

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi sairausvakuutuslakia siten, että ennalta ehkäisevän työterveyshuollon nykyisen 60 prosentin korvaustason ehtona olisi, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhteistyössä sopivat työpaikalla ja työterveyshuollossa noudatettavista käytännöistä, joilla työkyvyn hallintaa, seuranta ja varhaista tukea toteute-

taan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Esityksen tavoitteena on parantaa työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteistyönä toteutettavan työkyvyn hallinnan ja edistämisen toteutumista työpaikoilla.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2011.

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT .....	3
1 NYKYTILA .....	3
1.1 Työterveyshuollon järjestäminen ja korvaaminen .....	3
1.2 Työterveyshuollon lakisääteinen sisältö .....	4
1.3 Työkyvyn ylläpitäminen työpaikoilla .....	5
1.4 Työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.....	6
2 NYKYTILAN ARVIOINTI.....	6
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET .....	8
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET .....	10
4.1 Taloudelliset vaikutukset .....	10
4.2 Yritysvaikutukset .....	10
4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset .....	11
5 ASIAN VALMISTELU .....	12
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	13
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT .....	13
13 luku Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset .....	13
2 TARKEMMAT SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET .....	15
3 VOIMAANTULO.....	15
LAKIEHDOTUS .....	16
sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamista.....	16
LIITE .....	17
RINNAKKAISTEKSTI.....	17
sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamista.....	17

## YLEISPERUSTELUT

**1 Nykytila****1.1 Työterveyshuollon järjestäminen ja korvaaminen**

Työterveyshuollon järjestämisestä ja sisällöstä on säädetty työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Työssä, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2003), työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluita hyväksi käyttäen työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen sairaanhoitoa. Yrittäjä ja muu omaa työtään tekevä voi halutessaan järjestää itselleen työterveyshuollon, mutta laki ei häntä velvoita siihen.

Työterveyshuollon tavoitteena on yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä tukea työyhteisön toimintaa. Työterveyshuoltolaissa työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla puolestaan tarkoitetaan työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. Työkykyä ylläpitävä toiminta sisältyy kaikkeen työterveyshuoltolain mukaiseen toimintaan.

Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon hankkimalla tarvitsemansa palvelut terveyskeskukselta, järjestämällä tarvitsemansa työ-

terveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai hankkimalla tarvitsemansa palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. Työnantajan ja työterveyshuollon tulee tehdä työterveyshuoltopalveluiden järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Työterveyshuollon järjestämisestä, sisällöstä ja toteuttamisesta tehdään myös kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen.

Työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä on noudatettava hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, joista on säädetty tarkemmin hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001). Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluu toiminnan lain mukaisuus, näyttöön perustuvan ja kokemusperäisesti luotettavan tiedon käyttö, asiakaskeskeisyys, yhteistyö ja yhteistoiminta, suunnitelmallisuus, laatu ja vaikuttavuus, monitieteinen ja moniammatillinen toimintatapa, ammatillinen pätevyys ja riippumattomuus sekä eettisyys ja luottamuksellisuus. Työterveyshuollon tulee olla jatkuvaa toimintaa, johon sisältyy työolosuhteiden arviointi, toiminnan suunnittelu, toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun jatkuva parantaminen.

Sairausvakuutuslakiin (1224/2004) perustuvalla työterveyshuollon korvausjärjestelmällä kannustetaan ja edistetään hyvän työterveyshuoltokäytännön toteutumista kaikilla työpaikoilla niiden koosta, sijainnista ja taloudellisesta asemasta riippumatta. Työterveyshuollon korvaamisen keskeisenä tavoitteena on edistää ehkäisevää ja työ- ja toimin-

takykyä ylläpitävää toimintaa työpaikalla hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti. Korvausjärjestelmän avulla tuetaan työterveyshuollon toimintaedellytyksien toteutumista sekä työterveyshuollon resurssien monipuolista käyttöä ja jatkuvaa palvelujen laadun parantamista. Korvausjärjestelmään liittyy myös työterveyshuollon seuranta ja arviointi.

Työnantajalla on sairausvakuutuslain 13 luvun perusteella oikeus saada korvausta työterveyshuoltolaissa työnantajan velvollisuudeksi säädetyn hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon ja työnantajan vapaaehtoisesti järjestämän sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluiden järjestämisestä aiheutuvista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Samoin oikeus korvaukseen on myös yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä itselleen järjestämistään työterveyshuollosta aiheutuneista kustannuksista. Työterveyshuollon kustannusten korvaamisen edellytyksenä on, että työterveyshuollon voimavaroilla toteutettu työterveyshuoltotoiminta täyttää valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001) määritellyt hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset periaatteet. Lisäksi työterveyshuollon palveluiden tulee olla maksuttomia työntekijöille.

Työterveyshuoltolaissa tarkoitettua ehkäisevää työterveyshuollon kustannuksista Kansaneläkelaitos korvaa 60 prosenttia (korvausluokka I) ja sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksista 50 prosenttia (korvausluokka II). Työnantajalle maksettavan korvauksen perusteena on enintään Kansaneläkelaitoksen vuosittain vahvistama laskennallinen työntekijäkohtainen enimmäismäärä ja yrittäjän ja omaa työtään tekevän osalta yrittäjäkohtainen laskennallinen enimmäismäärä. Kansaneläkelaitos tarkistaa enimmäismäärät vuosittain yleistä kustannuskehitystä vastaavasti.

Työterveyshuollon kustannusten korvaukset rahoitetaan sairausvakuutuksen työtulovakuutuksesta. Työtulovakuutuksesta rahoitetaan työterveyshuollon kustannusten korvausten lisäksi sairauspäivärahat, vanhempainpäivärahat ja kuntoutusrahat sekä työnantajalle vanhempainpäiväraha-ajan vuosilomakustannuksesta maksettavat korvaukset.

Työtulovakuutuksesta työnantajat rahoittavat 73 prosenttia ja palkansaajat sekä yrittäjät yhteensä 27 prosenttia lukuun ottamatta valtion rahoittamia vähimmäismääräisiä päivärahoja.

## 1.2 Työterveyshuollon lakisääteinen sisältö

Työterveyshuollon tehtävänä on edistää työssä käyvän väestön terveyttä sekä toiminta- ja työkykyä kaikilla työpaikoilla ja kaikkien työelämässä mukana olevien työuran kaikissa eri vaiheissa ja tilanteissa. Työterveyshuollon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisella toiminnalla tuetaan koko työuran kattavaa työntekijän terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn edistämistä ja sen seuranta. Työterveyshuoltolain tavoitteiden ja velvoitteiden mukaisesti terveyttä ja työkykyä tukeviin toimenpiteisiin tulee ryhtyä jo ennen, kuin on todettavissa sairaudesta tai sairauksista johtuvaa oireilua, toimintakyvyn heikentymistä ja työkyvyn alenema tai työkyvyttömyyden uhka. Terveyttä ja työkykyä uhkaavat työympäristö- ja kuormitustekijät tulee siten pyrkiä tunnistamaan ja poistamaan mahdollisimman varhain, ennen kuin ne ovat heikentäneet yksittäisen työntekijän työssä selviytymistä ja työkykyä. Terveyttä ja työkykyä edistävään toimintaan kuuluu myös se, että työntekijä saa tukea ja voi kehittää omia terveydellisiä ja muita voimavarojaan työuran aikana työkykyä tukevalla ja edistävällä tavalla.

Työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetään työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon prosessinomaisen toiminnan sisällöstä. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys on perusta työterveyttä ja työkykyä edistävälle toiminnalle työpaikoilla. Työpaikkaselvitystoiminta tuottaa terveydellisen merkityksen arvioimiseksi tietoa, jolla tuetaan yrityksen riskinarvioinnin toteuttamista ja pystytään seuraamaan työpaikan kanssa tehtyjä ehkäisytoimia. Työpaikkaselvityksistä ja terveysseuranannasta saatujen tietojen avulla asetetaan työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyönä työterveyshuollon tavoitteet ja suunnitellaan työterveyshuollon toiminta asetettujen tavoitteiden saa-

vuttamiseksi. Työterveyshuolto laatii myös toimenpide-ehdotukset yhteistyössä työnantajan kanssa työpaikan työterveysvajeen parantamiseksi sekä terveyden ja työkyvyn edistämiseksi työpaikalla. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja työpaikan risinarviointi muodostavat myös tietopohjan työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seurannalle, joka on olennainen osa työterveyshuollon sisältöä.

Työterveyshuoltolaissa säädettyyn toimintaan sisältyy myös vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen. Jos työterveyshuollon toiminnalla ja työpaikan järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työntekijän työkykyä, tulee häntä ohjata ja neuvoa kuntoutusta koskevissa asioissa ja ohjata tarvittaessa lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Työpaikan ja työterveyshuollon tulee ryhtyä yhteistyössä asianmukaisiin toimenpiteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyyden uhatessa.

### 1.3 Työkyvyn ylläpitäminen työpaikoilla

Kaikkeen työterveyshuoltolain mukaiseen toimintaan liittyy olennaisena osana työkyvyn ylläpitäminen. Työkyvyn ylläpitäminen on työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on, että jokainen selviytyy työstään ja työtehtävistään mahdollisimman hyvin omilla voimavaroillaan ja tarpeen mukaan toteutettavien työkykyä tukevien toimenpiteiden avulla. Käytännössä työkyvyn ylläpitäminen voi kohdistua työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseen, ammatillisten valmiuksien ja motivaation tai esimerkiksi työpaikan yhteisöllisten olojen kehittämiseen.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työntekijöiden työssä jaksamisen perustana on työn ja työolosuhteiden jatkuva kehittäminen ja kaikkiin työntekijöihin kohdistuva työkykyä

ylläpitävä toiminta. Työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeinen lähtökohta on, että työkykyä tukevia toimia toteutetaan jo ennen, kuin työntekijä itse, hänen työtoverinsa tai esimiehensä havaitsevat työkyvyn heikentymistä tai vaikeuksia selviytyä työtehtävistä. Työkykyä ylläpitävät toimenpiteet voidaan kuitenkin tarpeen mukaan kohdentaa niihin työntekijöihin, joilla ilmenee lisääntyvää oireilua ja sairastelua ja joita uhkaa työkyvyn aleneminen. Työkyvyttömyysriskien hallinnan tavoitteena on siten myös työntekijöiden terveyden ja toimintakyvyn palauttaminen ja työolosuhteiden muuttaminen työssä ilmenevän haitan vähentämiseksi.

Päävastuu työkyvyn ylläpitämisestä on työnantajalla. Työkykyyn voidaan vaikuttaa monin eri keinoin, jotka voivat kuulua esimerkiksi yrityksen johtamiseen, työn organisointiin tai jopa työntekijän vapaa-aikaan. Työpaikkojen työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluu esimerkiksi työturvallisuudesta ja työyhteisöjen toimivuudesta huolehtiminen, työtä ja työaikoja koskevat järjestelyt ja esimiestyön organisointi työkyvyn hallinnassa sekä esimerkiksi työn fyysisen ja henkisen kuormittuneisuuden hallinta työtä kehittämällä ja työympäristöön kohdistuvia parannuksia toteuttamalla. Työkykyä voidaan ylläpitää ja edistää myös työntekijöiden omaan aktiivisuuteen perustuvien toimien avulla siten, että työpaikat tukevat osaltaan myös tätä toimintaa. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen edellyttävät hyvää henkilöstöhallinnon osaamista. Myös työpaikan eri osapuolten, johdon ja esimiesten sekä työntekijöiden ja työyhteisöjen suhtautumisella ja asenteilla on tärkeä merkitys sille, miten hyvin käytännön toiminta toteutuu työpaikoilla.

Työterveyshuolto edistää ja tukee omalta osaltaan työelämässä olevien terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työterveyshuollon on huolehdittava siitä, että työpaikkojen työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa otetaan huomioon työterveyshuollon asiantuntemus ja tietämys. Työterveyshuollolla on sekä yleistä näyttöön ja tutkimustietoon perustuvaa että työpaikkakohtaisesti hankittua tietoa siitä, mitä terveyden ja työkyvyn edistämisessä olisi tarpeen ottaa huomioon työpai-

koilla. Lisäksi työterveyshuollon tulee omassa toiminnassaan varmistua siitä, että työhön liittyvien sairauksien ehkäisy toteutuu työpaikoilla työkyvyttömyyttä ehkäisevällä ja työkyvyn edistämistä tukevalla tavalla. Työterveyshuollon asiantuntemusta tarvitaan erityisesti silloin kun on kyse yksittäisen työntekijän terveydentilaan liittyvistä seikoista.

Ilman toimivaa yhteistyötä työpaikan eri osapuolten ja työterveyshuollon välillä työkykyongelmien ehkäisy ja työkyvyn edistäminen ei toteudu hyvän työterveyshuoltokäytännön edellyttämällä tavalla. Nykyisessä työterveyshuoltolainsäädännössä korostetaan tämän takia eri osapuolten yhteistyön välttämättömyyttä ja toimivuutta. Työterveyshuoltolain 8 §:n mukaan työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työterveyshuollon järjestämiseen, sisältöön, laajuuteen ja työterveyshuollon vaikutusten arviointiin. Laissa korostetaan erityisesti työpaikan ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Ensisijaisena tavoitteena on, että työpaikka ja työterveyshuolto voivat yhdessä ehkäistä työhön liittyvää sairastavuutta ja vähentää tätä kautta myös sairauksista aiheutuvaa työkyvyttömyyden riskiä.

#### **1.4 Työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta**

Työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden sekä toimenpide-ehdotusten arviointi ja seuranta ovat osa hyvän työterveyshuoltolain mukaisen työterveyshuollon kokonaisprosessia. Työterveyshuollon vaikutusten arviointi ja tulokset huomioidaan tarpeiden mukaisesti työpaikan omien toimenpiteiden ja työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Kehittyneen ja laadukkaan työterveyshuoltotoiminnan lähtökohtana on, että työterveyshuolto tuntee perusteellisesti kunkin toimialan ja työpaikan terveydelliset erityispiirteet ja työympäristöongelmat sekä vastuullaan olevien työpaikkojen toiminnan ja henkilöstön terveydentilan ja työkykytilanteen. Valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 15 §:n mukaan työterveyshuollon laatua ja vaikuttavuutta tulee arvioida seuraamalla toimenpi-

teiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä, työntekijöiden altistumista, työtapaturmia ja ammattitauteja, terveydentilaa, työkykyä ja sairauspoissaoloja, työterveyshuollon omia toimintatapoja, tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista sekä asiakastyytyväisyyttä.

