

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

HUS-yhtymä ja HUSin työterveyshuolto kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon mukaisesta asetuksenluonnoksesta. Työterveyshuoltolaki 1383/2001 sitoo ensisijaisesti työnantajaa järjestämään työterveyshuolto. Laissa on määritelty työterveyshuollon yleinen sisältö ja periaatteet. VNa hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä 708/2013 määrittää miten työterveyshuoltolain velvoitteet käytännössä toteutetaan ja sitouttaa erityisesti työterveyshuollon toimintaa ja laatua. Asetuksessa on käsitelty tarkemmalla tasolla työterveyshuollon toimintatavat.

Asetukseen ehdotetuilla muutoksilla pyritään kirkastamaan työterveyshuollon tehtäviä ja tarkoitusta. Luonnoksessa on onnistuneesti kuvattu työterveysyhteistyötä ja työpaikan roolin kirkastamista huomioiden työnantajalle pakollisten palveluiden ja suositeltavien palveluiden toteuttamista. Luonnos korostaa työnantajan tekemän työn vaarojen selvityksen ja arvioinnin merkitystä Työturvallisuuslain 738/2002 nojalla sekä siihen pohjautuvan toimintasuunnitelman merkitystä. Työnantajan rooli korostuu tarveharkintaisen työterveyshuollon sisällön ja laajuuden määrittelyssä.

Luonnoksessa ehdotettujen pienten muutosten vaikutusta käytännön palveluiden toteuttamiseen arvailujen varaan. Osa ehdotuksista ohjaa toimintaa siihen suuntaan, jota on jo tähän asti toteutettu huomioiden työelämän muutos. Luonnoksesta on jätetty pois kaikkein tärkein kysymys eli ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus. Osa asetuksen muotoiluista on kannatettavia (6§), mutta herää epäily tulisiko työnantajan vastuut kuitenkin määritellä joko työterveyshuoltolakiin tai työturvallisuuslakiin seikkaperäisemmin, kun asetus ohjaa kuitenkin työterveyshuollon toimintaa. Asetukseen ehdotettujen muutosten tavoitteena on tuotu esille, että asetus tunnistaisi tehokkaammin työkykyä ja terveyttä uhkaavia tekijöitä sekä työpaikalla, työyhteisössä että yksilön osalta. Tämä on tuotu luonnoksessa ristiriitaisella tavalla esille, ja osin jopa terveystarkastusten

määrittelyssä on elementtejä, joka voi ohjata työterveyshuollon palveluntuottajia vastakkaiseen suuntaan (2§, 3§, 7§, 8§).

Yksityiskohtaiset kommentit

Asetuksen nimen muutos vaikuttaa vähäiseltä, joka ei muuta käytännön toimintaa. Ammattihenkilöt ovat asetuksen lyhentäneet nimikirjaimilla HTTHK.

1§ Työterveysyhteistyöhön liittyvä muutos ei vaikuttane käytännön työhön toteuttaa työterveysyhteistyötä.

2§ Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö pykälää täsmennettäisiin siten, että työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon sisältöä ohjaisi työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma. 2§ toiminta tulee tarkastella suhteessa pykäliin 3§ ja 7§.

3§ Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä pykälässä on tarkennettu, että työterveyshuollon tulisi toimia vaikuttavasti. Asetuksen 2 momenttiin on ehdotettu lisättäväksi työterveyshuollon tavoitteiden asettamista toimintasuunnitelmaan. Toiminnan tuloksellisuuteen kohdistuva laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin lisäksi työterveys-huollon on laadittava myös omavalvontasuunnitelma. Uusi 3 momentti velvoittaisi laatimaan työterveyshuoltolain 6 §:ssä tarkoitettussa kirjallisen sopimuksen siten, että siinä jaetaan työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut toimintaan, joka on työnantajan velvoittavaa työterveyshuoltoa ja sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin. Tätä ei ole aiemmin vaadittu. 3§ tulee tarkastella suhteessa pykäliin 2§ ja 7§. Asetuksen muutoksen vaikutuksia ei ole riittävällä tavalla huomioitu myöhemmin 7§ terveystarkastuksia koskevassa asetuksen muutos ehdotuksessa, jonka mukaisesti työkykyyn perustuvat terveystarkastukset olisi työnantajalle suositeltavia.

4§ Toteuttaminen on jatkuva prosessi. Muutosehdotukset tuntuvat semantiikan tarkennuksilta vastaamaan nykypäivää. Nähtäväksi jää muutosten vaikutukset palveluiden toteuttamisen laatuun.

