvyn tukeminen ja edistäminen otettaisiin huomioon. Kuntoutustarpeen selvittämisen yhteydessä tulisi huomioida paitsi työntekijän terveys myös työ, työympäristö, työyhteisö sekä työntekijän ammatillinen osaaminen. Edellä mainittujen selvitysten perusteella tulisi ryhtyä asianmukaisesti toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi tai palauttamiseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyyden uhatessa.

Momentin 9 kohdan mukaan työterveyshuollon toiminnan laatua ja vaikuttavuutta tulisi arvioida ja seurata. Vaikuttavuudella tarkoitetaan tässä työterveyshuollon tavoiteltujen vaikutusten seurantaa, joilla tarkoitetaan esimerkiksi terveydellisten vaikutusten seurantaa, toteutuneiden toimenpide-ehdotusten seurantaa sekä taloudellisten vaikutusten seurantaa. Työpaikkatasolla työterveyshuollon seurannan ja arvioinnin tulisi tapahtua linjaorganisaation, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon yhteistyönä. Työterveyshuollon toiminnan vaikutusten seuranta ja mittaaminen koetaan usein vaikeaksi, mutta siihen on jo olemassa runsaasti menetelmiä ja mittaustarvikkeita. Tehtyjen toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta olisi ensimmäinen vaihe, joka on edellytys varsinaisten vaikutusten aikaansaamiseksi. Työympäristön tilan kehittymistä voidaan seurata esimerkiksi fysikaalisten ja kemiallisten haittatekijöiden tasoissa ja pitoisuuksissa tapahtuvien muutosten perusteella. Työyhteisön tilan seurannassa voidaan käyttää työyhteisöselvitysten tai työilmapiirikyselyjen tuloksia. Työntekijöiden altistumisen ja terveydentilan seuranta tulisi tehdä yksilötason lisäksi myös ryhmätasolla.

Työterveyshuollon tulisi seurata ja arvioida myös oman toimintansa laadukkuutta esimerkiksi itse-auditoinnein ja asiakastyytyväisyysseurantojen avulla. Asiakastyytyväisyyttä tulisi seurata sekä organisaatioiden että henkilöasiakkaiden osalta esimerkiksi kyselyin. Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluu toiminnan suunnitelmallisuus sekä toiminnan laadun ja vaikuttavuuden seuranta ja arviointi. Työterveyshuollon käytännön toiminnan seuranta ja arviointi lähtevät

suunnittelusta. Jotta toimintaa voitaisiin seurata ja arvioida, on asetettava konkreettiset tavoitteet. Toiminnan panoksia, prosessia tai vaikutuksia ei voida seurata ilman dokumentointia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työterveyshuollon, työnantajan organisaatioon kuuluvien toimijoiden ja työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden välisestä yhteistoiminnasta. Velvoite on kyseisiä tahoja yhteistoiminnallisuuteen ohjaava eikä sitä ole rikosoikeudellisesti sanktioitu tämän lain 17 §:ssä. Säännöksellä painotettaisiin yhteistoiminnallista työskentelytapaa ja sen piiriin kuuluisivat 1 momentissa tarkoitettut lakisääteisen työterveyshuollon tehtävät mukaan lukien erilaiset menettelyt työn kuormittavuuden huomioimiseksi turvallisuutta ja terveellisyttä arvioitaessa.

Ehdotetun 3 momentin mukaan yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on työterveyshuollon asiantunteudesta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään. Yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuoltojen yhteistoiminta esimerkiksi 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettujen toimintojen osalta voisi olla tarpeen tilanteissa, joissa esimerkiksi alirakoitsijoina toimivien eri työnantajien teettämällä työllä on erityisiä terveys- ja turvallisuusvaikutuksia muiden samalla työpaikalla työtä teettävien työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työturvallisuuslain (299/1958) 34 § 3 momentissa säädetään työnantajien velvoitteista yhteisellä työpaikalla. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 9 § 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla. Lisämääräyksiä yhteistoiminnasta on esimerkiksi rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston päätöksen (629/1994) 3 §:ssä.

Yhteinen työpaikka on yleisesti määritelty Korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 1981-II-25) ja työneuvoston lausunnossa TN 1330-96 työpaikaksi, jossa samanaikaisesti tai peräkkäin työskentelee kahden tai useamman työnantajan työntekijöitä tai yhden työnantajan työntekijä ja itsenäinen yrittäjä.

Rakentamisessa yhteisen rakennustyömaan turvallisuuden ja terveyden kannalta tarpeellinen yleisjohto ja osapuolten välinen yhteistoiminta, toimintojen yhteensovittaminen sekä työmaa-alueen yleisestä siisteydestä ja järjestyksestä huolehtiminen säädetään pääurakoitsijan velvollisuudeksi. Jollei pääurakoitsijaa ole, kuuluvat nämä velvollisuudet rakennuttajalle tai muulle, joka ohjaa tai valvoo rakennushanketta. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 9§:n mukaan ”Milloin samalla työpaikalla toimii useamman kuin yhden työnantajan työntekijöitä, työnantajain on toimittava työsuojelun edistämiseksi yhteistyössä, jolloin heillä on myös oikeus sopia yhteisen työsuojelupäällikön nimeämisestä. Tällaisella työpaikalla pääurakoitsijan tai vastaavassa asemassa olevan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin yhteistyön järjestämiseksi.

Erityisesti pienet työpaikat tarvitsevat asiantuntija-apua työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvien tehtävien hoitamisessa. Esimerkiksi työsuojeluviranomaisen ohjein ja neuvoin tapahtuva pienten yritysten tukeminen tarpeellisessa laajuudessa ja yhteistoiminta työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kesken on tärkeää. Työturvallisuuslainsäädäntö velvoittaa työnantajat yhteistoimintaan turvallisuuden ja terveellisyden varmistamiseksi. Yhteisen työpaikan työnantajien ja heidän työterveyshuoltojensa riittävällä yhteistyöllä tavoitteet ovat parhaiten saavutettavissa. Yhteisellä työpaikalla saattaa olla tarkoituksenmukaista ja hyödyllistä

laatia yleisten turvallisuus- ja terveysvaarojen sekä erityistä vaaraa aiheuttavien tekijöiden osalta selvitys yhdessä työnantajien ja eri työterveyshuoltopalvelutuottajien kanssa.

Ehdotetun 4 momentin mukaan työntekijä ei saisi ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta pykälässä tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka on tarpeen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi kyseiseen työhön.

Nykyisen lain 2§ 2 momentin mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä alitumasta kyseisen pykälän 1 momentissa tarkoitettuihin terveystarkastuksiin. Perustellun syyn on katsottu olevan olemassa muun muassa silloin, kun työntekijälle on äskettäin suoritettu vastaava terveystarkastus. Tällaisia tarkastuksia tehdään henkilökohtaisten terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sijoitettaessa työntekijää työhön, jossa saattaa aiheutua terveyden vaaraa tai haittaa taikka erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä tai silloin kun on perustellusti aiheutta epäillä työstä johtuvan työntekijälle terveydellisiä vaaroja taikka vian, vamman tai sairauden vuoksi vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuraamiseksi. Näiden terveystarkastusten osalta myös työnantajalla on järjestämisvelvollisuus. Nykyisen lain 3 §:n mukaan voidaan tehdä vapaaehtoisia terveystarkastuksia, jolloin työntekijällä ei ole osallistumisvelvollisuutta eikä työnantajalla ole järjestämisvelvollisuutta. Puitedirektiivin 14 artiklan mukaan työntekijöille on järjestettävä heidän työssään esiintyvien terveys- ja turvallisuusvaarojen kannalta tarpeellisia terveystarkastuksia niin, että kukin työntekijä voi halutessaan käydä terveystarkastuksessa säännöllisesti.

Lakiehdotuksessa työnantajan velvollisuutta järjestää terveystarkastuksia tai työntekijän velvollisuutta osallistua terveystarkastuksiin ei muutettaisi nykyisestä käytännöstä. Kun kyseessä on yleinen terveydentilan seurantaan liittyvä terveystarkastus, se edellyttäisi myös jatkossa työntekijän tietoista suostumusta. Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen koskee tilannetta, jossa työstä tai työympäristöstä aiheutuu erityinen sairastumisen vaara tai työ- ja toimintakyvyn selvittäminen on tarpeen työn aiheuttamien vaatimusten vuoksi. Edellä mainitut terveystarkastukset on ensisijaisesti säädetty suojelemaan työntekijän terveyttä eikä niitä tule käyttää perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisesti tai potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) vastaisesti. Jos työntekijä kieltäytyy, hänelle ei aiheudu haitallisia seuraamuksia. Jossain tilanteissa tämä saattaisi estää työntekijää toimimasta tietyissä tehtävissä.

