

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 Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kiittää lausuntopyyntöä koskien uudistettua valtioneuvoston asetusta hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä.

SAK tukee uudistettua asetusta, joka selkiyttää työterveyshuollon perustehtävää muuttuvassa työelämässä ja auttaa fokusoimaan vaikuttaviin palveluihin. Tässä yhteydessä ei työterveyshuoltolakia muuteta, mutta asetustekstejä päivittämällä pystytään tulkintaa ja käytännön työterveyspalvelujen järjestämistä tarkentamaan. Perustelumuiustiossa voisi ehkä vielä tuoda esille sitä, ettei asetuksella voida työterveyshuoltolakia laajentaa, supistaa eikä muuttaa. Tämä saattaa työterveyshuollon parissa toimivilta joskus unohtua.

Ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksen kehittämisen osalta työ jatkuu. Olennaista on, että uudistetusta asetuksesta viestitään ja järjestetään koulutusta niin ammattilaisille kuin työpaikan osapuolille. Myös valvontaresursseja tulee kohdentaa riittävästi työterveyshuollon toimintoihin niin, että velvoittavat palvelut järjestetään kattavasti ja laadukkaasti koko maassa kaikilla työpaikoilla työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta.

Asetuksen 1§ työterveysyhteistyöstä on tuloksellisten työterveyspalvelujen perusta. Siinä tulee riittävästi painottaa henkilöstön edustajien aktiivista osallisuutta prosessien suunnittelun ja seurannan kaikissa vaiheissa. Sana ”tarvittaessa” tulee poistaa perustelumuiustiossa, ja vahvemmin alleviivata sitä että henkilöstön edustajat ovat aina itsestäänselvä kumppani mukana työterveysyhteistyön eri vaiheissa. Työterveysyhteistyötä ei toteuteta oikein ja säädetyllä tavalla, mikäli vain työnantajan edustaja on mukana keskusteluissa.

Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyöstä säädetään työterveyshuoltolain 12§ kohdassa 6 osana työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuoltoa. Tätä veloitetta selkiytetään asetuksen pykälässä 2 ja edellytetään, että yhteistyötä tehdään työpaikan tarpeiden mukaisesti, sopimukseen ja toimintasuunnitelmaan kirjatulla tavalla. Tarkoitus ei ole esimerkiksi lopettaa kehitettyjä hyviä toimintamalleja, jotka ovat tukeneet työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen ja näin auttaneet työkyvyttömyysjaksojen lyhentämistä sekä niistä aiheutuvien kustannuksien hallintaa. Ehdotettu asetuspykälä on aiheuttanut huolta osassa lausunnonantajia, ja perustelumuistion tekstiä on hyvä selkiyttää väärinkäsityksien välttämiseksi.

Asetuksen 3§ mukainen toimintatapojen kuvaus on tärkeä tuoda esille myös viestinnässä ja koulutuksessa. Henkilöasiakkaan kunnioitus ja toimiminen potilaslain mukaisesti on olennainen osa työterveyshuollon toimintaa. Velvoite riippumattomuuteen ja eettisyyteen tarkoittaa käytännössä juurikin mm. vaikuttavien ja työpaikan tarpeiden mukaisien palvelujen tarjoamista. Palveluntuottajan omat, esimerkiksi liiketoiminnalliset tavoitteet eivät työterveyshuollon toimialalla koskaan saa johtaa epätarkoituksenmukaisiin, liian laajoihin tai myöskään liian suppeisiin palveluihin. Sopimuksien selkiyttäminen järjestämisvelvollisuuteen kuuluvien ja muiden palvelujen osalta kuuluu osaksi vastuullista palvelutuotantoa. Toimintasuunnitelman päivitys tulee joka tapauksessa tehdä vuosittain, joten siinä yhteydessä tehty sopimussisällön päivittäminen ei ole hallinnollisesti kovin mittava työ. Mikäli osa palveluntuottajista kokee tämän haastavaksi, voitaisiin harkita esimerkiksi maksimissaan vuoden siirtymäaikaa, joka mahdollistaisi sopimuspäivityksien toimeenpanon porrastuksen.

Edellisen työterveyshuoltoasetuksen uudistamisen jälkeen on saatu uusi laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta. Tätä voisi tuoda esille vielä painokkaammin asetusmuistiossa. Kyseinen laki velvoittaa myös työterveyshuollon palveluntuottajia, ja mm. siinä laissa asetettu omavalvontavelvoite on olennainen osa työterveyshuoltopalvelun laatua ja turvallisuutta. Tätä tulisi käydä läpi myös viestinnässä ja koulutuksissa.

