

10.8.2012

EL

Sosiaali- ja terveysministeriö  
[kirjaamo@stm.fi](mailto:kirjaamo@stm.fi)

Lausuntopyyntö STM/2541/2012

**Luonnos Valtioneuvoston asetukseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta**

Lausunnon pääkohdat:

- Asetusluonnos vastaa työterveyshuollon muuttuvaa tehtävää, jossa työstä aiheutuvien terveysvaarojen torjumisen rinnalle on otettu työkyvyn tukeminen ja työkyvyttömyyden estäminen. Samalla se korostaa työterveyshuollon roolia työurien pidentämisessä.
- Ahtelan työryhmän ajatus oli saattaa osatyökykyisen työn muokkaaminen lailla tai asetuksella velvoitetuksi työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän työterveysyhteistyön piiriin kuuluvaksi toiminnaksi. Esitämme asetukseen lisäystä, jossa painotetaan osatyökykyisten työssä selviytymiseen liittyen työterveyshuollon roolia työn ja terveyden välisen yhteyden asiantuntijana.
- Työterveyshuollon tulee ottaa vastuu työkyvyn arvioinnista. Tämä vaatii kiinteää yhteistyötä erikoissairaanhoidon, lääkinnällisen ja ammatillisen kuntoutuksen kanssa. Tähän liittyy myös osatyökykyisten työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen.

Yksityiskohtaisempia huomioita:

- 4 §: Tela korostaa erityisesti työkyvyttömyyden ehkäisemistä työterveyshuollon toiminnan yhtenä tavoitteena. Työkyvyttömyyden torjunta on työpaikoilla tapahtuvaa yhteistoimintaa, johon liittyy paitsi lääkinnällinen kuntoutus myös työeläkevakuuttajien toteuttama ammatillinen kuntoutus.
- 6 §: Työpaikan työterveyshuollon suunnittelun pohjana voidaan käyttää luonnoksessa mainittujen asioiden lisäksi myös mahdollisesti säännöllisesti tehtyjä työilmapiiritutkimuksia.
- 7 §, alakohta 10: Henkilöstön tila-käsite on epämääräinen ja ristiriidassa perustelumistion henkilöstön terveydentila-käsitteen kanssa, joka on parempi. Alakohta 11 on erityisen tärkeä, sitä pitäisi selventää perustelumistiossa, josta se puuttuu kokonaan.
- 8 §: Tavoitteena on pidettävä, että työnantaja ja työterveyshuolto asettavat yhteisiä tavoitteita, joita seurataan ja joiden vaikuttavuutta arvioidaan. Yhteistyö tulee perustua aina työpaikan strategiaan päätöksiin työssä jatkamiseen tähtäävistä toiminnoista.
- 11 §: Työpaikkaselvitys yhteisillä työpaikoilla vaatii perustelumistiossa selventämistä; mitä siinä veloitetaan työnantaja tekemään ja mitä työterveyshuolto?
- 15 §: Työpaikoilla voidaan tehdä työkykyä tukevia ratkaisuja ja edistää henkilöstön työkyvyn säilymistä jo ennakolta. Varhaisella tuella voidaan ehkäistä työkyvyn alenemista. Jos työntekijän työkyky heikkenee, voidaan tehostetulla tuella arvioida,

10.8.2012

EL

onko hänen mahdollista jatkaa työssä ammatillisen kuntoutuksen avulla tai jäljellä olevaa työkykyä hyödyntävällä osatyökyvyttömyyseläkeratkaisulla. Tavoitteena on oltava työpaikan arjessa toimivat aktiivisen tuen mallit, jotka kytkeytyvät osaksi organisaation strategista työhyvinvointijohtamista ja henkilöstöpolitiikkaa. Mallien toimivuuden ja vaikuttavuuden arviointi tulee sisällyttää osaksi niiden käyttöä.

- 16 §: Pykälää voisi täydentää niin, että työterveyshuollon tulee tehdä ehdotuksia osatyökykyisen työnkuvan muuttamiseksi hänen terveydentilalleen sopivaksi, jotta työntekijän työkyky voi säilyä vaikka terveydentila on rajoittanut hänen toimintakykyään.
- 22 §: Rantahalvarin työryhmä esitti työterveyshuollon asiantuntijaksi nimettäväksi myös sosiaalivakuutuksen ja kuntoutuksen ammattilaiset. Luonnoksen muotoilu rajaa nämä työvalmentaja- tai kuntoutussuunnittelijanimikkeellä toimivat henkilöt pois ja myös Kelan korvausten ulkopuolelle. Pykälää tulisi täydentää uudella kohdalla 4) sosiaalivakuutuksen ja kuntoutuksen alan soveltuva korkeakoulututkinto ja riittävät tiedot työterveyshuollosta ja lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus.

TYÖELÄKEVAKUUTTAJAT TELA

Suvi-Anne Siimes  
toimitusjohtaja