

Hallituksen esitys Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työterveyshuoltolaki sekä järjestettäisiin eräät työterveyshuollon asiakirjojen luovuttamista koskevat kysymykset.

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.

Lakiehdotuksessa määritellään työterveyshuollossa toimivat ammattihenkilöt ja heidän tuekseen tarvitsemansa asiantuntijat ja edellä mainittujen pätevyys työterveyshuollossa toimimisen edellytyksenä. Lakiin ehdotetaan otettavaksi myös säännös toiminnan laadun

seurannasta ja arvioinnista.

Lakiehdotuksessa on otettu huomioon uuden perustuslain säätämisestä sekä henkilötieto- 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.

Työsuojelun valvonnasta ja muutoksen hausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:ää muutetaan siten, että määritellään työsuojeluviranomaisten oikeudet saada työterveyshuoltoa koskevia tietoja ja työterveyshuoltoa koskevia asiakirjoja tutustuttavakseen.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002.

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
YLEISPERUSTELUT	3
1. Johdanto.....	3
2. Nykytila	3
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	3
2.1.1. Työterveyshuoltolainsäädännön tausta ja kehitys	3
2.1.2. Työterveyshuollon kehitys lakisäätämisen jälkeen.....	5
2.1.3. Käytäntö.....	6
2.2. Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö.....	7
2.3. Nykytilan arviointi.....	8
2.3.1. Työikäisten terveys ja työolojen kehitys	8
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....	15
4. Esityksen vaikutukset	16
4.1. Taloudelliset vaikutukset.....	16
4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset.....	19
4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan	19
5. Asian valmistelu.....	19
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	20
1. Lakiehdotusten perustelut	20
1.1. Työterveyshuoltolaki.....	20
1.2. Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.....	36
2. Tarkemmat säännökset ja määräykset.....	36
3. Voimaantulo	36
4. Säättämisyjärjestys	37
LAKIEHDOTUKSET.....	38
Työterveyshuoltolaki.....	38
työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.....	44
LIITE	46
RINNAKKAISTEKSTIT.....	46
työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.....	46

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Työpaikkojen terveydenhuoltoa on kehitetty maassamme 1800-luvun puolivälistä lähtien, jolloin tehtaiden työntekijät saivat tavanomaisia terveyspalveluita tehtaan omalta lääkäriltä ja hoitajalta. Työterveyshuollon sisältö oli tuolloin pääasiassa ensiapua ja yleistä avoterveydenhuoltoa. Myöhemmissä vaiheissa 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 ehkäisevää 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 (66/1972) 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, Euroopan unionin jäsenyydestä ja kotimaisen lainsäädännön kehityksestä sekä työelämän muutoksesta johtuvat tarpeet on otettu huomioon työterveyshuoltolain uudistamisessa.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1. Työterveyshuoltolainsäädännön tausta ja kehitys

Suomessa työterveyshuoltoa on kehitetty viime vuosikymmeninä täydentävänä osana

yleisen terveystalouden tavoitteisiin tähtäävää perusterveydenhuollon palvelujärjestelmää. Julkisen rahoitustuen piiriin työterveyshuolto tuli yleisen sairausvakuutuksen voimaantumisen 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 mahdollisti työterveyshuollon palvelujen saamisen työkeskuksista lääkintöhallituksen suostumuksella.

Työterveyshuollon myönteiseen kehitykseen vaikutti keskeisesti työmarkkinajärjestöjen vuonna 1971 tekemä sopimus työpaikkaterveyshuollon kehittämistä. Sopimuksessa korostettiin erityisesti työterveyshuollon toimintaa sairauksien ehkäisemiseksi työstä johtuvien terveyden vaarojen torjunnassa. Työterveyshuollon sisällön monipuolistumisesta huolimatta työnantajan järjestämä työterveyshuolto oli käytännössä kuitenkin enimmäkseen sairaanhoitoa, ehkäisevä toiminta painottui yleiseen terveyskasvatukseen 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 yhteiskunnallistaloudellisen kehitystasemme 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 tarkoitavista velvollisuuksista säädettiin muun muassa työturvallisuuslain (299/1958) 44 §:ssä ja nuorten työntekijöiden suojelusta annetun lain (699/1967) 14 §:ssä. Eri aloilla niin yksityis- kuin julkisella sektorilla oli solmittu työterveyshuollon järjestämistä koskevia sopimuksia. Toimintaa ei voitu kuitenkaan kiinteästi niveltää työsuojelu- eikä kansanterveystyöhönkään. Puutteiden korjaamiseksi säädettiin vuonna 1978 työterveyshuoltolaki. Työterveyshuoltolain tarkoituksena oli luoda lainsäädännölliset edellytykset työntekijöiden ja omaa työtään tekevien terveyden suojelemiseksi työterveyshuoltoa kehittämällä eri työpaikoilla ja toimialoilla esiintyvien työterveyshuollon tarpeiden mukaisesti.

Työterveyshuoltolaissa säädetään 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. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus koskee työnantajaa, joka on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto työntekijöilleen terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluja käyttäen. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeville työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista.

Työterveyshuoltolain 3 §:n mukaan työnantajalla on mahdollisuus järjestää työterveyshuoltopalvelujen 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 järjestämisuoto. Työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut joko hankkimalla ne kansanterveyslain tarkoittamalta terveyskeskukselta, järjestämällä ne itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa taikka hankkimalla ne työterveyshuoltopalvelujen antamiseen oikeutetulta laitokselta tai henkilöltä. Menettelyllä on haluttu varmistaa, että työterveyshuoltoa voitaisiin toteuttaa työpaikan koosta, maantieteellisestä sijainnista ja toimialasta riippumatta. Kansanterveyslaissa säädetään terveyskeskuksille säädetään velvollisuus tuottaa alueellaan työterveyshuollon palveluja, jotta työterveyshuolto voitaisiin turvata koko maassa.

Työterveyshuollon lakisäätämisen 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 hyväksyttävistä ja kohtuullisista kustannuksista. Korvausoikeus on myös yrittäjällä tai muuta omaa työtään tekevällä itselleen järjestämien työterveyshuollon kustannuksista. Sairausvakuutuslain mukaisen korvausjärjestelmän tarkoituksena on tukea työterveyshuollon järjestämistä siten, että työterveyshuoltolain mukainen toiminta toteutuisi yritysten taloudellisesta asemasta riippumatta.

2.1.2. Työterveyshuollon kehitys lakisäätämisen jälkeen

Työterveyshuoltolain voimaantulo porrastettiin toimialoittain. Koska laki oli merkittävä terveystaloudellinen uudistus, sen toteutumista seurattiin ja arvioitiin. Työterveys-huoltolain toteutumisen arviointia edes-auttoi Suomen vuonna 1987 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön (ILO) hyväksymä työterveyshuoltosopimus nro 161 (SopS 19/1988) ja sitä täydentävä suositus nro 171. Ratifiointi edellytti kansallisen

toimintaohjelman laatimista. Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta laati "Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämissuunnitelmat" -asiakirjan, jonka valtioneuvosto hyväksyi periaatepäätöksenä 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 kehittämissuunnitelmilla vahvistettiin työterveyshuollon tehtävien ja sisällön toimintamallien ja työkalujen kehittämistä ottamaan huomioon muuttuvat työelämän tarpeet, muun muassa psyykinen työterveyshuolto. Kehittämissuunnitelmilla esitettiin tavoitteet toimintaedellytysten kehittämiseksi mukaan lukien palvelujärjestelmän lisäksi tieto- ja seuranta- ja tutkimustoiminnan kehittäminen.

Työterveyshuollon tavoitteeksi asetettiin työntekijöiden terveyden edistäminen ja toisaalta ongelmallisiksi tunnettujen ja terveysriskejä sisältävien toimialojen työterveyshuollon tehostaminen.

