

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

Asetusluonnoksessa on hyvää se, että tavoitteet, jotka toimintasuunnitelmaan määritetään, tulisivat olla mitattavia. Hyvinvointialueella työntekijäkohtainen työterveyshuollon vuosikulu on vähintään 500 e / tt /vuosi, minkä vuoksi mitattavia tavoitteita tarvitaan vaikuttavan työterveyshuoltotoiminnan arvioimiseksi.

Työterveyshuoltotoimintaa tilattaessa on hyvä, että sopimuksessa on näkyvillä, mitkä palvelut ovat ns. lakisääteistä toimintaa, ja mitkä työnantajan vapaaehtoisesti hankkimaa sairaan- ja terveydenhuoltoa.

Työterveyshuoltotoiminnan toteuttamisessa määritellyt kohdat (§ 4) ovat edelleen tarkoituksenmukaisia. Hyvää on, että kohdissa 2. ja 3. on lisätty myös voimavaratekijöiden tunnistaminen. Tämä edistää osaltaan monipuolisempaa työterveyshuoltotoimintaa, missä kuormitustekijöiden lisäksi tunnistetaan ja vahvistetaan myös voimavaratekijöitä. Nämä lisäävät työn hyviä edellytyksiä ja työterveyshuoltotoiminta voi toteutua aiempaa ennaltaehkäisevämmiin, kun kuormitusten lisäksi annetaan työntekijöiden työ- ja toimintakykyyn tukea vahvistaen voimavaratekijöitä.

Hyvä tarkennus on myös § 4 kohta 8., missä on tarkennettu työolosuhteiden ja työyhteisön muutostilanteiden tunnistamista yksittäisten henkilöiden sijasta.

Työjärjestelyiden seurausvaikutukset muihin työntekijöihin ovat tärkeä tarkennus. Kun yksilöllisiä työratkaisuja joudutaan tekemään aiempaa useammin, on tärkeää huomioida työyksikön kokonaisresursointi. Työterveyshuollon tulee huomioida suosituksia ja lausuntoja antaessaan niiden vaikutukset koko työyhteisöön (muihin työntekijöihin).

Asetusluonnoksessa esitetään, että työterveyshuollon sisällön tulisi perustua työturvallisuuslain 10 § mukaiseen työn vaarojen selvitykseen ja arviointiin. Toivomme, että tulevaisuudessa työturvallisuuslain 10§ sisältöä laajennettaisiin työn vaarojen ja selvitysten lisäksi mahdollisuuksien arviointiin. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmissä mahdollisuuksien arviointi on yksi tarkastelunäkökulma, joka edistää turvallisuuskulttuuria. Tämä lisäys tukisi myös aiemmin tähän asetusluonnokseen lisättyä voimavara-ajattelua (§ 4, kohdat 2–3).

Työnantaja-asiakkaan näkökulmasta asetusluonnoksessa on ehdotettu tietoverkossa julkaistavaa kirjallista suunnitelmaa toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta sekä niiden seurannasta. Tämä helpottaisi työnantajia toimijoiden vertailussa sekä tekisi työterveyshuoltotoiminnan läpinäkyvämmäksi.

Terveystarkastustoiminnan (§ 7) osalta työnantajan toimintaa selkiyttää se, että pykälään on täsmennetty sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn tarkastusvelvoite että velvoite tehdä terveystarkastus työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Työnantajan kannalta työterveyspalveluiden toimintasuunnitelman laatiminen voi helpottua, kun asetusluonnokseen on tarkennettu seuraava kohta: ”Edellä 1 momentissa tarkoitettujen terveystarkastusten järjestäminen tulee perustua työpaikkaselvityksessä todettuihin tietoihin työpaikan terveysvaaroista ja -haitoista sekä työstä ja työympäristöstä aiheutuvasta erityisen sairastumisen vaarasta ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet.” Tämä täsmennys vahvistaa, että työterveyden toiminta perustuu tarvelähtöisyyteen.

Vaikuttavan työkykyjohtamisen kannalta varhaisvaiheen huomiointi sekä työterveysyhteistyönä laadittu tarvearvio ovat tärkeitä seikkoja työkykyä ylläpitävässä pykälässä (§ 8). Lisäksi tärkeä seikka on, että toimintasuunnitelmaa laadittaessa työnantaja ja työterveyshuolto voivat sopia, millä tavoin työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai asiantuntijoita tarkoituksenmukaisesti käyttäen toteutetaan. Edelleen työnantajan kannalta tärkeää on, että työterveysneuvottelu on kirjattuna asetusluonnokseen, jotta työnantajan ääni saadaan kuuluville työntekijän työssä jatkamisen selvittämisessä.

Asetusluonnoksessa käytetään termiä vajaakuntoinen työntekijä. Mielestämme osatyökykyinen olisi vakiintuneempi termi kuin vajaakuntoinen. Vajaakuntoinen kuvaa puutetta ja rajoitetta, kun osatyökykyinen puolestaan korostaa työntekijän jäljellä olevaa työkykyä.

Työnantaja kannattaa asetusluonnoksen tekstiä, missä työterveyshuoltoa veloitetaan myös seuraamaan ja arvioimaan toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta työterveyshuollon järjestämisestä tehtyyn sopimukseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjatussa laajuudessa.

Neuvonnan, ohjauksen ja tietojen pykälässä on lisätty tärkeitä termejä, (mm. työperäisten sairauksien ehkäisy, terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen, riippuvuuksien ehkäisy, väkivallan/häirinnän uhan sekä työhön paluun) mitkä tarkentavat sekä laajentavat työterveyshuollon TANO-toiminnan sisältöalueita.

Satakunnan hyvinvointialue toteaa, että asetusluonnoksen sisältö on nykyistä asetustekstiä nykyaikaisempaa. Lisäksi se vahvistaa työterveyshuoltotoiminnan tarvelähtöisyyttä sekä korostaa vaikuttavan työterveysyhteistyön merkitystä.

Mäkiranta Tero
Satakunnan hyvinvointialue

Lilja Susanna
Satakunnan hyvinvointialue - Lausunnon valmistelija: henkilöstön
kehittämispäällikkö Katri Mannermaa, HR-johtaja Kaisa Harjunpää