Jos terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saisi käyttää tällaiseen työhön. Vastaava säännös on voimassa olevan lain 2 §:n 2 momentissa. Mikäli tarkastuksessa työntekijällä todetaan erityinen herkkyyys, rakenteellinen heikkous tai muu vastaava syy, joka voi kyseisessä työssä johtaa terveyden vaarantumiseen, tai mikäli määräaikais- tai uusintatarkastuksessa todetaan tarkastuksen tuloksena terveyden haittaavia löydöksiä, jotka tulkitaan työssä tai työympäristössä esiintyvän tekijän tai altistuksen aiheuttamiksi, tulisi tutkia mahdollisuudet ensisijaisesti altistuksen tai muun terveyttä vaarantavan tekijän poistamiseen tai vähentämiseen tasolle, josta terveyden haittaa ei aiheutuisi. Mikäli altistuksen poistaminen ei ole mahdollista, ei edellä mainittua työntekijää tulisi käyttää kyseiseen työhön, vaan hänet olisi siirrettävä työhön, josta ei aiheudu terveyden vaaraa.

Pykälän 5 momentissa annettaisiin valtuus säätää valtioneuvoston asetuksella tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä menetelmistä ja keinoista.

12 § *Muut terveydenhuollon palvelut*

Ehdotuksen mukaan työnantaja voisi 11 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja. Palvelujen tarjoamisessa tulisi noudattaa työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun perustuvaa käytäntöä, kuten uuden työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä ja sen perusteluissa todetaan. Sen mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa ja työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti.

Työterveyshuollon yhteydessä järjestetty sairaanhoito on yleislääkäritasoisista avosairaanhoitoa sekä erikoislääkärin toimintaa siltä osin, kun se perustuu työpaikan työterveyslääkärin arvioon selvitettyä työntekijän työkykyä ja hoitomahdollisuuksia. Työterveyspainotteisen sairaanhoidon erityisalueina ja vahvuuksina ovat työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutukseen ja kokemukseen perustuva tieto työn ja terveyden välisistä vaikutuksista. Sairaanhoidon myötä syntyvä tiiviimpi yhteistyö luo myös paremmat mahdollisuudet ennalta ehkäisevään työhön sekä varhaisessa vaiheessa työkykyyn vaikuttavien uhkien toteamiseen ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymiseen. Nopeasti saatavalla, ammatillisesti korkeatasoisella ja tehokkaasti järjestetyllä tuloksellisella sairaanhoidolla on mahdollisuus vaikuttaa merkittävästi hoitojen onnistumiseen, ennusteeseen ja työkyvyn palauttamiseen. Edellä mainittuun viitaten suurin hyöty sairaanhoidosta saatavan tiedon hyödyntämisessä ehkäisevän toiminnan tukena saadaan, kun samat työterveyshuollon ammattihenkilöt toteuttavat sekä sairaanhoitoa että ehkäisevää toimintaa ja toiminnan määrä on suhteutettu olemassa oleviin voimavaroihin.

Korvaukset työnantajan järjestämän työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksista maksetaan sairausvakuutusrahastosta. Työnantajat maksavat sairausvakuutusrahastoon sairausvakuutusmaksua maksamistaan ennakonpidätyksen alaisista palkoista, sen sijaan yrittäjät ja muut omaa työtään tekevät eivät maksa työnantajilta perittäviä sairausvakuutusmaksuja. Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien sairausvakuutusmaksu lasketaan nykyisin kunnallisverotuksen verotettavasta ansiotulosta. Verotettava ansiotulo sisältää kaikki luonnollisen henkilön saamat ansiotulot mukaan lukien EVL- ja MVL-tulolähteistä jaettavan yritystulon ansiotulo-osuudet. Tuloihin kohdistuvat vähennykset on otettu huomioon joko tulolähteen tulosta laskettaessa tai verotettavan ansiotulon laskennan yhteydessä. Tässä laskennassa vähennetään myös muut ansiotuloon kohdistuvat vähennykset sekä kunnallisverotuksessa ansiotulosta tehtävät muut vähennykset. Tässä yhteydessä yrittäjälle ja muuta omaa työtään tekeväälle ei esitetä mahdollisuutta järjestää työterveyshuollon palvelujen yhteydessä sairaanhoidon palveluja.

13 § *Tietojen antaminen*

Ehdotetun 1 momentin mukaan työnantajan ja työntekijän tulisi antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, 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. Edellä mainitut tiedot koskisivat työssä käytettäviä koneita, laitteita, aineita työmenetelmiä tai niihin verrattavia tekijöitä. Tällaisia tietoja voisivat olla myös työaikajärjestelyt, ylityömäärät, työpaikalla käytettävät palvelussuhdemuodot, henkilöstön työtehtävät, sukupuolijakauma sekä henkilöstön ikärakenne.

Työterveyshuollon olisi 2 momentin mukaan annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Terveyden vaaroja voisivat olla sellaiset tekijät, joiden perusteella työ voi olla erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttava ja joille altistuminen aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle. Työntekijälle olisi annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tiettyjen tietojen saamisesta. Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla olisi oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta. Vastaava säännös sisältyy voimassa olevan lain 6 §:ään.

14 § *Salassapito ja siitä poikkeaminen*

Pykälään ehdotetaan otettavaksi säännökset siitä, mitä tietoja saisi salassapitovelvollisuuden estämättä voitaisiin antaa. Potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen salassapidosta ja salassapidon poikkeuksista säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa (785/1992). Pääsäännön mukaan salassa pidettäviksi säädettyjä tietoja ei saisi ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään.

Momentin 1 kohdan mukaan salassapitovelvollisuuden estämättä työterveyslääkäri voisi antaa erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työnantajalle kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon. Terveystarkastusten johtopäätöksillä tarkoitettaisiin tietoa työntekijän terveydellisestä soveltumisesta tiettyyn työtehtävään. Soveltumista koskeva johtopäätöstieto olisi muotoa sopiva, ei-sopiva tai rajoituksin sopiva. Kun työsuhdetta ei ole vielä solmittu, sovellettaisiin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) säännöksiä tietojen antamisesta myös johtopäätöstietojen osalta. Työnhakutilanteessa hakijan olisi saatava ensin itse tieto terveystarkastuksen johtopäätöksistä ja hän joko itse toimittaisi tiedon mahdolliselle tulevalle työnantajalle tai tieto voitaisiin hakijan suostumuksella toimittaa eteenpäin. Ehdotetulla säännöksellä ei ole tarkoitus muuttaa tämänhetkistä käytäntöä. Henkilön terveydentilaa koskevia tietoja ei saisi edelleenkään luovuttaa työterveyshuollosta työnantajalle ilman kyseisen henkilön kirjallista suostumusta.

Momentin 2 kohdassa ehdotetaan säädettäväksi, että työterveyslääkäri voisi antaa 1 kohdassa tarkoitetun lausunnon työsuojeluviranomaiselle ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain (131/1973) 1 §:n 2 momentissa tarkoitetulle asiantuntijalle. Näitä asiantuntijoita olisivat henkilöt, joita työsuojeluviranomainen käyttää työsuojelua koskevien tutkimusten suorittamiseen tarkastuskohteissa.

Ehdotetun 3 kohdan mukaan silloin, kun työntekijän siirtyy erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä samalla tavalla vaaralliseen työhön toisen työnantajan palvelukseen, olisi tiedot tämän työntekijän terveystarkastuksista kyseessä olevan terveydellisen vaaran osalta annettava terveysseurannasta vastuunottavalle työterveyshuollon lääkärille tämän pyynnöstä. Tällä pyritäisiin varmistamaan työntekijän terveydentilan jatkuvaa seuranta erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.

17 § *Rangaistukset*

Työterveyshuoltolain rangaistussäännöksiä muutettiin vuonna 1995 osana Hallituksen esitystä Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi (HE 94/1993). Nyt ehdotettu 1 momentti vastaa voimassa olevan työterveyshuoltolain 9 §:n 1 momenttia. Ehdotuksen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta, on tuomittava työterveyshuollon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnistä tuomittaisiin normaalitapauksessa sakkoon.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 4 §:ssä säädettyyn työterveyspalvelujen järjestämisen, olisi tuomittava työterveyspalvelujen laiminlyömisestä sakkoon. Ehdotus vastaa voimassa olevan työterveyshuoltolain 9 §:n 2 momenttia, joka lisättiin työterveyshuoltolakiin vuonna 1999.