Työterveyshuollon kehittämiseksi asetetut yleiset tavoitteet liittyivät Suomen terveyspolitiikan 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 työterveyshuoltolakia muutettiin siten, että työterveyshuollon tehtäviin kuuluvaksi tuli kuntoutusta koskevan neuvonnan sekä hoitoon tai kuntoutukseen ohjaamisen lisäksi osallistuminen omalta osaltaan työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikoilla. Kehittämissuunnitelmien toteutusta ja seuranta-

varten nimettiin hallinnon, asiantuntijaorganisaatioiden ja yhteistyötahojen tehtävät ja vastuualueet. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimivan työterveyshuollon neuvottelukunnan tehtävänä oli koordinoida ja seurata ohjelmien toteutusta. Työterveyshuollon kehittämiseksi käynnistyi työterveyshuolto-ohjelmia sekä kokeilu- ja tutkimushankkeita esimerkiksi pien-työpaikkojen ja eri toimialojen sekä yrittäjien työterveyshuollon kehittämiseksi. Työterveyshuollon korvausjärjestelmä uudistettiin vuoden 1995 alusta sairausvakuutuslain muuttamisesta annetulla lailla (782/1994). Tavoitteena oli korvausjärjestelmän avulla vaikuttaa työpaikan tarpeista lähtevään ehkäisevään työterveyshuoltoon, työntekijöiden työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen sekä työterveyshuollon palvelujen ja voimavarojen tehokkaaseen ja tulokselliseen käyttöön. Lisäksi tavoitteena oli parantaa yhdenmukaista korvauskäytäntöä palvelujen eri järjestämisvaihtoehdoissa. Korvausuudistuksen yhteydessä työterveyshuollon toiminta ja korvattavat kustannukset ryhmiteltiin kahteen korvausluokkaan, ehkäisevä työterveyshuolto (korvausluokka I) ja sairaanhoito ja muu terveydenhuolto (korvausluokka II). Samassa yhteydessä annettiin valtioneuvoston päätös työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta (950/1994), jolla kumottiin asiasta aiemmin annetut valtioneuvoston päätökset 1009-1010/1978 ja jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti (valtioneuvoston työterveyshuoltopäätös). Lisäksi sanottua valtioneuvoston päätöstä täydentää samasta asiasta annettu sosiaali- ja terveysministeriön päätös 1348/1994 (sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuoltopäätös). 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 yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (477/2001)

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 tuli voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2000. Sen mukaan asetuksenantovaltuuksista tulee säätää lailla. Myös yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista tulee säätää lailla. Tältä osin voimassa oleva työterveyshuoltolainsäädäntö ei vastaa perustuslain säännöksiä.

2.1.3. 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 yhteistoiminnasta (4 §), täydennyskoulutuksesta (5 §) ja muun muassa tietojen antamisesta ja salassapidosta (6 §) työterveyshuollossa. Valtioneuvoston työterveyshuoltopäätöksen 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 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 (3 §). Päätöksessä säädetään myös työterveyshuoltotoiminnan seurannan ja arvioinnin periaatteista (7 §).

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuoltopäätöksessä 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 kehittämisaalueita, 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 määräjain 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 työterveyshuoltopäätös (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 ulkomaiden lainsäädäntö

Suomen liittyttyä 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 sääädä 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 (SopS 55/1999) 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 pyrkiäkseen 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 työterveyshuoltopalveluilla 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 velvoitteista 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

2.3.1. Työkäisten terveys ja työolojen kehitys

Työterveydelle ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Pääasiassa Maailman terveysjärjestön 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. Lakisääteinen työterveyshuolto vaikuttaa ehkäisemällä ammattitautia 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 työkäisten terveysseurannan perusteella tiedetään, että pitkällä aikavälillä tarkasteltuna on työympäristön laatu parantunut ja myös työtapaturmien ja ammattitautien ilmaantuminen on vähentynyt.

Työterveyshuollon lakisääteistämisen yhteydessä ehkäisytoiminnalle asetetut tavoitteet ovat osoittautuneet realistisiksi. Myönteisestä kehityksestä huolimatta perinteisiä fyysisiä ja psyykkisiä raskastekijöitä 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. Edellä kuvattuun 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 9 000, niin vuonna 1999 vastaava luku oli vajaa 5 200. 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 häiritsevä pitkäaikaissairaus 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 terveyspalvelujärjestelmän kokonaisuudessa keskeinen merkitys työssä käyvien terveyden edistämiseksi kuluneen 20 vuoden aikana. Työterveyshuollon yhteydessä on järjestetty 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. Mielenterveystyössä 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

psykykkistä 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-ehtotuksia, jotka koskivat työterveyshuollon sisällön, toimintamallien ja muun muassa työterveyshenkilöstön koulutuksen kehittämistä sekä työterveyden ja työolojen ja työterveyshuollon kehityksen seurantaa. 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 kehittämiskohteeseen. Arvioinnin tulokset osoittivat, että suunnitellut kehittämislinjat olivat pääosin toteutuneet, mutta eivät täydellisesti. Noin kaksi kolmasosaa 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 sen piirissä 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 vaihteluita. Ennen kaikkea pienten alle kymmenen henkilön työpaikkojen ja eräiden toimialojen kuten esimerkiksi asennus-, rakennus- ja kuljetusalojen usein määräaikaissa ja osaaikaisissa 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 resurssipuute, 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 siinä voitaisiin 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 määräaikaissa 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 1 080 työterveyshuollon palveluja tuottavaa yksikköä, joissa työskentelee noin 5 000 henkilöä. Työterveyshuollossa työskentelee noin 1 800

lääkäreitä, noin 2 000 työterveyshoitajaa, noin 475 fysioterapeuttia ja noin 155 psykologia sekä muita asiantuntijoita ja avustavaa henkilökuntaa. Henkilövuosina tämä on noin 2 500.

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. Sairaanhoidon sisältyä 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 suurimmalta 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.

Työterveyshuollon tehtävien ja sisällön kehitys

Työterveyshuollon tehtäviä ja sisältöä koskevien kehittämislinjojen toteutuminen on ollut jonkin verran vaihtelevaa. Työpaikkaselvityksissä on nähty edelleen puutteita varsinkin pientyöpaikkojen osalta, vaikka ne yleisesti ovatkin kehittyneet. Työterveyshuolto ei ole päässyt tarvittavassa määrin vaikuttamaan työolojen suunnitteluun. 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 seurantaa läpi työuran eri vaiheiden. Niiden ja muiden asiakaskontaktien avulla arvioidaan minkälaista terveydellistä tukea työntekijät tarvitsevat ja miten tarvittava tuki voidaan toteuttaa ja ovatko eri toimenpiteet riittäviä suhteessa työhön ja sen vaatimuksiin, työssä tapahtuviin muutoksiin ja yksilön terveydellisiin tarpeisiin 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 työssäkävien sitoutumista ja työkyynäkökulman sisäistämistä osana työpaikkojen tavanomaista toimintaa. Työterveyshuollolta 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 yksilöön, 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 se 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 yritysjohton, esimiesten, työpaikan osapuolten ja työsuojelutoimikunnan sekä työsuojeluviranomaisten kanssa on välttämätöntä. Työolojen jatkuvan kehittämisen ja työyhteisöjen näkökulmasta sekä terveyden ja työkyvyn edistämisen kannalta tulokellinen 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 toteutuminen perustuukin ennen muuta osallistuvaan ja yhteistoiminnalliseen toimintatapaan, johon yhdistetään tarpeellinen asiantuntijatieto ja -kokemus. Perusterveydenhuoltojärjestelmää täydentävänä palvelujärjestelmänä työterveyshuolto on usein ensimmäinen porras ammattitauti- ja työperäisten sairauksien saumattomassa palveluketjussa. Työkykyä ylläpitävät toimet ja esimerkiksi työolojen sopeuttaminen vajeakuntoisten 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 terveystarpeista ja niiden torjunnasta on olemassa laajalti luotettavaa tutkimustietoa, työelämän nopea muutos ja lukuisat uudet riskit, ongelmat ja kehittämistarpeet edellyttävät työterveyshuollon kehittämisen tueksi monipuolista tutkimustoimintaa. Kehittämislintojen 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. Kehittämislintojen 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 seuranta- ja järjestelmät

