

<https://helda.helsinki.fi>

Työterveyshuolto on uuden edessä

Majuri, Minna

2022-09-02

Majuri , M & Rantanen , J 2022 , ' Työterveyshuolto on uuden edessä ' , Suomen lääkärilehti , Vuosikerta. 35-36 , Nro 77 , Sivut 2406-2407 . <
<https://www.laakarilehti.fi/pdf/2022/SLL35-36-2022-1406.pdf> >

<http://hdl.handle.net/10138/347826>

publishedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

Minna Majuri

LT, kliininen opettaja
Helsingin yliopisto ja
Työterveyslaitos

Jorma Rantanen

LKT, professori emeritus,
vieraileva tutkija
Helsingin yliopisto

Ei sidonnaisuuksia

Työterveyshuolto on uuden edessä

Työelämän nopea muutos tuo uusia eettisiä ongelmia työterveyshuoltoon. Organisaatioihin tarvitaan lisää ohjeita ja uusia käytänteitä.

KIRJALLISUUTTA

- 1 Kangas M, Muotka J, Huhtala M, Mälikangas A, Feldt T. Is the ethical culture of the organization associated with sickness absence? A multilevel analysis in a public sector organization. *Journal of Business Ethics*. 2017;140(1):131–45. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2644-y>
- 2 Iavicoli S, Valenti A, Gagliardi D, Rantanen J. Ethics and occupational health in the contemporary world of work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018;15(8):1713. <https://doi.org/10.3390/ijerph15081713>
- 3 ICOH. Code of ethics - ICOH [Internet]. 2014. Saatavilla: <https://www.icohweb.org/site/code-of-ethics.asp>
- 4 Rantanen J, Lehtinen S. Basic Occupational Health Services [Internet]. Julkari. 2007. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/handle/10024/135069>
- 5 Schmidt L, Sjöström J, Antonsson AB. Successful collaboration between occupational health service providers and client companies: Key factors. 2015 Jun 5;51(2):229–37. <https://doi.org/10.3233/WOR-141855>
- 6 Ervasti J, Kausto J, Leino-Arjas P, Turunen J, Varje P, Väänänen A. Työkyvyn tuen vaikuttavuus Tutkimuskatsaus työkyky- ja kustannusvaikutuksista. 2022. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163779>
- 7 International Labour Organization Convention. International Convention no. 161. Occupational Health Service Convention, 1985 (No. 161) [Internet]. ILO. 1985. Saatavilla: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:55:0:::55:P55_TY-PE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NO-DE:CON,en,C161,/Document

Taloudessa on usein vallalla arvorelativismi: eettisesti oikean tai väärän tulkinnan nähdään riippuvan tilanteesta.

Talouden dominanssia esiintyy myös terveydenhuollossa. Samaan aikaan työelämän muutokset – esimerkiksi digitalisaatio ja uudet liiketoimintamallit – pirstouttavat työtä sekä työnteon rakenteita. Aikaa eettisiin pohdintoihin on aiempaa vähemmän.

Mikäli eettisiä periaatteita ei voi työpaikalla toteuttaa, voi syntyä eettistä stressiä, mikä vaikuttaa aikaa myöten työhyvinvointiin. Julkisella puolella toteutetussa tutkimuksessa

