

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

Työterveyslaitos pitää tärkeänä, että eri toimijoiden tehtäviä työterveyshuollossa ja työterveysyhteistyössä selkeytetään ja työnantajan vastuuta työterveyshuollon järjestämisessä ja sen sisällön ja laajuuden määrittelyssä korostetaan. Tärkeää on myös, että työnantajan roolia työterveysyhteistyön suunnittelussa ja toteuttamisessa vahvistetaan.

Pidämme positiivisena, että 3 §:ään Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä on työterveyshuollon toimintatapoihin lisätty vaikuttavasti. Pidämme positiivisena myös sitä, että sekä itse pykälässä että perustelumuistiossa korostetaan työpaikan tarpeiden arviointia, toiminnan suunnittelua, tavoitteiden asettamista ja vaikuttavuuden seuranta ja arviointia. 3 § ja perustelumuistio selkeyttävät näkemyksemme mukaan työterveyssovimusten sisältöä. 7 §:ssä käytetty kahtiajako terveystarkastuksista selkeyttää näkemyksemme mukaan terveystarkastusten jaottelua työnantajaa ja työntekijää velvoittaviin ja toisaalta yhteistyössä sovittuihin, tarpeen mukaisiin terveystarkastuksiin. Yleisesti pidämme hyvänä sitä, että 9 §:ssä ja perustelumuistion useissa kohdissa korostetaan ryhmätoiminnan merkitystä yksilöihin kohdistuvan toiminnan ohella.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa ja työterveyshuoltoa laajasti työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn suojelemiseen ja edistämiseen, arviointiin ja seurantaan ja myös työssä selviytymisen seurantaan ja edistämiseen. Nämä velvoitteet tulevat erityisesti työterveyshuoltolain 1§, 4§ ja 12 § 1 momentin kohdista 2, 3, 5 ja 8. Näistä pykälistä 1§:ssä ja 4§:ssä ei ole asetuksenantovaltuutta. 12 §:n 1 momentin asetuksenantovaltuus koskee vain 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien toteuttamisessa käytettäviä tavanomaisia pidettäviä menetelmiä ja keinoja. Asetusehdotuksen 8 § Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen on tehty useita muutoksia, jotka

käytännössä rajaavat työkyvyn tuen toimet työterveyshuollon sopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa määriteltäviksi. Tämä ei ole työterveyshuoltolain lähtökohta eikä kyseisessä laissa säädetty. Koska kyseessä ovat uudet muutokset ja selkeät rajaukset aiempaan asetukseen, näkisimme tärkeäksi varmistaa, että asetukseen tehdyt muutokset ovat asetuksenantovaltuuksien mukaisia eivätkä ole ristiriidassa työterveyshuoltolain kanssa.

Uudistetussa asetuksessa ja sen perustelumuihistiossa viitataan useissa kohdissa työterveyshuollon velvoittavuuteen (esimerkiksi ”työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuoltoa”, ”työnantajaa velvoittavaa työterveyshuoltoa”, ”työterveyshuoltolain 12 §:n mukaista pakollista tai yhteistyössä sovittavaa tarpeenmukaista työterveyshuoltoa”). Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaan meillä ei ole kolmikannassa eikä työterveyshuollon kentällä yhtenäistä tulkintaa siitä, mikä on työnantajaa velvoittavaa työterveyshuoltoa (missä sen rajat esimerkiksi työkyvyttömyyden ennalta ehkäisyssä ja työkyvyn ja työhön paluun tuessa ja neuvonnassa ja ohjauksessa menevät). Jotta yhteinen tulkinta saataisiin ja uudistettu asetukset voisivat aidosti ohjata työterveyshuollon toimintaa, tulisi tämä työnantajaa velvoittava jatkossa määritellä käytännön tasolla STM:n johdolla. Ilman tätä eivät uudistetun asetuksen tavoitteet voi toteutua.

Nostamme lisäksi esille joitakin yksityiskohtia asetuksesta/perustelumuihistiosta. 5§:ssä on vaatimus kirjallisesta laatujärjestelmästä korvattu vaatimuksella julkisessa tietoverkossa julkaistusta kirjallisesta suunnitelmasta. Jotta suunnitelma aidosti vaikuttaisi työterveyshuollon laatuun ja vaikuttavuuteen, tulisi suunnitelman sisältö määritellä tarkemmin. 6§:ssä todetaan, että työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta. Tarkoituksenmukaisten menetelmien ja asiantuntemuksen tarkempi määrittäminen vahvistaisi työpaikkaselvitysten laatua. Perustelumuihistiossa nostetaan esille etänä toteutettava työpaikkaselvitys. Ko kohdassa puhutaan ainoastaan etänä toteuttavasta haastattelusta. Se ohittaa kokonaan ajatuksen siitä, että haastattelun lisäksi on olemassa myös muita mahdollisia tapoja toteuttaa työpaikkaselvitys tai sen osioita etänä. STM julkaisi etänä toteuttavista työpaikkaselvityksistä ohjeen 12/2024. Siinä ohjeistetaan tarkemmin, milloin etänä toteutettava työpaikkaselvitys on perusteltu. Jatkossa tulee arvioida, vastaako tämä ohje uudistettua asetusta vai onko sitä tarvetta tarkentaa. 6§:ssä todetaan, että työpaikkaselvitys tulee uusien toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Tärkeää olisi määritellä, mitä tarkoitetaan toimintasuunnitelman mukaisilla määräajoilla.

Asetuksella on työterveyshuoltolain 3§ perusteella mahdollista säätää tarkemmin työterveyshuollon ammattihenkilöiden koulutuksesta ja asiantuntijoiden riittävästä tiedoista. Nyt lausuttavana olevassa asetusehdotuksessa koulutusta ja riittäviä tietoja koskevat asetuksen pykälät 12-14 jäävät ennalleen. Jotta jatkossa kyettäisiin varmistamaan työterveyshuollossa työskentelevän henkilöstön osaaminen ja pätevyys, tulisi myös näiden pykälien tarkentamista harkita lähitulevaisuudessa.

Koivula Antti
Työterveyslaitos