

Hallituksen esitys Eduskunnalle 71. Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksyttyjen sopimusten ja suositusten johdosta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleiskokous, 71. Kansainvälinen työkonferenssi pidettiin Genevessä 7.—27.6.1985. Konferenssissa hyväksyttiin kaksi yleissopimusta ja niihin liittyvät suositukset. Yleissopimuksista toinen koskee työtilastoja ja toinen työterveyshuoltoa. Sopimuksia täydentävät niihin liittyvät suositukset.

Työtilastoja koskevan yleissopimuksen nro 160 tarkoituksena on asettaa tavoitteet työtilastojen määrän ja laadun kehittämiseksi jäsenmaissa kansallisia tilastotarpeita varten. Sopimus sisältää määräyksiä tilastointimenetelmien ja sisällön kehittamisestä, neuvottelumenettelystä viranomaisten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken sekä tilastoyksiköitä koskevien tietojen luottamuksellisuudesta. Sopimus sisältää lisäksi määräyksiä työtilastoja koskevasta kansainvälisestä tietojenvaihdosta ja työtä koskevista perustilastoista sekä tilastojen kattavuudesta.

Työterveyshuoltoa koskeva sopimus velvoittaa sen ratifioivan valtion järjestämään työterveys-huoltopalvelut kaikille yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöille. Sopimus sisältää määräykset kansallisesta työterveyshuollon toimintapolitiikasta, työterveyshuollon sisällöstä, toiminnan monitieteellisyydestä ja työterveyshuoltohenkilöstön pätevyydestä ja riippumattomuudesta. Sopimuksessa on määräykset vaihtoehtoisiksi palveluiden järjestämisestä sekä yhteistyöstä yritystasolla työntekijöiden, työnantajan ja työterveyshenkilöstön kesken, työterveyshuoltotoiminnan ja muun perusterveydenhuoltojärjestelmän yhteensovittamisesta, terveystietojen antamisesta työntekijöille ja tietojen salassapidosta sekä työntekijöiden terveydentilan seurannasta.

Esitykseen sisältyy ehdotus sopimusten hyväksymisestä ja niitä täydentävien suositusten huomioon ottamisesta lainsäädännön valmistelussa.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	1.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön	6
1. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu	3	1.3. Varauma ja soveltamisalan rajoitus	7
1.1. Työtilastoja koskeva sopimus ja suositus	3	2. Työterveyshuoltoa koskeva sopimus ja suositus ...	7
1.1.1. Nykyinen tilanne	3	2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö	7
1.1.2. Asian valmistelu	3	2.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön	8
1.2. Työterveyshuoltoa koskeva sopimus ja suositus	3	3. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien asiakirjojen eduskuntakäsittely	10
1.2.1. Nykyinen tilanne	3	LIITTEET	12
1.2.2. Asian valmistelu	4	1. Työtilastoja koskeva sopimus (nro 160)	12
2. Esityksen vaikutukset	4	2. Työtilastoja koskeva suositus (nro 170)	20
2.1. Työtilastoja koskeva sopimus ja suositus	4	3. Työterveyshuoltoa koskeva sopimus (nro 161) .	25
2.2. Työterveyshuoltoa koskeva sopimus ja suositus	4	4. Työtilastoja koskeva suositus (nro 171)	32
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	5		
1. Työtilastoja koskeva sopimus ja suositus	5		
1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö	5		

YLEISPERUSTELUT

1. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

1.1. Työtilastoja koskeva sopimus ja suositus

1.1.1. Nykyinen tilanne

Suomessa sopimuksissa tarkoitettujen tilastojen laatiminen on useampien eri viranomaisten tehtävänä. Tilastokeskus laatii tilastokeskuksesta annetun asetuksen (126/85) mukaan suurimman osan näistä tilastoista. Tilastoja laativat lisäksi työvoimaministeriö, työsuojeluhallitus ja työterveyslaitos. Tilastokeskus tuottaa tällä hetkellä tilastoja seuraavista sopimuksessa tarkoitetuista asioista: ammatissa toimiva väestö, työllisyys ja työttömyys, työtaistelut, palkat, kotitalouksien tulot ja kulutus ja kuluttajahintaindeksi. Työvoimaministeriö huolehtii työvoima-asiainhoidolle tarpeellisten tilastojen laatimisesta, työsuojeluhallitus puolestaan tapaturmatilastoista. Työterveyslaitos pitää yllä ammattitautirekisteriä. Sopimuksen tarkoittamia tilastoja työvoimakustannuksista ei laadita. Näiden tilastojen laadintaa ei ole myöskään tarkoitus aloittaa lähiaikoina. Suomen nykyinen tilastokäytäntö vastaa pääosiltaan sopimukseen liittyvän suosituksen sisältöä. Palkka- ja työaikatilastoinnissa käytäntö poikkeaa suosituksessa ehdotetusta.

1.1.2. Asian valmistelu

Sopimus ja suositus on valmisteltu Kansainvälisessä työjärjestössä. Niitä käsiteltiin ensimmäisen kerran 70. Kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1984 ja asiakirjat hyväksyttiin lopullisesti 71. Kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1985. Yleissopimus hyväksyttiin 71. työkonferenssissa äänin 442 puolesta, 0 vastaan ja 7 pidättyneessä. Suomesta valmisteluun työkonferenssissa osallistuivat työvoimaministeriön, tilastokeskuksen sekä keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustajat. Suomen hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen edustajat äänestivät asiakirjojen hyväksymisen puolesta. Sopimuksen Suomessa

edellyttämiä toimenpiteitä on selvitetty tilastokeskuksen työryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina työsuojeluhallituksen ja työvoimaministeriön sekä STK:n, LTK:n, SAK:n ja TVK:n edustajat. Työryhmä on ehdottanut sopimuksen ratifioimista ja hyväksymistä siten, että sopimuksen työvoimakustannuksia koskevaan 11 artiklaan tehdään varauma ja palkkatilastoja koskevan 10 artiklan soveltamisalaa rajoitetaan.

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt sopimuksen ja puoltaa sopimuksen ratifioimista työryhmän esittämien tavoin.

1.2. Työterveyshuoltoa koskeva sopimus ja suositus

1.2.1. Nykyinen tilanne

Työterveyshuoltotoiminta Suomessa perustuu ensisijassa vuonna 1979 voimaan tulleeseen työterveyshuoltolakiin (743/78). Työnantajan ja työntekijöiden toiminta ja velvollisuudet työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi määräytyvät lisäksi työturvallisuuslain (299/58) ja työsuojelun valvonnasta annetun lain (131/73) nojalla. Lisäksi eräät sopimuksessa tarkoitetuista tehtävistä, kuten asuntojen ja majoitustilojen valvonta kuuluvat ensisijassa kunnallisten terveysviranomaisten tehtäviin kansanterveyslain (66/72) ja terveydenhoitolain (469/65) nojalla. Työterveyshuoltolain voimaantulosäännöksen mukaan sen piiriin kuuluivat vuonna 1983 lähes kaikki julkisen ja yksityisen sektorin työntekijät. Toiminnan ulkopuolelle jäävät lähinnä eräät kotitaloustyöt työnantajan kodissa ja eräät sukulaisuussuhteessa suoritettavat työt. Työterveyshuoltoa koskevaa yhtenäistä kansallista toimintaohjelmaa koskevia ainesosia sisältyy työterveyshuoltolakiin, sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisiin suunnitelmiin sekä työterveyshuoltoneuvottelukunnasta annettuun asetukseen (784/78) sekä valtioneuvoston periaatepäätökseen valtakunnallisesta työympäristöohjelmasta. Työterveyshuollon neuvottelukunta toimii työterveyshuoltoon liittyvissä kysymyksissä asianomaisten

viranomaisten ja keskeisten työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen yhteistyöelimenä. Työterveyshuoltolain tarkoittama työterveyshuoltotoiminta on painottunut ensisijassa terveydenhuoltohenkilöstön toteuttamaan toimintaan. Sopimuksessa tarkoitettuun työterveyshuoltotoimintaan kuuluu osittain sellaisia tehtäviä, joita Suomessa toteutetaan työturvallisuuslain nojalla yrityksen työsuojeluorganisaation toimesta.

Suomessa toteutettavassa työterveyshuoltotoiminnassa noudatetaan keskeisiltä osin suosituksessa ehdotettuja periaatteita.

1.2.2. Asian valmistelu

Sopimus ja suositus on valmisteltu Kansainvälisessä työjärjestössä. Niitä käsiteltiin ensimmäisen kerran 70. kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1984 ja asiakirjat hyväksyttiin lopullisesti 71. kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1985. Sopimus hyväksyttiin 71. työkonferenssissa äänin 399 puolesta, 1 vastaan ja 12 pidättäytyessä. Suomesta valmisteluun työkonferenssissa osallistuivat sosiaali- ja terveysministeriön, työterveyslaitoksen sekä keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustajat. Suomen hallituksen ja työntekijäjärjestöjen edustajat äänestivät asiakirjojen hyväksymisen puolesta. Suomen työnantajien edustajat pidättäytyivät asiakirjojen hyväksymistä koskevassa äänestyksessä.

Asiakirjoista on pyydetty lausunnot valtiovarainministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriön työosastolta ja terveydenhuolto-osastolta, työsuojeluhallitukselta, lääkintöhallitukselta, työterveyslaitokselta, kansaneläkelaitokselta, Suomen Työnantajain Keskusliitolta, Liiketyönantajain Keskusliitolta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK ry:ltä, Akava ry:ltä, Suomen Lääkäriliitolta, Suomen Teollisuuslääketieteen Yhdistys ry:ltä, Työterveyshoitajat ry:ltä, Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan toimistolta, Suomen Kunnallisiitolta ja Suomen Kaupunkiliitolta.

Lausunnon antajat puoltavat sopimuksen ratifioimista. Lausunnon antajista Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Liiketyönantajain Keskusliitto katsovat, että sopimuksen ratifiointi ei edellytä muita toimenpiteitä. Muista lausunnon antajista osa katsoo, että sopimuksen soveltaminen edellyttää sopimuksessa tarkoitettua työterveyshuolto-ohjelman laatimista ja työterveyshuoltotoimintaa koskevien määräysten ja ohjeiden

tarkistamista. Lausunnon antajat katsovat lisäksi, että suosituksessa esitetyt periaatteet on mahdollista suurelta osin ottaa huomioon työterveyshuoltotoimintaa edelleen kehitettäessä.

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt asiakirjat ja puoltaa tämän esityksen yksityiskohtaisten perusteluiden kohdassa 2.2. mainitun edellytyksin sopimuksen ratifioimista ja suosituksen periaatteiden huomioon ottamista lainsäädännön valmistelussa.

2. Esityksen vaikutukset

2.1. Työtilastoja koskeva sopimus ja suositus

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön aikaisemman palkka- ja työaikatilastoja koskevan yleissopimuksen nro 63 vuodelta 1938. Tämä sopimus koski palkka- ja työaikatilastoja kaivos- ja tehdasteollisuudessa, rakennusteollisuudessa sekä maataloudessa. Nyt hyväksyttäväksi ehdotettava sopimus on soveltamisalaltaan laajempi ja kattaa kaikki Kansainvälisen työjärjestön toiminta-alueeseen liittyvät tilastot. Sopimus tulee sen ratifioivan valtion osalta voimaan vuoden kuluttua ratifioinnista. Ratifiointi on mahdollista sanoa irti kymmenvuotiskausittain sopimuksen voimaantulosta. Lisäksi sopimuksen II osan velvoitteisiin sitoutumista on mahdollista muuttaa viisivuotiskausittain.

Työtilastojen valmistelussa Suomessa noudatettu käytäntö nykyisellään vastaa pitkälti sopimuksessa edellytettyä. Sopimus edellyttää jossain määrin nykyistä laajempaa yhteistyötä tilastoista vastaavien viranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen kesken. Sopimuksen edellyttämien toimenpiteiden toteuttaminen vakiinnuttaa ja täsmentää Suomessa työtilastoinnissa noudatettua käytännön ja aiheuttaa osittain eräitä menetelmien tarkistuksia.

2.2. Työterveyshuoltoa koskeva sopimus ja suositus

Suomi on ratifioinnut ILO:n sopimuksen nro 155 vuodelta 1981, joka koskee työturvallisuutta ja työterveyttä. Tämä sopimus määrittelee kansallisen tason toimintapolitiikan pääperiaatteet työympäristökysymyksissä. Työterveyshuolto on Suomessa lakisäateistä ja vastaa kattavuudeltaan sopimuksessa asetettuja tavoitteita. Lainsäädäntö ja käytäntö vastaavat keskeisiltä osin suosituksen

periaatteita. Työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki eivät sisällä säännöksiä, jotka olisivat ristiriidassa sopimuksen määräysten kanssa. Sopimuksessa on kuitenkin määräyksiä, jotka edellyttävät työterveyshuoltoa koskevien säädösten ja ohjeiden tarkistamista ja täydentämistä. Työterveyshuollon neuvottelukunnan tehtävänä on mm. seurata työterveyshuollon yleistä kehitystä sekä tehdä tarvittaessa ehdotuksia työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön kehittämiseksi. Mainittujen säännösten ja järjestelyjen rajoissa voidaan hallinnollisin toimenpitein huolehtia siitä, että työterveyshuollon kehittäminen ja toimeenpano tapahtuu sopimuksen edellyttämän yhteisen toimintapolitiikan pohjalta. Velvoitteesta

huolehtiminen edellyttää kuitenkin käytännössä sitä, että valtakunnallista työympäristöohjelmaa uudistettaessa tehostetaan työsuojeluneuvottelukunnan ja työterveyshuoltoneuvottelukunnan yhteistyötä. Sosiaali- ja terveysministeriö on tässä tarkoituksessa kiinnittänyt neuvottelukuntien huomiota yleissopimuksen määräyksiin.

Sopimus tulee sen ratifioivan valtion osalta voimaan vuoden kuluttua ratifiointista. Ratifiointi on mahdollista sanoa irti kymmenvuotiskausittain sopimuksen voimaantulosta. Työterveyshuoltosuositus korvaa työterveyshuollon järjestämistä työpaikoilla koskevan suosituksen nro 112 vuodelta 1959.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Työtilastoja koskeva sopimus ja suositus

1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimuksen ensisijaisena tarkoituksena on kehittää ja parantaa työtilastojen määrää ja laatua jäsenmaissa kansallisia tilastotarpeita varten. Sopimus kattaa kaikki ILO:n toiminta-alueeseen kuuluvat tilastot. Sopimus velvoittaa sen ratifioineen valtion kehittämään tilastoja sopimuksen edellyttämällä tavalla. Yleissopimuksessa on neljä osaa: Yleiset määräykset (1—6 artiklat), tvötä koskevat perustilastot (7—15 artiklat), määräykset velvoitteiden hyväksymisestä (16—18 artiklat) ja loppumääräykset (18—26 artiklat).

Yleissopimuksen I osan ensimmäisessä artiklassa luetellaan sopimuksen piiriin kuuluvat tilastot. Sopimuksessa määrätään Kansainvälisen työjärjestön viimeisimpien normien ja ohjeiden huomioonottamisesta työtilastomenetelmiä ja tilastojen sisältöä kehitettäessä, neuvotteluista viranomaisten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken työtilastoja uudistettaessa ja tilastoyksiköitä koskevien tietojen luottamuksellisuudesta (2—4 artiklat). Sopimuksessa on määräykset julkaisujen tilastojen toimittamisesta Kansainväliselle työtoimistolle tarpeellisine viitetietoineen sekä selostusten laatimisessa käytetyistä käsitteistä, määritelmistä, ja menetelmistä, niiden ajan tasal-

la pidosta, julkaisemisesta sekä toimittamisesta Kansainväliselle työtoimistolle. (5 ja 6 artiklat)

Yleissopimuksen II osassa on määräykset siitä, mitkä työtä koskevat perustilastot tulisi laatia ja millaisella kattavuudella.

Perustyötilastoja tulee laatia ammatissa toimivasta väestöstä, työllisyydestä ja mikäli asianmukaista työttömyydestä sekä mikäli mahdollista näkyvästä vajaatyöllisyydestä (7 artikla), ammatissa toimivan väestön rakenteesta (8 artikla), keskimääräisistä ansioista ja työajoista ja mikäli tarkoituksenmukaista taulukkopalkoista ja säännöllisestä työajasta (9 artikla), palkkarakenteesta ja -jakaumista (10 artikla), työvoimakustannuksista keskeisiltä toimialoilta (11 artikla), kuluttajahinnoista (12 artikla), kotitalouksien ja mikäli taroituksenmukaista perheiden menoista ja mikäli mahdollista vastaavasti tuloista (13 artikla), työtataturmista ja mikäli mahdollista ammattitau- deista (14 artikla) sekä työriidoista (15 artikla).

Yleissopimuksen III osassa ovat määräykset sopimusvelvoitteiden hyväksymisestä. Sopimuksen velvoitteet voidaan hyväksyä kaikilta osin tai eri tilastoryhmien osalta artikloittain (16 artikla). Hyväksyminen voi sisältää esimerkiksi maantieteellisiä alueita tai väestöryhmiä koskevia rajauksia (17 artikla). Yksittäisten artikloiden (artiklat 7—15) määräysten soveltamisesta voi luopua viisivuotiskausittain. Velvoitteiden sitovuudella ja soveltamista koskevilla rajoitus- ja muutosmahdollisuuksilla on pyritty tekemään yleissopimuk-

sesta joustava sekä ottamaan huomioon tietotarpeet ja toimintaedellytykset.

