

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**

Suomen Työterveyslääkäriyhdistys kiittää lausuntopyyntöä.

Olemme ilahtuneita työterveyshuollon toiminnan suuntaamisesta työkyvyn tuessa varhaisempaan vaiheeseen ja neuvottelun ottamisesta asetustekstiin keinona työterveysyhteistyössä etsiä ratkaisuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä.

Työterveysyhteistyön määrittäminen 1§:ssä koskemaan nimenomaan työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita tukee tavoitetta saada näiden ammattilaisten ymmärrys ja osaaminen mukaan toiminnan suunnitteluun.

Työterveyden vaikuttavuus syntyy prevention eri tasoista yhteiskunnallisella, työpaikka-, työyhteisö- ja yksilötasoilta. Tutkimustiedon valossa se on monimenetelmäistä monia tasoja ja toimia sisältävää, ei vain pistemäisiä tapahtumia. Työterveys voi yhteistyössä työpaikkojen kanssa vahvistaa suomalaisen työelämän tuottavuutta, terveellisyyttä ja työkykyisyyttä. Sen vuoksi toivomme ”hyvä työterveyshuoltokäytäntö”-asetuksen sisältöä selkiytettäväksi nimenomaan vaikuttavuuden näkökulmasta. Työkyvyn tuki ja työkykyjohtaminen ovat kehittyneet viimeisten 10 vuoden aikana merkittävästi. Näistä löytyy tutkimustietoa kustannusvaikuttavuudesta. Nämä osiot tulisi sisällyttää työnantaja velvoittavaan osioon. Vaikuttaviksi todetut käytännöt ja tavat tulisi olla ajantasaisena Hyvä työterveyshuoltokäytäntö- oppaassa.

Ehdotamme seuraavia täsmennyksiä:

2§ ehdotettu teksti yhteistyöstä työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen ja toimintasuunnitelman mukaisesti korostaa sinänsä perustellusti työterveyshuollon perustumista sopimukseen. Muun sosiaali- ja terveydenhuollon puolella on kuitenkin paljon toimijoita, joissa ei voida olla tietoisia erilaisista sopimusmalleista. Katsomme, että valtakunnallisen yhteistyön ohjauksen sirpaleisuus tai epäselvyys ei saa hankaloittaa työntekijän sujuvia ja oikea-aikaisia hoitopolkuja eikä jarruttaa yhteistyötä eri sektoreilla toimivien välillä. Ehdotamme, että

asetustekstiin sisällytettäisiin työnantajia velvoittavaksi kertaluontoinen työkykyarvio, kun ohjaaminen on tapahtunut muista sosiaali- tai terveydenhuollon palveluista.

3§ on muotoiltu niin, että palveluntuottajalta hankitut palvelut jaetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin. Tämän voidaan tulkita vastaavan nykytilaa: Tällä hetkellä sopimuksissa sovitaan työterveyshuollon lakisääteisistä palveluista eli työterveyshuoltolain 12§ mukaisista palveluista ja sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon eli työterveyshuoltolain 14§ mukaisista palveluista. Perustelumuition mukaan tavoitellaan sitä, että jatkossa sovittaisiin nykyistä selvemmin työnantajaa velvoittavista työterveyshuoltolain 12 § mukaisista palveluista, yhteistyössä sovituista tarpeenmukaisista työterveyshuoltolain 12 § mukaisista palveluista ja työterveyshuoltolain 14 § mukaisista sairaanhoito- ja muista terveydenhuoltopalveluista. Asetusehdotuksen 3§:n tekstistä ei kuitenkaan saa yksiselitteisesti sellaista käsitystä, että työterveyshuoltolain 12§ mukaista toimintaa oltaisiin jakamassa työnantajaa velvoittaviin ja työterveysyhteistyössä sovittuun, tarpeenmukaiseen työterveyshuoltoon.

STLY on ehdottanut jo aiemmin työterveyshuoltolain 12§ mukaisen ennaltaehkäisevän ja työkykyä tukevan toiminnan jakamista kahteen osaan, toisaalta työnantajaa selkeästi velvoittavaan ja toisaalta työnantajalle vapaaehtoiseen työterveysyhteistyössä sovittavaan osaan. Näiden lisäksi työnantajan olisi edelleen mahdollista hankkia 14§:ssä tarkoitettuja muita sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalveluita. Ehdotamme seuraavaa muotoilua: "Työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut on jaettava työterveyshuollon järjestämisestä tehdyssä kirjallisessa sopimuksessa työnantajan järjestettäväksi säädettyihin palveluihin, työterveysyhteistyössä sovittaviin tarveharkintaisiin palveluihin sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin."

Tämän lisäksi asetuksessa voisi olla selvemmin määritetty onko asiantuntijoiden käyttö työpaikkaselvityksissä, terveystarkastuksissa, neuvonnassa ja ohjauksessa työnantajalle täysin vapaaehtoista. Ajantasaiset tutkimustietoon perustuvat mallit tulisi olla kuvattu Hyvä työterveyshuoltokäytäntö- oppaassa.