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 terveysministeriö käynnisti työterveyshuollon sisäisiä

tiedonhallintajärjestelmiä koskevan kehitystoiminnan 1990-luvun puolivälissä sekä useita Työterveyslaitoksen 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 "Tyky-barometrin" 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. Sairasvakuutuslain 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 työikäisen väestön terveyttä ja hyvinvointia sekä edistetään tasa-arvoisuutta työelämässä ja terve yspalvelujen 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). Sairasvakuutuslain 29 a §:n mukaan korvausta maksetaan korvausluokittain 50 % hyväksyttävistä kustannuksista, kuitenkin

enintään työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Korvauserusteet määritellään valtioneuvoston työterveyshuoltopäätöksessä.

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 palkansaajana 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 korvausudistuksen 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 ohjausvälineenä korvauserusteiden kautta. Korvauserusteiden 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 laatuja erityisiä eettisiä vaatimuksia, jotka työterveyshenkilöstön on tärkeää tunnistaa. Huomioon otettavia eettisiä asioita saattaa liittyä perustuslain säättämiin

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.

Hyvän työterveyshuollon käytännön ja yleisiin eettisiin periaatteisiin kuuluu hyvän ammattikäytännön noudattaminen, työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä erityisesti työstä johtuvien terveysvaarojen 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 ILO. Edellä mainittujen 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 rahamarkkinoiden vapauduttua 1980-luvun jälkipuoliskolla. Suomen liittyminen EU:n jäseneksi edellyttää suomalaisen työ- ja tuotantoelämän kansainvälisen kilpailukyyn niin tuottavuuden, tuotantokustannusten, laadun kuin toimitusvarmuudenkin jatkuvaa ylläpitämistä ja kehittämistä. Kilpailukyyn varmistamiseksi vientiyritykset ovat fuusioituneet suuremmiksi yhtymiksi saavuttaakseen kansainvälisessä toiminnassa tarvittavan kriittisen koon. Toisaalta kansallisella tasolla on joustavuuden

lisäämiseksi ja kannattavuuden parantamiseksi paljon toimintoja ulkoistettu, pilkottu pienemmiksi yksiköiksi ja saneerattu.

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 sekä työyhteisön terveellisyys- ja turvallisuuden kehittämisessä samoin kuin 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 menetelmiä, ja tässä kehitystyössä ovat työterveyshuollon henkilöstö ja palvelujen

tuottajat olleet mukana.

Työterveyshuollon toimintamallien kehittämiseen antoi sysäyksen kehittämisselityksessä esitetty toimintapolitiikka ja sen toteuttaminen, korvauksuudistuksen yhteydessä mahdollistetut työterveyshuollon kokeilut ja kehittämistyö sekä työterveyshuollon työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen liittynyt konsensuspolitiikka seminaareineen.

Oleennaista toimintamallien kehittämisessä on ollut työterveyshuollon aktiivinen ote ja työpaikkojen kokemaa tarve hyödyntää työterveyshuollon palveluja. Haasteet ja odotukset työterveyshenkilöstön valmiuksista ovat laajentuneet työelämän muutosten myötä. Työntekijöiden 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 syistä 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 käyttää työpaikalla ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita työn terveellisyteen ja turvallisuuteen sekä työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvissä asioissa. Laissa säädettäisiin nykyistä tarkemmin työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevydestä 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 yhteistoimintavelvoitteista säädettäisiin nykyistä tarkemmin. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan olisi oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi.

Lailla painotettaisiin työterveyshuollon suunnitelmallisuutta. Työterveyshuollon sisällössä painotettaisiin työpaikan tarpeista prosessinomaisesti lähtevää 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 sen ulkopuolella. Työterveyshuoltolaissa säädettäisiin, kuinka työterveyshuolto omalta osaltaan suunnittelee ja toteuttaa työkykyä ylläpitävää toimintaa työpaikoilla. Lailla säädettäisiin tietojen käsittelystä ja eri osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista perustuslain ja henkilötietolain edellyttämällä tavalla.

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

4. Esityksen vaikutukset

4.1. 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 työterveyshuollon järjestämistä heidän palveluksessaan oleville työntekijöille 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 vastaavin 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 terveellisyyttä ja turvallisuutta. Lain uudistuksesta johtuvat muutokset olisivat 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. Toisin sanoen toimintaa tulisi lisätä niillä työpaikoilla, joissa sitä on tähän mennessä toteutettu vähän. Lisäksi toiminta tulisi ulottua myös sellaisille työpaikoille, joissa 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 suuntaamisen 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 työterveyshuollon toiminta ja sisältö kehittyvät jatkuvasti nykyilainsäädännönkin perusteella. Uuden työterveyshuoltolain tarkoituksena on tehostaa erityisesti ehkäisevän työterveyshuollon toteutusta uusin ja osittain entisinkin toimintamallein. Toiminnan uudelleen kohdentamisen lisäksi tarvitaan todennäköisesti lisää

työterveyshuollon perusjoukkoa, ammattihenkilöinä toimivia lääkäreitä ja terveydenhoitajia. Työterveyshuollon asiantuntijapalveluiden käyttö lisääntynee ja työ- ja toimintakyvyn sekä kuntoutustarpeen selvittäminen lisänee 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. Kansan-eläkelaitos on arvioinut kustannusten kasvuksi 200 miljoonaa markkaa. Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon osalta ehdotettava lainsäädäntö ei aseta työnantajille uusia velvoitteita. Näillä perusteilla arvioiden työterveyshuollosta työnantajalle aiheutuvat kustannukset lisääntyisivät kumulatiivisesti seuraavasti:

- vuonna 2003	10 milj. mk
- vuonna 2004	20 milj. mk
- vuonna 2005	30 milj. mk
- vuonna 2006	30 milj. mk
- vuonna 2007	<u>10 milj. mk</u>

yhteensä 100 milj. mk

Tämä merkitsee jo voimassa olevan lainsäädännön toteuttamisesta aiheutuvien kustannusten realisointia työterveyshuollon tehtävien tehostuessa. Eri asiantuntijoiden arvioiden mukaan toiminnan aiheuttamat säästöt olisivat huomattavasti edellä mainittuja suuremmat.

Työterveyshuoltolain uudistaminen esitetyllä tavalla merkitsee terveyskeskusten tuottamien työterveyspalveluiden olennaista kasvua. Kasvua lisääisi työterveyshuollon sisällön laajentuminen, työterveyshuollon kattavuuteen tähtäävät toimet ja työterveyshuollossa toimivalle henkilöstölle asetettavat lisäkoulutusvaatimukset, joiden aiheuttamia kustannuksia ei selvitysten puutuessa voida vielä esittää.