Työtilastoja koskeva suositus määrittelee, kuinka usein työtilastoja tulisi laatia ja millaisia luokituksia niihin tulisi sisältyä. Tärkeimpiä yleisluokituksia ovat ikä, sukupuoli, toimiala ja ammatti. Säännönmukaisena tilastojen laadintajaksona pidetään suosituksen mukaan yhtä vuotta. Rakennetilastoja suositellaan laadittavaksi eräiltä osin kymmenen vuoden, eräiltä osin viiden vuoden välein. Kuluttahintaindeksin laadintaa suositellaan kuukausittaiseksi.

Suosituksessa on myös työtilastojen tietosisältöön liittyviä tarkennuksia. Suositus käsittelee samoja tilastoja kuin sopimus. Tuottavuutta koskevaa tilastoa käsitellään vain suosituksessa.

Suosituksessa on mainittu tärkeimmät työtilastojen laadinnan perusedellytykset. Tällaisia ovat laaja, ajan tasalla oleva toimipaikka- ja yritysrekisteri, järjestelmä toimipaikka- tai yrityskyselyjen tai — laskentojen suorittamiseksi, valmius tehdä kotitalous- tai henkilökyselytutkimuksia sekä mahdollisuus käyttää hyväksi hallinnollisia tietoaaineistoja.

Suosituksessa ehdotetaan myös laadittavaksi kansallisia luokitusnormeja ja seurattavaksi niiden noudattamista. Eri lähteisiin perustuvien työtilastojen yhdenmukaistamisesta tulisi huolehtia. Työtilastojen kehittämistyössä tulisi ottaa huomioon Kansainvälisen työjärjestön ja muiden virallisten kansainvälisten järjestöjen asiaa koskevat suositukset.

1.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön

Sopimuksen I osassa edellytetään Kansainvälisen työjärjestön tilastosuosituksen noudattamista ja yhteistoimintaa viranomaisten ja työmarkkinaosapuolten kesken. Tilastointikäsitteitä, määritelmiä ja menetelmiä uudistettaessa otetaan nykyisinkin Kansainvälisen työjärjestön normit ja ohjeet huomioon, kuten sopimuksen 2 artikla edellyttää. Kaikilta osin nykyisin sovellettavat käsitteet, määritelmät ja menetelmät eivät vastaa näitä normeja ja ohjeita. Käytännössä viranomaiset ja työmarkkinajärjestöt ovat neuvotelleet niistä sopimuksen piiriin kuuluvista tilastoista, jotka keskeisesti liittyvät työ- ja virkaehtosopimustoimintaan, eli lähinnä palkkatilastoista. Sopimuksen 5 ja 6 artikloiden määräykset tietojen julkaisemisesta ja toimittamisesta ILO:lle vastaavat

osittain nykyistä käytäntöä ja osittain velvoitteet ovat uusia.

Suomessa sopimuksessa tarkoitettuja tilastoja laativat useat eri viranomaiset. Osan 7 artiklan mukaisista tilastoista laatii työvoimaministeriö. Muutoin sopimuksen 7, 8, 9, 10, 12, 13 ja 15 artikloissa tarkoitettut tilastot laatii tilastokeskus. Sopimuksen 14 artiklassa tarkoitettuja tilastoja laativat työsuojeluhallitus ja työterveyslaitos. Sopimuksen 11 artiklassa mainituista työvoimakustannuksista Suomessa ei laadita tilastoja.

Tilastokeskuksen tehtäviin kuuluu tilastokeskuksesta annetun asetuksen (126/85) mukaan tilastojen tuottaminen muun muassa työvoimasta, palkoista, tuloista ja hinnoista. Tilastot ammatissa toimivasta väestöstä, työllisyydestä ja työttömyydestä, työtaisteluista, palkoista ja kotitalouksien tuloista ja kulutuksesta sekä kuluttajahintaindeksi laaditaan sopimuksen mukaisesti.

Palkkatilastoinnissa on sopimukseen verrattuna eräitä poikkeuksia ja rajoituksia. Tilastoja ei laadita 9. artiklan 2 kohdassa mainituista taulukko-palkoista. Tällaisia tietoja ei ole pidetty tarpeellisena. Sen sijaan tilastoja tuotetaan tehdyn työajan ansioista sekä sopimuksen edellyttämin tavoin säännöllisen työajan ansioista.

Sopimuksen 10 artiklan edellyttämissä palkkarakenne ja -jakaumatiedoissa on eroja eri toimialojen palkkatilastojen välillä. Valtion ja kuntien palkkatilastojen rakenne- ja jakaumatiedot ovat suhteellisen kattavia. Yksityisen sektorin palkkatilastoissa nämä tiedot ovat puutteellisempia ja epäyhtenäisempiä. Syynä tähän on se, että palkkarakenne koostuu työehtosopimus- ja yrityskoh- taisista palkkaeristä.

Työvoimaministeriön tilastotoimiston tehtävänä on työvoimaministeriöstä annetun asetuksen (1121/77) mukaan laatia työvoima-asiaihin hoidolle tarpeellisia tilastoja, joita ei laadita muissa valtion virastoissa. Sopimuksessa tarkoitetuista tilastoista työvoimaministeriö laatii nykyisin tilastot työttömistä työnhakijoista.

Työtapaturmatilastot laatii työsuojeluhallitus. Tilastoon sisältyy palkansaajien työtapaturmien lisäksi tiedot todetuista ammattitaudeista, joista työsuojeluhallitus ei laadi erillistä tilastoa. Työterveyslaitoksen velvollisuutena on sitä koskevan asetuksen (501/78) mukaan ylläpitää työsuojelu- ja työterveysalan tietojärjestelmiä. Se ylläpitää nykyisin mm. ammattitautirekisteriä, johon tiedot saadaan työsuojelun valvonnasta annetun lain (131/73) 22 §:n, vakuutusyhtiöiden kanssa solmittujen sopimusten sekä työterveyslaitoksen omien tutkimusten perusteella. Rekisteritietojen

perusteella työterveyslaitos julkaisee vuosittain tilastotietoja ammattitaudeista. Työterveyslaitoksen tilastojen laadinta on nykyisin sen kehittämisen, ohjauksen ja valvonnan piirissä, joka kuuluu tilastokeskuksen tehtäviin tilastokeskuksesta annetun lain (796/70) ja asetuksen (126/85) perusteella.

Sopimukseen liittyvän suosituksen sisältö vastaa pääosiltaan Suomen nykyistä käytäntöä. Uusia ehdotuksia on palkka- ja työaikatilastoja koskeissa kohdissa. Tilastoja edelleen kehitettäessä on suosituksen periaatteet näiltäkin osin mahdollista tarvittaessa ottaa huomioon.

1.3. Varauma ja soveltamisalan rajoitus

Työvoimakustannuksista tilastoja ei Suomessa laadita sopimuksen edellyttämien tavoin, eikä näiden tilastojen laadinnan aloittamista pidetä mahdollisena lähitulevaisuudessa. Tästä syystä sopimuksen ratifiointiin yhteydessä on tarkoitettu 16 artiklan sallimin tavoin tehdä 11 artiklaa koskeva varauma. Sopimuksen 17 artikla suosittelee lisäksi mahdollisuuden aluksi rajoittaa sopimuksessa mainittujen tilastojen alaa. Tätä menettelyä tullaan soveltamaan 10 artiklassa tarkoitetuissa palkkatilastoissa.

2. Työterveyshuoltoa koskeva sopimus ja suositus

2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö

Yleissopimus sisältää määräykset työterveyshuoltoa koskevan kansallisen toimintapolitiikan periaatteista (osa I), työterveyshuoltoon kuuluvista tehtävistä (osa II), organisaatiosta (osa III), toiminnan edellytyksistä (osa IV) sekä loppumääräykset (osa V).

Sopimuksessa työterveyshuollolla tarkoitetaan palveluja, joiden keskeisenä tarkoituksena on työstä ja työympäristöstä johtuvien terveysriskien ennalta ehkäisy sekä työnantajan, työntekijöiden ja heidän edustajiensa neuvonta turvallisen ja terveellisen työympäristön luomisen ja ylläpitämisen edellytyksistä ja työn sovittamisesta työntekijöiden kykyjä vastaavaksi (1 artikla).

Kussakin jäsenvaltiossa tulee yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa laatia, toteuttaa ja tietyin väliajoin tarkistaa johdonmukainen työterveyshuollon kansallinen toimintapolitiikka (2 artikla). Työterveyshuoltopalvelut tulee järjestää

kaikille työntekijöille sekä yksityisillä että julkisilla sektoreilla ja kaikissa yritysmuodoissa kullekin toimintayksikölle ominaiset vaaratekijät huomioon ottaen. Työterveyshuoltopalvelut voidaan järjestää asteittain (3 artikla).

Sopimuksen edellyttämistä toimenpiteistä tulee neuvotella työmarkkinaosapuolten edustavimpien järjestöjen kanssa (4 artikla).

Työterveyshuoltoon kuuluvien tehtävien tulee määräytyä yrityksessä esiintyvien työstä johtuvien terveydenvaarojen perusteella. Työterveyshuoltoon tulee kuulua työpaikalla esiintyvien terveydellisten riskitekijöiden toteaminen ja arviointi, työntekijöiden terveyteen vaikuttavien työympäristössä ja työskentelytavoissa esiintyvien tekijöiden seuranta, työn suunnitteluun ja työjärjestelmiin liittyvä neuvonta, osallistuminen työskentelytapojen parantamiseen tähtäävien ohjelmien kehittämiseen, työssä käytettävien laitteiden ja välineiden terveydellisen merkityksen arviointi, työterveyttä, työturvallisuutta, työhygieniää sekä ergonomiaa ja henkilökohtaisia suojaimia koskeva neuvonta, työntekijöiden työterveyden seuranta, työn sovittaminen vastaamaan työntekijöiden edellytyksiä, osallistuminen ammatillisen koulutuksen toimenpiteiden suunnitteluun, yhteistyö tiedotuksen ja koulutuksen järjestämisessä, ensiavun järjestäminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien seurantaan osallistuminen (5 artikla kohdat a-k).

Työterveyshuollon järjestämisestä voidaan määrätä joko lainsäädännöllä, työehtosopimuksin tai muulla viranomaisen hyväksymällä tavalla (6 artikla). Työterveyshuolto voidaan järjestää joko erikseen yksittäiselle yritykselle tai yhteisesti useamman yrityksen kesken yrityksen, yritysryhmän tai viranomaisten tai laitosten toimesta (7 artikla). Työpaikkaterveydenhuoltoa toteutettaessa tulee toimia yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa (8 artikla).

Työterveyshuollon tulisi olla monitieteellistä. Työterveyshenkilöstön kokoonpanon tulee määräytyä työterveyshuoltoon kuuluvien tehtävien luonteen perusteella. Työterveyshuoltopalvelujen tulee toimia yhteistyössä yrityksen muiden palvelujen kanssa. Lisäksi kansallisella tasolla tulee huolehtia yhteyksistä työterveyshuollon ja muun perusterveydenhuollon välillä (9 artikla).

Työterveyshuoltohenkilöstön tulee voida toimia ammatillisesti riippumattomana työnantajasta, työntekijöistä ja heidän edustajistaan (10 artikla). Työterveyshuoltohenkilöstöllä tulee olla viranomaisten määräämät pätevyysvaatimukset (11 artikla).

Työntekijöiden terveyden seurannasta ei saa aiheutua työntekijöille ansionmenetystä, ja sen tulee tapahtua ensisijassa työaikana (12 artikla).

Työntekijöiden tiedon saannista työntekoon liittyvistä terveydellisistä vaaroista tulee huolehtia (13 artikla). Työnantajien ja työntekijöiden tulee puolestaan ilmoittaa työterveyshuollon henkilökunnalle työympäristössä esiintyvistä tekijöistä, joilla saattaa olla vaikutusta työntekijöiden terveyteen (14 artikla). Työterveyshuoltohenkilöstön tulee voida seurata työntekijöiden poissaolojen ja työpaikalla mahdollisesti esiintyvien terveyden vaarojen yhteyttä. Työnantaja ei saa vaatia työterveyshuollon henkilöstöä esittämään selvitystä työntekijän poissaolon syystä (15 artikla).

Työterveyshuoltotoiminnan tulee tapahtua kansallisen käytännön mukaisesti viranomaisten valvonnassa (16 artikla). Sopimus sisältää lisäksi tavanomaiset loppumääräykset (17—24 artiklat).

Työterveyshuoltoa koskeva suositus sisältää sopimusta täydentäviä periaatteita kansallisesta toimintapolitiikasta, omaa työtään tekevien työterveyshuollosta, yritystason toimintasuunnitelmasta sekä työterveyshuoltotoiminnan sisällöstä. Lisäksi suositus sisältää työntekijäin terveydentilan seurantaa, terveyskasvatusta, ensiaputoiminnan järjestämistä, työterveyshuoltoon kuuluvia muita tehtäviä, toiminnan organisoimista ja toimintaehtoja koskevat periaatteelliset tavoitteet. Suositus korvaa työterveyshuollon järjestämistä työpaikoilla koskevan suosituksen nro 112 vuodelta 1959.

2.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön

Sopimus määrittelee työterveyshuollon ennaltaehkäiseväksi neuvontatoiminnaksi, jonka tarkoituksena on vaikuttaa turvallisen ja terveellisen työympäristön luomiseen ja ylläpitämiseen sekä työn sovittamiseen työntekijän kykyjä vastaavaksi. Työterveyshuoltolain (743/78) mukaan työterveyshuollon tarkoituksena on työstä johtuvien terveyden vaarojen ehkäisy. Ottaen huomioon työturvallisuuslain (229/58) asettamat velvoitteet työnantajille ja työntekijöille, voidaan määritelmien erilaisuudesta huolimatta katsoa, että työterveyshuoltolain mukaisesti järjestetty työterveyshuolto vastaa tavoitteiltaan vaatimuksia, joita sopimus käsitteellisesti työterveyshuollolle asettaa.

Sopimuksen 2 artiklan mukaan työterveyshuollon kehittämisen tulee perustua kansallisella ta-

solla yhtenäiseen ja ajoittain uudistettavaan toimintapolitiikkaan. Työterveyshuoltolainsäädäntö, valtakunnallinen työympäristöohjelma sekä sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset suunnitelmat sisältävät osaltaan sopimuksessa edellytetyn ohjelmallisen kehittämisen osatekijöitä. Työterveyshuollon neuvottelukunnan tehtävänä on mm. seurata työterveyshuollon yleistä kehitystä sekä tehdä tarvittaessa ehdotuksia työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön kehittämiseksi. Mainittujen säännösten ja järjestelyjen rajoissa voidaan hallinnollisin toimenpitein huolehtia siitä, että työterveyshuollon kehittäminen ja toimeenpano tapahtuu sopimuksen edellyttämän yhtenäisen toimintapolitiikan pohjalta. Velvoitteesta huolehtiminen edellyttää kuitenkin käytännössä sitä, että valtakunnallista työympäristöohjelmaa uudistettaessa tehostetaan työsuojeluneuvottelukunnan ja työterveyshuoltoneuvottelukunnan yhteistyötä. Sosiaali- ja terveysministeriö on tässä tarkoituksessa kiinnittänyt neuvottelukuntien huomiota yleissopimuksen määräyksiin.

Sopimuksen 3 artikla edellyttää työterveyshuoltotoiminnan asteittain laajennettavaksi kattamaan kaikki työntekijät. Sopimuksen 4 artiklan mukaan työterveyshuollon järjestäminen voi perustua lainsäädäntöön, työehtosopimuksiin tai muihin viranomaisten hyväksymiin järjestelyihin. Suomessa työterveyshuoltotoiminta perustuu lakiin. Lakisääteisen työterveyshuollon piiriin kuuluvat miltei kaikki työntekijät yksityisellä ja julkisella sektorilla. Tällä hetkellä työterveyshuoltotoiminnan ulkopuolelle jäävät eräät sukulaisuussuhteissa tehtävät työt sekä kotitaloustyö työnantajan kodissa.

Sopimuksen 4 artikla edellyttää, että sopimuksen täytäntöönpanosta neuvotellaan viranomais-ten ja työmarkkinaosapuolten kesken. Työterveyshuoltotoiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä työterveyshuoltoa koskevien periaatteellisten ja laajakantoisten kysymysten käsittelyä varten toimii sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä työterveyshuollon neuvottelukunta. Neuvottelukunnan tehtäväksi on annettu sopimuksen täytäntöönpanon edellyttämien toimenpiteiden valmistelu.

Sopimuksen 5 artiklassa on määrätty ne tehtävät, jotka työterveyshuoltoon kuuluvat. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon sisältö määärätty, kuten sopimuksessakin, työpaikkojen olosuhteista johtuvan tarpeen perusteella. Työterveyshuoltolain mukaan toimintaan tulee kuulua työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvien

terveyden vaarojen ja haittojen selvittäminen työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa, työtä aloitettaessa ja työn kestäessä. Toimintaan tulee lisäksi kuulua työntekijän ohjaus, henkilökohtaisten terveellisten edellytysten selvittäminen työhön sijoitettaessa sekä terveystarkastukset. Työterveyshuoltosopimuksessa työterveyshuoltoon kuuluvat tehtävät on määrätty työterveyshuoltolakiä yksityiskohtaisemmin. Lain ja sen nojalla annetun valtioneuvoston päätöksen määräysten voidaan keskeisiltä osiltaan katsoa vastaavan sopimusmääräyksiä. Työterveyshuollon neuvottelukunnan tehtäväksi on annettu selvittää ja tehdä ehdotukset sopimuksen soveltamisen mahdollisesti edellyttämistä tarkistuksista työterveyshuollon yksityiskohtaista sisältöä koskeviin määräyksiin ja ohjeisiin.