Ehdotetun 3 momentin mukaan rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädettäisiin rikoslain 47 luvun 1 §:ssä. Ehdotus vastaa voimassa olevan lain 9 §:n 3 momenttia.

Pykälän 4 momentin mukaan virallinen syyttäjä olisi hankittava työsuojeluviranomaiselta lausunto ennen syytteen nostamista, ellei työsuojeluviranomainen ole ilmoittanut rikkomusta syytteen esittämiseksi. Virallisen syyttäjän tulisi lisäksi ilmoittaa asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle hyvissä ajoin, ennen kuin syyteasia otetaan tuomioistuimessa käsiteltäväksi. Ehdotus vastaa voimassa olevan lain 9 §:n 4 momenttia.

18 § *Valvonta*

Ehdotettu 18 § vastaa sisällöltään voimassa olevan lain 10 §:ää. Pykälän 1 momentin mukaan työterveyshuoltolain ja sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan järjestettäväksi kuuluvan työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivien terveyskeskusten, työterveys- huoltopalveluja tuottavien yksiköiden ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden toiminnan sekä työterveyshuoltopalvelujen sisällön lääketieteellinen valvonta kuuluisi sosiaali- ja terveysministeriölle ja lääninhallitukselle siten kuin siitä erikseen säädetään. Valvonnasta säädetään yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain (152/1990) 13 ja 14 §:ssä sekä terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 24 §:ssä.

Ehdotetun 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisten olisi sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta annetussa laissa säädetään valvottava, että työnantaja on järjestänyt tässä laissa tai sen nojalla alemmanasteisissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon. Valvontalain muutosesityksen mukaan työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada nähtäväkseen työterveyshuoltosopimus ja toimintasuunnitelma.

Ehdotetun 3 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa työnantaja olisi laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen määräysten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyisi erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä. Tällöin työsuojeluviranomaisen olisi ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työ-

suojelun valvonnasta annetussa laissa (131/1973) tarkoitetun työnantajan velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettyä lausunto sisällön valvonnasta vastaavalta terveysviranomaiselta.

Pykälän 4 momentin mukaan työterveyshuoltolain 12 §:ssä tarkoitetun toiminnan valvonnasta eli työntekijöiden sairaanhoito- ja muiden terveydenhuoltopalvelujen järjestämisestä säädettäisiin erikseen.

19 § Nähtävänäpito

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut alemmanasteiset säädökset, työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta työntekijöiden nähtävinä työpaikalla. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetulla on oikeus ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojelun valvonnasta annetun lain (131/1973) muutosesityksen mukaan saada muun muassa työterveyshuollon toimintasuunnitelma nähtäväkseen työnantajalta ja saada siitä jäljennös. Tämä antaisi työntekijöille riittävän mahdollisuuden tutustua toimintasuunnitelman sisältöön. Lisäksi työntekijöillä olisi tämän lain 13 §:n 2 momentissa säädetty oikeus saada työterveyshuollolta tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Nähtävänäpidossa olisi kuitenkin otettava huomioon, ettei nähtävillä pidettäviin asiakirjoihin sisälly liike- ja ammattisalaisuuksina salassapidettäviä tietoja.

1.2. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta

4 §

Lain 4 pykälän 7 kohdassa perustellulla syyllä tarkoitettaisiin tilannetta, jossa työsuojeluviranomaisilla on näyttöä epäilylleen siitä, että kyseessä on työterveyshuollon järjestämisveloitteen laiminlyönti. Perusteltu syy voisi olla esimerkiksi järjestämisvelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva anomyymi ilmianto.

Työterveyshuollon asianmukaisella järjestämisellä tarkoitettaisiin, että työterveyshuolto on järjestetty siten, että se täyttää työterveyshuoltolain ja sen nojalla annettujen alemmanasteisten säädösten vaatimukset.

Lainkohdassa mainituilla muilla mahdollisilla asiakirjoilla tarkoitettaisiin asiankirjoja, jotka liittyvät työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

11 §

Muutosehdotuksella säädettäisiin, että työsuojeluvaltuutetulla olisi oikeus tehtävien suorittamista varten saada nähtäväkseen myös työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välistä työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

2. Tarkemmat säännökset ja määräykset

3. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002. Ennen lain voimaantuloa voimassa olleet...

Ne terveydenhuollon ammattihenkilöt, jotka ovat tämän lain voimaantullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, olisivat tämän lain säännösten estämättä edelleen päteviä työterveyshuollon tehtäviin.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

LAKIEHDOTUKSET

1. Työterveyshuoltolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 § *Lain tarkoitus*

Tämä laki säättää työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto, työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta sekä siitä kuinka työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhteis-toimin edistävät työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa.

2 § *Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (299/1958).

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisessä noudatetaan soveltuvien osin, mitä tässä laissa säädetään.

3 § *Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *työterveyshuollolla* työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä ;
- 2) *työkykyä ylläpitävällä toiminnalla* yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä;
- 3) *työterveyshuollon ammattihenkilöllä* terveydenhuollon ammattihenkilöitä, joilla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus;
- 4) *työterveyshuollon asiantuntijalla* henkilöitä, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta; sekä
- 5) *yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä* yrittäjien eläkelaisissa (468/1969) tai maatalousyrittäjien eläkelaisissa (467/1969) tarkoitettua henkilöä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettua koulutuksesta ja 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuista riittävistä tiedoista.

2 luku

Työnantajan velvoitteet

4 § *Työterveyshuollon järjestäminen*

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen torjumiseksi ja haittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää siten kuin tässä laissa ja sen nojalla annetuissa alemmanasteisissa säädöksissä säädetään.

5 § *Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat*

Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaan koskevista asioista siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan, ja heillä tulee olla tässä laissa tarkoitettu pätevyys sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot.

Työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskee myös itsenäisenä ammatinharjoittajana työterveyshuoltotehtävissä toimivaa terveydenhuollon ammattihenkilöä.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä.

6 § *Työterveyshuollon palveluista sopiminen*

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava.

Jos työnantaja järjestää itse työterveyshuollon palvelut, tulee sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitetut seikat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

7 § *Palvelujen tuottaminen*

Työnantaja voi järjestää tässä laissa tarkoitettut työterveyshuollon palvelut seuraavasti:

- 1) työnantaja hankkii tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitetulta terveyskeskukselta;
- 2) työnantaja järjestää tarvitsemansa työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa; tai
- 3) työnantaja hankkii tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä.

8 § *Yhteistoiminta*

Kun työnantaja valmistelea työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältöön, laajuuteen sekä työterveyshuollon toteutuksen ja vaikutusten arviointiin sekä antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 11 ja 12 §:ssä tarkoitetun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojelun valvonnasta annetussa laissa (131/1973) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, ellei tätä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Ellei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotuksia ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä tulee käsitellä yhteistoiminnassa siten kuin 1 momentissa säädetään.

9 § *Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen*

Työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on oikeus korvaukseen tässä laissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa (364/1963) säädetään.

3 luku

Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö

10 § *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma*

Työterveyshuollosta on oltava kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toi-

menpiteet ottaen huomioon mitä 1, 4 ja 11 §:ssä säädetään. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain.

Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa (299/1958) tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa.

11 § *Työterveyshuollon sisältö*

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädetyn työterveyshuollon tehtäviin kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

- 1) työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa.
- 2) työperäisten terveysvaarojen ja haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuvan erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;
- 3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyys ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;
- 4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksesta pyytämä selvitys;
- 5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;
- 6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työvoimahallinnon, koulutuksen, sosiaalivakuutuksen, työsuojeluviranomaisen, tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palveluntuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;
- 7) osallistuminen työturvallisuuslain 36 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;
- 8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviä työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä

9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut tehtävät toteutetaan soveltuvin osin yhteistyössä johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa.

Yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on työterveyshuollon asiantuntemusta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään.

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä pykälässä tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka on tarpeen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi kyseiseen työhön. Jos terveystarkastus osoittaa, että työntekijällä henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia on ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettävistä menetelmistä ja keinoista.

12 § *Muut terveydenhuollon palvelut*

Työnantaja voi 11 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

4 luku

Tietojen käsittely työterveyshuollossa

13 § *Tietojen antaminen*

Työnantajan ja työntekijän tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, 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.

Työterveyshuollon on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä.

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta.

