

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

Priimaaco Oy (työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön asiantuntijayritys) kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon mukaisesta asetusluonnoksesta.

Asetus on merkittävä, sillä se vaikuttaa jokaiseen suomalaiseen työnantajaan ja työssä käyvään työntekijään. Asetus on kaivannut päivitystä jo pitkään. Työryhmä on tehnyt hyvää ja ansiokasta työtä, ja asetus sisältää runsaasti hyviä ja tarpeellisia uudistuksia. Tästä syystä tässä lausunnossa nostetaan esiin ne seikat, joita on syytä vielä tarkentaa tai jatkokehittää ennen asetuksen voimaantuloa. On tärkeää, että koko työelämän kannalta keskeinen asetus hiotaan käytännön arkea palvelevaksi.

Asetusta päivitettäessä tulee myös huomioida sen vaikutukset työterveyshuollon kustannuksiin sekä Kelan myöntämiin kustannusten korvauksiin ja niiden tulkintoihin. Tästä syystä on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota siihen, että asetuksen sanamuodot ovat yksiselitteisiä ja selkeästi ymmärrettäviä, jotta arjessa ei synny erilaisia tulkintoja ja toimintatapoja.

Tarkemmin asetuksesta

Työpaikkaselvityksiä koskevassa pykälässä 6 § tulee huomioida ja ottaa kantaa myös siihen, miten toimitaan yhteisillä työpaikoilla ja etenkin toimistotyössä. Monipaikkaisen hybridityön lisääntymisen myötä monissa toimistorakennuksissa työskentelee useita eri julkisen alan virastoja ja toimijoita ja/tai yrityksiä lähes identtisissä nykyaikaisissa monitilatoimistoissa. Ei ole tarkoituksenmukaista,

että jokaisen tilassa toimivan organisaation työterveyshuolto selvittää työpaikkaselvityksessä samat asiat, vaikka se tapahtuisi etänä.

Pykälää tulee tarkentaa siten, että kirjaus ”työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta” sisältää myös sen, että esimerkiksi vuokranantajan tai työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työterveyshuollon laatima toimistotilojen fyysisiä olosuhteita koskeva työpaikkaselvitysraportti on haluttaessa kaikkien tiloissa toimivien organisaatioiden hyödynnettävissä. Tällä hetkellä asiasta on käytännössä epäselvyyttä, ja samoissa tiloissa tehdään epätarkoituksenmukaisesti päällekkäisiä työpaikkaselvityksiä lainsäädännön tulkinnan vuoksi. Mikäli uudella kirjauksella on tavoiteltu tätä, se tulee myös selvästi kirjata.

Terveystarkastuksista säädettäisiin 7 §:n 2 momentissa hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisina 1 momentin mukaisten tarkastusten lisäksi. Lähtökohta on kannatettava, mutta asetuksen sanamuoto edellyttää tarkennusta, jotta on yksiselitteisesti selvää, mitkä terveystarkastukset ovat lakisäätteisiä ja siten pakollisia ja mitkä perustuvat työterveysyhteistyössä sovittuihin ennaltaehkäiseviin, mutta työnantajalle ja työntekijälle vapaaehtoiisiin käytäntöihin.

Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittämistä, arviointia, seuranta ja edistämistä sekä kuntoutukseen ohjaamista koskevan 8 §:n osalta tulee huomioida terminologia. Työterveyshuoltolaissa käytetään ilmaisua ”vajaakuntoinen työntekijä”, mutta nykyaikainen ja vakiintunut termi on ”osatyökykyinen”.

Pykälään 10 ehdotetaan lisättäväksi mahdollisuus antaa neuvontaa myös työyhteisötasolla, mikä on erittäin kannatettavaa. Kirjaus ”neuvontaa ja ohjausta voidaan antaa työntekijöille ja myös erillisenä ryhmätoimintana silloin, kun työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat ovat työpaikkaselvityksessä todenneet sen tarpeellisuuden” on kuitenkin käytännössä haastava. Mikäli työyhteisössä ilmenee tarve esimerkiksi työpsykologin ryhmämuotoiselle ohjaukselle, palvelun toteuttaminen vaikeutuu, jos sen edellytyksenä on työpaikkaselvitys, jonka ovat toteuttaneet sekä työterveyshuollon ammattihenkilöt että asiantuntijat. Tässä yhteydessä olisi tarkoituksenmukaisempaa, että tarve voitaisiin todeta työterveysyhteistyössä tai että työterveyshuollon ammattihenkilö tai asiantuntija voi todeta tarpeen. Kynnystä ryhmämuotoisten palvelujen toteuttamiselle tulee madaltaa. Nykyinen kirjaus voi johtaa siihen, että kiireellisissä tilanteissa työyhteisöt hankkivat palvelut työterveyshuollon ulkopuolelta, koska ne ovat sieltä nopeammin ja helpommin saatavilla. Tämä ei palvele työnantajaa eikä työterveyshuollon palveluntuottajaa.

Pykälän 10 momenteissa tulee lisäksi tarkentaa neuvonnan ja ohjauksen sisältöä erityisesti psykologipalvelujen osalta. Asetukseen tarvitaan selkeä kirjaus siitä, mitä tarkoitetaan lakisäätteisellä ennaltaehkäisevällä psykologikäynnillä ja mikä jää siten sairaanhoidon piiriin kuuluvaksi psykologikäynniksi. Käytännön esimerkkinä: jos työntekijällä on huoli omasta jaksamisestaan tai

jokin mielenterveyteen liittyvä oire, joka ei suoraan liity työhön, onko kyse lakisääteisestä (Kela 1 korvattavasta) toiminnasta, vapaaehtoisesta (Kela 2 – korvattavasta) sairaanhoidosta vai ei kummastakaan? Työterveyspsykologin sairauden tutkimiseen ja hoitoon kuuluva työntekijän terveydentilan selvittäminen tai hoitomahdollisuuksien arviointi työterveyshuollon ammattihenkilön konsultaatiopyyntöön tai tarvearvioon perustuen kuuluu Kelan ohjeen mukaan sairaanhoidon korvattaviin kustannuksiin. Käytännössä työterveyshuolloissa tehdään kuitenkin vähän niin sanottua Kela 2 -luokan työpsykologityötä.

Mikäli työnantaja haluaa tarjota työntekijöilleen mahdollisuuden käyttää psykologipalveluja edellä kuvatuissa tilanteissa, asetuksen kirjausta tulee selventää siten, että siitä käy ilmi, mikä on lakisääteistä ja työnantajaa velvoittavaa ja mikä vapaaehtoista. On tärkeää mahdollistaa työnantajille nykyistä helpommin matalan kynnyksen mielenterveyspalvelujen järjestäminen kustannustehokkaasti ilman lähetekäytäntöä.

Priimaaco Oy pitää tärkeänä, että asetuksen jatkovalmistelussa edellä esitetyt tarkennustarpeet huomioidaan, jotta sääntely tukee tarkoituksenmukaisella tavalla hyvinvoivan työelämän kehittämistä ja työkyvyn edistämistä.

FT Johanna Pulkkinen

Toimitusjohtaja, tutkija, työkykyjohtamisen erityisasiantuntija

johanna.pulkkinen@priimaaco.com

+358408275479

Pulkkinen Johanna
Priimaaco Oy