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. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksusta annetun lain (734/1992) 8 §:n 3 momentin perusteella kuntien saamat tulot peittävät keskimääräiset todelliset kustannukset. Kuntien tulee kansanterveyslain (66/1972) 14 §:n nojalla kansanterveystyöhön kuuluvina tehtävinä tuottaa kunnan alueella sijaitsevilla työ- ja toimipaikoissa työskenteleville työntekijöille työnantajan järjestettäväksi työterveyshuoltolain 2 §:ssä tai muissa säädöksissä säädettyjä ja niiden nojalla määrättyjä työterveyshuoltopalveluja. Kunnan tulee myös järjestää kunnan alueella toimiville yrittäjille ja muille omaa työtään tekeville soveltuvin osin työterveyshuoltoa. Työterveyshuoltopalveluiden järjestämiseen nyt ehdotettavia muutoksia ei voida kuitenkaan pitää sellaisena kuntien valtionosuuslain (1147/1996) 4 §:ssä tarkoitettuna valtionosuustehtävän laajuuden ja laadun muutoksena, joka tulisi ottaa huomioon valtion vuoden 2002 talousarvioehdotuksessa.

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 lisääntymisestä ja tapaturmakustannusten vähentymisestä. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että työkykyä ylläpitäviin toimenpiteisiin sijoitetut varat tuottavat moninkertaisesti niihin suunnatut panostukset.

Myös kansantalouden kannalta tarkasteltuna työterveyshuollolla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla näyttäisi olevan selkeä positiivinen vaikutus. Työkyvyttömyyseläkkeet ja tuottavuusmenetykset muodostavat alentuneesta työkyvystä johtuvat 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 miljardia markkaa, josta yritysten omarahoitusta oli noin puolet. Korvausjärjestelmän tulisi osaltaan tukea uudistettavan työterveyshuoltolain tavoitteita. Vuoden 2002 aikana selvitetään mahdollisuudet kehittää korvausjärjestelmää ottaen huomioon erilaiset korvaamisvaihtoehdot. Selvityksessä huomioidaan yrittäjien ja pk-yritysten ongelmat.

4.2. 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 toiminnan laajuuteen ulottuvaan vaikutukseen.

4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

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

5. Asian valmistelu

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 näkemyksiin perustuen on tehty ehdotus työterveyshuoltolain uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti edellä mainitun työryhmän 14 päivänä tammikuuta 2000. Työryhmä jätti yksimielisesti laatimansa muistion sosiaali- ja terveysministeriölle 31.12.2000.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työterveyshuoltolaki

1 luku.

Yleiset säännökset

1 §. *Lain tarkoitus.* Lain tarkoituksena on säätää työterveyshuollosta, jonka työnantaja on velvollinen järjestämään palveluksessaan oleville työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisemiseksi, työn ja työympäristön terveellisyyden 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 ja erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä.

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

Puitedirektiivissä säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöidensä työterveydestä ja turvallisuudesta. Mainittu direktiivi on pantu Suomessa täytäntöön työturvallisuuslailla ja työterveyshuoltolailla 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 työntekijän vanhuuseläkeikään.

2 §. *Soveltamisala.* Pykälän 1 momentin mukaan työterveyshuoltolakia sovellettaisiin työhön, jossa työnantaja on velvollinen

noudattamaan työturvallisuuslakia. Soveltamis-ala 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 suoje- ja ennaltaehkäisevästä toiminnasta, jota Suomessa toteutetaan muun muassa työterveyshuoltolain nojalla. Artiklan mukaan on työnantajan silloin, kun työnantaja ei voi omaa henkilökuntaansa käyttäen järjestää palveluja, ostettava ne ulkopuoliselta päte-vältä palvelujen tuottajalta tai ulkopuoliselta pätevältä henkilöltä. Edellä mainittu puitedirektiivissä tarkoitettu palvelujen järjestämisvelvollisuus koskee kaikkia julkisia ja yksityisiä palvelussuhteita riippumatta työnantajan yhtiömuodosta, palvelussuhdemuodosta ja sen 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 momentin 1 kohdassa 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. Sillä 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 otetaan huomioon 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 tehtävänä 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. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain perusteluissa (HE 33/1994 vp) 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 huomioon ottamiseen 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 perustuisi 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 tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin

pätevyys.

Muun vastaavan alan koulutuksen saaneiksi 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.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden tehtävänä olisi arvioida asiantuntijoiden käytön tarve ja varmistua käytettävien asiantuntijoiden pätevydestä.

Työterveyshuolto on osa suomalaisen sosiaali- ja terveystieteiden 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) tai maatalousyrittäjien eläkelaisissa (467/1969) tarkoitettu henkilö. Ehdotettu määritelmä vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä, sillä työterveyshuoltolaissa tarkoitettu yrittäjästä ja muuta omaa työtään tekevästä säädetään työterveyshuoltolaissa tarkoitettu yrittäjästä ja muuta omaa työtään tekevästä annetussa asetuksessa (987/1978). Momentissa määritellyillä henkilöillä olisi siten mahdollisuus hankkia työterveyshuollon lakisääteisiä palveluja.

Momentin 6 kohdassa määriteltäisiin hyvä työterveyshuoltokäytäntö siten, että sillä tarkoitettaisiin työterveyshuollossa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja heidän tarpeelliseksi katsomiensa asiantuntijoiden koulutukseen perustuvaa työterveyspalvelujen toteuttamistapaa. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö perustuu

terveydenhuollon yleisiin periaatteisiin ja tietämykseen työn ja terveyden välisestä vuorovaikutuksesta.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi valtuutus säätää valtioneuvoston asetuksella työterveyshuollon ammattihenkilöiltä vaadittavasta koulutuksesta, työterveyshuollon asiantuntijoilta vaadittavista riittävästä tiedoista ja hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista. 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 pätevydestä 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 työelämäntietoon liittyvää sisältöä on kehitetty, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ammatillisesta pätevydestä säädettäisiin tarkemmin annettavassa valtioneuvoston asetuksessa. Tavoitteena on asettaa työterveyslääkäreille vaatimukseksi työterveyshuollon erikoislääkärin 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, työterveyshuollon jatkolinja terveydenhuolto-oppilaitoksessa tai ammattikorkeakoulussa suoritettut työterveyshuollon erikoistumisopinnot. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden rekrytoitumismahdollisuuksia alalle ei tulisi kuitenkaan heikentää. Pääsääntöisesti yllämainittu pätevyys tulisi hankkia kahden vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirryttäessä. Lyhytaikaisten sijaisuuksien osalta tästä pääsäännöstä voitaisiin poiketa. Uusien säännösten mukaisen pätevytyksen mahdollistamiseksi

tulisi varata riittävän pitkä siirtymäkausi. Perusopintojen kehittyessä asetettua pätevyyttä vastaavaksi kurssimuotoisesta opetuksesta voitaisiin luopua.

Valtioneuvoston asetuksella säädettäisiin myös työterveyshuollon asiantuntijoiden pätevyydestä.

Työterveyshuollon asiantuntijoina toimiville fysioterapeuteille ja psykologeille vaatimuksena olisi vastaavan laajuinen lisäkoulutus työterveyshuollosta kuin työterveyshuollon ammattihenkilöille. Muille asiantuntijoille vaatimuksena olisi vähintään yhden viikon pituinen lisäkoulutus. Fysioterapeuttien ja psykologien osalta noudatettaisiin samoja periaatteita kuin ammattihenkilöidenkin osalta pätevyyden hankkimisessa, mutta muiden asiantuntijoiden osalta yhden viikon lisäkoulutus tulisi olla suoritettu työterveyshuollon asiantuntijana toimittaessa, jollei edellä mainittu koulutus sisällä jo vastaavaa koulutusta.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella. Asetuksesta tulisi käydä ilmi ainakin työterveys-huollon 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 työterveys-huoltokäytäntöön kuuluvat tarvittavien toimenpiteiden määrittely, toimenpiteiden toteutuksessa tarvittavien menetelmien valinta, toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi sekä neuvonta ja ohjaus.

2 luku.