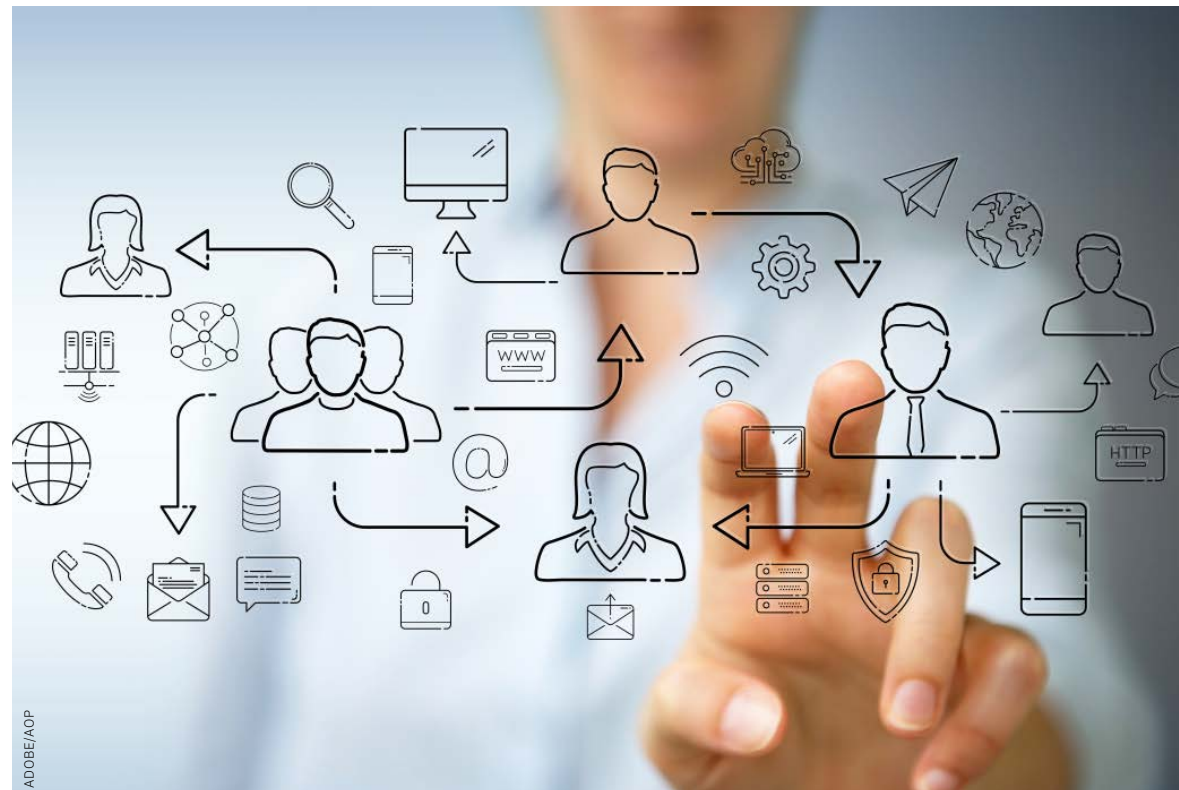
eettinen ristiriita näyttäisi johtavan sairauspoissaoloihin (1).

Miten turvataan yhdenvertaisuus?

Työterveyshuollon tehtävä on muutosten keskellä huolehtia työntekijöiden terveydellisistä erityistarpeista eettisesti kestävästi.

Miten turvaamme kaikille työntekijöille yhdenvertaiset palvelut? Miten tunnistamme työntekijäryhmien poikkeavat terveystarpeet ja niiden vaatimukset?

Jotta työterveyshuolto kykenee näihin vastaamaan, tarvitaan ammattietiikan ja työ-



ADOBE/AOP

- 8 World Health Organization. Global strategy on occupational health for all. WHO Geneva 1995. [Internet]. Saatavilla: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36845/WHO_OCH_95.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 9 Euroopan komissio 1989. Työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi | Safety and health at work EU-OSHA [Internet]. Saatavilla: <https://osha.europa.eu/fi/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- 10 Kattelus M, Sariola S. Lääkärin etiikka [Internet]. Suomen Lääkäriliitto. 2021. Saatavilla: <https://www.laakariliitto.fi/site/assets/files/29259/laakarin-etiikka-2021.pdf>
- 11 Suositus terveyslääkärin toimintaperiaatteista - Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry [Internet]. Saatavilla: <https://www.stly.fi/yhdistyksesta/yhdistys/suositus-terveyslaakarin-toimintaperiaatteista.html>

elämän sekä työpaikan olosuhteiden tunte-musta (2). Eettiselle toiminnalle välttämätöntä ammatillista riippumattomuutta tukevat ammattipätevyys, alan eettiset ohjeet ja ammatil-listen yhteisöjen tuki.