4§ muutokset tukevat muuttunutta työelämää hyvin. Kohta "työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10§:n mukaista työn vaarojen selvitystä ja arviointia" voi hankaloittaa sellaisten pienten työpaikkojen tilannetta, joissa työn vaarojen selvitys ja arviointi on tehty työterveyshuoltovetoisesti yhteistyössä työpaikkaselvityksen yhteydessä. Näemme, että on etenkin pienille työpaikoille tärkeää säilyttää hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisena vaarojen arvioinnin toteuttaminen yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntemuksen kanssa.

6§ muotoilu mahdollistaa työpaikkaselvitysmenetelmien monipuolistumisen.

7§ linjaa työnantajan järjestettäväksi tietyt terveystarkastukset kuten erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä tekevien tarkastukset ja tarkastukset tehtäviin, joissa on erityisiä terveystarkastuksia. Muista syistä tehtävät yksilöön kohdistuvat hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset terveystarkastukset on listattu erikseen sovittavaksi työterveysyhteistyössä ja näin asetuksesta saa käsityksen, ettei työnantajan tarvitsisi järjestää näitä laisinkaan. STLY toivoo, että kertaluontoinen työkykyarvio tulisi olla työnantajaa velvoittava. Lisäksi työhön liittyvien oireiden selvittely ja ammattitautiepäilyn selvittely tulisi olla myös työnantajaa velvoittavia.

Työntekijällä on oikeus pyytää perustellusta syystä selvitys työkuormituksestaan työterveyshuoltolain ja siihen liittyvän hallituksen esityksen mukaan. Tällainen työpaikkaselvitykseen perustuva ohjaus ja neuvonta -käynti edellyttää terveystarkastusta ja työolosuhdeselvitystä. Työnantajalla tulisi olla tällaisen selvityksen järjestämisvelvollisuus.

Lisäksi STLY ehdottaa pidettäväksi asetuksessa, että terveystarkastus voidaan tehdä työntekijän fysiologisen tilan vuoksi. Tällainen tarkastus on tarpeen raskausrahatarvetta arvioitaessa, jos työpaikkaselvityksessä on todettu, että työ ei sovellu raskaana olevalle. Työnantajalla tulisi olla myös tällaisen tarkastuksen järjestämisvelvollisuus.

8§ säättää työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämisestä, arvioinnista ja seurannasta ja siltä osin tarkentaa edellisen pykälän terveystarkastuksia. Asetusluonnokseen nyt kirjoitettu yhteinen neuvottelu työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän kesken on tarpeellinen lisäys. STLY ehdottaa harkittavaksi, voisiko tämän pykälän terveystarkastusosion yhdistää 7 § 2 momentin kohdan 6 kanssa päällekkäisyyksien poistamiseksi.

Lisäksi STLY huomauttaa, että työnantajan velvollisuus järjestää tarkastukset vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuraamiseksi ja tarvittaessa hoitoon tai kuntoutukseen ohjaamiseksi on Suomessa säädetty työterveyshuoltolakiin jo vuonna 1978. Tuolloin tosin myös työntekijällä oli velvollisuus osallistua tarkastukseen. STLY toivoo vajaakuntoisuuden tarkempaa määritelmää esimerkiksi tässä asetuksessa. ILO:n suosituksessa R112/1959 on käytetty käsitettä "handicapped". Työterveyshuoltolaissa 743/1978 käytetään käsitettä "vian, vamman tai sairauden vuoksi vajaakuntoinen", jolla tarkoitettiin kroonisesti sairaita työntekijöitä. Työterveyshuoltolain 1383/2001 12 § kohta 5 käsittää enää termin "vajaakuntoinen", mutta tätä ei tarkemmin avata. Vuonna 2012 tällä on ilmeisesti tarkoitettu jo kaikkia pitkäaikaisesti työkyvyttömiä henkilöitä, vaikka tila ei olisi pysyvä (kohta 5 a). Käytännössä koko 2000-luku on puhuttu osatyökyvyt, jolloin kyse on jo aivan eri asiasta kuin pysyvistä toimintarajoitteista.

9§ ja 10§ korostettu ryhmämuotoinen tietojen anto tukee nykyaikaista skaalautuvaa toimintaa

12-14§ jatkovalmistelun pikainen käynnistäminen on tarpeellista riittävän osaamisen ja laadun varmistamiseksi. Erityisesti työterveyshuollossa toimivien lääkärien pätevyyttä tulisi tarkastella pikaisesti. STLY on ehdottanut sisällöllistä rajaamista niin, että työterveyshuoltolain 12§ mukainen toiminta tulisi olla työterveyshuollon erikoislääkärin toteuttamaa ottaen huomioon työterveyshuoltoon erikoistuvien lääkärien koulutuksen mahdollistaminen.

Juntunen Aulikki  
Suomen työterveyslääkäriyhdistys ry - Yhdistyksen hallitus