Työnantajan veloitteet

4 §. *Työterveyshuollon järjestäminen.* Pykälässä säädettäisiin työterveyshuollon järjestämisestä. Työnantajan tulisi järjestää kustannuksellaan työterveyshuolto ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi, työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Terveysvaarat tulisi ensin torjua, jolloin terveyshaitat ehkäistään. 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. Lakiin otettavilla ja sen nojalla annettavilla säännöksillä määriteltäisiin ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyydet, selvennettäisiin ammattihenkilöiden roolia ja vastuuta omasta ammattitoiminnastaan sekä säädettäisiin yhteistyöstä työterveyshuollon toteuttamisessa.

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on myös voimassa olevassa laissa työnantajalla, joten tältä osin lakiin ei ehdoteta muutoksia.

Työterveyshuolto on asiantuntijaorganisaatio, joka toiminnallaan tukisi vaarojen torjuntaa, ehkäisisi terveyshaittoja ja tukisi työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn suojelemista ja edistämistä. Työnantajan järjestämisvelvollisuuteen sisältyisi, että työterveyshuollosta vastaavilla ammattihenkilöillä ja heidän tarpeelliseksi katsomillaan asiantuntijoilla olisi mahdollisuus tarpeelliseksi katsomassaan määrin perehtyä työpaikan olosuhteisiin.

Työterveyshuolto 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 työterveyshuoltoa järjestettäessä tai näiden ns. epätyypillisten palvelusuhteiden lisääntyä kyseisellä työpaikalla. Tämän lisäksi ko. ilmauksella tarkoitetaan myös työ- ja lepoaikoihin liittyviä asioita kuten yötyötä, vuorotyötä, ylitöitä ja riittäviä lepotaukoja. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus koskisi kaikkia työpaikkoja, mutta sisällöltään työterveyshuollon toiminnallinen tarve vaihtelee työpaikkojen olosuhteista aiheutuvien tarpeiden mukaisesti. Puitedirektiivin 6 artiklan mukaiset työnantajan veloitteet on pantu täytäntöön työturvallisuuslailla. Työterveyshuoltolailla 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 koskevista asioista 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. Valtioneuvoston työterveyshuoltopäätöksen 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 lain 3 §:ssä 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 työnjohto-oikeutensa puitteissa ohjata työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveyshuollon sisällöllisissä asioissa. Työterveyshuoltopalvelut toimivat puitedirektiivin 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 olevan työterveyshuoltolain 5 §:ssä säädetään täydennyskoulutusvelvollisuudesta siten, että täydennyskoulutukseen on osallistuttava vähintään kerran viidessä vuodessa. Ehdotuksen mukaan täydennyskoulutukseen olisi osallistuttava riittävästi, kuitenkin vähintään kerran kolmessa vuodessa. Suositeltavaa olisi, että täydennyskoulutus olisi jatkuvaa ammatillisen kehittymisen tarpeeseen perustuvaa toimintaa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin sosiaali- ja terveysministeriölle mahdollisuus antaa ohjeita työterveyshuollon ammattihenkilöille ja työterveyshuollon asiantuntijoille annettavan täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä. 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. Yleisillä järjestelyillä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, ettei palveluja hajoteta eri tuottajille siten, että palvelun laatu ja seuraaminen heikkenee. 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 1 momentin edellyttämällä tavalla säätää valtioneuvoston asetuksella. Sopimuksen tulisi olla työpaikalla nähtävänä lain 21 §: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 järjestäisivät terveyskeskukset tai he voisivat hankkia työterveyshuoltopalvelut muilta ehdotuksessa olevilta tahoilta. Maatalousyrittäjän työterveyshuolto järjestetään terveyskeskuksessa.

Pykälän 1 kohdan mukaan työnantaja voisi hankkia tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa tarkoitetulta terveyskeskukselta. Ehdotus vastaa voimassa olevan työterveyshuoltolain 7 §:n 1 momentin 1 kohtaa. Kansanterveyslain 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 työterveyshuoltoja. 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 työterveyshuoltolain 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 työterveyshuoltoja. Palvelujen tuottajana ei kuitenkaan pidetä itsenäistä ammatinharjoittajaa tai työnantajaa, joka järjestää itse työterveyshuoltolaissa tarkoitetut työterveyshuoltopalvelut. 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 nojalla harjoittaa itsenäisesti ammattiaan. Työnantaja voisi siis hankkia työterveyshuoltopalvelut edellä mainituilta tahoilta. Valitaanpa mikä tahansa työterveyshuollon toteuttamismuoto, tulisi työterveyshuollon moniammatillisuus varmistaa sopimus- tai muilla siihen verrattavilla yhteistyöjärjestelyillä.

8 §. Yhteistoiminta. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuoltoon liittyvissä kysymyksissä. 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 sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutuksen ja vaikutusten arviointi. Ehdotuksen mukaan työnantajan tulisi antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Ehdotus on tässä laajuudessa uusi, sillä valtioneuvoston työterveyshuoltopäätöksen 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 mo-mentti on luonteeltaan yhteistoiminnallisuuteen ohjaavaa, eikä sitä ole rikosoikeudellisesti sanktioitu tämän lain 17 §:ssä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että ennen kuin työnantaja ratkaisee työterveyshuoltolain 11 §:ssä ja 12 §:ssä tarkoitettun toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, asia olisi käsiteltävä työsuojelun valvonnasta ja muutoksen-hausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) tarkoitettussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä. Jollei työsuojelutoimikuntaa tai sitä korvaavaa yhteistoimintamenettelyä olisi, asia olisi käsiteltävä yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Asiallisesti vastaava säännös yhteistoiminnasta on voimassa olevan työterveyshuoltolain 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 kymmenen hengen työpaikat, joille työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 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 esimerkiksi 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 asemansa perusteella ammatillisesti riippumattomana asiantuntijana ehdotuksia käsiteltäessä.

9 §. *Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen.* Pykälän mukaan työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä olisi oikeus korvaukseen työterveyshuoltolaissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa säädetään. Vastaava säännös sisältyy voimassa olevan työterveyshuoltolain 7 §:n 2 momenttiin.

Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö

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. Suunnittelujakso voisi olla kolmesta viiteen vuodenkin pituinen, mutta toimintasuunnitelma tulisi tarkistaa vuosittain. Suunnitelman tarkastaminen tulee vuosittain tehdä siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista ottaen huomioon mm. työpaikan koko. 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 muista ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden työpaikalla tekemistä työyhteisön toimintaa kuvaavista 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. Mikäli olosuhteissa ei ole tapahtunut muu-toksia, riittää ilmoitus siitä, että noudatetaan edellisen vuoden suunnitelmaa. Ehdotetun 2 momentin mukaan toimintasuunnitelmassa olisi otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista. Tämä tarkoittaisi sitä, että työterveyshenkilöstön on ylläpidettävä ammattitaitoaan muun muassa seuraamalla tieteellisen tutkimuksen tuottamaa tietoa sekä sovellettava sitä moniammatillisesti toimimalla käytäntöön.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voisi 3 momentin mukaan olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa 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. Työterveys-huollon asiantuntemusta tulisi käyttää jo toimintojen suunnitteluvaiheessa. Tarvitta-essa 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 tarkoitettuja asiakirjoja valmisteltaessa ja valmisteltaessa muita mahdollisia työpaikan kehittämisohjelmia ja -suunnitelmia, esimerkiksi työkykyä ylläpitäviä ohjelmia.

11 §. *Työterveyshuollon sisältö.* Lain 11 §:ssä säädettäisiin työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvan työterveyshuollon lakisääteisestä sisällöstä. Pykälä on muotoiltu niin, että se kuvaa työterveyshuollon prosessinomaisuutta. Tällä tarkoitetaan työpaikan tarpeiden arvioinnista alkavaa toiminnan kokonaisuutta, johon sisältyy toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi sekä seuranta ja arviointi. Työterveyshuollon toiminnan tulisi perustua työpaikkaselvitykseen, jossa selvitetään fyysikaaliset, 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 toistuvien työpaikkakäyntein 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. Laki ehdotuksessa 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 työkyvyttömyyssuhkan 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 sekä 4)

terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Terveystarkastuksessa on käytettävä tieteelliseen tutkimukseen tai yleiseen kokemukseen 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.