Sopimuksen 6 artikla edellyttää, että työterveyshuolto perustuu kansallisen käytännön mukaiseen vakiinnutettuun järjestelyyn. Tältä osin työterveyshuoltolaki täyttää sopimusvelvoitteen. Sopimuksen 7 artiklan mukaan työterveyshuolto voidaan järjestää eri tavoin, joko yhtä tai useampaa yritystä varten, yrityksen itsensä tai julkisen viranomaisen tai laitoksen tai muutoin valtuutettujen yksiköiden toimesta. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuolto voidaan järjestää käyttäen hyväksi terveyskeskuksia tai yksityisiä terveydenhuoltopalveluita. Työterveyshuoltolain määräykset vastaavat näin ollen sopimuksen määräyksiä.

Sopimuksen 8 artiklan mukaan työntekijäin ja työnantajien edustajien tulee voida toimia yhdessä ja osallistua työterveyshuollon täytäntöönpanon järjestelyihin tasaveroiselta pohjalta. Sopimuksessa edellytettujen osallistumisjärjestelmien tulee näin ollen perustua toimintamalleihin, jotka takaavat yhtäläisen mahdollisuuden vaikuttaa yhteistoiminnan tulokseen. Työterveyshuoltolain 4 §:n mukaan työterveyshuoltotoiminnan aloittamiseen, muuttamiseen tai järjestämiseen vaikuttavat olennaiset asiat on ennen niiden ratkaisua käsiteltävä työsuojelun valvonnasta annetussa laissa (131/73) tarkoitettussa työsuojelutoimikunnassa tai ellei sellaista ole yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Työmarkkinajärjestöt ovat 28.12.1978 tehdyssä pöytäkirjassa sopineet niistä asioista, joita yritystason toimintasuunnitelmassa on mainittava. Työsuojelun valvonnasta annetussa asetuksessa (954/73) määrätään yritystason yhteistyöstä työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskeissa asioissa. Työterveyshuoltolain ja työsuojelun valvonnasta annetun lain nojalla annetun asetuksen määräysten voidaan katsoa olevan so-

pusoinnussa sopimuksen yhteistoimintavelvoitteen kanssa.

Sopimuksen 9 artiklan mukaan työterveyshuoltopalveluiden tulisi olla monitieteellisiä. Määräys on suositusluonteinen. Työterveyshuoltotoimintaa tulisi lisäksi toteuttaa yhteistyössä yrityksen muiden palveluiden kanssa. Samoin riittävä yhteistyö ja yhteensovittaminen tulee varmistaa työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä huolehtivien tahojen kanssa. Työterveyshuoltolaki edellyttää työterveyshuollon järjestämisessä käytettäväksi terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Työsuojelun valvonnasta annetun asetuksen (954/73) 29 §:n mukaan yrityksen työsuojelutoimikunnan tulee seurata myös työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla. Kansallisella tasolla työterveyshuollon neuvottelukunnasta annetun asetuksen säännökset vastaavat osaltaan sopimuksen velvoitteita terveydenhuoltojärjestelmän ja työterveyshuoltotoiminnan yhteensovittamisesta. Artiklan soveltamisen mahdollisesti edellyttämät lisätoimenpiteet on annettu työterveyshuollon neuvottelukunnan valmisteltavaksi.

Sopimuksen 10 artiklan mukaan työterveyshuoltohenkilöstön tulee toiminnassaan olla riippumaton työnantajasta sekä työntekijöistä ja heidän edustajistaan. Työterveyshuoltolainsäädäntöön ei sisälly nimenomaisia säännöksiä tai määräyksiä tällaisesta ammatillisesta itsenäisyydestä. Sen on kuitenkin katsottava Suomessa kuuluvan terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimintaa koskeviin peruseräaatteisiin.

Sopimuksen 11 artikla edellyttää, että työterveyshuoltohenkilöstölle on toimintaa valvovan viranomaisen toimesta asetettu pätevyysvaatimukset. Asiaa koskevaa valtioneuvoston päätöksen (1009/78) mukaista työterveyshuoltoa järjestäessä on käytettävä sellaisia ammattihenkilöitä, joilla on työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus sekä tarvittavat tiedot työstä ja työpaikan terveellisistä olosuhteista. Lääkintöhallitus on lisäksi ohjekirjeillään määrännyt siitä, minkälaista pätevyyttä työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä edellytetään. Lääkintöhallitus on myös antanut ohjeet terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimimisesta työterveyshuollossa.

Sopimuksen 12 artikla edellyttää, että työntekijöiden terveydentilan seurannan tulee tapahtua aiheuttamatta työntekijöille ansionmenetystä ja mikäli mahdollista työajalla. Työterveyshuoltolaki edellyttää, että työterveyshuolto järjestetään työnantajan kustannuksella. Työterveyshuoltola-

kiin ei sisälly säännöksiä sopimuksessa tarkoitetusta ansionmenetyksen korvaamisesta. Koska sopimusmääräykset voidaan toteuttaa myös työehtosopimuksin, on sopimusmääräysten kannalta riittävänä pidettävä sitä, että työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin on saatu aikaan sopimuksessa tarkoitettu tilanne.

Sopimuksen 13 artiklan mukaan kaikille työntekijöille on selvitettävä heidän työhönsä liittyvät vaaratekijät. Työterveyshuoltolain täytäntöönpanoa koskevan valtioneuvoston päätöksen 6 § sisältää velvoitteen, jonka mukaan työntekijöille on annettava riittävästi tietoa työstä ja työpaikalla esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista. Työnantajaa koskeva vastaavankaltainen tiedonantovelvoite sisältyy lisäksi työturvallisuuslain 34 §:ään.

Sopimuksen 14 artiklan mukaan työnantajan ja työntekijöiden tulee saattaa työterveyshuoltohenkilöstön tietoon kaikki sellaiset tekijät tai sellaiseksi epäillyt tekijät, jotka saattavat vaikuttaa työntekijän terveyteen. Työnantajalle tai työntekijälle ei työterveyshuoltolaissa tai sen täytäntöönpanoa koskevissa määräyksissä erikseen ole säädetty tällaista tiedonantovelvollisuutta. Työterveyshuoltolain 2 §:ssä ja työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen 3—5 §:ssä edellytetään kuitenkin työnantajan käyttävän terveydenhuollon ammattihenkilöitä selvittämään työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvat terveyden vaaratekijät. Työturvallisuuslain 9 §:n on myös katsottava edellyttävän, että työterveyshuolosta vastaaville henkilöille annetaan sopimuksessa tarkoitettut tiedot.

Sopimuksen 15 artiklassa tarkoitettu velvollisuudesta ilmoittaa sairaustapauksista ja terveyssyistä johtuvista poissaoloista työterveyshuollosta vastaaville ammattihenkilöille ei ole erityisiä säännöksiä. Työturvallisuuslain perusteella voidaan kuitenkin edellyttää, jos tätä työntekijöiden terveyden tai turvallisuuden suojelemiseksi on pidettävä tarpeellisenä, että työnantaja toimittaa työterveyshuollon ammattihenkilöille tiedot sairaustapauksista ja terveyssyistä johtuneista poissaoloista.

Jotta sopimusvelvoitteiden toteuttaminen ja yhdenmukainen tulkinta käytännössä voitaisiin varmistaa sekä 14 että 15 artiklassa tarkoitettujen tiedonantovelvollisuuden osalta, on sosiaali- ja terveysministeriö ryhtynyt toimenpiteisiin mahdollisesti tarvittavien alemmanasteisten täytäntöönpanomääräysten valmistelemiseksi siten, että ne voidaan saattaa voimaan ennen sopimuksen mahdollista ratifiointia.

Sopimuksen 15 artikla edellyttää, että työnantaja ei saa vaatia työterveyshuoltohenkilöstöä selvittämään työstä poissaolojen syitä. Työterveyshuoltolain 6 §:ssä on säädetty tietojen antamisesta ja salassapidosta työterveyshuoltotoiminnassa. Säädöksen mukaan salassapidettäväksi säädettyjä tai määrättyjä tietoja ei saa ilmaista työnantajalle ilman työntekijän suostumusta. Lääkintöhallitus on ohjekirjeellään 1/83 antanut tarkemmat ohjeet tietojen antamisesta työpaikkaterveydenhuollossa. Ohjeet sisältävät myös määräykset tietojen annosta sairauspoissaoloista. Lainsäädäntöä ja ohjeita voidaan pitää sopimusmääräyksen mukaisena. Jotta myös sopimusmääräyksen tarkoituksen toteutuminen hallintokäytännössä ja työterveyshuollossa noudatettavissa menettelytavoissa voitaisiin varmistaa, on sosiaali- ja terveysministeriö ryhtynyt toimenpiteisiin sen selvittämiseksi, missä määrin tämän sopimusmääräyksen johdosta vielä olisi täsmennettävä asiaa koskevia ohjeita ja määräyksiä.

Sopimuksen 16 artiklan mukaan kansallisissa määräyksissä on osoitettava viranomainen tai viranomaiset, jotka ovat vastuussa työterveydenhuoltopalvelutoiminnan valvonnasta ja ohjauksesta. Työterveyshuoltolain 10 §:n mukaan toiminnan valvonnasta vastaavat lääkintöhallitus, lääninhallitukset ja työsuojeluviranomaiset.

Työterveyshuoltolainsäädäntö ja käytäntö vastaavat pitkälti myös suosituksen periaatteita. Hallituksen käsityksen mukaan suositus on mahdollista ottaa huomioon työterveyshuoltotoimintaa edelleen kehitettäessä.

3. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien asiakirjojen eduskuntakäsittely

Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 19 artiklan mukaan kunkin jäsenvaltion tulee määrääjässä yleiskokouksen istunnon päättymisestä saattaa yleiskokouksessa hyväksytyt sopimukset ja suositukset toimivaltaisen valtioelimen käsiteltäväksi lainsäädäntö- tai muita toimenpiteitä varten. Suomessa noudatetun vakiintuneen käytännön mukaan asiakirjat on tästä syystä saatettu eduskunnan käsiteltäväksi. Mikäli sopimukset ratifioidaan on ratifiointi irtisanottavissa kymmenvuotiskausittain. Näistä syistä sopimusten ja suositusten eduskuntakäsittely on tarpeen.

Sopimukset eivät sisällä määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön kanssa tai jotka edellyttävät lainsäädäntötoimenpiteitä.

Edellä olevan perusteella ja hallitusmuodon 33 §:n mukaisesti esitetään,

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 25. päivänä kesäkuuta 1985 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 170, joka koskee työtilastoja, otetaan huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista, ja

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 26. päivänä kesäkuuta 1985 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 161, joka koskee työterveyshuoltoa.

Edellä olevan perusteella ja hallitusmuodon 34 §:n mukaisesti esitetään lisäksi,

Helsingissä 30 päivänä toukokuuta 1986

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

että Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 25. päivänä kesäkuuta 1985 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 170, joka koskee työtilastoja, otetaan huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista, ja

että Genevessä pidetyssä Kansainvälisessä työkonferenssissa 26. päivänä kesäkuuta 1985 hyväksytyn Kansainvälisen työjärjestön suositus nro 171, joka koskee työterveyshuoltoa, otetaan huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä, sikäli kun se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Sosiaali- ja terveysministeri Eeva Kuuskoski-Vikatmaa

Liite 1

Käännös

YLEISSOPIMUS,

joka koskee työtilastoja, 1985 (n:o 160)

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous, joka on aloittanut Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1985 71. istuntokautensa,

on päättänyt hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien vuoden 1938 työpalkka- ja työaikatilastoja koskevan sopimuksen (n:o 63) muuttamista, joka on viidentenä kohtana istuntokauden esityslistalla, ja

katsoo, että nämä ehdotukset tulee laatia kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenäviidentenä päivänä kesäkuuta vuonna tuhatyhdeksänsataakahdeksankymmentäviisi seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on työtilastoja koskeva yleissopimus vuodelta 1985.

1. Yleiset määräykset

1 artikla

Jokainen tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsen sitoutuu säännöllisesti kehittämään, laatimaan ja julkaisemaan työtä koskevia perustilastoja sekä vähitellen voimavarojensa mukaan laajentamaan niitä, niin että ne kattavat seuraavat ilmiöalueet:

a) ammatissa toimiva väestö, työllisyys ja, mikäli asianmukaista, työttömyys sekä, mikäli mahdollista, näkyvä vajaatyöllisyys;

b) ammatissa toimivan väestön rakenne ja jakauma yksityiskohtaista analysointia varten sekä vertailutietoina käytettäviksi;

c) keskimääräiset ansiot ja työajat (tehdyt työtunnit tai tunnit, joista on saatu korvaus) sekä, mikäli tarkoituksenmukaista, taulukkopalkat ja säännöllinen työaika;

d) palkkarakenne ja -jakauma;

e) työvoimakustannukset;

f) kuluttajahintaindeksi;

CONVENTION

(No. 160) Concerning Labour Statistics

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Seventy-first Session on 7 June 1985 and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63), which is the fifth item on the agenda of the session, and

Considering that these proposals should take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Convention, which may be cited as the Labour Statistics Convention, 1985;

I General Provisions

Article 1

Each Member which ratifies this Convention undertakes that it will regularly collect, compile and publish basic labour statistics, which shall be progressively expanded in accordance with its resources to cover the following subjects;

(a) economically active population, employment, where relevant unemployment, and where possible visible underemployment;

(b) structure and distribution of the economically active population, for detailed analysis and to serve as benchmark data;

(c) average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) and, where appropriate, time rates of wages and normal hours of work;

(d) wage structure and distribution;

(e) labour cost;

(f) consumer price indices;

g) kotitalouksien menot tai, mikäli tarkoituksenmukaista, perheiden menot sekä, mikäli mahdollista, kotitalouksien tulot tai, mikäli tarkoituksenmukaista, perheiden tulot;

h) työtapaturmat ja mahdollisuuksien mukaan ammattitaudit; sekä

i) työriidat.

2 artikla

Suunnitellessaan tai uudistaessaan tämän yleissopimuksen edellyttämien tilastojen keruu-, laativis- ja julkaisemistyössä käytettäviä käsitteitä, määritelmiä ja menetelmiä jäsenten tulee ottaa huomioon uusimmat Kansainvälisen työjärjestön piirissä laaditut normit ja ohjeet.

3 artikla

Suunniteltaessa tai uudistettaessa tämän yleissopimuksen edellyttämien tilastojen keruu-, laativis- ja julkaisemistyössä käytettäviä käsitteitä, määritelmiä ja menetelmiä tulee neuvotella edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli niitä on, jotta niiden tarpeet voidaan ottaa huomioon ja jotta yhteistyön aikaansaaminen voidaan varmistaa.

4 artikla

Tämä sopimus ei sisällä mitään, mikä velvoitaisi julkaisemaan tai tuomaan julki sellaisia tietoja, joiden seurauksena voisi tavalla tai toisella paljastua johonkin yksittäiseen tilastoyksikköön, kuten esimerkiksi henkilöön, kotitalouteen, toimipaikkaan tai yritykseen, liittyvää informaatiota.

5 artikla

Jokainen tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio sitoutuu toimittamaan Kansainväliselle työtoimistolle, niin pian kuin se on mahdollista, sopimuksen mukaisesti laaditut tilastot julkaisuina sekä niiden julkaisutiedot, erityisesti

a) kulloinkin sovelletun käyttöonsaattotavan mukaiset viitetiedot (painetuista julkaisuista nimi ja viitenumero sekä vastaavat tiedot muissa muodoissa käyttöön saatetuista tietoineistoista); sekä

b) viimeiset ajankohdat tai -jaksot, joilta eri tilastotyyppisiä on saatavissa, sekä niiden julkaisu- tai julkistamisajankohdat.

(g) household expenditure or, where appropriate, family expenditure and, where possible, household income or, where appropriate, family income;

(h) occupational injuries and, as far as possible, occupational diseases; and

(i) industrial disputes.

Article 2

In designing or revising the concepts, definitions and methodology used in the collection, compilation and publication of the statistics required under this Convention, Members shall take into consideration the latest standards and guidelines established under the auspices of the International Labour Organisation.

Article 3

In designing or revising the concepts, definitions and methodology used in the collection, compilation and publication of the statistics required under this Convention, the representative organisations of employers and workers, where they exist, shall be consulted with a view to taking into account their needs and to ensuring their co-operation.

Article 4

Nothing in this Convention shall impose an obligation to publish or reveal data which could result in the disclosure in any way of information relating to an individual statistical unit, such as a person, a household, an establishment or an enterprise.

Article 5

Each Member which ratifies this Convention undertakes to communicate to the International Labour Office, as soon as practicable, the published statistics compiled in pursuance of the Convention and information concerning their publication, in particular

(a) the reference information appropriate to the means of dissemination used (titles and reference numbers in the case of printed publications and the equivalent descriptions in the case of data disseminated in other forms); and

(b) the most recent dates or periods for which the different types of statistics are available, and the dates of their publication or release.

6 artikla

Yksityiskohtaiset selosteet tämän yleissopimuksen mukaisia tilastoja kerättäessä ja laadittaessa käytetyistä lähteistä, käsitteistä, määritelmistä ja menetelmistä tulee

- a) laatia sekä saattaa ajan tasalle merkittävien muutosten yhteydessä;
- b) toimittaa mahdollisimman pian Kansainväliselle työtoimistolle sekä
- c) julkaista asianomaisen kansallisen viranomaisen toimesta.