Työterveyshuollon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti tuottamia tietoja voidaan käyttää apuna työpaikkojen terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn hallinnassa ja edistämisessä. Työterveyshuollon toiminnan tuella työpaikoille pyritään saamaan aikaan toimintatapoja, joilla työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä tuetaan ja edistetään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Työterveyshuollon tuottaman tietopohjan perusteella voidaan työpaikalla ryhtyä ennakoi- viin, ehkäiseviin ja tarvittaessa myös korjaaviin toimenpiteisiin, joilla ehkäistään työhön liittyvää sairastavuutta ja voidaan ryhtyä erilaisiin terveyttä ja työkykyä edistäviin toimiin. Toiminnan onnistumisen ja vaikuttavuuden kannalta on olennaista ja välttämätöntä, että erilaiset selvitykset, seurannat ja toimintatavat sovitaan ja suunnitellaan yhteistyössä työpaikoilla. Työterveyshuolto- toiminnan tulokset työpaikoilla näkyvät esimerkiksi riskialtistusten, kuormitustilanteiden, työperäisen sairastavuuden, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden vähenemisenä sekä työympäristön ja työolojen laadun ja työkyvyn paranemisena.

## **2 Nykytilan arviointi**

Vuonna 2007 työnantajan järjestämän työterveyshuollon piirissä oli Kansaneläkelaitoksen korvaustietojen mukaan noin 1,86 miljoonaa työntekijää. Kyseisenä vuonna sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon piiriin kuului noin 1,69 miljoonaa työntekijää ja työnantajan hakumenettelyn yhteydessä omista työterveyshuoltokustannuksistaan korvausta haki noin 13 000 työnantajayrittäjää. Työnantajille sairausvakuutuslain nojalla hyväksytyjen kustannusten määrä vuonna 2007 oli noin 499 miljoonaa euroa. Hyväksytyistä kustannuksista 194,5 miljoonaa euroa aiheutui ennalta ehkäisevän työterveyshuollon palveluista (korvausluokka I) ja 304,3

miljoonaa euroa sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista (korvausluokka II). Vuonna 2007 Kansaneläkelaitos maksoi työnantajille korvauksia noin 236,8 miljoonaa euroa, josta ennalta ehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) osuus oli noin 106 miljoonaa euroa ja sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon (korvausluokka II) osuus 131,2 miljoonaa euroa.

Vuonna 2008 työterveyshuollon korvausta maksettiin yrittäjän hakumenettelyn kautta 24 162 yrittäjälle. Yrittäjän työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 5,9 miljoonaa euroa, joista maksettiin korvausta 4,5 miljoonaa euroa. Valtion osuus maatalousyrittäjien tilakäyntikustannuksista oli 1,25 miljoonaa euroa.

Työterveyshuollon sisältö on laajentunut 1990-luvulta lähtien perinteisten työperäisten varojen ja haittojen ehkäisystä, työterveyden edistämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Nykyinen hyvää työterveyshuoltokäytäntöä koskeva lainsäädäntö ja ohjeistus kattavat sekä terveyden ja työkyvyn edistämiseen että työkyvyn ylläpitämisen liittyvät toimenpiteet. Sairausvakuutuslakiin perustuvaa työterveyshuollon kustannusten korvausjärjestelmää on kehitetty samanaikaisesti tukemaan työterveyshuoltolain hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon toteutumista.

Työterveyshuoltolainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä säädettiin työnantajien työterveyshuoltoa koskeva sairausvakuutuslain väliaikainen muutos (1123/2001), jonka tavoitteena oli lisätä työterveyshuollon toimenpiteitä työpaikoilla työn, työympäristön sekä työyhteisön terveellisyden ja turvallisuuden kehittämiseksi sekä edistää työpaikkakäynteihin perustuvaa työterveyshuollon toimintaa, jonka perusteella kertyy tietoa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa varten. Lain muutoksen perusteella työnantajalle korvattiin työpaikkaselvityksistä ja toimintasuunnitelman laatimisesta ja tarkistamisesta aiheutuneista kustannuksista 60 prosenttia. Vuonna 2006 työterveyshuoltolain 12 §:n mukaiselle ennalta ehkäisevälle toiminnalle säädettiin yhtenäisen 60 prosentin korvausaso, jota sovelletaan sekä työnantajien että yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon korvausmenettelyyn.

Yrittäjille ja muille omaa työtään tekeville tuli työterveyshuoltolain muutoksen (1117/2005) perusteella vuoden 2006 alusta mahdollisuus järjestää itselleen lain 12 §:ssä tarkoitettujen palvelujen lisäksi lain 14 §:n mukaisia sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja. Samassa yhteydessä yrittäjille ja muille omaa työtään tekeville säädettiin sairausvakuutuslain muutoksella (1113/2005) oikeus saada korvausta itselleen työterveyshuollon lisäksi järjestämänsä sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksista. Lisäksi työnantajan asemassa olevan yrittäjän korvauksen hakumenettelyä parannettiin siten, että yrittäjälle tuli mahdollisuus hakea omista työterveyshuollon kustannuksistaan korvausta samalla tilikausittain tehtävällä hakemuksella, jolla hän hakee korvausta palveluksessaan olevien työntekijöiden kustannuksista.

Nykyisen työterveyshuollon korvausjärjestelmän avulla tuetaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen toimintaan sisältyvää työntekijöiden työkyvyn edistämistä ja ylläpitämistä. Työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen tähtäävissä toimenpiteissä työpaikoilla on keskeinen rooli. Päävastuu työkyvyn ylläpitämistä koskevista toimenpiteistä on työnantajalla.

Viime vuosina työkyvyn hallinnan toimintatapojen kehittämiseksi on laadittu työterveyshuoltolainsäädäntöä täydentämään työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea sekä sairauspoissaolojen seurantaa ohjaavia suosituksia ja oppaita. Tavoitteena on ollut ohjeistuksen ja tiedotuksen avulla parantaa työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyötä työkykyongelmien havaitsemisessa ja varhaisessa hoidossa, vaikuttaa työhön paluun tukemiseen ja ohjata työpaikkoja sairauspoissaolojen seurannan kehittämiseksi sekä varhaisen tuen tarpeen tunnistamisessa ja tuen antamisessa.

Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007 katsauksen mukaan (Manninen P. (toim.). Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2009) työkykyongelmien seuranta- ja toimintatapojen käyttö ei ole työterveyshuollossa vakiintunutta. Katsauksen mukaan toimintatavat ovat käytössä vain joillakin työnantaja-asiakkailta vähintään kolmessa neljästä työterveyshuoltoyksiköstä palve-

lujentuottajaryhmästä riippumatta. Paras seuranta- ja toimintamallien kattavuus ja valmius niiden hoitamiseen on työnantajien omilla työterveysasemilla.

Suurin osa työterveyshuoltoyksiköistä käyttää jo työkykyongelmien seuranta- ja toimintatapoja, mutta toimintakäytännöt ovat vain joidenkin työnantaja-asiakkaiden käytössä. Työkykyongelmien havaitsemiseksi ja varhaisen tuen antamiseksi on Sosiaali- ja terveysministeriö sekä työterveyshuoltoyksiköt kehittäneet toimintakäytäntöjä, joiden tavoitteena on auttaa esimiehiä ja työpaikkoja tilanteissa, joissa työntekijällä ilmenee työkyvyn heikkenemistä ja varhaisen tuen tarvetta. Kehitetyt toimintatavat luovat yhteiset raamit, ja kun asioista on sovittu työpaikalla yhteisesti, varhainen puuttuminen työkykyongelmiin on luontevaa ja hyväksyttävää.