4§ käy kattavasti läpi työhön liittyviä tekijöitä, jotka on selvitettävä työterveyshuollon menetelmiä ja keinoja valittaessa. Olennaista on myös hyödyntää työnantajan omaa vaarojen arviointia niin, ettei samoja arvioita tehdä tarpeettomasti moneen kertaan. Työterveyshuollon rooli on erityisesti terveydellisen merkityksen arviointi ja siinä tarvittavien palvelujen turvaaminen. Mikäli työnantajan vaarojen arvioinnissa on puutteita, tulee työterveyshuollon moniammatillisen tiimin asiantuntemusta ja palveluita hyödyntää sen täydentämiseksi. Tätä voisi perustelumuistiossa tuoda vahvemmin esille.

5§ voimaantuloon tarkoitettu siirtymäaika on tarpeeton, tai ainakin liian pitkä. SAK ehdottaa tämän siirtymäajan poistamista, tai sen rajaamista maksimissaan yhteen vuoteen.

6§ auttaa kohdentamaan työterveyshuollon toiminnan perustaa eli työpaikkaselvitystä terveyden ja työkyvyn kannalta olennaisimpiin tekijöihin.

7§ päivittäminen tukee terveystarkastuksien nykyistä kattavampaa, tehokkaampaa ja laadukkaampaa toteutusta altisteisissa työtehtävissä. SAK kannattaa sitä, että terveystarkastuksia olisi kattavasti tarjolla myös muissa työtehtävissä työskenteleville. Tarkemmat menettelytavat on sovittava ja suunniteltava työterveysyhteistyössä ja kirjattava työterveyshuollon asiakirjoihin. On myös monia tilanteita, joissa kapea-alaisten altisteiden aiheuttamien terveystarkastustarpeiden ohella on suositeltavaa tarjota samalle työntekijälle myös muuta, täydentävää terveystarkastuksen sisältöä.

Sekä työnantajalle että työntekijöille tulee olla selkeätä se, miksi terveystarkastuksia tehdään ja mitä ne sisältävät. Terveystarkastukset tehdään potilaslakiin kirjattujen periaatteiden mukaisesti.

Perustelumuiiossa on syytä vahvemmin tuoda esille, sekä tulevassa viestinnässä ja koulutuksessa on aiheellista painottaa sitä, että työstä aiheutuvat lisääntymisterveyteen liittyvät palvelutarpeet samoin kuin ammattitautiepäilyihin liittyvät palvelut ovat aina osa lakisääteistä, työnantajaa velvoittavaa työterveyshuoltoa.

Työterveyshuoltolain 12§ säättää mm. työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittämisestä, arvioinnista ja seurannasta sekä terveystarkastuksista huomioiden työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Työterveyshuollolle kuuluu myös toimenpide-ehtotuksien tekeminen työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä näiden toteutumisen seuranta. Työterveyshuoltolakia ei tässä yhteydessä ole muutettu. Käytettävissä olevien palvelujen tarkempi sisältö tulee työpaikan ja työntekijöiden tarpeiden mukaisesti suunnitella ja kirjata työterveyshuollon sopimukseen ja toimintasunnitelmaan. Palvelut ovat siis harkinnanvaraisia ja tarvelähtöisiä.

Asetukseen liittyvässä keskustelussa ja viestinnässä tulee välttää ilmaisuja, joissa puhutaan esimerkiksi ”vapaaehtoisista palveluista” silloin, kun kyse ei ole työnantajan järjestämien vapaaehtoisen sairaanhoidon palvelujen tarjoamisesta. Olennaista on palvelujen tarvelähtöisyys, suunnitelmallisuus ja käytettävissä olevien sisältöjen sopiminen etukäteen. SAK ehdottaa, että käytettäisiin termejä ”tarvelähtöinen ja harkinnanvarainen” puhuttaessa palveluista, joiden järjestäminen ei ole kaikissa tilanteissa yksiselitteisen velvoittavaa. Näitä tilanteita liittyy erityisesti työkyvyn tuen palveluihin sekä ei-altisteisissa työtehtävissä työskentelevien terveystarkastuksiin.

Työterveyshuoltolaki ei mahdollista eikä tarkoitus ole, että uudistetun asetuksen myötä voitaisiin mielivaltaisesti jättää tekemättä työntekijän tarpeiden mukaisia työkykypalveluita. Tältä osin perustelumuiiossa 7§ ja 8§ tekstejä voisi vielä selkeyttää.

9§ mukainen neuvonta ja ohjaus on usein sekä tuloksellisempaa että edullisempaa toteuttaa ryhmätoimintana. Myös tämä kuuluu niihin pykäläpäivityksiin, joita on aiheellista tuoda esille viestinnässä ja koulutuksessa. Käytännön toimintaan asia vaikuttaa esimerkiksi niin, että neuvontaa ja ohjausta sisältävien yksilövastaanottojen kestoja voidaan lyhentää ja siirtää toimintoja osin ryhmissä toteutettaviksi. Kun huomioidaan myös 10§ sisältöteemat, voidaan näiden toimintojen kehittämisellä saavuttaa käytännön terveystyö- ja työkykyhyötyjä kustannustehokkaasti ja vaikuttavasti.

Latvatalo Eveliina  
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry - Työehdot-osasto  
asiantuntijalääkäri Riitta Työläjä