Ehdotetun 1 momentin 3 kohdan mukaan työterveyshuollon tehtävänä olisi tehdä toimenpide-ehdotuksensa terveysvaarojen ja -haittojen poistamiseksi tai vähentämiseksi sekä seurata ehdotusten 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 lakisääteisiä 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 tietoa 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 terveystietoja käsiteltäessä. Lisäksi työterveyshuollon tulisi momentin 4 kohdan mukaan antaa työntekijän perustellusta syystä 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. Selvä 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 työkyvyn edistämiseksi toimenpiteiden (mukaan lukien

koulutus) tulisi suuntautua paitsi itse vajaakuntoiseen työntekijään tarvittaessa myös työympäristöön, työjärjestelyihin ja työyhteisöön työn sopeuttamiseksi vajaakuntoisen terveydellisiin edellytyksiin, jotta 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, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa. Tarvittaessa oltaisiin yhteistyössä yhteisen työpaikan työntekijien 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. Erityisesti pienten työpaikkojen työterveyden ja -turvallisuuden kehittämisessä työsuojeluviranomaisten neuvonta- ja ohjaustoiminta olisi merkityksellistä. Työpaikan erityiskysymyksiin liittyvä viranomaisyhteistyö työterveyttä ja -turvallisuutta koskevilla asioilla tapahtuisi työpaikan ja työsuojeluviranomaisen välisenä, jossa työterveyshuolto on tarvittaessa mukana.

Yhteisen työpaikan työntekijien

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 kohtaa. Ensiavun järjestämiseen liittyisi traumaperäisen 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. Edellä 3 §:n perusteluissa määritelty 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 ottaa huomioon 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. Työterveyshuoltolain mukainen kuntoutustarpeen selvittäminen toteutetaan ensisijaisesti työterveyshuollon toimintana työpaikan sisäisin toimenpitein.

Momentin 9 kohdan mukaan työterveyshuollon toiminnan laatua ja vaikuttavuutta tulisi arvioida ja seurata. Vaikuttavuudella tarkoitetaan tässä

työterveyshuollon tavoiteltujen vaikutusten seurantaa, jolla tarkoitetaan esimerkiksi terveydellisten vaikutusten, toteutuneiden toimenpide-ehdotusten ja 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 mittareita. Tehtyjen toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta olisi ensimmäinen vaihe, joka on edellytys varsinaisten vaikutusten aikaansaamiseksi. Työympäristön tilan kehittymistä voidaan seurata esimerkiksi fyysikaalisten ja kemiallisten haittekeijöiden tasoissa ja pitoisuuksissa tapahtuvien muutosten perusteella. Työyhteisön tilan seurannassa voidaan käyttää työyhteisöselvitysten tai työilmapiirikyselyjen tuloksia. Työntekijöiden altistumisen ja terveydentilan seurantaa tulisi tehdä yksilötason lisäksi myös ryhmätasolla.

Työterveyshuollon tulisi seurata ja arvioida myös oman toimintansa laadukkuutta esimerkiksi itseauditoinnin 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 19 §:ssä. Säännöksellä painotettaisiin yhteistoiminnallista työskentelytapaa ja sen piiriin kuuluisivat 1 momentissa tarkoitetut lakisääteisen työterveyshuollon tehtävät mukaan lukien erilaiset menettelyt työn kuormittavuuden huomioimiseksi turvallisuutta ja

terveellisyyttä arvioitaessa.

Ehdotetun 3 momentin mukaan yhteisen työpaikan erityistä vaaraa aiheuttavien tai laajavaikutteisten terveydellisten tekijöiden selvittämiseksi työnantajien on työterveyshuollon asiantuntemusta 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 aliurakoitsijoina toimivien eri työnantajien teettämällä työllä on erityisiä terveys- ja turvallisuusvaikutuksia muiden samalla työpaikalla työtä teettävien työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työturvallisuuslain 34 § 3 momentissa säädetään työnantajien velvoitteista yhteisellä työpaikalla. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 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 mainitussa valtioneuvoston päätöksessä pääurakoitsijan velvollisuudeksi. Jollei pääurakoitsijaa ole, kuuluvat nämä velvollisuudet rakennuttajalle tai muulle, joka ohjaa tai valvoo rakennushanketta. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 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.

Voimassa olevan työterveyshuoltolain 2 §:n 2 momentin mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä alistumasta 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 aihetta 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. Erillisessä lainsäädännössä on säädetty työn aiheuttamien vaatimusten vuoksi terveydentilan vähimmäisvaatimuksista ja terveystarkastuksista. Niitä tarkastuksia voidaan suorittaa 11 §:n nojalla.

Momenttia sovelletaan myös tartuntatautilain (583/1986) 20 §:n ja terveydensuojelulain (763/1994) 39 §:n mukaisesti terveystarkastuksiin. Edellä mainitut terveystarkastukset on ensisijaisesti säädetty suojelemaan työntekijän terveyttä eikä niitä tule käyttää perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuusperiaatteen 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 työterveyshuoltolain 2 §:n 2 momentissa. Mikäli tarkastuksessa työntekijällä todetaan erityinen herkkyys, rakenteellinen heikkous tai muu vastaava syy, joka voi kyseisessä työssä johtaa terveyden vaarantumiseen, tai mikäli määräaika- 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. Jos 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. Terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä säädettäisiin erikseen valtioneuvoston asetuksella.

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 (55/2001) 2 luvun 2 §:ssä ja sen perusteluissa todetaan. Sen mukaan määräaika- ja osaaikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa ja työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti.

Työterveyshuollon yhteydessä järjestetty sairaanhoito on yleislääkäritasoista 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. Sairanhoidon 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 sellaisista tulolähteistä jaettavan yritystulon ansiotulo-osuudet, jotka ovat elinkeinotuloveron verottamisesta annetun lain (360/1968) tai maatilatalouden tuloverolain (543/1967) soveltamisalaan kuuluvia. 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.

4 luku.

Tietojen käsittely työterveyshuollossa

13 §. *Tietojen antaminen.* Ehdotetun 1 momentin mukaan työnantajan ja työntekijän tulisi antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, 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 terveellisyden kehittämisen kannalta. Vastaava säännös sisältyy voimassa olevan työterveyshuoltolain 6 §:ään.

14 §. *Salassapito ja siitä poikkeaminen.* Pykälään ehdotetaan otettavaksi säännökset siitä, mitä tietoja saisi salassapitovelvollisuuden estämättä antaa. Potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen salassapidosta ja salassapidon poikkeuksista säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa. Pääsäännön mukaan salassa pidettäväksi 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 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. Ehdotulla 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 1 §:n 2 momentissa tarkoitetulle asiantuntijalle. Näitä asiantuntijoita olisivat henkilöt, joita työsuojeluviranomainen käyttää työsuojelua koskevien tutkimusten suorittamiseen tarkastuskohteissa. Ehdotetun 3 kohdan mukaan silloin, kun työntekijä siirtyy erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä vastaavalla tavalla vaaralliseen työhön toisen työnantajan palvelukseen, olisi tiedot tämän työntekijän terveystarkastuksista kyseessä olevan terveydellisen vaaran osalta annettava terveysseurannasta vastuunottavalle työterveyshuollon palvelun tuottajalle tämän pyynnöstä. Tällä pyrittäisiin varmistamaan työntekijän terveydentilan jatkuva seuranta erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. Tämä mahdollistaa myös eri tekijöiden samansuuntaisten vaikutusten huomioimisen työntekijän ammattitautien arvioinnissa.