14 § *Salassapito ja siitä poikkeaminen*

Salassa pidettäviksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään. Potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen salassapidosta ja salassapidon poikkeuksista säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa (785/1992). Salassapitovelvollisuuden estämättä voidaan antaa seuraavat tiedot:

- 1) erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työterveyslääkäri työnantajalle kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon;
- 2) edellä 1 kohdassa tarkoitettu lausunto työsuojeluviranomaiselle ja työsuojeluvallonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain 1 §:n 2 mom. tarkoitettulle asiantuntijalle;
- 3) työntekijän siirtyessä erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä samalla tavalla vaaralliseen työhön toisen työnantajan palvelukseen on tiedot tämän työntekijän terveystarkastuksista kyseessä olevan terveydellisen vaaran osalta annettava terveysseurannasta vastuunottavalle työterveyshuollon lääkärille tämän pyynnöstä; sekä
- 4) työnantaja työterveyshuollolle tässä laissa säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten työntekijän työnantajalle luovuttaman työkykyään koskevan lääkärintodistuksen tai -lausunnon ellei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

15 § *Viranomaisten tiedonsaantioikeus*

Sosiaali- ja terveysministeriöllä ja sen määräämällä asiantuntijalaitoksella on oikeus saada tämän lain mukaisten tehtäviensä hoitamiseksi tarvittavia tietoja työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivilta terveydenhuollon toimintayksiköiltä ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä.

5 luku

Muut säännökset

16 § *Työterveyshuollon neuvottelukunta*

Työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä varten sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii työterveyshuollon neuvottelukunta, jonka kokoonpanosta, tehtävistä ja toiminnasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

17 § *Rangaistukset*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta, on tuomittava työterveyshuollon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 4 §:ssä säädettyyn työterveyspalvelujen järjestämisen, on tuomittava työterveyspalvelujen laiminlyömisestä sakkoon.

Rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 1 §:ssä.

Ennen kuin virallinen syyttäjä nostaa syytteen tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten tai määräysten rikkomisesta, on hänen, jollei työsuojeluviranomainen ole ilmoittanut rikkomusta syytteeseen pantavaksi, hankittava asiasta lausunto sanotulta viranomaiselta. Virallisen syyttäjän tulee hyvissä ajoin, ennen kuin syyteasia otetaan tuomioistuimessa käsiteltäväksi, ilmoittaa siitä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

18 § *Valvonta*

Tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan järjestettäväksi kuuluvan työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivien terveyskeskusten, työterveyshuoltopalveluja tuottavien yksiköiden ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden toiminnan sekä työterveyshuoltopalvelujen sisällön lääketieteellinen valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle ja lääninhallitukselle siten kuin siitä erikseen säädetään.

Työsuojeluviranomaisten on, sen mukaan kuin työsuojelun valvonnasta annetussa laissa on säädetty, valvottava, että työnantaja on järjestänyt tässä laissa tai sen nojalla alemmanasteisissa säädöksissä tarkoitetun työterveyshuollon.

Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen määräysten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyy erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojelun valvonnasta annetussa laissa tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto sisällön valvonnasta vastaavalta terveysviranomaiselta.

Edellä 12 §:ssä tarkoitetun toiminnan valvonnasta säädetään erikseen.

19 § *Nähtävänäpito*

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut alemmanasteiset säädökset, työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

20 § *Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tällä lailla kumotaan 29 päivänä syyskuuta 1978 annettu työterveyshuoltolaki (743/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

VOIMAAN JÄÄVÄT SÄÄDÖKSET!

Ne terveydenhuollon ammattihenkilöt, jotka ovat tämän lain voimaantullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa ovat tämän lain säännösten estämättä edelleen päteviä työterveyshuollon tehtäviin.

2. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 11 §:n 1 momentti; sekä

lisätään 4 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 510/1993, uusi 7 kohta, seuraavasti:

4 §. Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:

7) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja perustellusta syystä muut mahdolliset asiakirjat, jotka ovat tarpeen työterveyshuollon asianmukaisen järjestämisen toteamiseksi.

11 §. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä suorittamista varten saada työnantajalta nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä. Mitä edellä säädetään koskee myös työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välistä työterveyshuollon järjestämistä koskevaa sopimusta tai työnantajan laatimaa kuvausta itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

LIITTEET

LIITE 1

Työterveyshuollon nykytila ja työterveyshuoltolain uudistamistarpeet

Raportti työterveyshuoltolainsäädännön uudistamista selvittävälle työryhmälle, 26.4.2000

Työterveyslaitos

- 1) Työterveyshuollon kehittämissyksikkö
- 2) Maatalousyrittäjien työterveyshuollon keskusyksikkö
- 3) Epidemiologian- ja biostatistiikan osasto

Tässä liitteessä on esitetty Työterveyslaitoksen työterveyshuollon tutkijoiden lähdeluettelossa olevaan kirjallisuuteen perustuvat suositukset työterveyshuollon kehittämistarpeista, jotka esitettiin työterveyshuoltolakia valmistelleelle työryhmälle 26.4.2000. Suositusten perusteena oleva raportti on lyhennettynä ja editoituna julkaistu syksyllä 2000:

TULEVAISUUDEN HAASTEET

Työterveyshuollon muuntautumiskykyä tullaan punnitsemaan varsinkin sillä, miten hyvin se onnistuu työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan yhteistyökumppanina. Integroituminen yritysten tuotantoprosessiin tarkoittaa työyhteisön ja työympäristön kehittämisen nostamista työterveyshuollon perinteisen yksilösuuntautumisen rinnalle. Perusedellytys on, että työterveyshenkilöstö on hyvin koulutettua. Mikäli tavoitteeksi asetetaan, että jokaisella työterveysasemalla on työterveyshuollon erikoislääkäri, tarkoittanee se työterveysyksiköiden lukumäärän vähentämistä ja yksikkökoon kasvua. Työkykyä ylläpitävän toiminnan onnistuminen edellyttää myös asiakaslähtöisyyttä ja laadukkaita palveluja. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö ja laadunparannushankkeet tulevat jatkossa vähentämään nykyistä toiminnan suurta vaihtelua. Pientyöpaikkojen ja yrittäjien työterveyshuollossa on tavoitteena myös parantaa palvelujen kattavuutta.

SUOSITUKSET/KEHITTÄMISTARPEET

1. Palvelujärjestelmän kattavuus/rakenne

- Yrittäjien ja pienyritysten (< 10 työntekijää) työterveyshuollon kattavuutta tulee edelleen parantaa
- Työterveysyksiköiden keskikoko (mediaani 900 palvelujen piirissä olevaa henkilöä) on liian pieni hyvän työterveyshuoltokäytännön edellytysten toteuttamiseksi (mm. moniammatillisuus)
- Työterveyshuollon kustannusten jakauma yrityskoon, tuottajavaihtoehtojen ja toimialojen suhteen on epätasainen. Se kuvastaa asiakkaiden eriarvoisuutta palvelujen sisällön ja ladun suhteen.
- Työterveyshuollon erikoislääkärien määrän kehitys ei ole riittävä tarpeeseen nähden. Myös työterveyshoitajien ja fysioterapeuttien täydennyskoulutus vaatii erityistä panostusta. Täydennyskoulutettujen psykologien sisällyttämistä työterveyshuollon ammattihenkilöstöön tulisi harkita.

- Työterveyshuollossa toimivien lääkärien osa-aikaisuus erityisesti terveyskeskuksissa aiheuttaa ongelmia.
- Tulisi harkita lainsäädäntötasolla määriteltäväksi työterveysyksikölle minimivaatimukset, jotka sisältäisivät määräykset henkilöstön koulutustasosta ja moniammatillisuudesta, mahdollisesti myös henkilöresurssiminimeistä. Tämä puolestaan edellyttää sertifiointi menettelyä paitsi työterveyshenkilöstölle, myös palveluja tuottaville työterveysyksiköille.

2. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto

- Tyky-toimintaan osallistumisesta on tullut työterveyshuollon keskeinen toimintastrategia yrityksissä. Erityisesti työterveyshuollon rooli korostuu pienyrityksissä, joissa tyky-toiminta on usein minimaalista ja muita aktiivisia tyky-toimijoita ei ole.
- Työterveyshuollon rooli osaamisen, jaksamisen, henkisen hyvinvoinnin ja työyhteisöjen kehittämisen alueilla vaatii lisämäärittelyä.
- Työterveyshuollon verkostoitumista muiden yritysten sisäisten ja ulkoisten TYKY-toimijoiden kanssa tulee lisätä tarpeenmukaisten mutta monipuolisten tyky-toimintojen turvaamiseksi.
- Vaikka tyky-toiminta onkin yrityksen omaa toimintaa, myös työterveyshuollon omien henkilö/osaamisvoimavarojen kehittämistä tarvitaan tyky-toimintojen yrityksissä lisääntyessä kysynnän yrityksissä kasvaessa.
- ATK-järjestelmien, laadunhallinnan ja henkilöstötilinpäätösten kehittymisen myötä työterveyshuollon eri ydintoiminnoista (työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, tietojen antaminen ja ohjaus, sairaanhoito) saatava tieto on saatava selkeämmin tyky-toiminnan kehittämisen tueksi.
- Korvausjärjestelmän kehittämistä ja/tai selkeää rajaamista tyky-toimintojen kehittymisen/lisääntymisen myötä tarvitaan.
- Työterveyshuoltohenkilöstön omasta työkyvystä on huolehdittava. Tärkein työuupumusta ehkäisevä ja työssä jaksamista tukeva tekijä on riittävien henkilövoimavarojen turvaaminen. Työterveyshenkilöstön oman työterveyshuollon kehittämistä tarvitaan.