Tehtyjen selvitysten perusteella on tarpeen toteuttaa tukitoimia, joiden avulla työkykyä ylläpitävien ja edistävien toimien mahdollisuuksia osattaisiin käyttää nykyistä tasaisemmin ja kattavammin sekä samalla parantaa varhaisen tuen antamista ja lisätä työjärjestelyjen muutostarpeiden toteuttamista. Suositusten ja oppaiden tietoaisto tulisi levittää laajasti palvelemaan työelämän kaikkien sektoreiden tarpeita niin, että sekä terveiden että oireilevien työntekijöiden työkykyä edistettäisiin ja ylläpidettäisiin jokaisella työpaikalla työkyvyn hallinnan ja varhaisen tuen antamisen toimintakäytännön avulla, työolosuhteisiin tehtäisiin mahdollisimman pikaisesti tarpeelliseksi todetut muutokset sekä sairauspoissaoloja seurattaisiin yhdessä sovitun käytännön mukaisesti.

Uusien työkyvyn hallintaa tukevien toimintakäytäntöjen käyttöönotto edellyttää työpaikoilta ja työterveyshuolloilta nykyistä tiiviimpää yhteistyötä, työpaikalla tapahtuvaa kirjallisen toimintakäytännön valmistelua ja laadintaa, henkilöstön ja esimiesten koulutautumista sekä kaikkien osapuolten sitoutumista yhteiseen toimintaan. Työterveyshuollon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista toimintaa tehostamalla tuetaan työpaikkoja kattavan ja toimivan työkyvyn hallinnan aikaansaamiseksi.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean keväällä 2009 esittämän linjauksen mukaan työterveyshuollon työkykyä edistävän ja työkyvyt-

tömyyttä ehkäisevän toiminnan tehostamiseksi 60 prosentin korvaustason ehdoksi tulisi asettaa, että työpaikalla ja työterveyshuollossa on yhteiset tavoitteet ja yhteistyössä sovitut käytännöt, joiden mukaisesti työkyvyn hallintaa, seuranta- ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Muussa tapauksessa työterveyshuollon lakisääteisen korvauksen taso hyväksyttävistä kustannuksista olisi 50 prosenttia siten, kuin sairausvakuutuslain eiriksi tarkemmin säädetäisiin.

Korvausjärjestelmän avulla pyritään osaltaan vaikuttamaan työpaikan tarpeista lähtevään ehkäisevään työterveyshuoltoon, työntekijöiden työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon sekä työterveyshuollon palvelujen ja voimavarojen tehokkaaseen ja tulokselliseen käyttöön. Tämän lisäksi korvaamisella tuetaan työssä olevan väestön työterveydellisiä tarpeita vastaavan sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon joustavaa järjestämistä. Myös yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien itselleen järjestämää työterveyshuoltoa tuetaan vastaavin tavoin.

Korvaamisella edistetään työterveyshuollon voimavarojen suuntautumista ja toiminnan toteutusta työterveyshuollon tavoitteiden ja työelämän tarpeiden mukaan ja lisäksi tuetaan työpaikan tarpeisiin pohjautuvaa työterveyshuollon toimintaa ja yhteistyötä työkyvyn hallinnan, varhaisen tuen ja sairauspoissaolojen seurantakäytännön luomisessa työpaikoille. Korvauskäytäntöä uudistetaan samanaikaisesti sairausvakuutuslain muutoksen yhteydessä siten, että sillä ohjataan muun muassa aikaisempaa kohdennetummin työpaikan eri osapuolten ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä sekä työterveyshuollon seuranta- ja arviointia toiminnan vaikuttavuuden varmistamiseksi työpaikalla.

### 3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteena on parantaa työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteistyönä toteutettavan työkyvyn hallinnan ja edistämisen toteutumista työpaikoilla. Tarkoituksena on, että työnantajat ja työpaikat voisivat hyödyntää nykyistä paremmin työterveyshuollon



mahdollisuuksia ja osaamista työkyvyn edistämässä sekä toteutettaessa varhaista tukea ja työkyvyn hallintaa parantavia ratkaisuja työpaikoilla. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia toimintatapoja tulee kehittää siten, että käytössä olevilla henkilövoimavaroilla saavutettaisiin tehokkaampien toimintatapojen avulla nykyistä vaikuttavampi toiminnan tulos. Työterveyshuollon toimintatapojen kehittämistä työkyvyn tukemisen, työkykyongelmien havaitsemisen ja hoidon edistämiseksi tuetaan työterveyshuollon korvausjärjestelmään ja -käytäntöön ehdotettavilla muutoksilla.

Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon nykyisen 60 prosentin korvaustason ehdoksi esitetään, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto sopivat yhteistyössä työpaikalla ja työterveyshuollossa noudatettavista käytännöistä, joilla työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Lisäksi edellytettäisiin, että työpaikalla on sovittu sairauspoissaolojen seurantajärjestelmästä. Muussa tapauksessa työterveyshuollon lakisääteisen korvauksen taso hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisista hyväksyttävistä työterveyshuollon kustannuksista olisi 50 prosenttia. Voimassa olevan lainsäädännön tavoin sekä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että sairaanhoidon tai muun tuerydenhuollon kustannusten korvaaminen edellyttäisi, että työterveyshuolto on toteutettu työpaikkakohtaisesti tarpeisiin perustuen hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Korvaamisessa edellytetään lisäksi, että työpaikalla on toteutettu yhteistyössä työterveyshuollon laadun ja vaikuttavuuden arviointia ja seurantaa siten kuin työterveyshuoltolainsäädännössä edellytetään.

Työpaikalla toteutettavalla työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella (työkyvyn hallinta) tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopiman ja laatiman työpaikan tarpeisiin perustuvan kirjallisen kuvauksen mukaisia käytäntöjä ja toimintatapoja, joiden avulla työpaikalla huolehditaan työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen antamisesta. Työkyvyn hallinnan toteuttamista tarvitaan jokaisella työpaikalla varhaisen, läpi työuran jatkuvan työntekijöiden työkyvyn edistämisen ja työ-

kyvyttömyyden ehkäisemisen toteuttamiseksi. Varhaisuudella tarkoitetaan välittömästi työntekijän työuran alusta alkavaa ja koko työuran ajan jatkuvaa työpaikan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyössä tekemää työkyvyn edistämiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseen tähtäävää ennakoivaa toimintaa.

Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteutus ja sairauspoissaolojen hallinta koostuu työpaikan omista ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tehtävistä toimenpiteistä. Työpaikalla sovittu varhaisen tuen toimintatapa sisältää kirjallisen kuvauksen työpaikan yhteistoiminnasta toimintakäytännön laadinnassa, toiminnan vakiinnuttamisessa ja kuvaukset toiminnan sisällöstä ja toteuttamisesta sekä eri osapuolten vastuista ja rooleista. Työterveyshuollon tehtävänä on toimia asiantuntijana sekä antaa tietoja, ohjata ja neuvoa hyvän toimintakäytännön aikaansaamiseksi työpaikalle. Yhteisesti sovittu toimintatavan tavoitteena on saada syntymään luottamus siihen, että työpaikan ja työterveyshuollon menetelmin ja keinoin edistetään aidosti työntekijöiden työssä jaksamista ja jatkamista. Kirjallisen toimintatavan laatiminen yhdessä varmistaa eri osapuolten sitoutumisen sen sisällössä kuvattuun ja sovittuun työkyvyn edistämiseen, työkyvyttömyyden ehkäisemiseen sekä sairauspoissaolojen seurannan edellyttämään toimintaan. Kirjallisesti sovittu toimintakäytäntö sisältää myös kuvauksen toiminnan toteutuksesta, johon sisältyy työnantajan, esimiesten, työntekijöiden ja työterveyshuollon tehtävät ja vastuut työkyvyn varhaisessa tukemisessa. Toimintatavassa tulee esimerkiksi sopia työkykyä edistävien asioiden puheeksi ottamiseen ja sairauspoissaolojen hallintaan liittyvistä käytännöistä työpaikalla.

