

Asia: VN/2539/2025

Lausuntopyyntö luonnoksesta valtioneuvoston asetukseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Lääkäripalveluyritykset ry (jäljempänä LPY tai yhdistys) kiittää mahdollisuudesta lausua asetuksesta, jossa säädetään hyvän työterveyshuollon toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta.

Taustaa ja yleistä asetuksesta

Työterveyshuolto on tärkeä osa suomalaista terveystaloutta. Sillä on oma roolinsa ja sille on asetettu omat tavoitteensa. Työterveydenhuollon tehtävänä on parantaa työntekijöiden työ- ja toimintakykyä, ehkäistä työstä aiheutuvia terveyshaittoja sekä edistää pitkiä ja kestäviä työuria. Toimiva työterveyshuolto on hyödyksi työntekijälle ja -antajalle sekä koko yhteiskunnalle. Se tukee yksilöiden hyvinvointia ja yhteiskunnan taloudellista kestävyttä muun muassa parantamalla työolosuhteita ja vähentämällä sairauspoissaoloja.

LPY pitää asetuksen päivittämistä tarpeellisena, koska työelämän olosuhteet ovat muuttuneet kymmenessä vuodessa merkittävästi.

Alla on pykäläkohtaiset kommenttimme:

2 § Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö

Asetusluonnoksessa ehdotetaan, että jatkossa yhteistyötä muun sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden kanssa voisi tehdä vain, mikäli siitä sovittu työterveyshuollon sopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa. Tämä tarkoittaisi sitä, että muun muassa tuloksetta osoittautuneen TYÖOTE-mallin hyödyntäminen vähenisi merkittävästi, koska erikoissairaanhoidossa ei ole tiedossa, salliiiko kunkin yksittäisen potilaan työterveyshuollon sopimus mallin mukaista työkyvyn arviointia ja työhön paluun suunnittelua ja tukea.

LPY:n näkemyksen mukaan onkin ilmeinen vaara, että esitetty kirjaus heikentää työterveydenhuollon ja muun terveydenhuollon yhteistyötä nykyisestä. Tavoitteen pitäisi olla päinvastainen eli kyseistä yhteistyötä täytyisi lisätä ja tiivistää.

Yhdistys muistuttaa, että hyvinvointialueilla ei ole perusterveydenhuollossa eikä erikoissairaanhoidossa käytettävissä työterveyshuollon erikoisalan osaamista ja työolosuhteiden tuntemusta toisin kuin työterveyshuollossa.

LPY:n mielestä pykälässä 2 esitetty muutos ei siten ole työntekijöiden, työnantajien, terveydenhuollon palvelujärjestelmän eikä yhteiskunnan etujen mukainen.

3 § Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Yhdistyksen mielestä velvoittavien ja ei-velvoittavien palveluiden eriyttäminen työterveys-huollon järjestämisestä tehdyssä kirjallisessa sopimuksessa on sinänsä perusteltua. Se ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että joudutaan kiireisellä aikataululla tekemään muutoksia jo voimassa oleviin sopimuksiin. Tämä lisäisi merkittävästi hallinnollista työtä ja kasvattaisi siten työ-terveydenhuollosta työnantajille aiheutuvia kustannuksia.

LPY esittää, että pykälään lisätään seuraava kirjaus: muutos koskee vain uusia, asetuksen voimaantulon jälkeen tehtäviä sopimuksia.

4 § Toteuttaminen

LPY kannattaa pykälään kirjattuja mainintoja työyhteisöstä ja organisaatiosta. Ne korostavat työterveyshuollon kokonaisvaltaisuutta yksilökeskeisyyden sijaan.

Pykälään on lisätty ”Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §: mukaista työnvaarojen selvitystä ja arviointia.”

LPY:n mielestä on hyvä, että työpaikkaselvityksen ja työturvallisuuslain mukaisen vaarojen arvioinnin välinen yhteys vahvistuu. Se parantaa työterveyshuollon edellytyksiä kohdentaa toimintaansa työpaikan todellisiin riskeihin ja kuormitustekijöihin. On tarkoituksenmukaista tukea ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelua ja vähentää päällekkäistä työtä työpaikan, työnantajan ja työterveyshuollon välillä.

Haasteeksi muodostuu se, että työvaarojen selvitystä ja arviointia ei aina ole käytössä. Siksi LPY esittää asetustekstiin seuraavaa muutosta:

”Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työnvaarojen selvitystä ja arviointia, mikäli se on hyödynnettävissä.”

5 § Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta

Ehdotetun asetusmuutoksen mukaan kirjallinen suunnitelma toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta olisi jatkossa palveluntuottajakohtainen, eikä yksikkökohtainen.

6 § Työpaikkaselvityksen tekeminen

LPY mielestä on tarkoituksenmukaista, että työpaikkaselvitysten osalta korostetaan tarvelähtöisyyttä.

7 § Terveystarkastusten tekeminen

Pykälän 1 momenttiin kirjatut työnantajaa velvoittavat terveystarkastukset ovat perusteltuja. Pykälän 2 momentissa luetellaan terveystarkastukset, jotka olisivat jatkossa työterveysyhteis-työssä erikseen sovittavia eli työnantajalle vapaaehtoisia.

Pykälän 2 kohdat 5 ja 6 käsittelevät työkykyyn liittyviä tarkastuksia. LPY muistuttaa, että työ-kyvyn ylläpitäminen on työterveyshuollon ydin. Yhdistyksen mielestä 7 § 2 momentin kohtien 5 ja 6 olisi jatkossakin oltava työnantajaa velvoittavia ja siten kirjattava pykälän 1 momenttiin.

Työ- ja toimintakyvystä huolehtiminen on työterveydenhuollon keskeinen tehtävä. LPY muistuttaa, että työterveyshuoltolain ensimmäisessä pykälässä asetetaan työkyky oleelliseksi osaksi työterveyshuollon tehtävää.

LPY:n mielestä työkyvyn ylläpitoa ei saa jättää työnantajille vapaaehtoiseksi. Yhdistyksen näkemyksen mukaan aiheesta ei edes voi säätää asetuksella, koska työterveyshuoltolain 1 §:ään ei ole asetuksenantovaltuutta.

8 § Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen

LPY:n mielestä on erikoista, että pykälästä 8 ehdotetaan poistettavaksi nykyisen asetuksen kirjaus: ”työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen.”

Työterveyshuollon erityisosaamisen käyttämisen sijaan pykälässä ehdotetaan, että vastuuta työkyvystä siirretään työnantajille. Pykälään 8 ehdotettavat muutokset heikentävät työkyvyn ylläpitämistä.

Pykälään ehdotetaan tekstiä, jossa edelleen korostuu työnantajan päätösvalta työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä, arvioinnissa ja seurannassa sekä heikennetään työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntämistä:

”Työnantajan on järjestettävä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai 14 §:n tarkoitettuja asiantuntijoita tarkoituksenmukaisesti käyttäen, siten kuin toimintasuunnitelmassa on kuvattu”.

LPY:n näkemyksen mukaan pykälään esitetyt muutokset jättäisivät työkyvystä huolehtimisen työnantajalle nykyistä vapaaehtoisemmaksi. Se murentaisi koko työterveyshuollon perustarkoitusta.

Yhdistys esittää, että kyseisiä muutoksia ei pykälään tehdä. Siihen on kirjattava selkeästi työnantajalle velvoite työkyvyn ylläpitämisestä sekä työterveyshuollon erityisosaamisen hyödyntämisestä sen arvioinnissa.

Partanen Ismo
Lääkäripalveluyritykset ry