3. Laadunhallinta työterveyshuollossa

- Laadunhallintaan on olemassa suositukset yleisellä tasolla sekä työterveyshuollossa että sosiaali- ja terveydenhuollossa.
- Laatujärjestelmät oikein sovellettuna mahdollistavat työterveyshuollon ja yritysten muiden laatujärjestelmien yhteensovittamisen. Erityisesti yhteensopivia laatujärjestelmä komponentteja löytyy työturvallisuus- ja ympäristöjohtamisjärjestelmien osalta. Merkittävää on, että EU:n/WHO:n puitteissa tämän tyyppisiä työterveys-turvallisuus-ympäristöjohtamisjärjestelmien kehittämistä ollaan kannattamassa.
- Suuri vaihtelu palvelujen sisällössä ja määrissä kuvastaa myös laadunvaihtelua. Hyvän työterveyshuoltokäytännön täydennykseksi tulee kehittää "hoitokäytäntö suosituksia" tavallisiin työterveyshuollon palveluihin ja työterveyshuollossa hoidettaviin terveysongelmiin.

4. Yhteistyö työpaikan työsuojelun ja ympäristönsuojelun kanssa

- Lainsäädännön tasolla tuskin edettävissä työsuojelun- ja ympäristönsuojelun yhteistyön tukemisessa.
- Yhteistyömuotojen kehittämistä yritys/toimipaikkatasolla tarvitaan.

- Yritysten integroidut työterveys-työsuojelu-ympäristöjohtamisjärjestelmät mahdollistavat yhteistyön kehittämistä systemaattisesti.
- Pienyritysten osalta työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten yhteistyömuotoja on kehitettävä. Tarvitaan myös valtakunnantason suosituksia yhteistyöstä.

5. Terveyskeskusten työterveyshuollon kehittämishaasteita

Tässä on esitetty muutamia keskeisiä kehittämiskohteita, tarkemmin asiaa on käsitelty tuoreessa työryhmämuistiossa (STM 2000).

- Terveyskeskusten työterveyshuollon henkilöstöresurssit (työterveyshuollon ammattilaiset ja ulkopuoliset asiantuntijat) suhteessa asiakasyrityksiin ja henkilöasiakkaisiin tulee taata ainakin tietyn minimistandardin tasolle.
- Kunnallinen työterveyshuolto on organisoitava siten, että työterveyshuollolla on riittävä toiminnallinen itsenäisyys. Tässä on käytettävissä erilaisia mahdollisuuksia: 1) oma tiimi toteuttamassa väestövastuista kansanterveystyötä, 2) omaa toimivaltaa omaava nettobudjetointiyksikkö, 3) kunnallinen liikelaitos tai 4) kunnallinen osakeyhtiö.
- Terveyskeskusten työterveyshuoltojen yhteistyötä ja verkottumista tulee kehittää alueellisesti. (Missä yhteydessä voidaan harkita tietyn alueen useiden kuntien työterveyshuoltojen yhdistämistä useiden kuntien hallinnoimiksi työterveyshuoltoyksiköiksi).

TYÖTERVEYSHUOLLON KORVAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMISTARPEITA

1. Korvausjärjestelmän tavoitteet ja peruslinjaukset

Korvausjärjestelmän tavoitteena on tukea työterveyshuoltolain toteutumista työssä olevan väestön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja terveyden edistämiseksi. Työterveyshuoltolain voimaan tulon (1979) yhteydessä sairausvakuutuslakia (364/63) muutettiin siten, että työnantajalle tuli oikeus saada korvausta järjestämänsä työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon tarpellisista ja kohtuullisista kustannuksista.

Korvausjärjestelmä uudistettiin vuonna 1995. Uudistuksen tavoitteena oli tukea työpaikkojen tarpeisiin perustuvan työterveyshuollon voimavarojen tehokasta ja joustavaa käyttöä ja kehittää työterveyshuollon palveluja siten, että ne aikaisempaa paremmin edistäisivät ennalta ehkäisevän toiminnan toteutumista. Tätä varten korvattava toiminta ryhmiteltiin kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluu työterveyshuoltolaissa työnantajan velvollisuudeksi säädetty tai määrätty työterveyshuolto ja korvausluokkaan II työnantajan järjestämä sairaanhoito ja muu terveydenhuolto. Työnantajalle maksettava korvaus säädettiin määräytyväksi työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan.

Korvausjärjestelmän tavoitteet ja peruslinjaukset on koettu hyviksi ja tarkoituksenmukaisiksi työssä olevan väestön työ- ja toimintakyvyn edistämisen näkökulmasta, eikä niitä näin ollen ole tarpeen muuttaa työterveyshuoltolain uusimisen yhteydessä. Työterveyshuoltolakiin ei ole tarpeen tehdä korvaamisen osalta muutoksia, mutta korvauskäytännön kehittämällä tulisi tukea uuden työterveyshuoltolain tavoitteita.

2. Korvaamisen edellytykset

Korvaamisen edellytyksenä on, että työterveyshuoltolain mukaiset palvelut ovat niiden käyttäjille maksuttomia. Lisäksi edellytyksenä on, että työnantaja on varannut työsuojelutoimikunnalle tai, jollei tätä ole, työsuojeluvaltuutetulle, tilaisuuden lausunnon antamiseen hakemuksesta. Lausunto tai selvitys siitä, että sen antamiseen on ollut mahdollisuus, tulee liittää korvaushakemukseen.

Työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset korvataan korvausluokittain työnantajan kirjanpidon mukaisen tilikauden ajalta. Työnantajan tulee hakea korvausta kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä ja liittää hakemukseensa selvitys työterveyshuollon palvelujen toimeenpanemisesta ja toteutumisesta hakemusta koskevana kautena sekä suunnitelman työterveyshuollon järjestämisestä seuraavana tilikautena.

Korvaamisen nykyiset edellytykset on tarkoituksenmukaista pitää edelleenkin voimassa. Olisi kuitenkin harkittava, tulisiko niihin tehdä muutamia täsmennyksiä ja lisäyksiä.

Työterveyshuoltolain uudistamisen yhteydessä on pidetty tärkeänä, että työterveyshuoltotoiminta käsitetään kokonaisvaltaiseksi prosessiksi, johon sisältyvät saumattomasti toisiinsa liittyen toiminnan suunnittelu, toteutus, seuranta ja arviointi. Lisäksi on korostettu työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan välisen sopimuksen merkitystä työterveyshuolto-prosessin käynnistäjänä.

Työterveyshuollon korvaushakemusasiakirjoihin liitetystä toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi mm. työnantajan järjestämän työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan välisestä kirjallisesta sopimuksesta tulee ilmetä työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Jatkossa olisi harkittava, tulisiko työnantajan hakumenettelyn yhteydessä selvittää, millä tavoin työterveyshuollon seuranta on tarkoitus järjestää ja tulisiko hakemusasiakirjoihin liittää myös työnantajan ja palvelujen tuottajan tekemä työterveyshuoltosopimus.

3. Muita ehdotuksia korvausjärjestelmän kehittämiseksi

STM:n työterveyshuollon neuvottelukunnan korvausjaosto käsitteli 28.3.2000 pitämässään kokouksessa korvaamiseen liittyviä ongelmia ja kehittämistarpeita ja esitti seuraavia ehdotuksia korvausjärjestelmän kehittämiseksi:

- korvausjärjestelmän kautta tulisi tukea ennalta ehkäisevää toimintaa nykyistä enemmän
- pienten työpaikkojen korvausmenettelyä tulisi tehostaa erityistoimenpiteillä työterveyshuoltotoiminnan aloitusvaiheessa
- toimialakohtaiset erot tulisi ottaa huomioon korvausmenettelyssä
- työterveyshuollon yhteistyötä työsuojelun kanssa tulisi kehittää (valvonta- ja lausuntomenettelyt)
- palvelujentuottajakohtaisen korvausmenettelyn kehittämistä tulisi jatkaa

Korvausjaosto pyysi korvausjärjestelmän kehittämistarpeiden pohdintaa varten huhtikuussa 2000 eri asiantuntija- ja tutkijatahoilta selvityksiä viime vuosina toteutetuista työterveyshuollon kehittämishankkeista ja tutkimuksista, joilla on merkitystä työterveyshuollon yleisen kehittämisen ja siihen liittyen työterveyshuollon korvausjärjestelmän kehittämisen kannalta.