Työpaikan työkyvyn hallinnan lisäksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tulisi suunnitella ja kirjata työterveyshuollon työkykyseurantaan ja raportointiin sisältyvät vastuut ja tehtävät yhdessä työpaikan kanssa. Vastaavasti toimintasuunnitelmaan tulisi kirjata myös työterveyshuollon yhteistyö ja työkyvyn tukemiseen liittyvät käytännöt työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

Pienemmillä alle 20 työntekijän työpaikoilla korostuu yhteistyö ja erityisesti työterve-

yshuollon tuki ja rooli työkyvyn hallintatavan laadinnassa, sovitun toiminnan ylläpitämisessä, toiminnan seurannassa sekä arvioinnissa. Työterveyshuollon toteuttaman hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työpaikkakäynnin ja toimintasuunnitelman laatimisen ja tarkistamisen yhteydessä työterveyshuollon tulee työpaikan kanssa sopia työpaikan tarpeiden mukaisesti sekä työpaikan että työterveyshuollon tehtävistä ja toimintatavoista työkyvyn hallinnassa. Lisäksi työterveyshuollon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset toimenpiteet työkyvyn tuen antamiseksi ja työkykyongelmien ehkäisemiseksi kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Yrittäjien ja muiden omaa työtä tekevien työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimenpiteiden toteuttamisessa ja työterveyshuollon kustannusten korvaamisessa sovellettaisiin soveltuvin osin, mitä työterveyshuollon kustannusten korvaamisesta työnantajalle on edellä esitetty. Yrittäjä ja työterveyshuolto sopisivat, pientyöpaikan tavoin, yhteistyössä työkyvyn hallintatavan mukaisista toimintatavoista, jotka kirjataan yrittäjän työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Varhaisen tuen hallintatavan mukainen toiminta edellyttää myös yrittäjältä sitoutumista yhdessä sovittuihin työkykyä tukeviin toimintatapoihin. Jos työnantajayrittäjän työterveyshuolto on järjestetty työntekijöiden työterveyshuollon yhteydessä, sekä isojen että pienten työpaikkojen työnantajayrittäjien työterveyshuollon kustannusten korvaamiseen sovellettaisiin vastaavia edellytyksiä kuin työntekijöiden työterveyshuollon kustannusten korvaamiseen.

Työterveyshuollon kustannusten korvausjärjestelmään esitetyt edellytykset työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisessa ovat toteutettavissa voimassaolevan työterveyshuoltolain säädösten puitteissa. Toiminnan vaikuttavuuden parantaminen edellyttää laadittujen suositusten ja hyvien käytäntöjen konkretisointia ja niiden toteuttamista käytännössä työpaikkojen ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteiden saavuttamiseksi uuden painotuksen mukaisen lakisääteisen työterveyshuollon toiminnan tulee perustua työnantajan ja työterveyshuollon roolien ja vastuiden selkeyttämiseen työky-

vyn hallinnan, seurannan ja raportoinnin järjestämiseksi työpaikalla.

## 4 Esityksen vaikutukset

### 4.1 Taloudelliset vaikutukset

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia työterveyshuoltolakiin eikä uusia tehtäviä työterveyshuoltoon. Toimenpiteet työkyvyn seurannan, hallinnan ja varhaisen tuen toteuttamiseksi kuuluvat jo voimassa olevan sairausvakuutuslain perusteella maksettavien työterveyshuoltokorvausten piiriin. Työnantajalle tai yrittäjälle maksettavan työterveyshuollon kustannusten korvauksen enimmäismääränä on vuosittain vahvistettava työntekijä- ja yrittäjäkohtainen enimmäismäärä. Korvausjärjestelmään esitettyjen muutosten tarkoituksena on kannustaa työpaikkoja ottamaan käyttöön hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia toimintakäytäntöjä työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Mahdolliset kustannusmuutokset syntyvät toimintatapojen tehostamisesta voimassa olevien säännösten ja suositusten edellyttämän mukaisiksi. Kokonaisuutena ehdotuksen arvioidaan olevan kustannusneutraali.

### 4.2 Yritysvaikutukset

Ehdotettujen muutosten tarkoituksena on, että työnantajat ja työpaikat voisivat hyödyntää nykyistä paremmin työterveyshuollon mahdollisuuksia ja osaamista työkyvyn edistämässä sekä varhaisen tuen ja työkyvyn hallintaa parantavien ratkaisujen toteuttamisessa työpaikalla. Työkyvyn hallinnan toteuttaminen esityksessä kuvatus tavoin edellyttää kirjallista, yhdessä suunnitellun ja sovitun toimintatavan käyttöön ottamista. Sen laadinta ja käyttäminen edellyttävät työpaikalta, esimiehiltä, työntekijöiltä ja työterveyshuoltolta yhteistä prosessinomaista työskentelyä, jolla tunnistetaan työpaikan ja työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn edistämisen tarpeet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintatavan laatimiseksi ja tuen antamiseksi sekä sairauspoissaolojen seuraamiseksi. Toiminnan omaksuminen ja käyttöönotto edellyttävät paitsi yhteistyötä myös työpaikan ja henki-

löstön kouluttamista, johon työterveyshuolto osallistuu omalta osaltaan. Yritysjohdo voi edistää merkittävästi työntekijöiden sitoutumista toimintatapaan sitoutumalla itse siihen ja siinä esitettyihin tavoitteisiin, varhaisen tukitoiminnan toteuttamiseen, seurantaan ja arviointiin. Onnistuneiden toimintatapojen käyttö edellyttää tiedottamista työpaikan kaikilla tasoilla ja kaikkien osapuolten sitoutumista yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin. Työntekijöiden sitoutumien edellyttää, että he luottavat toiminnan parantavan työpaikan ja työntekijöiden hyvinvointia.

Tutkimustulokset osoittavat, että työntekijän työkyvyllä on merkitystä työnantajan taloudelle. Työkykyä edistävän toiminnan myönteiset liiketaloudelliset vaikutukset ovat seurausta muun muassa työkyvyttömyydestä aiheuttavien kustannusten ja pitkittyneiden sairauspoissaolojen vähentymisestä, työn tuottavuuden lisääntymisestä ja tapaturmakustannusten vähentymisestä.

#### 4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Esityksen tavoitteena on suunnata korvaus-toiminnan tuki siten, että työpaikan eri osapuolten ja työterveyshuollon yhteistyö selkeästi lisääntyy ja työkyvyn hallintaa edistävien toimenpiteiden toteutuminen työpaikoilla mahdollistuu aikaisempaa tehokkaammin työterveyshuoltolain tarkoittamalla tavalla. Työpaikat ja työterveyshuolto voivat yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikuttaa työympäristöön, työolosuhteisiin ja työyhteisöön sekä työntekijän terveyteen ja työ- ja toimintakykyyn samoin kuin työssä jaksamiseen työuran eri vaiheissa ja siten pidentää työssä olevan väestön työssä jatkamista nykyisestä. Ehkäisevien toimenpiteiden tehostaminen edellyttää jatkuvaa työympäristön ja työolosuhteiden arviointia, seurantaa ja kehittämistä. Työterveyshuollon tehtävänä on toimia asiantuntijana ja luoda tarvittavaa tietopohjaa yhdessä työpaikkojen kanssa työkykyä tukevaa toimintaa, työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä ja työkyvyn hallintatavan luomista varten.