15 §. *Työnantajalle toimitettu lääkärinlausunto.* Ehdotetun pykälän mukaan työnantaja saisi luovuttaa työterveyshuollolle sen tehtävien toteuttamista varten työntekijän

työnantajalle luovuttaman työkykyään koskevan lääkärintodistuksen tai -lausunnon jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista. Työterveyshuollon tehtävillä tarkoitetaan esimerkiksi lain 11 §:n 1 momentin 25 ja 8 kohtien tehtäviä. Työterveyshuollolle on tärkeää, että sillä olisi tässä tarkoitetut todistukset ja lausunnot hallussaan tehtäviensä toteuttamista varten. Työterveyshuollon tulisi käyttää kyseisiä tietoja työntekijöiden terveyden ja työkyvyn kaikenpuoliseksi edistämiseksi. Esimerkiksi kuntoutustarpeen selvittämisessä ja työkyvyn arvioinnin nopeutumisessa ja aikaistamisessa näillä tiedoilla on suuri merkitys. Työntekijällä olisi oikeus kieltää lääkärintodistuksen tai -lausunnon luovuttaminen edelleen työterveyshuollolle. Säännöksellä suojattaisiin työntekijän yksityisyyttä tilanteissa, joissa se työntekijän mielestä vaarantuisi. Luovutuksen kieltäminen ei edellyttäisi mitään erityistä perustetta tai perustelua eikä siitä saa aiheutua erityisiä seuraamuksia työntekijälle. Ehdotetun 21 §:n mukaan muun muassa työterveyshuoltolaki olisi pidettävä nähtävänä työpaikalla. Tätä kautta työntekijöillä olisi mahdollisuus saada tietoa oikeudestaan kieltää lääkärintodistuksen tai -lausunnon luovuttaminen edelleen.

16 §. *Viranomaisten tiedonsaantioikeus.* Sosiaali- ja terveysministeriöllä ja sen määräämällä asiantuntijalaitoksella olisi oikeus saada työterveyshuoltolain mukaisten tehtäviensä hoitamiseksi tarvittavia tietoja työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivilta terveydenhuollon toimintayksiköiltä ja terveydenhuollon ammattihenkilöiltä. Ehdotus vastaa voimassa olevan työterveyshuoltolain 10 a §:ää eikä lainsäädäntöön tältä osin ehdoteta muutoksia.

17 §. *Potilas- ja muiden asiakirjojen laatiminen.* Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita työterveyshuollon potilas- ja muiden asiakirjojen laatimisesta. Laatimisessa tulee ottaa huomioon toiminnallisten tarpeiden lisäksi erityisesti yksityisyyden suojan tarpeesta johtuvat vaatimukset. Henkilötietolaista ja laista yksityisyyden suojasta työelämässä johdettavien periaatteiden mukaan potilas- ja muiden asiakirjojen laatimisesta tulee olla selkeät ohjeet.

5 luku.

Erinäiset säädökset

18 §. *Työterveyshuollon neuvottelukunta.* Ehdotuksen mukaan työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä varten sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimisi työterveyshuollon neuvottelukunta, joka heijastaisi laissa tarkoitettua moniammatillisuutta.

Neuvottelukunnan kokoonpanosta, tehtävistä ja toiminnasta säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella. Ehdotus vastaa voimassa olevan työterveyshuoltolain 8 §:ää.

Työterveyshuollon järjestäminen edellyttää sosiaali- ja terveysministerin hallinnonalalla eri virastojen ja laitosten välistä yhteistoimintaa. Neuvottelukunta on tarkoitettu toimimaan työterveyshuollon suunnittelua, yleistä kehittämistä ja muutoin työterveyshuoltoa koskevien periaatteellisten ja laajakantoisten kysymysten käsittelyä varten. Neuvottelukunnassa on edustettuna asianomaisten hallinnonalojen virastot ja laitokset, työterveyshuollon toteuttamisen kannalta merkittävät yhteisöt sekä keskeiset työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöt. Neuvottelukunnalla voi olla myös jaostoja, jotka neuvottelukunta asettaa. Tällä hetkellä työterveyshuollon neuvottelukunnalla on työjaosto, työterveyshuollon kehittämis- ja seuranta- jaosto sekä työterveyshuollon korvausjaosto.

19 §. *Rangaistukset.* Työterveyshuoltolain rangaistussäännöksiä muutettiin vuonna 1995 osana rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toista vaihetta (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.

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 virallisen syyttäjän olisi hankittava työsuojeluviranomaiselta lausunto ennen syytteen nostamista, jollei työsuojeluviranomainen ole ilmoittanut rikkomusta syytteeseen pantavaksi. Virallisen syyttäjän tulisi lisäksi ilmoittaa asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle hyvissä ajoin, ennen kuin syyteasia otetaan tuomioistuimessa käsiteltäväksi. Ehdotus vastaa voimassa olevan lain 9 §:n 4 momenttia.

20 §. *Valvonta.* Ehdotettu 20 § vastaa sisällöltään voimassa olevan lain 10 §:ää. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan järjestettäväksi kuuluvan työterveyshuollon toteuttamisesta huolehtivien terveyskeskusten, työterveyshuoltopalveluja 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 13 ja 14 §:ssä sekä terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 24 §:ssä.

Ehdotetun 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisten olisi, sen mukaan kuin valvontalaissa säädetään, valvottava, että työnantaja on järjestänyt tässä laissa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitettua työterveyshuollon. Tähän esitykseen sisältyvän työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muutosesityksen mukaan työsuojeluviranomaisella olisi oikeus saada nähtäväkseen työterveyshuoltosopimus ja toimintasuunnitelma.

Ehdotetussa 3 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa työnantaja olisi laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja syntyisi erimielisyyttä

järjestämisvelvollisuuden sisällöstä. Tällöin työsuojeluviranomaisen olisi ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa tarkoitetun työnantajan velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto 1 momentissa tarkoitettulta viranomaiselta.

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

21 §. *Työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja sopimusten tai kuvausten nähtävänäpito.*

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säädökset, työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä 11 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työpaikkaselvitys työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetulla olisi 2. lakiehdotuksen mukaan oikeus 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 salassa pidettäviä tietoja, eikä sellaisia potilasasiakirjoihin sisältyviä salassapidettäviä tietoja, joista on säädetty laissa potilaan asemasta ja oikeuksista.

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 epäilyllään siitä, että kyseessä on työterveyshuollon järjestämisvelvoitteen laiminlyönti.

Perusteltu syy voisi olla esimerkiksi järjestämisvelvollisuuden laiminlyöntiä koskeva anonyymi 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 asiakirjoja, 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

Ehdotetun työterveyshuoltolain 3, 5 ja 11 §:n nojalla annettaisiin asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta.

Ehdotetun työterveyshuoltolain 6 §:n nojalla voidaan antaa asetus, joka säätäisi työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä. Ehdotetun työterveyshuoltolain 11 §:n nojalla annettaisiin asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä. Lisäksi 11 §:n nojalla voidaan antaa muita asetuksia.

3. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002.

Ne terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka ovat tämän lain voimaantullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, olisivat tämän lain säännösten estämättä edelleen päteviä nykyisiin ja niitä vastaaviin työterveyshuollon tehtäviin.