Asiantuntijatahojen tekemät ehdotukset korvausjärjestelmän kehittämiseksi olivat seuraavat.

1. Työterveyslaitoksen työterveyshuollon kehittämissyke (TYKE)

1. Palvelujärjestelmän rakenne

Hyvän työterveyshuoltokäytännön (mm. moniammatillisuus ja työterveyshenkilöstön ammatillinen pätevyys) toteutumisen rakenteellisena esteenä on työterveysyksiköiden pieni keskikoko. Tulisi miettiä toimenpiteitä, joilla korvausjärjestelmä tukisi yksikkökoon kasvua/verkottumisen lisääntymistä ja sitä kautta henkilöstön riittävän monipuolisuuden ja ammatillisen pätevyyden varmistamista.

2. Pienyritysten työterveyshuollon kehittäminen

Pienyritysten ja erityisesti alle 10 henkilön mikroyritysten ja yksinäisyrittäjien työterveyshuollossa on esiin noussut seuraavia ongelmia, jotka pitkälti ovat samalla myös terveyskeskusten työterveyshuollon ongelmia: a) pienyritysten työterveyshuollon kattavuusongelma b) ongelmat toiminnan laadussa (mm. tyky-toiminnan vähäisyys).

Korvausjärjestelmää tulisi kehittää niin, että yksinäisyrittäjien sairaanhoito työterveyshuollossa olisi korvattavaa toimintaa. Lisäksi korvausjärjestelmän tulisi mahdollistaa mikroyrityksissä ja yksinäisyrittäjille maksuton työpaikkaselvitys työpaikkakäynteineen. Tässä voisi soveltaa maatalousyrittäjien työterveyshuollossa jo käytössä olevaa suorakorvausjärjestelmää.

Pientyöpaikkojen työterveyshuollon kehittämisessä tulisi korvausjärjestelmää kehittää myös niin, että korvauskausi ei olisi alle yhden kalenterivuoden ja toisaalta sen tulisi myös tarvittaessa ulottua useammalle vuodelle. Erityisesti terveyskeskuksissa toimintasykli pienyrityksissä voi olla esim. 3 vuotta, jolloin korvauskatto saattaa tulla vastaan.

Pientyöpaikkojen motivointi esim. tyky-toimintaan ei liiketaloudellisin perustein ole yhtä selkeää kuin suuremmissa yrityksissä. Tulisi harkita pienyritysten korvauskaton laskennallisen nostamisen mahdollisuutta alle 10 henkilön yritysten sijasta alle 50 henkilön pk-yrityksissä.

Eräänä vaihtoehtona työterveyshuoltotoiminnan aktivoimiseksi pienyrityksissä tulisi harkita mahdollisuuksia liittää työterveyshuoltosopimuksen teko yrityksen perustamiseen. Lisäksi tulisi harkita työterveyshuoltosopimuksen voimaantulon edellytykseksi tehtyä työoloselvitystä ja sen perusteella laadittua työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa yrityksessä. Korvausjärjestelmä voisi osaltaan edesauttaa tällaisen menettelyn käytännön toteuttamisessa.

3. Pätkätyöntekijöiden työterveyshuollon kehittäminen

Sellaisten pätkätyöntekijöiden (joko määrä- ja/ tai osa-aikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät), joilla on vuoden aikana useita työnantajia, työterveyshuolto ei yleensä ole järjestetty. Kyseisen työntekijäryhmän työterveyshuollon toteuttamista terveyskeskusten kautta niin, että sen järjestämisestä aiheutuvat kustannukset korvattaisiin terveyskeskukselle kokonaisuutena tulisi harkita.

4. Työterveyshuollon rooli tyky-toiminnassa

Työterveyshuollon rooli osaamisen, jaksamisen, henkisen hyvinvoinnin ja työyhteisöjen kehittämisen alueilla vaatii lisämäärittelyä. Tällä hetkellä työpaikat ovat eriarvoisessa asemassa esim. psykologin palvelujen käytön suhteen. Jos työterveyshuollolla on oma psykologi, korvattavuudessa ei ole ongelmia. Jos psykologi-palveluja ostetaan ulkopuolelta, korvattavuusongelmia saattaa syntyä.

5. Työterveyshuollon väestövastuinen toimintatapa

Terveyskeskuksissa on tavoitteena siirtyä väestövastuiseen toimintatapaan. Vuonna 1997 noin 220 000 palkansaajaa kuului väestövastuiseen työterveyshuollon piiriin. Työterveyshuollon toimiessa väestövastuisesti (=työterveyshuolto hoitaa palvelujen piiriin kuuluvien yleislääkäritasoisien sairaanhoidon) tulisi kuntatasolla terveydenhuollon kokonaisrahoitusta mitoitettaessa huomioida työterveyshuollon korvausjärjestelmän kautta kulkevat rahavirrat.

2. Työterveyslaitoksen maatalousyrittäjien työterveyshuollon keskusyksikkö

1. Yrittäjille mahdollisuus solmia sairaanhoitosopimus työterveyshuollon kanssa.

2. Alle 18-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden saaminen työterveyshuollon korvausten piiriin.

3. Tarkemmat ohjeet maatalousyrittäjien matkakorvauksista esim. TYKY-ryhmiin osallistumisesta.

4. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon tekemien työoloselvitysten korvaaminen työterveyshuollon kuluina (laki 859/84) tapauksissa, jolloin yrittäjäkohtainen Kelan vuotuinen korvauskatto ylittyy. Tapauksia syntyy työpaikkakäynneillä silloin, kun tarvitaan useita asiantuntijoita (tt-hoitajan lisäksi esim. lääkäri tai fysioterapeutti ja maatalouden asiantuntija) tilalla ja on pitkät välimatkat. Lisäksi näitä tapauksia voi syntyä, kun tarvitaan asiantuntijalaitosten tai maatalousyrittäjien työterveyshuollon keskusyksikön tekemiä erityisselvityksiä. Työterveyshuollon neuvontaa varten tarvitaan tietoja Kelan vuotuisen korvauskaton ylittävien työoloselvitysten kustannusten korvaamisesta.

3. Turun yliopisto

1. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon korvausprosenttia pk-yrityksien ja yksinyrittäjien kohdalla tulisi korottaa 75 %:iin

2. Yrittäjien oma sairaanhoito tulisi saada työterveyshuollon korvausten piiriin samalla tavoin kuin mitä työntekijöiden sairaanhoidosta on säädetty

3. Työterveyshuollossa ennaltaehkäisevää toteutusvastuuta tulee siirtää nykyistä enemmän ja selvemmin työterveyshoitajille lääkärin työpanoksen osoittautuessa tähän riittämättömäksi

4. Työterveyshuoltoyksiköitä tulisi tukea taloudellisesti, koska pk-yrittäjien informointi kuntoutusmahdollisuuksista sekä kuntoutuksesta eniten hyötyvien yrittäjien valinta kuntoutukseen on aikaavievää. Varat tähän voitaisiin ottaa pk-yrittäjien kuntoutustoimintaan varatuista rahoista.

4. Tampereen aluetyöterveyslaitos

1. Korvausjärjestelmän uudistamista suunniteltaessa tulisi rakennusalan työterveyshuoltoon liittyvät rahoittamistarpeet huomioida siten, että tarkoitukseen varattaisiin erillinen "korvamerkitty summa", jolla ainakin työpaikkaselvityksiä voitaisiin tehdä ala- ja ammattikohtaisesti koko alaa palvelevana.

2. Korvausjärjestelmää uudistettaessa olisi syytä kiinnittää huomiota LEL-terveystarkastusrekisterin rahoitukseen. Rekisterin ylläpidosta syntyy kustannuksia työterveysyksiköille. Niitä ei kaikissa tapauksissa voida osoittaa yrityksille. LEL-työeläkekassa hoitaa rekisterin ylläpidon omalla budjetillaan, mutta ei tiedon hankintaa. Työterveysyksiköiden kulut muodostuvat lähinnä postituksesta ja sähköpostin/internet-toimintojen kuluista.