II. Työtä koskevat perustilastot

7 artikla

Ammatissa toimivasta väestöstä, työllisyydestä ja, mikäli asianmukaista, työttömyydestä sekä, mikäli mahdollista, näkyvästä vajaatyöllisyydestä tulee laatia ajankohtaisia, koko maata edustavia tilastoja.

8 artikla

Ammatissa toimivan väestön rakenteesta ja jakaumasta tulee laatia koko maata edustavia tilastoja yksityiskohtaista analysointia varten sekä vertailutietoina käytettäväksi.

9 artikla

1. Keskimääräisistä ansioista ja työajoista (tehdyistä työtunneista tai tunneista, joista on saatu korvaus) tulee laatia ajankohtaisia, koko maata edustavia tilastoja, jotka kattavat kaikki keskeiset palkansaajaryhmät ja toimialat.

2. Mikäli tarkoituksenmukaista, taulukkopalkkoista ja säännöllisestä työajasta tulee laatia koko maata edustavia tilastoja, jotka kattavat keskeisten toimialojen keskeiset ammatit tai ammattiryhmät.

10 artikla

Palkkarakenteesta ja -jakaumasta tulee laatia keskeisten toimialojen palkansaajat kattavia tilastoja.

11 artikla

Työvoimakustannuksista tulee laatia keskeiset toimialat kattavia tilastoja. Mikäli mahdollista, näiden tilastojen tulee olla yhdenmukaisia vas-

Article 6

Detailed descriptions of the sources, concepts, definitions and methodology used in collecting and compiling statistics in pursuance of this Convention shall be;

- (a) produced and updated to reflect significant changes;
- (b) communicated to the International Labour Office as soon as practicable; and
- (c) published by the competent national body.

II. Basic Labour Statistics

Article 7

Current statistics of the economically active population, employment, where relevant unemployment, and where possible visible underemployment, shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 8

Statistics of the structure and distribution of the economically active population shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, for detailed analysis and to serve as benchmark data.

Article 9

1. Current statistics of average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) shall be compiled covering all important categories of employees and all important branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

2. Where appropriate, statistics of time rates of wages and normal hours of work shall be compiled covering important occupations or groups of occupations in important branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 10

Statistics of wage structure and distribution shall be compiled covering employees in important branches of economic activity.

Article 11

Statistics of labour cost shall be compiled covering important branches of economic activity. Where possible, these statistics shall be con-

taavien työllisyyttä ja työaikaa (tehtyjä työtunteja tai tunteja, joista on saatu korvaus,) kuvaavien tietojen kanssa.

12 artikla

Merkittävien väestöryhmien tai koko väestön kulutustottumuksia edustavien tavaroiden ja palvelusten hinnoissa eri aikoina esiintyvien muutosten mittaamiseksi tulee laskea kuluttajahintaindeksejä.

13 artikla

Kotitalouksien menoista tai, mikäli tarkoituksenmukaista, perheiden menoista ja, mikäli mahdollista, kotitalouksien tuloista tai, mikäli tarkoituksenmukaista, perheiden tuloista tulee laatia koko maata edustavia tilastoja, jotka kattavat kaikenlaiset ja -kokoiset yksityiset kotitaloudet tai perheet.

14 artikla

1. Työtapaturmista tulee laatia koko maata edustavia ja, mikäli mahdollista, kaikki toimialat kattavia tilastoja.

2. Ammattitaudeista tulee mahdollisuuksien mukaan laatia koko maata edustavia, kaikki toimialat kattavia tilastoja.

15 artikla

Työriidoista tulee laatia koko maata edustavia ja, mikäli mahdollista, kaikki toimialat kattavia tilastoja.

III. Velvoitteiden hyväksyminen

16 artikla

1. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee I osassa mainittujen yleisten velvoitteiden mukaisesti hyväksyä tämän yleissopimuksen velvoitteet yhden tai useamman II osan artiklan osalta.

2. Jokaisen jäsenen tulee ratifioinnissaan mainita, minkä II osan artiklan tai artiklojen osalta se hyväksyy yleissopimuksen velvoitteet.

3. Jokainen tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi myöhemmin ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle hyväksyvänsä yleissopimuksen velvoitteet sellaisen II osan artik-

sistent with data on employment and hours of work (hours actually worked or hours paid for) of the same scope.

Article 12

Consumer price indices shall be computed in order to measure variations over time in the prices of items representative of the consumption patterns of significant population groups or of the total population.

Article 13

Statistics of household expenditure or, where appropriate, family expenditure and, where possible, household income or, where appropriate, family income shall be compiled covering all types and sizes of private households or families, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 14

1. Statistics of occupational injuries shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, covering, where possible, all branches of economic activity.

2. As far as possible, statistics of occupational diseases shall be compiled covering all branches of economic activity, and in such a way as to be representative of the country as a whole.

Article 15

Statistics of industrial disputes shall be compiled in such a way as to be representative of the country as a whole, covering, where possible, all branches of economic activity.

III. Acceptance of Obligations

Article 16

1. Each Member which ratifies this Convention shall, in pursuance of the general obligations referred to in Part I, accept the obligations of the Convention in respect of one or more of the Articles of Part II.

2. Each Member shall specify in its ratification the Article or Articles of Part II in respect of which it accepts the obligations of this Convention.

3. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention

lan tai sellaisten II osan artiklojen osalta, joita ei ole mainittu jäsenen jo suorittaman ratifiointin yhteydessä. Näiden ilmoitusten ratifiointi on voimassa niiden toimittamispäivästä lukien.

4. Jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioineen jäsenvaltion tulee Kansainvälisen työjärjestön peruskirjan 22 artiklan nojalla toimittamisensa yleissopimuksen soveltamista koskevissa selostuksissa ilmoittaa, mikä on jäsenvaltion lainsäädännön ja sen noudattaman käytännön suhde niissä II osan artikloissa mainittuihin ilmiöalueisiin, joiden osalta jäsenvaltio ei ole hyväksynyt yleissopimuksen velvoitteita, sekä missä määrin yleissopimusta sovelletaan tai sitä ehdotetaan sovellettavaksi tällaisiin ilmiöalueisiin.

17 artikla

1. Jäsenvaltio voi aluksi rajoittaa siinä II osan artiklassa tai niissä II osan artikloissa mainittujen tilastojen alaa, joiden osalta se on hyväksynyt tämän yleissopimuksen velvoitteet, siten että tilastot kuvaavat vain määrättyjä työntekijäryhmiä, elinkeinoaloja, toimialoja tai maantieteellisiä alueita.

2. Jokaisen jäsenvaltion joka tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti rajoittaa tilastojen alaa, tulee ensimmäisessä Kansainvälisen työjärjestön peruskirjan 22 artiklan nojalla toimittamassaan sopimuksen soveltamista koskevassa selostuksessa mainita, mitä II osan artiklaa tai artikloja rajoitus koskee, millainen rajoitus on luonteeltaan ja mitkä ovat sen syyt, sekä myöhemmissä selostuksissa ilmoittaa, missä määrin tilastojen alaa on ollut mahdollista ulottaa tai sitä on esitetty ulotettavaksi muihin työntekijäryhmiin, taloussektoreihin, toimialoihin tai maantieteellisiin alueisiin.

3. Neuvoteltuaan asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa jäsen voi myöhemmin aina yleissopimuksen voimaantulovuospäivää seuraavan kuukauden aikana ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle ottavansa käyttöön uusia rajoituksia, jotka liittyvät jossakin sellaisessa II osan artiklassa tai joissakin sellaisissa II osan artikloissa mainittujen tilastojen tekniseen alaan, joiden osalta jäsen on hyväksynyt yleissopimuksen velvoitteet. Tällaiset ilmoitukset tulevat voimaan vuoden kuluttua niiden rekisteröimisestä. Jokaisen tällaisia rajoituksia käyttöön ottavan jäsenvaltion tulee Kansainvälisen työjärjestön peruskirjan 22 artiklan nojalla toimittamisensa yleissopimuksen sovelta-

in respect of one or more of the Articles of Part II which were not already specified in its ratification. These notifications shall have the force of ratification as from the date of their communication.

4. Each Member which has ratified this Convention shall state, in its reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the position of its law and practice on the subjects covered by the Articles of Part II in respect of which it has not accepted the obligations of the Convention and the extent to which effect is given or is proposed to be given to the Convention in respect of such subjects.

Article 17

1. A Member may limit initially the scope of the statistics referred to in the Article or Articles of Part II in respect of which it has accepted the obligations of this Convention to specified categories of workers, sectors of the economy, branches of economic activity or geographical areas.

2. Each Member which limits the scope of the statistics in pursuance of paragraph 1 of this Article shall indicate in its first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the Article or Articles of Part II to which the limitation applies, stating the nature of and reasons for such limitation, and shall state in subsequent reports the extent to which it has been possible or it is proposed to extend the scope to other categories of workers, sectors of the economy, branches of economic activity or geographical areas.

3. After consulting the representative organisations of employers and workers concerned, a Member may, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office in the month following each anniversary of the coming into force of the Convention, introduce subsequent limitations on the technical scope of the statistics covered by the Article or Articles of Part II in respect of which it has accepted the obligations of the Convention. Such declarations shall take effect one year after the date on which they are registered. Each Member which introduces such limitations shall provide in its reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the

mistä koskevista selostuksissa antaa tämän artiklan 2 kohdassa mainitut tiedot.

18 artikla

Tällä yleissopimuksella muutetaan työpalkkaja työaikatilastoja koskeva sopimus vuodelta 1938.

IV osa

Loppumääräykset

19 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

20 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifiointit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

21 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

3. Kun viisi vuotta on kulunut tämän yleissopimuksen voimaantulosta, yleissopimuksen ratifi-

Constitution of the International Labour Organisation the particulars referred to in paragraph 2 of this Article.

Article 18

This Convention revises the Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938.

IV. Final Provisions

Article 19

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 20

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 21

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it, after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

3. After consulting the representative organisations of employers and workers concerned,

oinut jäsen voi asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvoteltuaan ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle peruuttavansa yleissopimuksen velvoitteita koskevan hyväksymisensä yhden tai useamman II osan artiklan osalta, edellyttäen että jäsenvaltio edelleenkin hyväksyy velvoitteet ainakin yhden II osan artiklan osalta. Peruutus tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

4. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei tämän artiklan 3 kohdassa mainittua viisivuotiskautta seuraavana vuotena ole käyttänyt kyseisessä kohdassa tarkoitettua peruutusoikeutta, sitoutuu noudattamaan niitä II osan artikloja, joiden osalta se on hyväksynyt yleissopimuksen velvoitteet uudeksi viisivuotiskaudeksi, ja voi sen jälkeen peruuttaa näitä velvoitteita koskevan hyväksymisensä aina viisivuotiskauden päätyttyä tämän artiklan määräysten mukaisin ehdoin.

22 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

23 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

24 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen so-

a Member which has ratified this Convention may, after the expiration of five years from the date on which the Convention first comes into force, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, withdraw its acceptance of the obligations of the Convention in respect of one or more of the Articles of Part II, provided that it maintains its acceptance of these obligations in respect of at least one of these Articles. Such withdrawal shall not take effect until one year after the date on which it was registered.

4. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of five years mentioned in paragraph 3 of this Article, exercise the right of withdrawal provided for in that paragraph, shall be bound by the Articles of Part II in respect of which it has accepted the obligations of the Convention for another period of five years and, thereafter, may withdraw its acceptance of these obligations at the expiration of each period of five years under the terms provided for in this Article.

Article 22

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 23

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 24

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a

veltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

25 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 21 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet, mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

26 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskan-kieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 25

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides;

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate, denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 21 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 26

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Liite 2

Käännös

SUOSITUS

joka koskee työtilastoja, 1985 (n:o 170)

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous, joka on aloittanut Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1985 71. istuntokautensa ja

joka toteaa luotettavien työtilastojen olevan tarpeen sekä kehittyneissä maissa että kehitysmaissa, erityisesti sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen suunnittelun ja seurannan sekä työnantajien ja työntekijöiden välisten suhteiden hoidon kannalta,

on päättänyt hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien vuoden 1938 työpalkka- ja työaikatilastoja koskevan sopimuksen muuttamista, joka on viidentenä kohtana istunnon esityslistalla, ja

on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan vuoden 1985 työtilastoja koskevaa yleissopimusta täydentävän suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenäviidentenä päivänä kesäkuuta vuonna tuhatyhdeksänsataakahdeksankymmentäviisi seuraavan suosituksen, jonka nimenä on työtilastoja koskeva suositus vuodelta 1985.

I. Työtä koskevat perustilastot

Ammatissa toimivaa väestöä, työllisyyttä, työttömyyttä ja vajaatyöllisyyttä kuvaavat tilastot

1. (1) Ammatissa toimivasta väestöstä, työllisyydestä ja, mikäli asianmukaista, työttömyydestä sekä, mikäli mahdollista, näkyvästä vajaatyöllisyydestä tulisi laatia ajankohtaisia tilastoja ainakin kerran vuodessa.

(2) Nämä tilastot tulisi luokitella sukupuolen ja, mikäli mahdollista, ikäryhmän ja toimialan mukaan.

RECOMMENDATION

(No. 170) Concerning Labour Statistics

The General Conference of the International Labour Organisation

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Seventy-first Session on 7 June 1985 and

Recognising the need for reliable labour statistics both in developed and in developing countries, particularly for the purposes of planning and monitoring social and economic progress, as well as for industrial relations,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63), which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Labour Statistics Convention, 1985,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Recommendation, which may be cited as the Labour Statistics Recommendation, 1985:

I. Basic Labour Statistics

Statistics of the Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment

1. (1) Current statistics of the economically active population, employment, where relevant unemployment, and where possible visible underemployment should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified according to sex and, where possible, age group and branch of economic activity.

2. (1) Yksityiskohtaisen analysoinnin pitkän aikavälin tarpeiden tyydyttämiseksi ja vertailutarkoituksiin käytettäväksi tulisi ammatissa toimivan väestön rakenteesta ja jakaumasta laatia tilastoja ainakin kerran kymmenessä vuodessa.

(2) Nämä tilastot tulisi luokitella ainakin sukupuolen, ikäryhmän, ammattiryhmän tai -pätevyyden, toimialan, maantieteellisen alueen ja ammattiaseman (esimerkiksi työnantaja, yksityis-yrittäjä, palkansaaja, avustava perheenjäsen, tuotanto-osuuskunnan jäsen) mukaan.

Palkka- ja työaikatilastot

3. (1) Keskimääräisistä ansioista ja työajoista (tehdyistä työtunneista tai tunneista, joista on saatu korvaus) tulisi laatia ajankohtaisia tilastoja ainakin kerran vuodessa.

(2) Nämä tilastot tulisi luokitella ainakin toimialan ja sukupuolen mukaan ja, mikäli asianmukaista, toimipaikan koon ja maantieteellisen alueen mukaan sekä, mikäli mahdollista, ikäryhmän ja ammattiryhmän tai -pätevyyden mukaan.

4. (1) Mikäli tarkoituksenmukaista, taulukkopalkoista ja säännöllisestä työajasta tulisi laatia ajankohtaisia tilastoja ainakin kerran vuodessa.

(2) Nämä tilastot tulisi luokitella ainakin toimialan mukaan sekä, mikäli asianmukaista, sukupuolen, ikäryhmän, ammatin tai ammattiryhmän tai -pätevyyden, toimipaikan koon ja maantieteellisen alueen mukaan.

5. (1) Yksityiskohtaisen analysoinnin pitkän aikavälin tarpeiden tyydyttämiseksi ja vertailutarkoituksiin käytettäväksi tulisi palkkarakenteesta ja -jakaumasta laatia tilastoja säännöllisin väliajoin, mikäli mahdollista, kerran viidessä vuodessa.

(2) Näiden tilastojen tulisi sisältää

(a) tietoja ansioista ja työajoista (tehdyistä työtunneista tai tunneista, joista on saatu korvaus) luokiteltuina ainakin sukupuolen, ikäryhmän, ammatin taikka ammattiryhmän tai -pätevyyden, toimialan, toimipaikan koon ja maantieteellisen alueen mukaan;

(b) yksityiskohtaisia tietoja ansioiden koostumuksesta (esimerkiksi varsinaisesta palkkauksesta, ylityökorvauksista, muun kuin tehdyn työajan palkkauksesta sekä bonuksista ja muista lisistä) sekä työajan koostumuksesta (tehdyistä työtunneista tai tunneista, joista on saatu korvaus); ja

2. (1) With a view to meeting long-term needs for detailed analysis and for benchmark purposes, statistics of the structure and distribution of the economically active population should be compiled at least once every ten years.

(2) These statistics should be classified at least according to sex, age group, occupational group or level of qualifications, branch of economic activity, geographical area and status in employment (such as employer, own-account worker, employee, unpaid family worker, member of producers' co-operative).

Statistics of Wages and Hours of Work

3. (1) Current statistics of average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and sex, where relevant according to size of establishment and geographical area and, where possible, age group and occupational group or level of qualifications.

4. (1) Where appropriate, current statistics of time rates of wages and normal hours of work should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and, where relevant, according to sex, age group, occupation or occupational group or level of qualifications, size of establishment and geographical area.

5. (1) With a view to meeting long-term needs for detailed analysis and for benchmark purposes, statistics of wage structure and distribution should be compiled at regular intervals, if possible once every five years.