Korvausjärjestelmän avulla tuetaan työterveyshuollon toimintaedellytysten toteutumista, työterveyshuollon resurssien tarpeenmukaista käyttöä ja jatkuvaa palvelujen laadun

ja vaikuttavuuden parantamista. Korvaamisen keskeisenä tavoitteena on hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti edistää työterveyshuollon ehkäisevää ja työ- ja toimintakykyä ylläpitävää toimintaa työpaikalla. Sairausvakuutuslakiin ehdotetulla muutoksella korvaamista kohdennettaisiin aikaisempaa selkeämmin työpaikan, työntekijöiden sekä työterveyshuollon yhteiseen toimintaa työntekijöiden työkyvyn edistämiseksi ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi. Ehdotusten avulla edistetään myös yksittäisten työntekijöiden työkyvyn varhaisen tuen toteutumista sekä työkyvyttömyyden ehkäisyn tehostamista sairauden pitkittyessä, kuntoutukseen ohjaamisessa sekä vahvistetaan työterveyshuollon ohjaus- ja koordinaatiovastuuta työkykyprosessin hoitamisessa, hoitavien tahojen keskinäisessä yhteistyössä ja tiedon kulun varmistamisessa.

Työterveyspalveluiden yhdenvertainen toteutuminen sekä vaikuttava ja kustannustehokas toteutuminen on tärkeää sekä työpaikkojen, palveluiden käyttäjien että yhteiskunnan kannalta. Työterveyshuollon ehkäisevän toiminnan lisäksi korvaamisella tuetaan työssä olevan väestön työterveydellisiä tarpeita vastaavan yleislääkäritasoisten avosairaanhoidopalveluiden joustavaa järjestämistä, mikä sisältää erityisesti työperäisten ja muiden työhön liittyvien sairauksien yleislääkäritasoisen tutkimuksen ja hoidon. Työterveyshuollon sairaanhoidon avulla sairaudet pysytään tunnistamaan varhain ja sen avulla voidaan puuttua myös yllättäviin ja ennakoimattomiin työkyvyttömyysriskeihin. Työterveyshuollon sairaanhoidon vahvuutena on se, että sairauksien hoito ei rajoitu yksilön ongelman lääketieteelliseen hoitoon, vaan se jatkuu tarpeen mukaan erilaisina työterveyshuoltolain ehkäisevän toiminnan mukaisina yksilö-, työympäristö- ja työyhteisötason ongelmien ratkaisuna, jolloin toiminnasta hyötty sairastuneen henkilön lisäksi myös muu yrityksen henkilöstö. Työterveyshuollon hyvän käytännön mukainen sairaanhoito tukee myös työterveyshuollon tavoitetta hoitaa ohjaus- ja koordinaatiovastuu työhön liittyvien sairauksien hoitoprosessissa ja työkyvyn turvaamisessa riippumatta siitä, missä hoitoa tai työkykyä tukevaa toimintaa on tarpeen toteuttaa.

Työterveyshuollon korvausmenettelyä uudistetaan samanaikaisesti ehdotettujen lakimuutosten voimaantulon yhteydessä siten, että ne osaltaan ohjaavat ja tukevat eri osapuolten ja työterveyshuollon yhteistyön toteutumista sekä työterveyshuollon toiminnan seuranta ja arviointia toiminnan vaikuttavuuden parantamiseksi työpaikalla. Työpaikalla tulee yhteistoimintamenettelyyn kuuluen arvioida jo toteutuneen työterveyshuollon toiminnan laatua ja vaikuttavuutta työterveyshuollon esittämien yhteenvetojen ja raporttien perusteella valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 15 §:ssä säädetyn mukaisesti. Edellytyksenä vaikuttavuuden aikaansaamiselle on, että työterveyshuollon toiminta suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä työpaikkojen eri osapuolten ja toimijoiden kanssa.

Kansaneläkelaitos uudistaa korvausmenettelyä siten, että hakemuksessa kuvataan aiempaa yksityiskohtaisemmin tietoja työnantajan työterveyshuoltotoiminnan suunnittelusta ja sopimisesta sekä palveluiden järjestämisestä ja toiminnan toteutumisesta. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ei enää jatkossa liitetäisi korvaushakemukseen, koska uudistettava hakemus sisältää aikaisempaa enemmän tietoja työterveyshuollon suunnittelusta ja toteutumisesta, yhteistyömenettelyistä sekä seurannasta ja arvioinnista. Toimintasuunnitelma ja muut tarpeelliset lisätiedot ja -selvitykset olisi jatkossakin toimitettava pyydettäessä Kansaneläkelaitokseen hakemuksen lainmukaista ratkaisemista ja korvattavuuden oikeellisuuden valvontaa ja seuranta varten.

## 5 Asian valmistelu

Työterveyslaitos on laatinut syksyllä 2007 sosiaaliturvan uudistamiskomitean toimeksiannosta esiselvityksen siitä, miten työterveyshuollon korvauksilla, sosiaalivakuutusmaksuilla tai muilla vastaavilla kannusteilla voitaisiin edistää työkykyä ylläpitävien ja

kuntouttavien toimenpiteiden käyttöä työelämässä (Husman Kaj: *Voidaanko sosiaalivakuutusmaksuilla, työterveyshuollon korvauksilla tai muilla vastaavilla kannusteilla edistää työkykyä ylläpitävien ja kuntouttavien toimenpiteiden käyttöä sairauspoissaoloihin?* Raportti Sata-komitealle 9.12.2008). Selvityksen perusteella Työterveyslaitos valmisteli sosiaaliturvan uudistamiskomitean toimeksiannosta alustavia ehdotuksia toimenpiteiksi, joilla pyritään nykyistä parempaan sairauspoissaolojen hallintaan ja työhön paluun edistämiseen. Selvitys on valmistunut joulukuussa 2008.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean kesäkuussa 2008 asettama kolmikantainen valmisteluryhmä on arvioinut keinoja ja menettelytapoja, joiden avulla voitaisiin varmistaa, että työ- ja toimintakykyyn vaikuttavat toimenpiteet tehdään työterveyshuollossa ja työpaikalla kattavasti sekä oikein ajoitettuna ja mitoitettuna. Asetettu ryhmä valmisteli sosiaaliturvan uudistamiskomitean käyttöön esityksen työterveyshuollon kehittämisestä. Sosiaaliturvan uudistamiskomitean peruslinjausestysten valmistuttua vuoden 2009 tammikuussa valmisteluryhmä on jatkanut valmistelutyötä esitetyn toimintamallin konkretisoimisesta ja antanut sosiaali- ja terveysministeriölle toimeksiannon valmistella ehdotusten pohjalta tarvittavat lakimuutokset.

Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä yhteistyössä Kansaneläkelaitoksen kanssa. Esitys on käsitelty myös työterveyshuollon neuvottelukunnassa.