3. Korvausjärjestelmä tulisi nykyistä selkeämmin räätälöidä alan tarpeita vastaavaksi. Tämä edellyttäisi osittain, mahdollisesti kokonaan, rakennusalan työterveyshuollon korvausten kehittämistä alakohtaiseksi.

4. Muilta osin viitataan rakennusalan työterveyshuollon tason ja kattavuuden parantamista selvittävän työryhmän raportissa esitettyihin toimenpidesuosituksiin.

Korvausjaosto käsitteli yksityiskohtaisesti korvausjärjestelmän kehittämistarpeita syyskuussa 2000 pitämässään kokouksessa. Tällöin todettiin mm., että mikäli työterveyshuoltolain uusimisen kautta saadaan aikaan sellaiset työterveyshuollon sisältöä ja toteuttamista koskevat ratkaisut, joita on perusteltua tukea korvamisella, olisi ehkäisevän työterveyshuollon korvausprosenttia mahdollista nostaa nykyisestään. Samassa yhteydessä selvitetäisiin myös enimmäismäärien perusteiden tarkistamistarve.

Korvausjaostossa todettujen näkökohtien mukaan työterveyshuollon kattavuutta ei voida parantaa yksinomaan korvausjärjestelmän keinoin, vaan siihen tulisi vaikuttaa esim. palvelujärjestelmää kehittämällä ja valvonnallisilla keinoin. Korvausjaosto ei myöskään pitänyt järkevänä ratkaisuna työnantajan tukemista toimenpidekohtaisesti (esim. aloitusvaiheen toimenpiteet tai muut erikseen määritellyt toimenpiteet, kuten työpaikkaselvitykset).

4. Korvausluokat ja niiden painotukset

Työterveyshuoltona korvattava toiminta jaetaan sairausvakuutuslain 29 §:n perusteella kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluu työterveyshuoltolaissa työnantajan velvollisuudeksi säädetty tai määrätty työterveyshuolto ja korvausluokkaan II työnantajan järjestämä sairaanhoito ja muu terveydenhuolto.

Korvausten laskennalliset enimmäismäärät määriteltiin korvausuudistuksen (1995) yhteydessä siten, että työterveyshuollon voimavarojen käytöstä aiheutuneista kustannuksista kohdennettiin 40 % korvausluokkaan I ja 60 % korvausluokkaan II. Korvaustoiminnasta saatujen tietojen mukaan ennalta ehkäisevää toimintaa on korvausuudistuksen jälkeen toteutettu oletetulla tavalla. Esimerkiksi vuonna 1997 hyväksytyt kustannukset korvausluokassa I olivat 39,5 % ja korvausluokassa II 60,5 % kaikista hyväksytyistä kustannuksista.

Työelämässä viime vuosikymmenellä tapahtuneet muutokset ja työssä käyvän väestön ikääntyminen ovat lisänneet tarvetta varhaisten ennalta ehkäisevien ja terveyden edistämiseen tähtäävien toimintamallien kehittämiseen. Tämän vuoksi on keskeistä, että korvausjärjestelmän avulla tuettaisiin nykyistä enemmän ennalta ehkäisevää ja terveyttä edistävää toiminnan toteutumista. Näin mahdollistettaisiin työterveyshuollon toimintatavat, joilla vaikutetaan yksilön työ- ja toimintakykyyn, työympäristön terveellisyteen ja turvallisuuteen ja työyhteisön toimivuuteen. Korvausjärjestelmään sisältyvät ennalta ehkäisevää toimintaa koskevat painotukset tulisi tämän vuoksi tarkistaa uuden työterveyshuoltolainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja työterveyshuollon asiantuntijoiden koulutus- ja pätevyysvaatimuksia on selvitetty viime vuosina (TAP-työryhmä). Keskeistä korvausjärjestelmän kannalta on, miten terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja työterveyshuollon asiantuntijoiden pätevyyden valvonta jatkossa järjestetään ja mikä on korvausjärjestelmän rooli siinä. Lisäksi työterveyshuollon monitieteisyyden periaatteen tukemiseen tulisi korvaamisessa kiinnittää erityistä huomiota.

5. Muita esillä olleita asioita

Korvausjärjestelmän kehittämistarpeita harkittaessa on ollut esillä työterveyshuollon hakumenettelyn kehittäminen nykyistä joustavimmiksi. On mm. ehdotettu, että yrittäjätyönantaja voisi halutessaan hakea omista työterveyshuollon kustannuksista korvausta samalla hakemuksella kuin työntekijöidensä työterveyshuollon kustannuksista. Lisäksi on esitetty hakumenettelyn kehittämistä sellaisilla toimialoilla, joissa työntekijät ovat samanaikaisesti työsuhteessa useaan eri työnantajaan (esim. rakennus- ja kuljetusalat).

Työterveyshuollon palvelujärjestelmän kehityksen suuntana on viime vuosina ollut työnantajien ylläpitämien työterveysasemien määrän asteittainen väheneminen. Työnantajat ovat yhä enenevässä määrin ulkoistaneet palvelujaan yritysten organisaatiomuutosten yhteydessä. Työterveysasemia on myyty, lakkautettu tai ne ovat vaihtaneet konsernin sisällä omistajaa joko kokonaan tai osittain. Työterveyshuoltolaissa nimettyjen palvelujentuottamisvaihtoehtojen rinnalle on syntynyt erilaisia "sekamalleja", joita korvausjärjestelmän on vaikea tunnistaa.

Korvausuudistuksen voimaantulon yhteydessä ehdotettiin sairausvakuutuslain muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä (HE/107), että tulisi käynnistää työterveyshuollon kokeiluja mm. palvelujentuottajakohtaisen korvaamisen toimivuuden selvittämiseksi. Sairausvakuutuslain (29 § 4 mom) mukaan Kansaneläke-

laitos voi työnantajan suostumuksella sopia korvauksen maksamisesta palvelujen tuottajalle, mikäli työnantaja on järjestänyt työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa. Asiaa on käsitelty työterveyshuoltokokeilujen yhteydessä ja siitä on tehty Kelassa erillisiä selvityksiä.

Palvelujärjestelmän kehittämistä tulisi jatkossa tarkastella uuden työterveyshuoltolain pohjalta. Palvelujentuottajakohtaisen korvausmenettelyn selvittämistä tulisi edellen jatkaa. Tällöin tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten korvaaminen kytkeään työnantajan järjestämisvelvollisuuteen. Lisäksi tulisi ottaa huomioon teknisen kehityksen suomat mahdollisuudet korvaushakemustietojen siirrossa eri osapuolten välillä.

Tässä muistiossa esitetyjä ehdotuksia korvausjärjestelmän kehittämiseksi on tehty STM:n työterveyshuoltolain uudistamista selvittävän työryhmän toimeksiannosta. Työryhmällä ei kuitenkaan ole aikataulunsa puitteissa ollut mahdollisuutta käsitellä ehdotuksia.

Sairausvakuutuslaki

Lisätään lakiin uusi määräaikainen (4 v) 29 b §:

Sen estämättä, mitä edellä 29 a §:ssä säädetään, korvataan työnantajalle 60 % työterveyshuollon vuosittaisen toimintasuunnitelman laatimisesta aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista mukaan lukien työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintasuunnitelman laatimisen perustana olevien työpaikkakäyntien kustannukset. Työpaikkakäynneillä tarkoitetaan työterveyshuollon suunnitteluun sekä työn, työympäristön ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen ja seurantaan liittyviä työpaikkakäyntejä.

LÄHTEET

Alasoini T. Verkostoituminen pienten ja keskisuurten teollisuusyritysten kehittymisen tukena. Teoksessa: Alasoini T & Kyllönen M (toim.). Aallon harjalla. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma, raportteja 4. Työministeriö. Helsinki, 1997.

Antti-Poika M & Outinen M. Työterveyshuollon toimintajärjestelmä ISO 9001 -standardin mukaan. Työterveyslaitos. Helsinki, 1997.

Bergström M, Huuskonen MS, Koskinen K ym. (toim.). Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki, 1997.

Grimshaw JM, Russel IT. Effect of clinical guidelines on medical practice: a systematic review of rigorous evaluations. *Lancet* 1993;342:1317-21.

Hiisijärvi S ja Aaltonen T (toim.). Konstit on monet 3.Osaamisen ja työkyvyn kehittämisen tositapauksia pk-yritysten työterveyshuollossa. Työterveyslaitos. Helsinki, 1999.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, käsikirjoitus. Työterveyslaitos. Helsinki, 1997.

Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Komiteamietintö 1996:14. Työministeriö, Helsinki 1996.