(2) These statistics should provide

(a) data on earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) classified at least according to sex, age group, occupation or occupational group or level of qualifications, branch of economic activity, size of establishment and geographical area;

(b) detailed data on the composition of earnings (such as basic pay, premium pay for overtime, remuneration for time not worked and bonuses and gratuities) and of hours of work (hours actually worked or hours paid for); and

c) tietoja ansiotason ja työajan (tehtyjen työtuntien tai tuntien, joista on saatu korvaus,) mukaisesta palkansaajajakaumasta luokiteltuina keskeisten palkansaajia kuvaavien ominaisuuksien, kuten sukupuolen ja ikäryhmän mukaan.

6. (1) Pitkän aikavälin tarpeiden tyydyttämiseksi tulisi työvoimakustannuksista laatia tilastoja ainakin kerran viidessä vuodessa.

(2) Näiden tilastojen tulisi sisältää toimialoitain luokiteltuja tietoja työvoimakustannusten tasosta ja koostumuksesta.

Kuluttajahintaindeksit

7. (1) Yleinen kuluttajahintaindeksi, joka kattaa kaikki kulutuseräryhmät, tulisi laskea ja julkaista merkittävien väestöryhmien tai koko väestön osalta.

(2) Erillisiä kuluttajahintaindeksejä tulisi julkaista keskeisistä kulutuseräryhmistä, kuten ravinnosta, juomista ja tupakasta, vaatetuksesta ja jalkineista, asunnosta, lämmöstä ja valosta sekä muista merkittävistä ryhmistä.

8. Kuluttajahintaindeksejä tulisi laskea ja julkaista kerran kuukaudessa, mikäli mahdollista, mutta joka tapauksessa ainakin kerran kolmessa kuukaudessa.

9. Kuluttajahintaindeksejä laskettaessa käytettävät painot tulisi tarkistaa ainakin kerran kymmenessä vuodessa ja muuttaa ne kulutustottumuksissa ilmeneviä merkittäviä muutoksia vastaaviksi.

10. Kuluttajahintaindeksejä laskettaessa käytettävien hintojen tulisi edustaa asianomaisten väestöryhmien ostotottumuksia (esimerkiksi myymälöiden sekä artikkelien luonteen ja laadun osalta).

Kotitalouksien menoja ja kotitalouksien tuloja kuvaavat tilastot

11. (1) Kotitalouksien menoista tai, mikäli tarkoituksenmukaista, perheiden menoista ja, mikäli mahdollista, kotitalouksien tuloista tai, mikäli tarkoituksenmukaista, perheiden tuloista, tulisi laatia tilastoja ainakin kerran kymmenessä vuodessa.

(2) Näiden tilastojen tulisi sisältää kotitalouksista tai, tapauksesta riippuen, perheistä muun muassa

a) yksityiskohtaiset tiedot menoista;

b) mikäli mahdollista, yksityiskohtaiset tulotason ja -lähteen mukaan luokitellut tiedot tuloista;

(c) data on the distribution of employees according to levels of earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for), classified according to important characteristics of employees, such as sex and age group.

6. (1) With a view to meeting long-term needs, statistics of labour cost should be compiled at least once every five years.

(2) These statistics should provide data on the level and composition of labour cost, classified according to branch of economic activity.

Consumer Price Indices

7. (1) A general consumer price index should be computed and published for significant population groups or for the total population, covering all groups of consumption items.

(2) Consumer price indices should be published separately for important groups of consumption items, such as food, drink and tobacco; clothing and footwear; housing; fuel and lighting, and other significant categories.

8. The consumer price indices should be computed and published, if possible once a month, but at least once every three months.

9. The weights used to compute the consumer price indices should be reviewed at least once every ten years, and adjusted when significant changes in the consumption patterns are revealed.

10. The prices used to compute the consumer price indices should be representative of the respective purchasing habits (for example, regarding outlets and the nature and quality of articles) of the population groups concerned.

Statistics of Household Expenditure and Household Income

11. (1) Statistics of household expenditure or, where appropriate, family expenditure and, where possible, household income or, where appropriate, family income, should be compiled at least once every ten years.

(2) These statistics should provide, inter alia, in respect of households or families as the case may be

(a) detailed data on expenditure;

(b) where possible, detailed data on income according to level and source of income;

c) yksityiskohtaiset tiedot koostumuksesta luokiteltuina jäsenten sukupuolen, ikäryhmän ja muiden merkittävien ominaisuuksien mukaan; sekä

d) tietoja menoista ja, mikäli mahdollista, tuloista luokiteltuina niiden suuruuden ja lajin, menoluokan ja, mikäli mahdollista, tuloluokan mukaan.

(c) detailed data on their composition, according to sex, age group and other significant characteristics of their members; and

(d) data on expenditure and, where possible, income, classified according to their size and type, expenditure class and, where possible, income class.

Työtapaturma- ja ammattitautitilastot

Statistics of Occupational Injuries and Occupational Diseases

12. (1) Työtapaturmista tulisi laatia tilastoja ainakin kerran vuodessa.

(2) Nämä tilastot tulisi luokitella ainakin toimialan mukaan sekä, sikäli kuin on mahdollista, merkittävien toimipaikkoja ja palkansaajia kuvaavien ominaisuuksien mukaan (esimerkiksi sukupuoli, ikäryhmä ja ammatti tai ammattiryhmä tai -pätevyys).

13. (1) Ammattitaukeista tulisi mahdollisuuksien mukaan laatia tilastoja ainakin kerran vuodessa.

(2) Nämä tilastot tulisi luokitella ainakin toimialan mukaan sekä, sikäli kuin on mahdollista, merkittävien toimipaikkoja ja palkansaajia kuvaavien ominaisuuksien mukaan (esimerkiksi sukupuoli, ikäryhmä ja ammatti taikka ammattiryhmä tai -pätevyys).

12. (1) Statistics of occupational injuries should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and, as far as possible, according to significant characteristics of employees (such as sex, age group and occupation or occupational group or level of qualifications) and of establishments.

13. (1) As far as possible, statistics of occupational diseases should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity and, as far as possible, according to significant characteristics of employees (such as sex, age group and occupation or occupational group or level of qualifications) and of establishments.

Työriitatilastot

Statistics of Industrial Disputes

14. (1) Työriidoista tulisi laatia tilastoja ainakin kerran vuodessa.

(2) Nämä tilastot tulisi luokitella ainakin toimialan mukaan.

14. (1) Statistics of industrial disputes should be compiled at least once a year.

(2) These statistics should be classified at least according to branch of economic activity.

Tuottavuutta kuvaavat tilastot

Statistics of Productivity

15. Keskeiset toimialat kattavia, tuottavuutta kuvaavia tilastoja tulisi kehittää ja laatia jatkuvasti.

15. Statistics of productivity should be progressively developed and compiled covering important branches of economic activity.

II. Tilastolliset perusedellytykset

II. Statistical Infrastructure

16. Jäsenvaltioiden tulisi tämän suosituksen I osan mukaisten työtilastojen keruuta ja laatimista varten kehittää jatkuvasti asianmukaisia kansallisia tilastollisia perusedellytyksiä. Tärkeimpiin tällaisiin perusedellytyksiin tulisi kuulua

16. For the purposes of collecting and compiling the labour statistics in pursuance of Part I of this Recommendation, Members should progressively develop the appropriate national statistical infrastructure. The major elements of such an infrastructure should include

a) laaja, ajan tasalla oleva toimipaikka- tai yritysrekisteri kyselytutkimus- tai laskentatarkoituksia varten; tällaisen rekisterin tulisi olla niin yksityiskohtainen, että toimipaikka- tai yrityso-
tokset voidaan poimia siitä;

b) yhtenäinen järjestelmä toimipaikka- tai yritys-
kyselytutkimusten tai -laskentojen suorittami-
seksi;

c) valmius suorittaa jatkuva, yhtenäinen sarja
valtakunnallisia kotitalous- tai henkilö-
kyselytutkimuksia sekä

d) mahdollisuus käyttää tilastotarkoituksiin
(esimerkiksi työnvälitysviranomaisten, sosiaalitur-
vaviranomaisten tai työtarkastusviranomaisten)
hallinnollisia tietoa-aineistoja siten, että tietojen
salassa pysyminen on asianmukaisesti turvattu.

17. Jäsenvaltioiden tulisi laatia asianmukaisia
kansallisia luokitusnormeja sekä rohkaista kaikkia
asianomaisia elimiä mahdollisuuksien mukaan
noudattamaan näitä luokituksia ja huolehtia
noudattamisen koordinoimisesta.

18. Jäsenvaltioiden tulisi ryhtyä tarpeellisiin
toimenpiteisiin eri lähteistä ja eri elinten toimes-
ta tämän suosituksen mukaisesti laadittujen tilas-
tojen yhdenmukaistamiseksi.

19. (1) Suunnitellessaan tai uudistaessaan tä-
män suosituksen määräysten mukaisten tilastojen
keruu-, laatu- ja julkaisemistyössä käytettäviä
käsitteitä, määritelmiä ja menetelmiä jäsenvalti-
oiden tulisi ottaa huomioon Kansainvälisen työ-
järjestön piirissä laaditut työtilastoja koskevat
kansainväliset suositukset sekä muiden asian-
omaisten kansainvälisten järjestöjen vastaavat
suositukset.

(2) Jäsenvaltioiden tulisi tarkistaa ja tarvittaessa
uudistaa tai saattaa ajan tasalle työtilastoja tämän
suosituksen mukaisesti laadittaessa käytetyt käsit-
teet, määritelmät ja luokitukset, kun asiaankuu-
livia kansainvälisiä normeja ja ohjeita uudiste-
taan tai kun laaditaan uusia normeja ja ohjeita.

20. Jäsenvaltiot voivat pyytää Kansainvälisen
työtoimiston apua suunnitellessaan tai uudistaes-
saan vuoden 1985 työtilastoja koskevan yleissopi-
muksen ja tämän suosituksen määräysten mu-
kaisten tilastojen keruu-, laatu- ja julkaisemis-
työssä käytettäviä käsitteitä, määritelmiä ja me-
netelmiä.

comprehensive and up-to-date register of estab-
lishments or enterprises for the purposes of
surveys or censuses; such a register should be
sufficiently detailed to permit the selection of
samples of establishments or enterprises;

(b) a co-ordinated system for the implementa-
tion of surveys or censuses of establishments or
enterprises;

(c) a capability for the implementation of a
continuous and co-ordinated series of national
surveys of households or individuals; and

(d) access for statistical purposes, with appro-
priate safeguards for their confidential use, to
administrative records (such as those of employ-
ment services, social security bodies, labour
inspection services).

17. Members should establish appropriate na-
tional standard classifications, and should encour-
age and co-ordinate the observance as far as
possible of these classifications by all bodies
concerned.

18. Members should take the necessary steps to
harmonise the statistics compiled in pursuance of
this Recommendation from different sources and
by different bodies.

19. (1) In designing or revising the concepts,
definitions and methodology used in the collec-
tion, compilation and publication of the statistics
provided for in this Recommendation, Members
should take into consideration the international
recommendations on labour statistics established
under the auspices of the International Labour
Organisation, and relevant recommendations of
other competent international organisations.

(2) Members should review and, if appro-
priate, revise or update the concepts, definitions
and classifications used in compiling labour
statistics in pursuance of this Recommendation
when the relevant international standards and
guide-lines are revised, or when new ones are
established.

20. In designing or revising the concepts,
definitions and methodology used in the collec-
tion, compilation and publication of the statistics
provided for in the Labour Statistics Convention,
1985, and in this Recommendation, Members
might seek assistance from the International
Labour Office.

Liite 3

Käännös

YLEISSOPIMUS

joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 161)

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous, joka on aloittanut Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1985 71. istuntokautensa ja

joka panee merkille, että työntekijän suojeleminen hänen työstään johtuvilta sairauksilta, taudeilta ja vammoilta on eräs niistä tehtävistä, jotka on uskottu Kansainväliselle työjärjestölle sen perussäännön mukaan,

panee merkille asiaa koskevat kansainväliset sopimukset, yleissopimukset ja suositukset ja erityisesti vuoden 1953 työntekijöiden terveyden suojelemaa koskevan suosituksen, vuoden 1959 työterveyshuoltoa koskevan suosituksen, vuoden 1971 työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen ja vuoden 1981 työturvallisuutta ja -terveyttä koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, jotka määrittelevät kansallisen toimintapolitiikan ja kansallisen tason toimenpiteiden periaatteet, on päättänyt hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien työterveyshuoltoa, joka on neljäntenä kohtana istuntokauden esityslistalla, ja

on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenkymmenentenä kuudentena päivänä kesäkuuta vuonna tuhatyhdeksänsataakahdeksänkymmentäviisi seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on työterveyshuoltoa koskeva yleissopimus vuodelta 1985.

I OSA

Kansallisen toimintapolitiikan periaatteet

1 artikla

Tässä yleissopimuksessa

a) käsitteellä "työterveyshuolto" tarkoitetaan palveluja, joiden keskeisenä tehtävänä on ennaltaehkäisy ja työnantajan, työntekijöiden ja heidän edustajiensa neuvonta kysymyksissä, jotka koskevat

CONVENTION

(No. 161)

Concerning Occupational Health Services, 1985

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Seventy-first Session on 7 June 1985, and

Noting that the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment is one of the tasks assigned to the International Labour Organisation under its Constitution,

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations, and in particular the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Workers' Representatives Convention, 1971, and the Occupational Safety and Health Convention and Recommendation, 1981, which establish the principles of national policy and action at the national level,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational health services, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

Adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Convention, which may be cited as the Occupational Health Services Convention, 1985:

PART I

Principles of National Policy

Article 1

For the purpose of this Convention

(a) the term "occupational health services" means services entrusted with essentially preventive functions and responsible for advising the employer, the workers and their representatives in the undertaking on

i) sellaisen turvallisen ja terveellisen työympäristön luomisen ja ylläpitämisen vaatimuksia, joka mahdollistaa työntekijöille mahdollisimman hyvän fyysisen ja psyykkisen työterveyden;

ii) työn sovittamista työntekijöiden kykyä vastaavaksi heidän fyysisen ja psyykkisen terveydentilansa huomioon ottaen;

b) termillä "yrityksen työntekijöiden edustajat" tarkoitetaan henkilöitä, jotka on määritelty sellaisiksi kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

2 artikla

Kansalliset olosuhteet ja kansallinen käytäntö huomioon ottaen kunkin jäsenvaltion tulee yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, laatia, toteuttaa ja tietyin väliajoin tarkistaa johdonmukainen työterveyshuollon kansallinen toimintapolitiikka.

3 artikla

1. Kukin jäsenvaltio sitoutuu asteittain järjestämään työterveyshuollon kaikille työntekijöille, mukaan lukien julkisen sektorin työntekijät ja tuotanto-osuuskuntien jäsenet, elinkeinoelämän kaikilla aloilla ja kaikissa yrityksissä. Järjestelyn tulisi olla sopiva ja tarkoituksenmukainen ottaen huomioon yrityksille ominaiset vaaratekijät.

2. Mikäli työterveyshuoltoa ei voida välittömästi järjestää kaikissa yrityksissä, kunkin asianomaisen jäsenvaltion tulee yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, laatia suunnitelma työterveyshuollon järjestämiseksi.

3. Kunkin asianomaisen jäsenvaltion tulee ilmoittaa ensimmäisessä Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaisesti toimitettavassa yleissopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan tämän artiklan 2 kohdan mukaisesti laaditut suunnitelmat sekä seuraavissa raporteissaan niiden soveltamisessa tapahtuneet edistysaskeleet.

4 artikla

Asianomaisen viranomaisen tulee neuvotella työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, toimenpiteistä, joihin tulee ryhtyä tämän yleissopimuksen määräysten toimeenpanemiseksi.

(i) the requirements for establishing and maintaining a safe and healthy working environment which will facilitate optimal physical and mental health in relation to work;

(ii) the adaptation of work to the capabilities of workers in the light of their state of physical and mental health;

(b) the term "workers' representatives in the undertaking" means persons who are recognised as such under national law or practice.

Article 2

In the light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist, each Member shall formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational health services.

Article 3

1. Each Member undertakes to develop progressively occupational health services for all workers, including those in the public sector and the members of production co-operatives, in all branches of economic activity and all undertakings. The provision made should be adequate and appropriate to the specific risks of the undertakings.

2. If occupational health services cannot be immediately established for all undertakings, each Member concerned shall draw up plans for the establishment of such services in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist.

3. Each Member concerned shall indicate, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the plans drawn up pursuant to paragraph 2 of this Article, and indicate in subsequent reports any progress in their application.

Article 4

The competent authority shall consult the most representative organisations of employers and workers, where they exist, on the measures to be taken to give effect to the provisions of this Convention.

