



## 7.2 Työterveyshuolto – mitä se tarjoaa ja mitä ei

*Marita Pirkka*

Työterveyshuolto on työntekijöiden terveyden ja työolojen kehittämiseen tähtäävää toimintaa, jolla tuetaan henkilön työkykyisyyttä koko työuran ajan. Terveystuollon toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin ja se kuuluu kaikille työssä käyville työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuollon järjestää ja kustantaa työnantaja, mutta mitä työterveyshuollon toiminnan pitää sisältää ja mitä ei, on laajempi kysymys ja juuri sitä tässä artikkelissa tarkastellaan.

Työterveyshuolto on kehittynyt voimakkaasti nykyiseen laajuuteensa ja muotoonsa vajaan 50 vuoden aikana sen jälkeen, kun työmarkkinajärjestöt sopivat vuonna 1971 työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä. Vaikka työlääketieteen juuret ovat 1800-luvun teollistumisessa, pääsi moderni työterveyshuolto kehittymään vasta toisen maailmansodan jälkeen, kun Työterveyslaitos perustettiin. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto kehittyi lainsäädännön kehittämisen myötä. Ensimmäinen laki työterveyshuollosta saatiin vuonna 1978 (743/1978), joka on edelleen ainutlaatuinen maailmassa. Tämä laki uudistettiin vuonna 2001 (1383/2001). Työterveyshuoltolain tueksi on annettu tarkempia määräyksiä valtioneuvoston asetuksissa, kuten valtioneuvoston asetus (1484/2001 ja 708/2013) hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä, ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta sekä asetus (1485/2001) terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. Lakien ja asetusten tueksi on julkaistu Opas työterveyshuoltolain soveltamisesta (STM 2004c) ja Hyvä työterveyshuoltokäytäntö opas (2007 ja 2014). Myös työturvallisuuslaki (738/2002) ohjaa työterveyshuollon käytännön toimintaa.

Työterveyshuollon toimintaa ohjaa sitä koskeva lainsäädäntö, ja sen soveltamisala on sidottu työturvallisuuslakiin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia, on velvolli-

nen järjestämään työntekijöilleen työterveyspalveluja. Jos yrityksessä on yksikin työ- tai virkasuhteessa oleva työntekijä, tämä järjestämisvelvollisuus täyttyy. Myös yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on samalla tavalla mahdollisuus järjestää itselleen työterveyspalvelut, mutta lainsäädäntö ei tähän velvoita.

Työterveyshuollon toiminta jaetaan ns. lakisääteiseen toimintaan ja vapaaehtoiseen toimintaan. Työterveyshuollon lakisääteisenä palveluna on työnantajan järjestettävä työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen työterveyshuoltolain mukainen ehkäisevä työterveyshuolto, josta saa Kela-korvausta (korvausluokka I). Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat myös vastaanottokäynnit työhön liittyvän sairauden vuoksi. Tämän lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa (vapaaehtoinen toiminta, korvausluokka II), jota onkin järjestetty 90 %:lle työterveyshuollon piiriin kuuluvista työntekijöistä.

1.1.2017 alkaen työnantajilla on ollut myös velvollisuus järjestää taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto 6 kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä. Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää ja työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen päättyy, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään 6 kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Kela korvaa tällä hetkellä työnantajille työterveyshuollon toiminnan kuluista 50 tai 60 %. Korvaus on vähintään 50 % hyväksytyistä tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista, kun korvaamisen perusedellytykset täyttyvät ja palvelua on toteutettu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Korvausluokkaan I (KL I) kuuluvista lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista voidaan korvata 60 %, jos työterveyshuolto ja työpaikka ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä työpaikalla ja ne on dokumentoitu Kelan ohjeen mukaisesti. Korvausluokkaan II (KL II) kuuluvat yleislääkäritasoisesta sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Työterveyshuollon kustannuksina ei korvata esimerkiksi hammashuoltoa, kuntoutusta, työ- ja liikennetapaturmia eikä ammattitaituteja. Näitä varten on omat lakisääteiset korvausjärjestelmänsä. Kummallekin korvausluokalle Kela on vahvistanut joka vuosi työntekijäkohdaisen kustannusten laskennallisen enimmäismäärän, joka löytyy Kelan internetsivuilta.

Hallitus on 2017 keväällä antanut eduskunnalle esityksen, että edellä mainittujen korvausten enimmäismäärä jäädytetään vuoden 2017 tasolle vuoteen 2021 saakka. Lisäksi työnantajan järjestämälle työterveyshuollolle määrättäisiin yksi yhteinen enimmäismäärä. Sen voisi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Esityksen mukaan sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voitaisiin korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä ja ehkäisevän työterveyshuollon korvaukset yhdenmukaistettaisiin 60 %:iin eli erillisestä työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen mallin korvausprosentista

luovuttaisiin. Lain on tarkoitus tulla laskennallisten enimmäismäärien jäädyttämistä koskevan säännöksen osalta voimaan 1.11.2018 ja olemaan tältä osin voimassa vuoden 2021 loppuun. Muilta osin lain on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2020.