Esityksestä on pyydetty ja saatu lausunto Työterveyslaitokselta, Kuntaliitolta, valtiovarainministeriöltä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Akava ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitolta, Suomen Yrittäjät ry:ltä ja Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto MTK ry:ltä. Lausunnonantajat kannattivat esityksessä ehdotettuja muutoksia. Lausunnonantajien korjausehdotukset on mahdollisuuksien mukaan otettu huomioon esityksen jatkovalmistelussa.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

## 1 Lakiehdotuksen perustelut

13 luku Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset

**5 §** *Työterveyshuollon kustannuksista maksettava korvaus.* Pykälässä säädetään työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle työterveyshuollon ja sairaanhoidon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista maksettavan korvauksen määrästä. Voimassa olevan pykälän mukaan työterveyshuoltolain 12 §:n mukaisen ennalta ehkäisevän terveydenhuollon kustannuksista (korvausluokka I) maksettava korvaus on 60 prosenttia ja työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksista (korvausluokka II) 50 prosenttia. Työnantajalle maksettavan korvauksen perusteena on enintään erikseen määritelty laskennallinen työntekijäkohtainen enimmäismäärä ja yrittäjän ja omaa työtään tekevän osalta enintään erikseen määritelty yrittäjäkohtainen laskennallinen enimmäismäärä.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajalle maksettava korvauksen määrä työterveyshuoltolain 12 §:n mukaisen ennalta ehkäisevän työterveyshuollon aiheuttamista kustannuksista (korvausluokka I) olisi työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksista (korvausluokka II) maksettavan korvauksen tavoin 50 prosenttia lain mukaisista hyväksyttävistä kustannuksista. Samaa korvausprosenttia sovellettaisiin sekä työnantajiin että yrittäjiin ja muihin omaa työtään tekeviin.

Sairausvakuutuslaissa säädettyihin työterveyshuollon kustannusten korvaamisen edellytyksiin ei esitetä muutoksia. Työterveyshuollon korvaamisen edellytyksenä olisi voimassa olevan lain tavoin, että työterveyshuoltoa toteutetaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisena jatkuvana toimintana, johon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta

vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun jatkuva parantaminen. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen toimintaan kuuluu lisäksi hyvä ammattikäytäntö, monitieteinen ja moniammatillinen toimintatapa, tarpeellinen tieto työpaikan olosuhteista sekä työterveyshuoltolaissa säädetty yhteistyö ja -toiminta.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työnantajan tulee laatia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työterveyshuoltosopimus. Työpaikalla tulee tehdä työpaikaselvitys, jonka perusteella laaditaan työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen toimintaan kuuluu lisäksi, että työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä toteutetaan työntekijöiden terveydentilan ja työ ja toimintakyvyn selvittäminen ja seuranta (terveystarkastukset) sekä annetaan tietoja, ohjeita ja neuvoja valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 12 §:ssä säädettyistä asioista. Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta tulee toteuttaa siten kuin valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 15 §:ssä säädetään.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka perusteella korvaus ennalta ehkäisevän työterveyshuollon hyväksyttävistä kustannuksista olisi 60 prosenttia, jos työpaikoilla ja työterveyshuollossa on yhteistyössä sovittu työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä. Käytäntöjen tulee sisältää toimenpiteet varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseksi ja tuen antamiseksi sekä sairauspoissaolojen seuraamiseksi yhteistyön työterveyshuollon kanssa. Toimintakäytännöissä sovitaan myös työnantajan velvollisuudesta toimittaa sairaus- ja poissaolotiedot kattavasti työterveyshuollolle, ellei työntekijä ole erikseen kieltänyt yksittäisen todistuksen tai lausunnon luovuttamista. Lisäksi toimintakäytännöissä sovitaan työkykyseurannan toteutuksen ja raportoinnin esittämisestä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, työkykyseurannan tietoja ja varhaisen tuen toteutumisen analysoimisesta työpaikal-

la säännöllisesti yhdessä sovitun käytännön mukaisesti sekä työterveyshuollon velvollisuudesta raportoida vuosittain työkykyseurannasta yli 20 hengen työpaikoilla.

Työpaikan toimintatavan tulisi olla työpaikan ja työterveyshuollon yhteisesti sopima ja kirjallisesti laatima. Kirjallisen toimintakäytännön tulisi sisältää kuvauksen toimintamenettelystä toimintatavan laadinnassa ja toimintatavan sisällöstä ja käytöstä varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseksi ja tuen antamiseksi. Lisäksi toimintakuvaukseen tulee sisältyä työpaikan apuvälineiksi laaditut lomakkeet, kuten esimerkiksi muistiot ja kartoituslistat, työkykyasioiden puheeksiottoa ja työterveysneuvotteluja varten. Toimintakuvauksen tulisi myös sisältää sairauspoissaolojen hallintajärjestelmän, jossa kuvataan työpaikalla sovitun poissaolojen ilmoituskäytäntö, poissaolojen seurannan toteutus sekä annettava tuki ja ohjeet yhteydenotosta työterveyshuoltoon sekä työpaikan tehtävät sairauspoissaoloja koskevien yhteenvetöiden ja sairauspoissaolotodistusten toimittamisessa työterveyshuoltoon. Lisäksi sairauspoissaolojen hallintajärjestelmään tulisi sisältyä kuvaus työterveyshuollon tekemästä sairauspoissaolojen seurannasta sekä seurannassa saatujen tietojen käsittelemisestä ja esittämisestä työpaikalla. Kuvatuilla menettelyillä ei muutetaisi voimassa olevia säännöksiä yksilön tietosuojasta.

Työkyvyn hallinnan toimintatapaan kuuluu lisäksi, että työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjataan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset toimenpiteet työkyvyn tukemisessa ja työkykyongelmien ehkäisyssä sekä työterveyshuollon toiminta varhaisen tuen tarpeen havaitsemisessa, sairauspoissaolojen seurannassa ja työpaikan terveys- ja työkykytilannetta koskevien raporttien laadinnassa ja esittämisessä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja työkyvyn hallintaa koskevassa toimintatavassa kuvataan myös työterveyshuollon yhteistyö ja työkyvyn tukemista koskevat käytännöt työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

Työkyvyn tukemiseen liittyvillä käytännöillä tarkoitetaan työkyvyn edistämistä ja työkyvyn arviointia sekä tukimahdollisuuksien selvittämistä ja niissä tarvittavan neuvonnan, ohjauksen ja seurannan järjestämistä.

Työterveyshuollon asiantuntemusaluetta on työkyvyn arviointi, vaikka lääketieteellinen tutkimus ja hoito ja näihin liittyvä toimintakyvyn arviointi toteutettaisiin muun terveydenhuollon kanssa. Työterveyshuollon tulee siten varautua ottamaan vastuu työkyvyn arvioinnista ja koordinoida työkyvyn tukemiseksi tarpeellisten toimenpiteiden toteutumista omaan asiantuntemukseensa ja työolojen tuntemukseen perustuen. Työkyvyn tukeminen on asiakaslähtöinen prosessi, johon eri toimijat tuovat ammatillisen osaamisensa, ja jossa tuetaan työntekijän omaa aktiivisuutta. Tämä edellyttää sujuvaa yhteistyötä työpaikan, työterveyshuollon, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon sekä kuntoutuksen kesken. Työkyvyn tukemiseen liittyy velvoite huolehtia hoitavien tahojen välisestä tiedonkulusta. Työterveyshuollon onnistunut toiminta työkyvyn tukemisessa edellyttää muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen hoito- ja terveydentilätietojen ja ajantasaisen sairauspoissaolotietojen hyödyntämistä.