II OSA

Tehtävät

5 artikla

Puuttumatta kunkin työnantajan vastuuseen huolehtia palveluksessaan olevien työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta ja ottaen asianmukaisesti huomioon sen, että työntekijöiden osallistuminen työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien kysymysten käsittelyyn on välttämätöntä, työterveyshuollolle tulee kuulua sellaisia seuraavassa luetelluista tehtävistä, jotka ovat yrityksessä esiintyvien työstä johtuvien vaarojen kannalta sopivia ja tarkoituksenmukaisia.

a) työpaikalla esiintyvien terveydellisten vaaroja haittatekijöiden toteaminen ja arviointi;

b) sellaisten työympäristössä ja työskentelytaidoissa esiintyvien tekijöiden seuranta, jotka saattavat vaikuttaa työntekijöiden terveyteen; tämä koskee saniteettitiloja, työpaikkaruokaloita sekä asuntoja, silloin kun työnantaja tarjoaa työntekijöilleen kyseiset palvelut;

c) työn suunnittelua ja työjärjestelyjä koskeva neuvonta, mukaan lukien työtilojen suunnittelu, koneiden ja muiden laitteiden ja välineiden valintaa, huoltoa ja kuntoa sekä työssä käytettäviä aineita koskeva neuvonta;

d) työskentelytapojen parantamiseen tähtävien ohjelmien kehittämiseen osallistuminen sekä uusien laitteiden ja välineiden koekäyttö ja niihin liittyvien terveysnäkökohtien arviointi;

e) työterveyttä, työturvallisuutta ja työhygieniää sekä ergonomiää ja henkilökohtaisia suojaimia ja yhteisiä suojalaitteita koskeva neuvonta;

f) työntekijöiden työterveyden seuranta;

g) työn sovittaminen vastaamaan työntekijöiden edellytyksiä;

h) ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteisiin vaikuttaminen;

i) yhteistyö tiedotuksen ja koulutuksen järjestämiseksi työterveyden ja työhygienian sekä ergonomian aloilla;

j) ensiavun järjestäminen;

k) osallistuminen tapaturma-analyysiin ja ammattitautien tutkimukseen.

OSA III

Organisaatio

6 artikla

Työterveyshuollon järjestämisestä tulee huolehtia

PART II

Functions

Article 5

Without prejudice to the responsibility of each employer for the health and safety of the workers in his employment, and with due regard to the necessity for the workers to participate in matters of occupational health and safety, occupational health services shall have such of the following functions as are adequate and appropriate to the occupational risks of the undertaking:

(a) identification and assessment of the risks from health hazards in the workplace;

(b) surveillance of the factors in the working environment and working practices which may affect workers' health, including sanitary installations, canteens and housing where these facilities are provided by the employer;

(c) advice on planning and organisation of work, including the design of workplaces, on the choice, maintenance and condition of machinery and other equipment and on substances used in work;

(d) participation in the development of programmes for the improvement of working practices as well as testing and evaluation of health aspects of new equipment;

(e) advice on occupational health, safety and hygiene and on ergonomics and individual and collective protective equipment;

(f) surveillance of workers' health in relation to work;

(g) promoting the adaptation of work to the worker;

(h) contribution to measures of vocational rehabilitation;

(i) collaboration in providing information, training and education in the fields of occupational health and hygiene and ergonomics;

(j) organising of first aid and emergency treatment;

(k) participation in analysis of occupational accidents and occupational diseases.

PART III

Organisation

Article 6

Provision shall be made for the establishment of occupational health services

- a) säädöksillä ja määräyksillä; tai
- b) työehtosopimuksilla tai muulla asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden keskenään sopimalla tavalla; tai
- c) jollakin muulla asianomaisten viranomaisen hyväksymällä tavalla, sen jälkeen kun asiasta on neuvoteltu työntekijöitä ja työnantajia edustavien järjestöjen kanssa.

7 artikla

1. Työterveyshuolto voidaan järjestää erikseen yksittäiselle yritykselle tai yhteisesti useammalle yritykselle, siten kuin on tarkoituksenmukaista.

2. Kansallisten olosuhteiden ja käytännön mukaisesti työterveyshuollon voivat järjestää

- a) asianomaiset yritykset tai yritysryhmät;
- b) julkiset viranomaiset tai palvelulaitokset;
- c) sosiaaliturvalaitokset;
- d) muut asianomaisten viranomaisen valtuuttamat yksiköt;
- e) jokin edellä mainittujen tahojen yhdistelmä.

8 artikla

Työnantajan, työntekijöiden ja heidän keskuudessaan mahdollisesti valitsemiensa edustajien tulee työskennellä yhteistyössä ja osallistua yhdenvertaiselta pohjalta organisatoristen ja muiden työterveyshuoltoon liittyvien toimenpiteiden toteuttamiseen.

OSA IV

Toimintaehdot

9 artikla

1. Työterveyshuollon tulisi olla monitieteistä tavalla, joka on sopusoinnussa kansallisen lainsäädännön ja käytännön kanssa. Henkilökunnan kokoonpanon tulee määräytyä suoritettavien tehtävien luonteen perusteella.

2. Työterveyshuollon tulee suorittaa tehtävänsä yhteistyössä yrityksen muiden toimintojen kanssa.

3. Tavalla, joka on sopusoinnussa kansallisen lainsäädännön ja käytännön kanssa, tulee ryhtyä tarkoituksenmukaisella tavalla toimenpiteisiin riittävän yhteistyön ja yhteensovittamisen varmistamiseksi työterveyshuollon ja muiden terveydenhuollon järjestämisestä huolehtivien tahojen kanssa.

- (a) by laws or regulations; or
- (b) by collective agreements or as otherwise agreed upon by the employers and workers concerned; or
- (c) in any other manner approved by the competent authority after consultation with the representative organisations of employers and workers concerned.

Article 7

1. Occupational health services may be organised as a service for a single undertaking or as a service common to a number of undertakings, as appropriate

2. In accordance with national conditions and practice, occupational health services may be organised by

- (a) the undertakings or groups of undertakings concerned;
- (b) public authorities or official services;
- (c) social security institutions;
- (d) any other bodies authorised by the competent authority;
- (e) a combination of any of the above.

Article 8

The employer, the workers and their representatives, where they exist, shall cooperate and participate in the implementation of the organisational and other measures relating to occupational health services on an equitable basis.

PART IV

Conditions of operation

Article 9

1. In accordance with national law and practice, occupational health services should be multidisciplinary. The composition of the personnel shall be determined by the nature of the duties to be performed.

2. Occupational health services shall carry out their functions in co-operation with the other services in the undertaking.

3. Measures shall be taken, in accordance with national law and practice, to ensure adequate co-operation and co-ordination between occupational health services and, as appropriate, other bodies concerned with the provision of health services.

10 artikla

Työterveyshuoltohenkilöstön tulee suorittaessaan artikkelissa 5 lueteltuja tehtäviä voida toimia ammatillisesti täysin riippumattomana työnantajista, työntekijöistä ja heidän mahdollisista edustajistaan.

11 artikla

Asianomaisen viranomaisen tulee määrittellä työterveyshuollon henkilöstöltä vaadittava pätevyys suoritettavien tehtävien luonteen vaatimalla tavalla ja tavalla, joka on sopusuhteissa kansallisen lainsäädännön ja käytännön kanssa.

12 artikla

Työntekijöiden työterveyden seurannasta ei tule aiheutua työntekijöille ansionmenetystä, sen tulee olla maksutonta ja tapahtua, mikäli mahdollista, työaikana.

13 artikla

Kaikille työntekijöille tulee antaa tietoa heidän työhönsä liittyvistä terveydellisistä vaaroista.

14 artikla

Työnantajan ja työntekijöiden tulee antaa tiedot työterveyshuollon henkilöstölle kaikista selvaisista työympäristössä esiintyvistä tiedossa olevista ja epäillyistä tekijöistä, joilla saattaa olla vaikutusta työntekijöiden terveyteen.

15 artikla

Työterveyshuollon henkilöstölle tulee antaa tiedot työntekijöiden äkillisistä sairastumisista ja sairauspoissaoloista, jotta voitaisiin todeta, onko heikon terveyden tai poissaolojen ja työpaikalla mahdollisesti esiintyvien terveydellisten vaarojen välillä yhteyttä. Työnantaja ei saa vaatia työterveyshuollon henkilöstöä selvittämään työstä poissaolojen syitä.

OSA V

Yleismääräykset

16 artikla

Kun työterveyshuolto on järjestetty, tulee kansallisen lainsäädännön tai kansallisten määräysten nojalla nimetä se viranomainen tai ne viranomaiset, jotka ovat vastuussa sekä työterveyshuollon toiminnan valvomisesta että sen ohjaamisesta.

Article 10

The personnel providing occupational health services shall enjoy full professional independence from employers, workers, and their representatives, where they exist, in relation to the functions listed in Article 5.

Article 11

The competent authority shall determine the qualifications required for the personnel providing occupational health services, according to the nature of the duties to be performed and in accordance with national law and practice.

Article 12

The surveillance of workers' health in relation to work shall involve no loss of earnings for them, shall be free of charge and shall take place as far as possible during working hours.

Article 13

All workers shall be informed of health hazards involved in their work.

Article 14

Occupational health services shall be informed by the employer and workers of any known factors and any suspected factors in the working environment which may affect the workers' health.

Article 15

Occupational health services shall be informed of occurrences of ill health amongst workers and absence from work for health reasons, in order to be able to identify whether there is any relation between the reasons for ill health or absence and any health hazards which may be present at the workplace. Personnel providing occupational health services shall not be required by the employer to verify the reasons for absence from work.

PART V

General Provisions

Article 16

National laws or regulations shall designate the authority or authorities responsible both for supervising the operation of and for advising occupational health services once they have been established.

17 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

18 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifiointit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

19 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

20 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tiedoksi kaikki järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamat ratifiointit ja irtisanomiset.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifiointin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

21 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

22 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava Kansainvälisen työtoimiston yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

23 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi ipso jure tämän yleissopimuksen irtisanominen 19 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet, mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

24 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskan-kieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Liite 4

Käännös

SUOSITUS

joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 171)

Kansainvälisen työjärjestön yleiskokous, joka on aloittanut Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston koollekutsumana Genevessä 7 päivänä kesäkuuta 1985 71. istuntokautensa ja

joka panee merkille, että työntekijän suojeleminen työstään johtuvilta sairauksilta, taudeilta ja vammoilta on eräs niistä tehtävistä, jotka on uskottu Kansainväliselle työjärjestölle sen perussäännön mukaan,

panee merkille asiaa koskevat kansainväliset sopimukset, yleissopimukset ja suositukset ja erityisesti vuoden 1953 työntekijöiden terveyden suojelemaan koskevan suosituksen, vuoden 1959 työterveyshuoltoa koskevan suosituksen, vuoden 1971 työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen ja vuoden 1981 työturvallisuutta ja -terveyttä koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, jotka määrittelevät kansallisen toimintapolitiikan ja kansallisen tason toimenpiteiden periaatteet, sekä Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston hyväksymän monikansallisia yrityksiä ja niiden sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen,

on päättänyt hyväksyä eräitä ehdotuksia koskien työterveyshuoltoa, joka on neljäntenä kohtana istuntokauden esityslistalla ja

on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen vuoden 1985 työterveyshuoltoa koskevaa yleissopimusta täydentävän suosituksen muotoon,

hyväksyy tänä kahdentenakymmenentenä kuudentena päivänä kesäkuuta vuonna tuhatyhdeksänsataakahdeksänkymmentäviisi seuraavan suosituksen, jonka nimenä on työterveyshuoltoa koskeva suositus vuodelta 1985.

RECOMMENDATION

(No. 171)

Concerning Occupational Health Services

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Seventy-first Session on 7 June 1985, and

Noting that the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment is one of the tasks assigned to the International Labour Organisation under its Constitution,

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations, and in particular the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Workers' Representatives Convention, 1971, and the Occupational Safety and Health Convention and Recommendation, 1971, which establish the principles of national policy and action at the national level, and the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy adopted by the Governing Body of the International Labour Office,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational health services, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Occupational Health Services Convention, 1985:

Adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Recommendation, which may be cited as the Occupational Health Services Recommendation, 1985:

I. Kansallisen toimintapolitiikan periaatteet

1. Kunkin jäsenvaltion tulisi, kansalliset olosuhteet ja kansallisen käytännön huomioon ottaen ja yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, laatia, toteuttaa ja ajoittain tarkistaa johdonmukainen työterveyshuollon kansallinen toimintapolitiikka, jonka tulisi sisältää sen tehtäviä, organisaatiota ja toimintaa koskevat yleiset periaatteet.

2. 1) Kunkin jäsenvaltion tulisi asteittain järjestää työterveyshuolto kaikille työntekijöille, mukaan lukien julkisen sektorin työntekijät ja tuotanto-osuuskuntien jäsenet, kaikilla elinkeinolaisten aloilla ja kaikissa yrityksissä. Järjestelyn tulisi olla sopiva ja tarkoituksenmukainen ottaen huomioon yrityksille ominaiset terveydelliset vaaratekijät.

2) Myös sellaisista toimenpiteistä tulisi määrätä, jotka saattavat olla tarpeen ja käytännössä kohtuudella toteutettavissa, joita voitaisiin soveltaa omaa työtä tekevien henkilöiden työsuojeluun, sen mukaisesti kuin vuoden 1985 työterveyshuoltoa koskevassa yleissopimuksessa ja tässä suosituksessa määrätään.

II. Tehtävät

3. Työterveyshuollon tulisi olla perusuunteeltaan ennaltaehkäisevää toimintaa.

4. Työterveyshuollon tulisi laatia toimintaohjelma, joka on suunniteltu sen yrityksen tai niiden yritysten tarpeita silmällä pitäen, jota tai joita se palvelee ottaen erityisesti huomioon työympäristössä esiintyvät työstä johtuvat vaarat sekä kyseessä oleville toimialoille ominaiset ongelmat.

A. Työympäristön seuranta

5. 1) Työympäristön seurannan tulisi käsittää seuraavat asiat

a) työntekijöiden terveyteen mahdollisesti vaikuttavien ympäristötekijöiden toteaminen ja arviointi;

b) sellaisten työhygienian ja työjärjestelyihin liittyvien tekijöiden arviointi, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden terveyden;

c) yhteisten suojalaitteiden ja henkilökohtaisten suojainten arviointi;

I. Principles of National Policy

1. Each Member should, in the light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational health services, which should include general principles governing their functions, organisation and operation.

2. (1) Each Member should develop progressively occupational health services for all workers, including those in the public sector and the members of production co-operatives, in all branches of economic activity and all undertakings. The provision made should be adequate and appropriate to the specific health risks of the undertakings.

(2) Provision should also be made for such measures as may be necessary and reasonably practicable to make available to self-employed persons protection analogous to that provided for in the Occupational Health Services Convention, 1985, and in this Recommendation.

II. Functions

3. The role of occupational health services should be essentially preventive.

4. Occupational health services should establish a programme of activity adapted to the undertaking or undertakings they serve, taking into account in particular the occupational hazards in the working environment as well as the problems specific to the branches of economic activity concerned.

A. Surveillance of the Working Environment

5. (1) The surveillance of the working environment should include

(a) identification and evaluation of the environmental factors which may affect the workers' health;

(b) assessment of conditions of occupational hygiene and factors in the organisation of work which may give rise to risks for the health of workers;

(c) assessment of collective and personal protective equipment;

d) milloin tarpeen, työntekijöiden vaarallisille aineille altistumisen arviointi tehokkailla ja yleisesti hyväksytyillä mittausten menetelmillä;

e) sellaisten valvontajärjestelmien arviointi, joiden avulla on tarkoitus poistaa tai vähentää altistumista.

2) Tällainen seuranta tulisi toteuttaa yhteistyössä yrityksen muun teknisen henkilökunnan kanssa sekä yhteistyössä yrityksen työntekijöiden ja heidän mahdollisten edustajiensa tai mahdollisen työsuojelutoimikunnan kanssa.

6. 1) Tavalla, joka on sopusoinnussa kansallisen lainsäädännön ja käytännön kanssa, työympäristön seurannasta saatavat tiedot tulisi tallentaa tarkoituksenmukaisella tavalla ja niiden tulisi olla yrityksen työnantajan, työntekijöiden ja heidän mahdollisten edustajiensa sekä mahdollisen työsuojelutoimikunnan käytettävissä.

2) Näitä tietoja tulisi käyttää luottamuksellisesti ja ainoastaan silloin, kun tarvitaan ohjeita ja neuvoja toimenpiteistä, joilla parannetaan työympäristöä ja työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

3) Asianomaisen viranomaisen tulisi saada nämä tiedot käyttöönsä. Työterveyshuolto saa toimittaa kyseisiä tietoja muille tahoille ainoastaan yrityksen työnantajan ja työntekijöiden tai heidän mahdollisten edustajiensa tai mahdollisen työsuojelutoimikunnan suostumuksella.

7. Työympäristön seurannan tulisi sisältää työterveyshuoltohenkilöstön suorittamia työpaikkakäyntejä, jotka saattavat olla tarpeen työympäristössä esiintyvien työntekijöiden terveyteen mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden ja työpaikan ympäristöterveyden sekä työolojen tutkimiseksi.

8. Työterveyshuollon tulisi

a) tarkkailla työntekijöiden altistumista erityisille terveydellisille vaaroille, silloin kun se on tarpeen;

b) valvoa työntekijöiden saniteettitiloja sekä muita palveluja, kuten juomaveden laatua, työpaikkaruokaloita ja asuntoja, silloin kun työnantaja tarjoaa työntekijöilleen kyseiset palvelut;

c) ilmoittaa työntekijöille teknologian käytön mahdollisista vaikutuksista työntekijöiden terveyteen;

d) osallistua sellaisten varusteiden valintaan, joita tarvitaan työntekijöiden henkilökohtaiseen suojeluun työstä johtuvilta vaaroilta ja antaa näiden valintaa koskevia neuvoja;

(d) assessment where appropriate of exposure of workers to hazardous agents by valid and generally accepted monitoring methods;

(e) assessment of control systems designed to eliminate or reduce exposure.

(2) Such surveillance should be carried out in liaison with the other technical services of the undertaking and in co-operation with the workers concerned and their representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist.

6. (1) In accordance with national law and practice, data resulting from the surveillance of the working environment should be recorded in an appropriate manner and be available to the employer, the workers and their representatives in the undertaking concerned or the safety and health committee, where they exist.