Työterveyshuollon tavoitteena on työterveysyhteistyössä työpaikan kanssa edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisöjen toimintaa. Työterveysyhteistyö on työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajien ja työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä, jota Työterveyshuoltolaki ohjaa. Työterveysyhteistyö konkretisoituu työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tehdessä, jossa vuosittain yhdessä sovitaan tavoitteet työpaikan toiminnalle, työterveyshuollon toimenpiteet ja jotka perustuvat työpaikan tarpeisiin.

Työterveyshuollon toiminnan pitää perustua työterveyshuollon tekemään työpaikkaselvitykseen, perusselvitykseen, jossa tunnistetaan työpaikan tarpeet ja vaaratekijät ja jonka perusteella tehdään toimintasuunnitelma. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja, haittoja, kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Arviointi keskittyy erityisesti siihen, mikä merkitys näillä tekijöillä on ihmisten terveydelle ja työkyvylle. Työterveyshuollon sisältöön ja laajuuteen vaikuttavat aina millainen työpaikka ja työ ovat sekä työjärjestelyt, henkilöstörakenne, työpaikan olosuhteet sekä näissä tapahtuvat muutokset. Työpaikkaselvityksestä tehdään aina kirjallinen raportti, johon kirjataan arvio työn vaikutuksista työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn sekä toimenpide-ehdotukset työolosuhteiden kehittämiseksi. Työterveyshuolto ja työnantaja seuraavat yhdessä näiden ehdotusten toteutumista muun muassa työpaikkakäynnillä.

Työterveyshuollon toiminnasta tehdään työpaikkaselvityksen perusteella toimintasuunnitelma, joka voi kattaa 3-5 vuotta, mutta se tarkistetaan vuosittain. Toimintasuunnitelmaan kirjataan työterveyshuollon henkilöstön käyttö ja toiminta sekä sisäinen ja ulkoinen yhteistoiminta, esimerkiksi työsuojelun, muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen kanssa. Toimintasuunnitelmaan kirjataan myös yhdessä sovitut tavoitteet työpaikan toiminnalle sekä työterveyshuollon toimenpiteet ja toimintakäytännöt ja niiden pitää perustua työpaikan tarpeisiin.

Työntekijöille tehtävät terveystarkastukset voivat myös olla lakisääteisiä tai vapaaehtoisia. Terveystarkastuksia tehdään kahdesta näkökulmasta, sekä työturvallisuuden että yksilön työkyvyn tukemiseksi ja tarkastukset ovat erilaisia tavoitteen ja nimikkeen mukaan. Jos työpaikalla on sellaisia työntekijöiden terveyteen liittyviä vaaratekijöitä, joita ohjaa asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä, on työntekijöille tehtävä työturvallisuuden näkökulmasta lakisääteisiä terveystarkastuksia määrävälein. Myös osa yksilön työkykyyn liittyvistä terveystarkastuksista on lakisääteisiä. Muuten terveystarkastukset ovat vapaaehtoisia. Nämä vapaaehtoiset työkykyä tukevat terveystarkastukset ovat muuttuneet enenevässä määrin sähköisiksi kyselyiksi / seulonnoiksi, joiden perusteella kutsutaan

tarkastukseen, jos on jotain syytä ja huolen aiheita. Eri palvelujentuottajat ovat luoneet omia mallejaan näistä ”sähköisistä terveystarkastuksista” ja niitä onkin monenlaisia nykyään. Terveystarkastuksissa tehdään aina henkilökohtainen terveystarkastus, johon kirjataan oleellimmat henkilön terveyden ja työkyvyn tavoitteet sekä voimavarat huomioiva konkreettinen suunnitelma tavoitteisiin pääsemiseksi.

Työterveyshuollon ydintarkoitus on siis edistää ja tukea yhteistyössä työpaikan kanssa työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä läpi työuran, joten työntekijöiden terveyden ja työkyvyn seuranta on aina tärkeä osa heidän työ- ja toimintakyvyn edistämistä ja tukea. Tämä ydintehtävä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kun työntekijällä on jotain työkyvyn liittyviä ongelmia, on heidän työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tuki sekä seuranta aina työterveyshuollon tehtävä. Työterveyshuolto myös usein koordinoi edellä mainittuja toimia, jolloin työterveyshuolto käyttää erilaisia asiantuntijoina apunaan arvioinnissa ja työkyvyn tuen keinojen suunnittelussa.