Pienillä alle 20 hengen työpaikoilla ei edellytettäisi erillisen kirjallisen toimintatavan kuvausta. Näillä työpaikoilla varhaisen tuen toimintatavoista voitaisiin sopia työpaikkaselvityskäynnin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimisen ja vuosittaisen tarkistamisen yhteydessä niin, että työpaikalla toteutettavat käytännöt ja yhteistyö työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamiseksi kirjataan työpaikkaselvitysraporttiin sekä työterveyshuollon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset toimenpiteet työkyvyn tuen antamisessa ja työkykyongelmien ehkäisyssä toimintasuunnitelmaan. Myös pientyöpaikkojen velvollisuutena on huolehtia työkyky- ja sairauspoissaolo seurannasta ja ongelmien esiintyessä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja toimia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevassa hakemuksessa ilmoitettaisiin työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteutuminen. Lisäksi edellytettäisiin, että korvaushakemukseen sisältyvät työterveyshuollon esittämiin raportteihin ja yhteenvetoihin perustuvat tiedot, mukaan lukien työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteutuminen, on käsitelty työsuojelutoimikunnassa tai työsuojeluvaltuutetun

kanssa tai muussa ne korvaavassa yhteistointamenettelyssä työterveyshuoltolain 8 §:ssä määritellyllä tavalla ja siten kuin sairausvakuutuslain 4 §:ssä tarkoitettusta lausuntonmenettelystä on säädetty.

Yrittäjälle tai muulle omaa työtä tekevälle työterveyshuollon kustannusten korvaamisessa noudatettaisiin soveltuvien osin työnantajille ennalta ehkäisevän työterveyshuollon korvaamiseen asetettuja edellytyksiä. Vastaavasti kuten pienten työpaikkojen osalta, yrittäjältä ei edellytettäisi erillisen kirjallisen toimintatavan kuvausta, vaan yrittäjän tulisi sopia työterveyshuollon kanssa, miten hänen osaltaan voidaan tukea työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea. Yhteistyössä sovittu menettely kirjattaisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työnantajayrittäjään voitaisiin soveltaa yrityksessä sovitun käytäntöjä, jos työnantajayrittäjä toteuttaa omat palvelunsa osana yrityksen toimintaa ja hakee myös kustannuksistaan korvauksen yrityksen hakemuksessa. Yksinyrittäjältä voisi edellyttää, että työterveyshuollon kanssa on sovittu mahdollisuudesta työterveysneuvottelua vastaavasta menettelyn käyttämisestä, johon yrittäjällä tulisi olla mahdollisuus vuosittain silloin kun ilmenee työkyvyn tuen tarvetta työkykyongelmien tai työkyvyttömyyden uhkan takia. Yrittäjän ja työterveyshuollon tulisi sopia käytännön tasolla, miten vuosittainen yhteydenotto toteutetaan sekä niistä tilanteista, jolloin tulisi olla joko yrittäjän, lähiomaisen tai työterveyshuollon aloitteesta yhteydessä työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen antamiseksi sekä myös äkillisten ongelmien ja tukemisen tarpeen ilmetessä.

## **2 Tarkemmat säännökset ja määräykset**

Sairausvakuutuslain 13 luvun 6 §:n nojalla työnantajalle maksettavan korvauksen perus-

teena olevan työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän määritellään korvausluokittain hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamiseksi tarpeellisten voimavaroitekiöiden perusteella siten kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään. Esityksessä ehdotettu uudistus edellyttää sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen työterveyshuollon korvausten laskennallisten enimmäismäärien määrittelemisestä annetun valtioneuvoston asetuksen (1338/2004) tarkistamista.

## **3 Voimaantulo**

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2011.

Lakia sovellettaisiin työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen, jos työnantajan tilikausi päättyy 31 päivänä joulukuuta 2011 tai sen jälkeen. Kirjallisesti kuvatut työkyvyn hallinnan toimintatavat ja työterveyshuoltoon toimintasuunnitelmaan suunniteltu toiminta tulisi olla käytössä viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2011. Jos työnantajan tilikausi on alkanut vuoden 2010 puolella ja päättyy ennen 31 päivää joulukuuta 2011, sovellettaisiin voimassa olevaa lakia. Voimassa olevaa lakia sovellettaisiin myös, jos työnantajan tilikausi alkaa 1 päivä tammikuuta 2011 jälkeen ja päättyy ennen 31 päivää joulukuuta 2011.

Yrittäjän tai muun omaa työtään tekevän osalta lakia sovellettaisiin työterveyshuollon kustannuksiin, jotka syntyvät 1 päivänä tammikuuta 2012 tai sen jälkeen. Voimassa olevaa lakia sovellettaisiin niiden työterveyshuollon kustannusten korvaamiseen, jotka ovat syntyneet ennen 1 päivää tammikuuta 2012.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamista

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 21 päivänä joulukuuta 2004 annetun sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 5 §, sellaisena kuin se on laissa 1113/2005, seuraavasti:

#### 13 luku

#### Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset

##### 5 §

#### *Työterveyshuollon kustannuksista maksettava korvaus*

Työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa ja 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan 50 prosenttia.

Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan kuitenkin 60 prosenttia, jos työpaikalla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sovitut käytännöt siitä, miten työkyvyn hallintaa, seuranta ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle korvataan 60 prosenttia työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoite-

tuista kustannuksista, jos yrittäjä tai muuta omaa työtä tekevä on sopinut työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta.

Työnantajalle maksettava korvaus määräytyy enintään työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle maksettava korvaus määräytyy enintään vuotuisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia sovelletaan työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen, jos työnantajan tilikausi päättyy 31 päivänä joulukuuta 2011 tai sen jälkeen. Tätä lakia sovelletaan yrittäjän tai muun omaa työtään tekevän sellaisten työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen, jotka syntyvät 1 päivänä tammikuuta 2012 tai sen jälkeen.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 21 päivänä toukokuuta 2010

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Peruspalveluministeri *Paula Risikko*



*Liite  
Rinnakkaisteksti*

## Laki

### sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamista

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2004 annetun sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 5 §, sellaisena kuin se on laissa 1113/2005, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

13 luku

13 luku

#### **Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset**

#### **Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset**

5 §

5 §

*Työterveyshuollon kustannuksista maksettava korvaus*

*Työterveyshuollon kustannuksista maksettava korvaus*

Työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan 60 prosenttia ja 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kustannuksista 50 prosenttia.

Työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa ja 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan 50 prosenttia.

*Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan kuitenkin 60 prosenttia, jos työpaikalla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sovitut käytännöt siitä, miten työkyvyn hallintaa, seuranta ja varhais-tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle korvataan 60 prosenttia työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista, jos yrittäjä tai muuta omaa työtä tekevä on sopinut työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta.*

Työnantajalle maksettava korvaus määräytyy enintään työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle maksettava korvaus määräytyy enintään vuotuisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan.

Työnantajalle maksettava korvaus määräytyy enintään työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle maksettava korvaus määräytyy enintään vuotuisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan.

---

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20.*

*Tätä lakia sovelletaan työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen, jos työnantajan tilikausi päättyy 31 päivänä joulukuuta 2011 tai sen jälkeen. Tätä lakia sovelletaan yrittäjän tai muun omaa työtään tekevän sellaisten työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseen, jotka syntyvät 1 päivänä tammikuuta 2012 tai sen jälkeen.*

*Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.*