(2) These data should be used on a confidential basis and solely to provide guidance and advice on measures to improve the working environment and the health and safety of workers.

(3) The competent authority should have access to these data. They may only be communicated by the occupational health service to others with the agreement of the employer and the workers or their representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist.

7. The surveillance of the working environment should entail such visits by the personnel providing occupational health services as may be necessary to examine the factors in the working environment which may affect the workers' health, the environmental health conditions at the workplace and the working conditions.

8. Occupational health services should

(a) carry out monitoring of workers' exposure to special health hazards, when necessary;

(b) supervise sanitary installations and other facilities for the workers, such as drinking water, canteens and living accommodation, when provided by the employer;

(c) advise on the possible impact on the workers' health of the use of technologies;

(d) participate in and advise on the selection of the equipment necessary for the personal protection of the workers against occupational hazards;

e) osallistua työn sisältöä ja vaatimuksia koskevien analyysien tekemiseen ja sellaisten työjärjestelyjen ja -menetelmien tutkimiseen, joilla on tarkoitus varmistaa, että työ on paremmin sovitettu vastaamaan työntekijöiden edellytyksiä;

f) osallistua työtapaturmien ja ammattitautien tarkempaan tutkimiseen sekä tapaturmien ehkäisemiseen tähtäävien ohjelmien toteuttamiseen.

9. Työterveyshuoltohenkilöstön tulisi ilmoittautua työnantajalle, työntekijöille ja heidän edustajilleen, milloin se on tarpeen,

a) voida esteettömästi päästä tutustumaan kaikkiin yrityksen työntekijöittensä käyttöön osoitamiin työtiloihin ja laitteisiin;

b) saada käyttöönsä tiedot, jotka koskevat yrityksessä käytettäviä tai käyttöön otettaviksi suunniteltuja työtapoja, suoritusnormeja, tuotteita, materiaaleja ja aineita; sillä edellytyksellä, että heidän on säilytettävä luottamuksellisuutena kaikki sellainen tietoonsa mahdollisesti saama salaiseksi katsottava tieto, joka ei vaikuta työntekijöiden terveyteen;

c) voida ottaa analysointia varten näytteitä niistä tuotteista, materiaaleista ja aineista, joita työpaikalla käytetään tai käsitellään.

10. Työterveyshuollon edustajien kanssa tulisi neuvotella sellaisista työmenetelmiin tai työoloihin tehtäviksi esitetyistä muutoksista, jotka mahdollisesti vaikuttavat työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen.

B. Työntekijöiden terveyden seuranta

11. 1) Työntekijöiden terveyden seurannan tulisi käsittää asianomaisen viranomaisen määrittelemissä tapauksissa ja heidän määrittelemillään ehdoilla kaikki sellaiset arvioinnit, jotka ovat tarpeen työntekijöiden terveyden suojelemiseksi. Tällöin voi tulla kysymykseen

a) työntekijöiden terveydentilan arviointi, ennen kuin heille annetaan sellaisia erityistehtäviä, jotka saattavat vaarantaa heidän tai toisten terveyden;

b) terveydentilan arviointi tietyin väliajoin sellaisessa työssä, jossa altistutaan erityiselle terveyden vaaralle;

c) terveydentilan arviointi silloin, kun työntekijä pitkän sairauspoissaolon jälkeen palaa uudelleen työhönsä, mahdollisten työstä johtuvien poissaolon syiden selvittämiseksi, jotta voitaisiin suositella tarpeellisia toimenpiteitä muiden työn-

(e) collaborate in job analysis and in the study of organisation and methods of work with a view to securing a better adaptation of work to the workers;

(f) participate in the analysis of occupational accidents and occupational diseases and in accident prevention programmes.

9. Personnel providing occupational health services should, after informing the employer, workers and their representatives, where appropriate

(a) have free access to all workplaces and to the installations the undertaking provides for the workers;

(b) have access to information concerning the processes, performance standards, products, materials and substances used or whose use is envisaged, subject to their preserving the confidentiality of any secret information they may learn which does not affect the health of workers;

(c) be able to take for the purpose of analysis samples of products, materials and substances used or handled.

10. Occupational health services should be consulted concerning proposed modifications in the work processes or in the conditions of work liable to have an effect on the health or safety of workers.

B. Surveillance of the Workers' Health

11. (1) Surveillance of the workers' health should include, in the cases and under the conditions specified by the competent authority, all assessments necessary to protect the health of the workers, which may include

(a) health assessment of workers before their assignment to specific tasks which may involve a danger to their health or that of others;

(b) health assessment at periodic intervals during employment which involves exposure to a particular hazard to health;

(c) health assessment on resumption of work after a prolonged absence for health reasons for the purpose of determining its possible occupational causes, of recommending appropriate action to protect the workers and of determining

tekijöiden suojelemiseksi ja tarkastettavan työntekijän työhön soveltuvuuden ja uudelleensijoitus- ja kuntoutustarpeiden määrittelemiseksi;

d) terveydentilan arviointi sellaisten työtehtävien aikana ja niiden päätyttyä, jotka saattavat aiheuttaa terveyden heikkenemisen tulevaisuudessa tai osaltaan vaikuttaa tähän.

2) Tulisi ryhtyä toimenpiteisiin, joilla suojellaan työntekijöiden yksityisyyttä ja varmistetaan, ettei terveyden seuranta käytetä syrjintätarkoituksiin tai niin, että se muulla tavoin vahingoittaa heidän etujaan.

12. 1) Silloin kun on kyse työntekijöiden altistumisesta erityisille työstä johtuville vaaroille tämän suosituksen 11 kohdassa määrätyn terveydentilan arvioimisen lisäksi, työntekijöiden terveyden seurantaan tulisi sisällyttää, milloin se on tarkoituksenmukaista, sellaisia tarkastuksia ja tutkimuksia, jotka saattavat olla tarpeen altistumistason ja varhaisten biologisten vaikutusten ja vasteiden havaitsemiseksi.

2) Silloin kun työntekijöiden terveydentilan seuraamiseksi on olemassa tehokas ja yleisesti hyväksytty biologinen mittausten menetelmä, jolla voidaan varhaisessa vaiheessa havaita kyseisestä työstä johtuville vaaroille altistumisen terveysvaikutukset, sitä voidaan käyttää niiden työntekijöiden selville saamiseksi, joiden kohdalla tarvitaan perusteellista lääketieteellistä tutkimusta, asianomaisen työntekijän myöntymyksellä.

13. Työterveyshuoltohenkilöstölle tulisi ilmoittaa työntekijöiden sairastumisista ja sairauspoissaoloista, jotta voitaisiin todeta, onko sairastumisen ja poissaolon syiden ja työpaikalla mahdollisesti esiintyvien terveyden vaarojen välillä yhteyttä. Työnantaja ei saisi vaatia työterveyshuollon henkilöstöä varmistamaan työstä poissaolojen syitä.

14. 1) Työterveyshuollon tulisi tallentaa työntekijöiden terveyttä koskevat tiedot luottamuksellisiin henkilökohtaisiin terveystiedostoihin. Näiden tiedostojen tulisi myös sisältää tiedot työntekijöiden työtehtävistä, altistumisesta työstä johtuville vaaroille sekä kaikkien näille vaaroille altistumista koskevien arviointien tulokset.

2) Työterveyshuoltohenkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus päästä tutustumaan henkilökohtaisiin terveystiedostoihin ainoastaan siinä määrin kuin niiden sisältämällä tiedolla on merkitystä heidän tehtäviensä suorittamisen kannalta. Silloin kun tiedostot sisältävät sellaisia henkilöko-

the worker's suitability for the job and needs for reassignment and rehabilitation;

(d) health assessment on and after the termination of assignments involving hazards which might cause or contribute to future health impairment.

(2) Provisions should be adopted to protect the privacy of the workers and to ensure that health surveillance is not used for discriminatory purposes or in any other manner prejudicial to their interests.

12. (1) In the case of exposure of workers to specific occupational hazards, in addition to the health assessments provided for in Paragraph 11 of this Recommendation, the surveillance of the workers' health should include, where appropriate, any examinations and investigations which may be necessary to detect exposure levels and early biological effects and responses.

(2) When a valid and generally accepted method of biological monitoring of the workers' health for the early detection of the effects on health of exposure to specific occupational hazards exists, it may be used to identify workers who need a detailed medical examination, subject to the individual worker's consent.

13. Occupational health services should be informed of occurrences of ill health amongst workers and absences from work for health reasons, in order to be able to identify whether there is any relation between the reasons for ill health or absence and any health hazards which may be present at the workplace. Personnel providing occupational health services should not be required by the employer to verify the reasons for absence from work.

14. (1) Occupational health services should record data on workers' health in personal confidential health files. These files should also contain information on jobs held by the workers, on exposure to occupational hazards involved in their work, and on the results of any assessments of workers' exposure to these hazards.

(2) The personnel providing occupational health services should have access to personal health files only to the extent that the information contained in the files is relevant to the performance of their duties. Where the files contain personal information covered by medical

taisia tietoja, jotka terveyden- ja sairaanhoitohenkilöstön tulee pitää salassa, tämä mahdollisuus tulisi rajoittaa koskemaan vain kyseistä henkilökuntaa.

3) Terveydentilan arviointeihin liittyviä henkilökohtaisia tietoja voidaan ilmoittaa muille ainoastaan asianomaisen työntekijän suostumuksella ja tämän ollessa tietoinen asiasta.

15. Henkilökohtaisten terveystiedostojen pitämisolosuhteista ja pitämisaajasta, ehdoista, joilla niitä voidaan toimittaa tai siirtää muille ja välttämättömistä toimenpiteistä niiden säilyttämiseksi luottamuksellisina, erityisesti silloin, kun niiden sisältämät tiedot on syötetty tietokoneeseen, tulisi määrätä kansallisella lainsäädännöllä tai määräyksiin tai asianomaisen viranomaisen toimesta tai tavalla, joka on kansallisen käytännön mukainen, jota puolestaan säätelevät yleisesti hyväksytyt eettiset periaatteet.

16. 1) Suorittaessaan määrätyn lääketieteellisen tarkastuksen työkykyisyyden toteamiseksi sellaisen työn ollessa kyseessä, joka aiheuttaa altistumista erityiselle terveysvaaralle, tutkimuksen suorittaneen lääkärin tulisi toimittaa johtopäätöksensä tiedoksi kirjallisesti sekä työntekijälle että työnantajalle.

2) Nämä johtopäätökset eivät saisi sisältää lääketieteellisiä tietoja; ne voisivat, milloin se on tarkoituksenmukaista, osoittaa onko kyseinen työntekijä sopiva ehdotettuun tehtävään tai eritellä sellaiset tehtävät ja työolosuhteet, joissa työntekijä on joko tilapäisesti tai pysyvästi terveydellisistä syistä estynyt työskentelemästä.

17. Milloin työntekijän ei terveyssyistä ole sopivaa jatkuvasti työskennellä tietyssä tehtävässä, työterveyshuollon tulisi yhdessä muiden kanssa pyrkiä löytämään työntekijälle vaihtoehtoinen työ yrityksessä tai muu sopiva ratkaisu.

18. Silloin kun työntekijän terveydentilan valvonnan yhteydessä on havaittu ammattitauti, asiasta tulisi ilmoittaa asianomaiselle viranomaiselle tavalla, joka on kansallisen käytännön mukainen. Työnantajalle, työntekijälle ja heidän edustajilleen tulisi ilmoittaa tämän ilmoituksen suorittamisesta.

C. Tiedottaminen, koulutus, neuvonta

19. Työterveyshuollon tulisi osallistua yrityksen henkilökunnalle suunnattujen työterveyttä ja -hygieniää koskevien sekä tiedotus- ja koulutusohjelmien suunnitteluun ja toteuttamiseen.

confidentiality this access should be restricted to medical personnel.

(3) Personal data relating to health assessments may be communicated to others only with the informed consent of the worker concerned.

15. The conditions under which, and time during which, personal health files should be kept, the conditions under which they may be communicated or transferred and the measures necessary to keep them confidential, in particular when the information they contain is placed on computer, should be prescribed by national laws or regulations or by the competent authority or, in accordance with national practice, governed by recognised ethical guidelines.

16. (1) On completing a prescribed medical examination for the purpose of determining fitness for work involving exposure to a particular hazard, the physician who has carried out the examination should communicate his conclusions in writing to both the worker and the employer.

(2) These conclusions should contain no information of a medical nature; they might, as appropriate, indicate fitness for the proposed assignment or specify the kinds of jobs and the conditions of work which are medically contraindicated, either temporarily or permanently.

17. Where the continued employment of a worker in a particular job is contraindicated for health reasons, the occupational health service should collaborate in efforts to find alternative employment for him in the undertaking, or another appropriate solution.

18. Where an occupational disease has been detected through the surveillance of the worker's health, it should be notified to the competent authority in accordance with national law and practice. The employer, workers and workers' representatives should be informed that this notification has been carried out.

C. Information, Education, Training, Advice

19. Occupational health services should participate in designing and implementing programmes of information, education and training on health and hygiene in relation to work for the personnel of the undertaking.

20. Työterveyshuollon tulisi osallistua ensiapuhenkilökunnan kouluttamiseen ja säännölliseen jatkokouluttamiseen sekä yrityksen kaikkien työturvallisuuteen ja -terveyteen vaikuttavien työntekijöiden jatkuvaan kouluttamiseen.

21. Työn sovittamiseksi paremmin vastaamaan työntekijöiden edellytyksiä ja työolojen ja työympäristön parantamiseksi työterveyshuollon tulisi toimia työterveyttä ja -hygieniää sekä ergonomiää koskeissa kysymyksissä yrityksen työnantajan, työntekijöiden ja heidän mahdollisten edustajiensa sekä mahdollisen työsuojelutoimikunnan neuvonantajana sekä työskennellä yhteistyössä alalla jo toimivien neuvoa-antavien elinten kanssa.

22. 1) Kullekin työntekijälle tulisi sopivalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla ilmoittaa hänen työhönsä liittyvistä terveydellisistä vaaroista, hänelle tehtyjen terveystarkastusten tuloksista ja hänen arvioidusta terveydentilastaan.

2) Kullakin työntekijällä tulisi olla oikeus korjata tiedot, jotka ovat vääriä tai jotka saattaisivat johtaa virheellisiin tulkintoihin.

3) Lisäksi työterveyshuollon tulisi tarjota työntekijöille heidän työterveyttään koskevaa henkilökohtaista neuvontaa.

D. Ensiapu-, hoito- ja terveysohjelmat

23. Työterveyshuollon tulisi tavalla, joka on sopusoinnussa kansallisen lainsäädännön ja käytännön kanssa, huolehtia ensiavun antamisesta työpaikalla silloin kun työntekijälle sattuu tapaturma tai hän sairastuu äkillisesti, ja sen tulisi myös osallistua ensiavun organisointiin.

24. Ottaen huomioon kansallisen ehkäisevän terveydenhuollon organisaation työterveyshuolto voisi, silloin kun se on mahdollista ja tarkoituksenmukaista

a) lisätä vastustuskykyä ja rokotussuojaa työympäristössä esiintyviä biologisia vaaroja vastaan;

b) osallistua terveyden suojelua edistäviin kampanjoihin;

c) toimia yhteistyössä terveydenhuoltoviranomaisten kanssa kansan terveysohjelmien puitteissa.

25. Tarvittaessa asianomaisen viranomaisen tulisi kansallisen lainsäädännön ja käytännön huomioon ottaen ja neuvoteltuaan työnantajien ja työntekijöiden edustavimpien järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, valtuuttaa työterveyshuolto kaikkien osapuolten suostumuksella, mukaan lu-

20. Occupational health services should participate in the training and regular retraining of first-aid personnel and in the progressive and continuing training of all workers in the undertaking who contribute to occupational safety and health.

21. With a view to promoting the adaptation of work to the workers and improving the working conditions and environment, occupational health services should act as advisers on occupational health and hygiene and ergonomics to the employer, the workers and their representatives in the undertaking and the safety and health committee, where they exist, and should collaborate with bodies already operating as advisers in this field.

22. (1) Each worker should be informed in an adequate and appropriate manner of the health hazards involved in his work, of the results of the health examinations he has undergone and of the assessment of his health.

(2) Each worker should have the right to have corrected any data which are erroneous or which might lead to error.

(3) In addition, occupational health services should provide workers with personal advice concerning their health in relation to their work.

D. First Aid, Treatment and Health Programmes

23. Taking into account national law and practice, occupational health services in undertakings should provide first-aid and emergency treatment in cases of accident or indisposition of workers at the workplace and should collaborate in the organisation of first aid.

24. Taking into account the organisation of preventive medicine at the national level, occupational health services might, where possible and appropriate

(a) carry out immunisations in respect of biological hazards in the working environment;

(b) take part in campaigns for the protection of health;

(c) collaborate with the health authorities within the framework of public health programmes.

25. Taking into account national law and practice and after consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist, the competent authority should, where necessary, authorise occupational health services, in agreement with all

kien työntekijä, hänen oma lääkärinsä tai perusterveydenhuolto, silloin kun se on sopivaa, suorittamaan tai osallistumaan yhteen tai useampaan seuraavista toiminnoista

a) niiden työntekijöiden hoito, jotka eivät ole keskeyttäneet työskentelyään tai jotka ovat palanneet työhön poissaolon jälkeen;

b) työtapaturmapotilaiden hoito;

c) ammattitautien hoito ja työn vaikeuttaman terveysvaurion hoito;

d) ammatillisen uudelleen koulutuksen ja kuntoutuksen lääketieteellisistä näkökohdista huolehtiminen.