Ilmarinen J. Suomalaiset ikääntyvät. Kirjassa: Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki, 1999.

Kankaanpää E, Piirainen H ja Mäkelä P: Työolot, terveys ja työterveyshuolto. Rahoittajaraportti sosiaali- ja terveysministeriölle. Kuopion aluetyöterveyslaitos. Kuopio 1995.

Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja 1998. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T1:34. Kansaneläkelaitos. Helsinki, 1999.

Kansaneläkelaitoksen työterveyshuolto tilastot 1994. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T12:6. Helsinki, 1997b.

Kansaneläkelaitoksen työterveyshuoltotilastot 1995. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T12:7. Helsinki 1998.

Kansaneläkelaitoksen työterveyshuoltotilastot 1996. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T12:8. Helsinki 1999.

Kansaneläkelaitoksen työterveyshuoltotilastot 1997. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T12:9. Helsinki 2000.

Kauppinen T, Virtanen S, Piirainen H. Work and health in small Finnish workplaces in 1997 according to an interview survey. From protection to promotion. Occupational health and safety in small-scale enterprises. 4-6 May 1998 Helsinki, Finland. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki, 1998.

Kuntien eläkevakuutus. Työelämän kehittämistyöryhmän muistio. Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja 2/2000. Helsinki, 2000.

Laadunhallinta sosiaali- ja terveydenhuollossa. Valtakunnallinen suositus sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinnan järjestämisestä ja sisällöstä. Stakes 1995.

Notkola V. toim.: Työterveyshuollon väestövastuukokeilut. Työ ja Ihminen. Tutkimusraportti 11. Työterveyslaitos. Helsinki, 1997.

Nyman K: Työpaikkaterveydenhuolto sairaanhoitojärjestelmän osana. Kirjassa Kalimo E, Karisto A, Klaukka T, Lehtonen R, Nyman K ja Raitasalo R: Suomalainen työterveyshuolto 1980-luvun puolivälissä. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja A 24. Helsinki, 1989. s. 211–263.

Peltomäki P, Pohjanpää K, Tuomi K, Liira J, Nykyri E, Piirainen H, Räsänen K, Suurnäkki T, Husman K. Työbarometri. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Helsinki: Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö 1999a.

Peltomäki P, Räsänen K, Husman K. Työterveyshuollon rooli ja tehtäväalue työpaikan työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Suom Lääkäril 1999; 54:3191-3201.b

Peltomäki P, Husman K, Räsänen K. Sairaanhoitoa sisältävä työterveyshuolto lisää ja monipuolistaa työkyky-toimintaa. Suom Lääkäril 2000; 55: 1383-1389.a

Peltomäki P, Husman K. Työterveyshuolto ja eri kehitysvaiheisten yritysten tarpeet. Suom Lääkäril 2000; 55: 1375-1381.b

Peurala M, Räsänen K, Kankaanpää E. Työterveyshuolto toimijana työkykyä ylläpitävässä toiminnassa v. 1992-97. Kirjassa: Räsänen K. (toim.): Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1997. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 1999. 60-68.

Piirainen H. Työsuojeluviranomaisten ja työterveyshuollon yhteistyö - keino edistää erityisesti pienyritysten työterveyttä ja -turvallisuutta. Työ ja ihminen 1998;12:234-246.

Piirainen H. Työ, terveys ja työkykyä ylläpitävä toiminta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutuksen julkaisuja 1/2000. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki, 2000.

Piirainen H, Räsänen K ja Husman K: Työterveyshuolto yritysasiakkaiden arvioimana. Kirjassa Räsänen K. ym. (toim.) Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992. Työterveyslaitos. Helsinki, 1994.

Piirainen H, Elo A-L, Kankaanpää E, Laitinen H, Lindström K, Luopajarvi T, Mäkelä P, Pohjanpää K, Riala R. Työ ja terveys- haastattelututkimus v.1997. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Helsinki, 1997.

Pirttilä I (toim.). Terveyskeskusten työterveyshuolto puntarissa. Työ ja ihminen 1999;4:251-315.

Rantanen H, Haanpää S, Kalliomäki L. Työympäristön parantaminen pienyrityksissä. Hanke kahdeksassa metallialan pienyrityksessä Pirkanmaalla. Työhallinnon julkaisu 40. Työministeriö, Työsuojeluosasto. Tampere, 1993.

Rantanen J. Työelämä ja kestävä kehitys. Kirjassa: Työ vuonna 2005-näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki, 1999.

Räsänen K ym.: Katsaus työterveyspalvelujen tuottajien toimintaympäristöön, henkilöstöön ja toimintoihin. Kirjassa Räsänen K. ym. (toim.) Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992. Työterveyslaitos. Helsinki, 1994.

Räsänen K, Notkola V: Työterveyshuollon kattavuus, järjestämistapa ja lääkärisäkäynnit Suomessa vuosina 1991-93. Kirjassa Räsänen K. ym. (toim.) Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992. Työterveyslaitos. Helsinki, 1994.

Räsänen K, Lamberg ME, Yrjänheikki E, Roto P, Pirttilä I, Tarnanen S, Husman K. Terveyskeskusten työterveyshuoltojen voimavaroissa on puutteita. *Suom Lääkäril* 1999;54:373-377.

Räsänen K, Kankaapää E, Peurala M, Eskola P, Husman K. Katsaus työterveyspalvelujen tuottajien toimintaympäristöön, henkilöstöön ja toimintoihin. Kirjassa: Räsänen K. (toim.): Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1997. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 1999. 7-59.

Räsänen K. (toim.): Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1997. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 1999.

Räsänen K, Notkola V ja Husman K: Work-Related Interventions during Office Visits to Occupational Health Physicians. *Preventive Medicine* 1997;26:333-339.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyshuollossa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus ja pätevyys. Monisteita 16. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 1999a.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveystarkastukset työterveyshuollossa ja työntekijän tietosuoja. Työryhmämuistioita 1999:2. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 1999b.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Rakennusalan työterveyshuollon tason ja kattavuuden parantamista selvittäneen työryhmän muistio. Työryhmämuistioita 1998:18. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 1999c.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveyskeskusten työterveyshuollon kehittämisjaoksen raportti. Työterveyshuollon neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki, 2000. Painossa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle. Valtakunnallinen suositus. Sosiaali- ja terveysministeriö, Stakes ja Suomen Kuntaliitto. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä, 1999.

Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta 1348/1994.

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta. Työterveyshuolto ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta. Kirjassa Peltomäki P, Husman K, Järvisalo J, Laine A, Lamberg M, (toim.) 10 vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos & Kansaneläkelaitos. Helsinki:1999; 146-153.

Suikkanen A ja Linnakangas R. Uusi työmarkkinajärjestys? Suomen itsenäisyyden juhlarahaston julkaisuja 182. Helsinki, 1998.

Suomen Standardoimisliitto. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Spesifikaatio. OHSAS 18001. Helsinki, 2000.

Suomen Yrittäjät. Laadun portaat. Yrittäjän käsikirja. Suomen Yrittäjät, Helsinki 1998.

Taattola K, Kinnunen B, Holopainen M (toim.). Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 2000.

Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Ohjeet terveystarkastuksiksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos. Helsinki, 1994.

Tuominen R, Myllykangas M, Manninen P, Räsänen K. Miten työssäkäyvien aikuisten kolesterolimittaukset ovat toteutuneet Suomessa? Suom Lääkäril 1999;54:241-243.

Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. STM, Työterveyshuollon neuvottelukunta 26.11.1992. kirjassa: Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. STM 1992:15.

Työterveyshuoltolaki 743/78.

Vahtera J, Ahonen H, Antikainen S ym. Missä kunnossa kolmannelle vuosituhannele? Kuntaalan 1990-luvun henkilöstötilinpäätös. Työterveyslaitos. Helsinki, 1999.

Valtioneuvoston päätös työnantajan velvollisuudeksi säädetystä sekä yrittäjän ja omaa työtään tekevän työterveyshuollosta. 27.10.1994/950.

Varjonen-Toivonen M. Käytännön kokemuksia ISO-9001 -sertifioidun laadunhallintajärjestelmän rakentamisesta terveyskeskukseen. Suom Lääkäril 2000;55:1499-1502.

WHO. Guidelines on quality management in multidisciplinary occupational health services. WHO Regional Office for Europe. Copenhagen, 1999a.

WHO. Towards good practice in health, environment and safety management in industrial and other enterprises. WHO Regional Office for Europe. Copenhagen, 1999b.

Ylöstalo P, Rahikainen O. Työolobarometri Lokakuu 1997. Työpoliittinen tutkimus 186. Työministeriö. Helsinki, 1998.