

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

Finla työterveys Oy näkee tärkeänä päivittää asetusta hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta ja kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto asiassa. Ehdotetuilla muutoksilla pyritään vahvistamaan yrityksen ja työterveyshuollon palveluntuottajan yhteistyötä työterveyshuollon toiminnan sisältöä määrittäessä. Lakisääteisen ja vapaaehtoisen toiminnan rajat ovat asiakasyrityksille vaikeat hahmottaa ja tavoite määritellä asia selkeästi työterveyshuoltosopimuksille on kannatettava. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevän työn sisällön ei tule olla palveluntuottajan sanelema vaan sen tulee lähtökohtaisesti perustua todelliseen tarvearvioon, jossa huomioidaan toisaalta työnantajan työsuojelulliset velvoitteet mutta toisaalta myös taloudelliset realiteetit ja työnantajan panostukselleen saama tosiasiallinen hyöty.

3 §: Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Asetuksen 3 § keskeisin muutos on vaatimus kuvata työterveyshuollon järjestämisestä tehtävässä sopimuksessa työnantajan järjestettäväksi säädetty työterveyshuoltotoiminta erilleen sairaanhoito- ja muista terveydenhuoltopalveluista. Erottelu on kannatettava ja tuo avoimuutta sopimussisällön määrittelyyn. Oletamme, että tätä säädösmuutosta sovelletaan myös yrityksen ja työterveyshuollon palveluntuottajan välillä säännöllisesti päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, jonne yhtä lailla tulee kirjata vastaava erottelu. On huomioitava, että tämän momentin tasalaatuinen implementointi vaatii selvän määrittelyn lakisääteisestä sopimussisällöstä, joka tällä hetkellä ei ole yksiselitteinen. Erityisesti mikroyrityksiä varten olisi perusteltua määritellä lakisääteisen työterveyshuollon minimitaso tilanteissa, joissa työperäisiä altisteita ei ole. Tämä vapauttaisi työterveyshuollon resursseja vaikuttavampaan toimintaan. Lisäksi on todettava, että muutos, etenkin työterveyshuollon toimintasuunnitelmatasolle vietyinä, vaatii pitemmän valmisteluajan myös tietojärjestelmätasolla eikä päivitetyn asetuksen voimaantulo ole siksi realistista vielä 1.1.2027 vaan vaatii mieluusti kahden vuoden siirtymäajan.

5 §: Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta

Työterveyshuollon palveluntuottajalla on säädösmuutoksen myötä oltava julkisessa tietoverkossa julkaistu kirjallinen suunnitelma toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta. Vaatimuksia vaikuttavuuden arvioinnista ja seurannasta on kirjattu myös asetusluonnoksen 3 §:een.

Tavoite vaikuttavuuden seurannasta on kannatettava, mutta senkin osalta tarvitaan jatkossa sisällön määrittelyä ja yhdenmukaistamista. Vaikuttavuutta voidaan todentaa eri mittarein ja toivottavaa on, että suositeltavat mittarit kuvataan asetukseen liittyvässä Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -kirjassa tai muussa oheisjulkaisussa. On myös muistettava, että työterveyshuollon vaikuttavuus ei perustu yksinomaan työterveyshuollon tuottaman palvelun laatuun vaan myös työterveysyhteistyöhön - esimerkiksi työkyvyttömyyteen liittyvät mittarit kuvastavat paitsi työterveyshuollon toimenpiteiden laatua, myös asiakasyrityksen val-miuksia ja mahdollisuuksia esimerkiksi työtehtävien muokkaukseen.

6 §: Työpaikkaselvityksen tekeminen

Työpaikkaselvityksen osalta kirjaus siitä, että ”työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta” on onnistunut. Se sulkee pois aiemman veloitteen jalkautua aina perusselvitystä varten työpaikalle, mikä auttaa jälleen kohdentamaan resurssit järkevämmiin silloin kun tarvittavat tiedot ovat koottavissa myös ilman käyntiä.

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

Tämän 8 § sisältöön on lisätty selvennyksenä, että työterveyshuollon on sovitettava yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä sekä seurattava ja arvioitava toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta ”työterveyshuollon järjestämisestä tehtyyn sopimukseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjatussa laajuudessa”. Tarkennus on sinänsä hyvä, mutta jättää vielä tulkinnanvaraa esimerkiksi sen osalta, miten julkisesta terveydenhuollosta TyöOte -toimintamallin mukaiseen ohjaukseen tulee suhtautua. TyöOte-toimintamallin vaikutuksesta työkyvyttömyyden kustannuksiin on luotettava näyttöä, minkä vuoksi hyvinvointialueelta tulee voida tehdä mallin mukaiset ohjaukset luottaen siihen, että työterveyshuollolla on mandaatti ottaa tilanteeseen kantaa ja selvittää työhönpaluun tuen mahdollisuudet asiakasyritysten kanssa. On tärkeää pitää kiinni siitä, ettei TyöOte -ohjauksen puitteissa aiheuteta työnantajalle tarpeettomia kustannuksia, vaan työterveyshuollossa otetaan kantaa pelkkään työkykyyn ja sitä tukeviin työjärjestelyihin. Sairauden hoitovastuu säilyy julkisessa terveydenhuollossa, ellei hoitovastuun siirtyminen työterveyshuollolle ole sekä hoidon kannalta tarkoituksenmukaista että toteutettavissa yrityksen työterveyshuollon sopimuslaajuuden puitteissa.

Yhteenveto

Finla työterveys Oy:n näkökulmasta asetusluonnoksessa esitykset muutokset ovat kannatettavia ja hyvin valmisteltuja. Jotta niillä voidaan saavuttaa asetetut tavoitteet, vaatii niiden käytäntöön vienti kuitenkin useita tarkennuksia, jotta palveluntuottajat tulkitsisivat niitä yhdenmukaisesti. Lisäksi 8 §:n osalta tulee sanamuotoa tarkentaa, jottei sen tulkinnanvaraisuus vaaranna TyöOte -mallin mukaisen toiminnan toteuttamista. Oletamme, että tarkennuksia julkaistaan Työterveyslaitoksen julkaisemassa Hyvä Työterveyshuoltokäytäntö -oppaassa, mutta tämä ei välttämättä

seikkaperäisyydessään palvele yritysten edustajia. Vuoden 2004 Opas työterveyshuoltolain soveltajille on ollut aikanaan hyvä tuki lain viemisessä arkikäytäntöön yhdenmukaisesti. Kannattaisimme lämpimästi vastaavaa sekä työnantajan että työterveyshuollon edustajille suunnattua julkaisua myös tämän asetuksen oheen määrittelemään mm. lakisääteisen työterveyshuollon sisällön minimitaso. Asetuksen voimaantulo vaatii myös esitettyä pitemmän siirtymäajan.

Anttila Anniina
Finla Työterveys Oy