26. Ottaen huomioon terveydenhuollon organisointia koskevan kansallisen lainsäädännön ja käytännön ja välimatkan terveyskeskuksiin ja sairaaloihin työterveyshuolto voisi osallistua myös muuhun terveydenhuoltotoimintaan, mukaan lukien terveyden- ja sairaanhoito työntekijöille ja heidän perheilleen, sen mukaan kuin asianomainen viranomainen on antanut tähän luvan neuvoteltuaan työntekijöiden ja työnantajien edustavimpien järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on.

27. Työterveyshuollon tulisi osallistua muiden asianomaisten tahojen kanssa pelastussuunnitelmien laatimiseen suuronnettomuuksien varalle.

E. Muut tehtävät

Työterveyshuollon tulisi analysoida niitä työntekijöiden terveyden ja työympäristön sekä biologisen ja yksilökohtaisen seurannan tuloksia, jotka liittyvät työntekijöiden altistumiseen mahdollisille työstä aiheutuville terveysvaaroille, jotta voitaisiin todeta, onko työn vaaroille altistumisen ja terveyden heikkenemisen välillä mahdollisesti yhteyttä sekä esittää toimenpiteitä työolojen ja työympäristön parantamiseksi.

29. Työterveyshuollon tulisi sopivin väliajoin laatia toimintaansa ja yrityksen terveydellisiä oloja koskevia suunnitelmia ja muistioita. Nämä suunnitelmat ja muistiot tulisi asettaa yrityksen työnantajan ja työntekijöiden mahdollisten edustajien tai mahdollisen työsuojelutoimikunnan käyttöön sekä olla asianomaisten viranomaisten käytettävissä.

concerned, including the worker and his own doctor or a primary health care service, where applicable, to undertake or to participate in one or more of the following functions:

(a) treatment of workers who have not stopped work or who have resumed work after an absence;

(b) treatment of the victims of occupational accidents;

(c) treatment of occupational diseases and of health impairment aggravated by work;

(d) medical aspects of vocational re-education and rehabilitation,

26. Taking into account national law and practice concerning the organisation of health care, and distance from clinics, occupational health services might engage in other health activities, including curative medical care for workers and their families, as authorised by the competent authority in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist.

27. Occupational health services should co-operate with the other services concerned in the establishment of emergency plans for action in the case of major accidents.

E. Other Functions

28. Occupational health services should analyse the results of the surveillance of the workers' health and of the working environment, as well as the results of biological monitoring and of personal monitoring of workers' exposure to occupational hazards, where they exist, with a view to assessing possible connections between exposure to occupational hazards and health impairment and to proposing measures for improving the working conditions and environment.

29. Occupational health services should draw up plans and reports at appropriate intervals concerning their activities and health conditions in the undertaking. These plans and reports should be made available to the employer and the workers' representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, and be available to the competent authority.

30. 1) Työterveyshuollon tulisi yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden edustajien kanssa osaltaan ja omien voimavarojensa puitteissa myötävaikuttaa tieteelliseen tutkimukseen osallistumalla yrityksessä tai asianomaisella toimialalla tehtäviin tutkimuksiin ja kyselyihin, joiden tarkoituksena on esimerkiksi tietojen kerääminen epidemiologisiin tarkoituksiin ja oman toiminnan suuntaaminen.

2) Työympäristössä suoritettujen mittauksen tuloksia ja työntekijöiden terveydentilan arvioinnia voidaan tämän suosituksen 6 (3), 11 (2) ja 14 (3) kohtien mukaisesti käyttää tutkimustarkoituksiin.

31. Mikäli tarkoituksenmukaista työterveyshuollon tulisi yhdessä yrityksen muiden henkilöstöryhmien kanssa osallistua sellaisten toimenpiteiden suorittamiseen, joilla estetään sen toiminnan vahingollinen vaikutus yleiseen ympäristöön.

III. Organisaatio

32. Työterveyshuollon toimipisteen tulisi, mikäli mahdollista, sijaita työpaikalla tai lähellä sitä tai se tulisi järjestää varmistaen, että sen toiminnot voidaan suorittaa työpaikalla.

33. 1) Työnantajan, työntekijöiden ja heidän mahdollisten edustajiensa tulisi työskennellä yhteistyössä ja osallistua yhdenvertaiselta pohjalta työterveyshuoltoa koskevien organisatoristen ja muiden toimenpiteiden toteuttamiseen.

2) Tavalla, joka on kansallisten olosuhteiden ja käytännön mukainen, yrityksen työnantajan ja työntekijöiden tai heidän mahdollisten edustajiensa tai mahdollisen työsuojelutoimikunnan tulisi osallistua työterveyshuollon järjestämiseen ja toimintaan vaikuttavien ratkaisujen tekemiseen, mukaan lukien henkilökunnan työhönottoa ja palveluohjelmien suunnittelua koskevat ratkaisut.

34. 1) Työterveyshuolto voidaan järjestää erillisenä palveluna yksittäiselle yritykselle tai yhteisenä palveluna useammille yrityksille, sen mukaan kuin on tarkoituksenmukaista.

2) Kansallisten olosuhteiden ja kansallisen käytännön mukaisesti työterveyshuollon voivat järjestää

a) asianomaiset yritykset tai yritysryhmät;

b) julkiset viranomaiset tai palvelut;

30. (1) Occupational health services, in consultation with the employers' and the workers' representatives, should contribute to research, within the limits of their resources, by participating in studies or inquiries in the undertaking or in the relevant branch of economic activity, for example, with a view to collecting data for epidemiological purposes and orienting their activities.

(2) The results of the measurements carried out in the working environment and of the assessments of the workers' health may be used for research purposes, subject to the provisions of Paragraphs 6(3), 11(2) and 14(3) of this Recommendation.

31. Occupational health services should participate with other services in the undertaking, as appropriate, in measures to prevent its activities from having an adverse effect on the general environment.

III. Organisation

32. Occupational health services should, as far as possible, be located within or near the place of employment, or should be organised in such a way as to ensure that their functions are carried out at the place of employment.

33. (1) The employer, the workers and their representatives, where they exist, should co-operate and participate in the implementation of the organisational and other measures relating to occupational health services on an equitable basis.

(2) In conformity with national conditions and practice, employers and workers or their representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, should participate in decisions affecting the organisation and operation of these services, including those relating to the employment of personnel and the planning of the service's programmes.

34. (1) Occupational health services may be organised as a service within a single undertaking or as a service common to a number of undertakings, as appropriate.

(2) In accordance with national conditions and practice, occupational health services may be organised by

(a) the undertakings or groups of undertakings concerned;

(b) the public authorities or official services;

- c) sosiaaliturvalaitokset;
- d) muut asianomaisen viranomaisen valtuuttamat yksiköt;

e) jokin yllä mainittujen tahojen yhdistelmä.

3) Asianomaisen viranomaisen tulisi määritellä ne olosuhteet, joissa työterveyshuollon puuttuessa tarkoituksenmukaiset jo olemassa olevat palvelut voidaan väliaikaisena toimenpiteenä katsoa tämän kohdan 2 d) alakohdassa tarkoitetuksi asianomaisen viranomaisen valtuuttamiksi yksiköiksi.

35. Tilanteissa, joissa asianomainen viranomainen on neuvoteltuaan asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden keskeisten järjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, tullut siihen johtopäätöksen, että työterveyshuollon järjestämistä tai mahdollisuutta tällaisien palvelujen käyttämiseen on mahdotonta toteuttaa, yrityksen tulisi neuvoteltuaan asiasta ensin yrityksen työntekijöiden mahdollisten edustajien ja mahdollisen työsuojelutoimikunnan kanssa yhdessä paikallisten terveydenhuoltopalvelujen kanssa järjestää väliaikaisena toimenpiteenä kansallisen lainsäädännön ja määräysten mukaiset terveystarkastukset, huolehtia ympäristöterveydellisten olosuhteiden valvonnasta ja varmistaa, että ensiapu on asianmukaisesti järjestetty.

IV. Toimintaehdot

36. 1) Työterveyshuolto tulisi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla muodostaa useita tieteenaloja edustavista työryhmistä, joiden kokoonpanon tulisi määräytyä niiden tehtävien luonteen perusteella.

2) Työterveyshuollolla tulisi olla palveluksestaan riittävä määrä teknistä henkilökuntaa, joka on erikoiskoulutettu ja jolla on kokemusta muun muassa seuraavilta aloilta: työlääketiede, työhygieniä, ergonomia, työterveyshuollon hoitotyö ja muu vastaava. Henkilökunnan tulisi mahdollisuuksien mukaan pitää itsensä ajan tasalla sellaisen tieteellisen ja teknisen kehityksen suhteen, joka on tarpeen heidän tehtäviensä suorittamisessa ja heille tulisi antaa mahdollisuus tehdä näin ilman ansionmenetystä.

3. Työterveyshuollolla tulisi lisäksi olla toimintaansa varten tarvittava hallintohenkilökunta.

37. 1) Työterveyshuoltohenkilöstön ammatillinen riippumattomuus tulisi turvata. Ottaen huomioon kansallisen lainsäädännön ja käytännön tämä voitaisiin toteuttaa säädöksillä ja määräyksillä ja työnantajan, työntekijöiden ja heidän

- (c) social security institutions;
- (d) any other bodies authorised by the competent authority;

(e) a combination of any of the above.

(3) The competent authority should determine the circumstances in which, in the absence of an occupational health service, appropriate existing services may, as an interim measure, be recognised as authorised bodies in accordance with subparagraph 2(d) of this Paragraph.

35. In situations where the competent authority, after consulting the representative organisations of employers and workers concerned, where they exist, has determined that the establishment of an occupational health service, or access to such a service, is impracticable, undertakings should, as an interim measure, make arrangements, after consulting the workers' representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, with a local medical service for carrying out the health examinations prescribed by national laws or regulations, providing surveillance of the environmental health conditions in the undertaking and ensuring that first-aid and emergency treatment are properly organised.

IV. Conditions of Operation

36. (1) In accordance with national law and practice, occupational health services should be made up of multidisciplinary teams whose composition should be determined by the nature of the duties to be performed.

(2) Occupational health services should have sufficient technical personnel with specialised training and experience in such fields as occupational medicine, occupational hygiene, ergonomics, occupational health nursing and other relevant fields. They should, as far as possible, keep themselves up to date with progress in the scientific and technical knowledge necessary to perform their duties and should be given the opportunity to do so without loss of earnings.

(3) The occupational health services should, in addition, have the necessary administrative personnel for their operation.

37. (1) The professional independence of the personnel providing occupational health services should be safeguarded. In accordance with national law and practice, this might be done through laws or regulations and appropriate

mahdollisten edustajiensa sekä mahdollisen työsuojelutoimikunnan välisin asianmukaisin neuvotteluin.

2) Asianomaisen viranomaisen tulisi, milloin se on tarkoituksenmukaista ja kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaista, yhdessä asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden edustavien järjestöjen kanssa määritellä työterveyshuollon henkilökunnan työhönoton ja irtisanomisen ehdot.

38. Kukin työterveyshuollossa työskentelevä henkilö tulisi velvoittaa noudattamaan ammatin liittyvää vaitiolovelvollisuutta sekä sellaisten lääketieteellisten että teknisten tietojen suhteen, joita he voivat tehtäviensä suorittamisen ja työterveyshuollon toiminnan yhteydessä saada tietoonsa, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä ja määräyksissä määritellyt poikkeukset huomioon ottaen.

39. 1) Asianomainen viranomainen voi määrätä työterveyshuollon tehtävien suorittamisessa tarvittavia tiloja ja laitteita koskevat normit.

2) Työterveyshuollon käytettävissä tulisi olla työntekijöiden terveyden ja työympäristön seurannassa käytettävien tutkimusten ja kokeiden suorittamisessa tarvittavat asianmukaiset tilat ja laitteet.

40. 1) Monitieteisen lähestymistavan puitteissa työterveyshuollon tulisi työskennellä yhteistyössä

a) yrityksen työntekijöiden turvallisuuteen vaikuttavien tahojen kanssa;

b) eri tuotantoyksikköjen tai -osastojen kanssa auttaakseen niitä asiaankuuluvien ennalta ehkäisevien ohjelmien laatimisessa ja toteuttamisessa;

c) henkilöstö- ja muiden asianomaisten osastojen kanssa;

d) yrityksen työntekijöiden mahdollisten edustajien, työsuojeluvaltuutettujen ja mahdollisen työsuojelutoimikunnan kanssa.

2) Työterveyshuolto ja työsuojelu voitaisiin järjestää yhdessä silloin kun se on tarkoituksenmukaista.

41. Lisäksi työterveyshuollon tulisi tarvittaessa olla yhteydessä sellaisiin ulkopuolisiin palveluihin ja tahoihin, jotka ovat tekemisissä terveyttä, hygieniää, turvallisuutta, ammatillista kuntoutusta, uudelleenkoulutusta ja uudelleensijoittamista, työoloja ja työntekijöiden hyvinvointia koskevien kysymysten kanssa, samoin kuin tarkastusviranomaisten ja sen kansallisen elimen kanssa, joka on määrätty osallistumaan Kansain-

consultations between the employer, the workers, and their representatives and the safety and health committees, where they exist.

(2) The competent authority should, where appropriate and in accordance with national law and practice, specify the conditions for the engagement and termination of employment of the personnel of occupational health services in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned.

38. Each person who works in an occupational health service should be required to observe professional secrecy as regards both medical and technical information which may come to his knowledge in connection with his functions and the activities of the service, subject to such exceptions as may be provided for by national laws or regulations.

39. (1) The competent authority may prescribe standards for the premises and equipment necessary for occupational health services to exercise their functions.

(2) Occupational health services should have access to appropriate facilities for carrying out the analyses and tests necessary for surveillance of the workers' health and of the working environment.

40. (1) Within the framework of a multidisciplinary approach, occupational health services should collaborate with

(a) those services which are concerned with the safety of workers in the undertaking;

(b) the various production units, or departments, in order to help them in formulating and implementing relevant preventive programmes;

(c) the personnel department and other departments concerned;

(d) the workers' representatives in the undertaking, workers' safety representatives and the safety and health committee, where they exist.

(2) Occupational health services and occupational safety services might be organised together, where appropriate.

41. Occupational health services should also, where necessary, have contacts with external services and bodies dealing with questions of health, hygiene, safety, vocational rehabilitation, retraining and reassignment, working conditions and the welfare of workers, as well as with inspection services and with the national body which has been designated to take part in the International Occupational Safety and Health

välisen työjärjestön yhteyteen perustetun kansainvälisen työturvallisuus- ja terveysvaarojen vaaroitusjärjestelmän toimintaan.

42. Työterveyshuollosta vastaavan henkilön tulisi voida 38 kohdan määräysten mukaisesti, ja ilmoitettuaan asiasta ensin yrityksen työnantajalle ja työntekijöiden mahdollisille edustajille tai mahdolliselle työsuojelutoimikunnalle, neuvotella asianomaisen viranomaisen kanssa työsuojelunormien toteuttamisesta yrityksessä.

43. Sellaisen kansallisen tai monikansallisen yrityksen, joka omistaa useamman kuin yhden tuotantolaitoksen tai toimipisteen, tulisi tarjota tasapuolisesti kaikkien yritystensä työntekijöille korkeatasoisimmat mahdolliset palvelut, sijaintipaikkaan tai -maahan katsomatta.

V. Yleismääräykset

44. 1) Vastatakseen työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työnantajan tulisi ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin työterveyshuollon tehtävien suorittamisen helpottamiseksi.

2) Työntekijöiden ja heidän järjestöjensä tulisi tukea työterveyshuoltoa sen suorittaessa tehtäviään.

45. Työterveyshuollon tarjoamien työterveyspalvelujen ei tulisi aiheuttaa mitään kuluja työntekijöille.

46. Tapauksissa, joissa työterveyshuolto on järjestetty ja sen tehtävät määritelty kansallisella lainsäädännöllä tai määräyksillä, tulisi myös tapa jolla työterveyspalvelut rahoitetaan määritellä vastaavalla tavalla.

47. Tässä suosituksessa tarkoitetaan termillä "yrityksen työntekijöiden edustajat" henkilöitä, jotka on sellaisiksi määritelty kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

48. Tämä suositus, joka täydentää vuoden 1985 työterveyshuoltoa koskevaa yleissopimusta, korvaa työterveyshuollon järjestämistä työpaikoilla koskevan suosituksen vuodelta 1959.

Hazard Alert System set up within the framework of the International Labour Organisation.

42. The person in charge of an occupational health service should be able, in accordance with the provisions of Paragraph 38, to consult the competent authority, after informing the employer and the workers' representatives in the undertaking or the safety and health committee, where they exist, on the implementation of occupational safety and health standards in the undertaking.

43. The occupational health services of a national or multinational enterprise with more than one establishment should provide the highest standard of services, without discrimination, to the workers in all its establishments, regardless of the place or country in which they are situated.

V. General Provisions

44. (1) Within the framework of their responsibility for their employees' health and safety, employers should take all necessary measures to facilitate the execution of the duties of occupational health services.

(2) Workers and their organisations should provide support to the occupational health services in the execution of their duties.

45. The occupational health-related facilities provided by the occupational health services should not involve any expense to the worker.

46. In cases where occupational health services are established and their functions specified by national laws or regulations, the manner of financing these services should also be so determined.

47. For the purpose of this Recommendation the term "workers' representatives in the undertaking" means persons who are recognised as such under national law or practice.

48. This Recommendation, which supplements the Occupational Health Services Convention, 1985, supersedes the Occupational Health Services Recommendation, 1959.