5§ Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta ehdottaa, että työterveyshuolto tuottaa tietoverkkoon julkisen suunnitelman työterveyshuollon toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta. Onko tämä tietoverkko mahdollisesti Työterveyslaitoksen hallinnoima vai jonkin muun toimijan hallinnoima? Määrämuotoinen vai vapaamuotoinen suunnitelma? Miten ja kuka seuraa suunnitelmaa ja sen toteutumista? Miten tämä asemoituu työterveyshuollon palvelujärjestelmän eri toimijoiden laatu järjestelmään? Miten otetaan

huomioon omavalvonnassa? Muutoksen vaikutuksen arvioinnissa oli pohdittu mahdollista lisätyötä palvelujärjestelmälle, mutta sen vaikutuksia palveluiden laa-tuun ei ollut huomioitu riittävällä tasolla.

6§ Työpaikkaselvityksen tekemisessä esitietoina on hyödynnetty työturvallisuuslain 10 §:n mu-kaista työnantajan työn vaarojen selvitystä ja arviointia. Tämän auki kirjoittaminen ei muuta nykyistä käytäntöä. Ilahduttavana on määritelmä yhteisen työpaikan työpaikkaselvityksestä ja työnantajan velvollisuudesta luovuttaa yhteisen työpaikan organisaatioille tarpeenmukainen tieto. Onhan tämä kirjoitettu myös työterveyshuoltolakiin ja työturvallisuuslakiin, jotka ohjaa-vat työnantajan toimintaa.

7§ Terveystarkastusten tekeminen ohjaa toiminnan työnantajaa velvoittaviin (esv, tev) ja suo-siteltaviin (ml. työkykyarviot). Tämä on asetuksen merkittävin muutos ja ohjaa työterveyshuol-lon palveluita lausuntopyynnön taustatietojen tavoitteiden vastaiseen toimintaan. Tämä muu-tos ohjaisi toimintaa pois varhaisesta työkykyä ja terveyttä uhkaavien tekijöiden tunnistami-sesta

8§ Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen on määritelty ensisijaisesti työnantajan toimenpiteiksi. Käytännös-sä voi olla hankala hahmottaa, onko kyse 7§ 5 momentin työntekijän terveydentilan, työkyvyn, työhön mahdollisesti liittyvien tai mahdollisten työperäisten sairauksien ja oireiden perusteella tehtävästä terveystarkastuksesta vai 8§ mukaisesta toiminnasta. Ehdotuksessa maininta, että pykälän tarkoituksena ei kuitenkaan ole rajoittaa työntekijöiden työkykyä ylläpitävää toimintaa yksinomaan vajaakuntoisiin. Työnantaja voisi järjestää työkykyä ylläpitävää toimintaa työter-veysyhteistyössä sovituissa laajuudessa. Tämä sisältäisi työssä selviytymisen seurannan osana tehtävät terveystarkastukset, jotka eivät perustu erityiseen sairastumisen vaaraan, työn ter-veysvaatimuksiin tai muuhun lakiin tai asetukseen perustuvaan velvoitteeseen. Työ- ja toimin-takyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta tukevat edellytyksiä tehdä työterveyshuoltolain 12 §:n 3 kohdan mukaisia toimenpide-ehtotuksia työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn sekä seurata mahdollisia toimenpiteitä. Nähtäväksi jäänee, mitä tä-mä käytännössä tarkoittaa.

9§ Neuvonta ja ohjaus ehdotettu muutos lähinnä kieliasun muutoksia

10§ Neuvonnan ja ohjauksen sisältö muutokset ovat vähäisiä.

Yhteenveto: Asetuksen muutosehdotusten vaikutus käytäntöön voi jäädä vähäiseksi. Isoim-mat muutokset kohdistuvat terveystarkastusten tekemistä ja palveluiden määrittely selke-ämmin työnantajia velvoittaviin sekä suositeltaviin palveluihin. Muistiossa isompien muutos-ten vaikutuksia ei ole analysoitu riittävällä tasolla, johtavatko ne haluttuun suuntaan. Asetuk-sen pykälät 11–14§ jäisivät ennalleen, joskin ne tulisi ottaa tarkasteluun sekä varmistaa yliopis-ton vastuulla oleva erikoislääkäriskoulutuksen huomioiminen ammattipätevyysvaatimuksissa.

Ropponen Saara
HUS-Yhtymä - Minna Majuri, johtava työterveyslääkäri