Yksi tyypillinen ennalta ehkäisevän työterveyshuollon muoto on työnantajan ja työntekijöiden työterveyshuollosta saama ennalta ehkäisevä neuvonta ja ohjaus. Sen tavoitteena on ehkäistä työstä, työolosuhteista tai työympäristöstä aiheutuvia vaaroja ja haittoja sekä ohjata työnantajaa ja työntekijöitä suojautumaan haitallisilta työolosuhteilta ja toimimaan työympäristön kehittämiseksi. Neuvonta ja ohjaus on tärkeä osa kaikkea työterveyshuollon toimintaa ja erityisesti osa työpaikkaselvitystä ja terveystarkastuksia. Neuvontaa ja ohjausta voidaan myös tehdä erillisinäkin esimerkiksi erilaisissa ryhmissä.

Työnantaja vastaa työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tehtävässä tarvitaan yhteistyötä työntekijöiden sekä työterveyshuollon kanssa. Työnantajilla on useita palvelujen järjestämismallivaihtoehtoja. Työnantaja voi perustaa oman työterveyshuoltoyksikön tai perustaa yksikön yhdessä toisten yritysten kanssa tai ostaa ne joltain yksityiseltä tai julkiselta tuottajalta. Viimeisien vuosikymmenien aikana ovat yritysten omat työterveyshuoltoyksiköt vähentyneet voimakkaasti ja muuttuneet ulkoistetuksi palvelutoiminnaksi. Yksityiset palvelutuottajat ovat käytännössä lääkärikeskuksia ja julkiset tuottajat ovat kunnallisia osakeyhtiöitä. Työnantajat saavat tietoa työterveyshuollon toimijoista Työterveyslaitoksen Työterveydeksi.fi -sivustolta. Työnantajalla on oltava työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa toimintasuunnitelman lisäksi yhteistyössä laadittu kirjallinen sopimus työterveyshuollon järjestämisestä, joka pitäisi olla myös työntekijöiden nähtävissä. Työterveyshuollon toiminta ja toimintasuunnitelma ovat osa työpaikan yhteistoimintaa.

Työterveyshuoltojen toiminta on nykyään monimuotoista ja monet työnantajat tarjoavat paljon muitakin palveluita kuin mitä laki edellyttää, mutta osa työnantajista järjestää vain minimitason palvelut. Monet työnantajat ovat nähneet työterveyshuollon palvelut myös kilpailutekijänä työntekijöitä rekrytoitaessa. Suurin osa työnantajista ymmärtää työterveyshuollon merkityksen henkilöstön työkyvyn edistämiseksi ja tuessa sekä työkykyisenä pitämiseksi. Monille yrityksille työterveyshuollon toimintaa suunniteltaessa ei Kelan korvauksetkaan ole niin tärkeitä, vaan he näkevät, miten panostukset

työntekijöiden työkykyyn tuovat sijoitetut eurot monin kertaisina takaisin. Ossi Auran ja Guy Ahosen mukaan työhyvinvointipanostuksien hyödyt ovat olleet eri tutkimuksesta riippuen 3-5 kertaiset.

Työterveyshuollon toiminnan kehittämistä on ohjannut lainsäädännön lisäksi meidän kansalliset tavoitteet pidentää työuria julkisen talouden kestävyysvajeen korjaamiseksi. Työterveyshuolloilla on erinomainen mahdollisuus koordinoita työntekijöiden työkyvyn myönteistä kehitystä ja ehkäistä työkyvyttömyyttä yhteistyössä asiakasorganisaatioiden sekä muiden terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden kanssa. Tästä on seurannut työkyvyn varhaista tukea sekä työhön paluun tukea työterveysyhteistyössä. Erilaiset yhteiskunnan kannustimet, työpaikkojen aktiivisuus ja työterveyshuollon sekä muiden toimijoiden lisääntynyt tavoitteellinen toiminta näkyy tuloksina. Alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on vähentynyt 26 % vuodesta 2008 vuoteen 2015. Työterveyshuollon toiminta tulee varmasti jatkossakin kehittymään voimakkaasti ennalta ehkäisyn ja työkyvyn tuen suuntaan. Osana sote-uudistusta on haluttu työterveyshuolloista vähentää nimenomaan vapaaehtoista sairaanhoitoa, jota edelleen tehdään aika paljon.

## Lähteitä

Aura O & Ahonen G 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Talentum pro. Helsinki.

Kela 2018. Työnantajan järjestämä työterveyshuolto. <https://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

Kivekäs M 2018. Työterveyshuollon korvausjärjestelmä kannattaa uudistaa. Työpiste-verkkolehti 30.8.2018. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyoterveyshuollon-korvausjarjestelma-kannattaa-uudistaa/>

Martimo K-P, Uitti J & Antti-Poika M (toim.) 2018. Työstä terveyttä. Duodecim. Helsinki.

Työsuojeluhallinto 2017. Työterveyshuolto. <http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos. 2018. Työterveyshuolto. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>

*”Työnantaja vastaa työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä.”*