4. Säättämisjärjestys

Ehdotetulla lailla säädettäisiin muun muassa henkilötietojen käsittelystä työterveyshuollossa ja niistä edellytyksistä, joilla henkilötietoja saa luovuttaa. Täsmentämällä näin henkilötietojen käsittelyn sääntelyä laissa vahvistettaisiin samalla myös yksityisyyden suojan toteutumista henkilötietojen käsittelyssä. Lisäksi ehdotetun lain nojalla voidaan säätää

useita valtioneuvoston asetuksia. Ehdotetut asetuksenantovaltuudet eivät koske asioita, joista perustuslain nojalla on säädettävä lailla. Asetuksenantovaltuutussäännökset täyttävät täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Lakiehdotus on muutenkin sopusoinnussa perustuslain kanssa, minkä vuoksi se voidaan säätää tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Työterveyshuoltolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta samoin kuin siitä, kuinka työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhteistoimin 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 soveltuvin 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 ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla 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 tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys;

5) *yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä* yrittäjien eläkelaisissa (468/1969) tai maatalousyrittäjien eläkelaisissa (467/1969) tarkoitettua henkilöä; sekä

6) *hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä* tarkoitetaan työterveyshuollossa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja heidän tarpeelliseksi katsomiensa asiantuntijoiden koulutukseen perustuvaa työterveyspalvelujen toteuttamistapaa. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö perustuu terveydenhuollon yleisiin periaatteisiin ja tietämykseen työn ja terveyden välisestä vuorovaikutuksesta.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettua koulutuksesta, 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuista riittävästä tiedoista ja 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettua hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista.

2 luku

Työnantajan velvoitteet

4 §

Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi 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 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 tämän lain 3 §:ssä 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.

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, sen tulee sopivalla tavalla kuvata 1 momentissa tarkoitettut seikat.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä.

7 §

Palvelujen tuottaminen

Työnantaja voi järjestää tässä laissa tarkoitetut työterveyshuollon palvelut seuraavasti:

- 1) työnantaja hankkii tarvitsemansa palvelut kansanterveyslaissa (66/1972) tarkoitetulta terveystieteelliseltä;
- 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 valmistelee 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, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi samoin kuin 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 työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei 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 toimenpiteet 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 tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa.

11 §

Työterveyshuollon sisältö

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

- 1) työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnien ja muita

työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivalta-vaara 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 koskevista asioista mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;

5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;

6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; 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 asiantuntimesta hyväksi käyttäen toimittava yhteistoiminnassa siten kuin erikseen säädetään.

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä pykälässä tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka on tarpeen kyseiseen työhön liittyvien terveydellisten edellytysten selvittämiseksi. 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 terveydenhuolto- ja palveluja.

4 luku

Tietojen käsittely työterveyshuollossa

13 §

Tietojen antaminen

Työnantajan ja työntekijän tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, tapaturmista, 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 terveellisyden 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 työsuojeluvälivonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettulle asiantuntijalle; sekä

3) työntekijän siirtyessä erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavasta työstä vastaavalla tavalla vaaralliseen työhön toisen työnantajan palvelukseen tiedot tämän työntekijän terveystarkastuksista kyseessä olevan terveydellisen vaaran osalta terveysseurannasta vastuunottavalle työterveyshuollon palvelun tuottajalle tämän pyynnöstä.

15 §

Työnantajalle toimitettu lääkärinlausunto

Työnantaja saa luovuttaa työterveyshuollolle tässä laissa säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten työntekijän työnantajalle luovuttaman työkykyään koskevan lääkärintodistuksen tai -lausunnon ellei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista

16 §

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.

17 §

Potilas- ja muiden asiakirjojen laatiminen

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita työterveyshuollon potilas- ja muiden asiakirjojen laatimisesta.

5 luku

Erinäiset säännökset

18 §

Työterveyshuollon neuvottelukunta

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

19 §

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 jättää noudattamatta, mitä 4 §:ssä säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä, on tuomittava *työterveyspalvelujen laiminlyömisestä* sakkoon.

Rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 1 §:ssä.

Ennen kuin virallinen syyttäjä nostaa syytteen tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten rikkomisesta, on hänen, jolle 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.

20 §

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 ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa on säädetty, valvottava, että työnantaja on järjestänyt tässä laissa tai sen nojalla annetuissa säädöksissä tarkoitetun

työterveyshuollon.

Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten mukaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työterveyshuoltopalvelujen järjestämisen ja synty erimielisyyttä järjestämisvelvollisuuden sisällöstä, on työsuojeluviranomaisen ennen työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa tarkoitetun työnantajaa velvoittavan päätöksen tekemistä pyydettävä lausunto 1 momentissa tarkoitetulta viranomaiselta.

Edellä 12 §:ssä tarkoitetun toiminnan valvonnasta säädetään erikseen.

21 §

Työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja sopimusten tai kuvausten nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säädökset, työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä 11 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työpaikkaselvitys työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

22 §

Voimaantulo

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

Ne terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka ovat tämän lain voimaantullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat tämän lain säännösten estämättä edelleen päteviä nykyisiin ja niitä vastaaviin 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) 4 §:n 1 momentin 5 ja 6 kohta ja 11 §:n 1 momentti sellaisena kuin niistä on 4 §:n 1 momentin 6 kohta laissa 510/1993, sekä

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

4 §

Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:

5) saada nähtäväkseen työhuoneistoa tai sellaisen rakentamista koskeva rakennus- tai muutossuunnitelma piirustuksineen sekä selostus sovelletusta tai käytäntöön otettavaksi suunnitellusta työ- ja valmistusmenetelmästä niin laajalti kuin valvontatehtävän toimittaminen kussakin tapauksessa edellyttää;

6) saada asettamassaan kohtuullisessa määrääjassa valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta, työturvallisuuslain 6 §:n 4 momentissa tarkoitettulta itsenäiseltä työnsuorittajalta ja saman lain 6 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitetuilta henkilöiltä sekä suullisesti että kirjallisesti; sekä

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 mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin sekä 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 .

Helsingissä 31 päivänä elokuuta 2001

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Peruspalveluministeri *Osmo Soininvaara*

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) 4 §:n 1 momentin 5 ja 6 kohta ja 11 §:n 1 momentti sellaisena kuin niistä on 4 §:n 1 momentin 6 kohta laissa 510/1993, sekä
lisätään 4 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 510/1993, uusi 7 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §	4 §
Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:	Tarkastuksen tai tutkimuksen toimittajalla on oikeus:
5) saada nähtäväkseen työhuoneistoa tai sellaisen rakentamista koskeva rakennus- tai muutossuunnitelma piirustuksineen sekä selostus sovelletusta tai käytäntöön otettavaksi suunnitellusta työ- ja valmistusmenetelmästä niin laajalti kuin valvontatehtävän toimittaminen kussakin tapauksessa edellyttää; <i>sekä</i>	5) saada nähtäväkseen työhuoneistoa tai sellaisen rakentamista koskeva rakennus- tai muutossuunnitelma piirustuksineen sekä selostus sovelletusta tai käytäntöön otettavaksi suunnitellusta työ- ja valmistusmenetelmästä niin laajalti kuin valvontatehtävän toimittaminen kussakin tapauksessa edellyttää;
6) saada asettamassaan kohtuullisessa määräajassa valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta, työturvallisuuslain 6 §:n 4 momentissa tarkoitettulta itsenäiseltä työnsuorittajalta ja saman lain 6 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitetuilta henkilöiltä sekä suullisesti että kirjallisesti.	6) saada asettamassaan kohtuullisessa määräajassa valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta, työturvallisuuslain 6 §:n 4 momentissa tarkoitettulta itsenäiseltä työnsuorittajalta ja saman lain 6 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitetuilta henkilöiltä sekä suullisesti että kirjallisesti; <i>sekä</i> 7) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämistään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja perustellusta syystä muut mahdolliset asiakirjat, jotka ovat tarpeen työterveyshuollon asianmukaisen järjestämisen toteamiseksi.

11 §

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtävänsä suorittamista varten saada 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.

11 §

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtävänsä suorittamista varten saada nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten 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 2001.