Käytännöt tarpeen

Hyvän ammattietiikan toteuttaminen edel-lyttää yksilön eettistä käyttäytymisen lisäksi organisaation tai instituution eettisiä käy-täntöjä (3).

Työterveysalan kansainvälisen järjestön ICOH:n (International Commission on Occu-pational Health) eettisen koodin mukaan työ-terveyshuollon tavoitteena on tukea ja vahvis-taa terveyttä, turvallisuutta, työkykyä ja hyvin-vointia (4). Työterveyshuolto keskittyy tuotta-maan tutkimusperusteisia työterveyspalveluita, jotka alkavat primaaripreventiosta ja terveyden edistämisestä. Toimenpiteet kohdistuen työ-yhteisöön (5) sekä yksittäisen työntekijän ter-veyden ja työkyvyn tukemiseen (6). Näitä muu terveydenhuolto ei tuota.

ICOH:n eettinen koodi suosittelee organi-saatioeettisen ohjelman laatimista kaikille jul-kisille ja yksityisille työorganisaatioille. Samoin koodi esittää työterveysammattilaisen työso-pimukseen mainintaa oikeudesta noudattaa työ-sään alan ammattieettisiä standardeja, ohjeita ja koodeja.

Vuonna 2019 voimaan tulleen whistle-blowing-direktiivin (EU 2019/1937) menettelyn mukaiset ilmoituskanavat tukevat samaa tavoit-tetta. Se, miten tämä oikeus toteutuu ulkoisen palvelutuottajan ja asiakasyrityksen välisessä vuorovaikutuksessa, vaatisi vielä erityistä poh-dintaa.

Lisää sitoutumista

Viime vuosina esiintyneiden liiketoimintaskan-daaleiden, kuten VW:n dieselgaten ja USA:n mortgage fraud epidemian, vuoksi organisaatio- ja yritysetiikkaa kehitetään globalisoituvassa työelämässä kansainvälisesti muun muassa YK:n, Ilon ja OECD:n toimesta.

Yrityksille ja instituutioille on laadittu run-saasti organisaatioeettisiä ohjeita. On tuotettu lukuisia hyvän hallinnon, sosiaalisen vastuun, johtamisen ja businessetiikan koodeja, joiden toteuttamista niihin sitoutuneet organisaatiot myös julkisesti raportoivat.

Toimeenpano ja noudattaminen vaativat kuitenkin vielä laajasti kehittämistä.

Sitoutuneiden organisaatioiden määrä on vain murto-osa maailman 400 miljoonasta yri-tyksestä ja vähintään yhtä suuresta määrästä julkisia organisaatioita.

Nämä tukevat ammattieettistä toimintaa

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön Ilon työterveyshuoltokonven-tion No. 161 (7) ja muokannut lainsäädän-tönsä sen mukaiseksi.

Lisäksi Suomi toteuttaa Maailman terveysjärjestön (WHO) globaalien työterveysstrategian tavoitteita (8).

EU:n työterveyttä ja työsuojelua koskevan puitedirektiivin 89/391 vaatimuk-set (9) on sisällytetty Suomen työsuojelu- ja työterveyslainsäädäntöön. Tavoitteena on taata terveellinen ja turvallinen työ ja työympäristö, suojella ja edistää työntekijän terveyttä ja työkykyä ja tukea yrityksen ja työpaikan toimintaa säädösten toteuttami-seksi.

Suomen Lääkäriliiton yleiset eettiset ohjeet (10) opastavat kaikkia lääkäreitä ammattieettisissä ratkaisuissa.

Suomen työterveyslääkäriyhdistyksen (STLY) työterveyshuollon toimintaperi-aatteet (11).

Kansainvälisen Työterveyskomission (ICOH) eettinen koodi (4) tukevat työ-terveysammattilaisten eettistä toimintaa.

”Toimeenpano ja noudattaminen vaativat laajaa kehittämistä.”

Näkökulma-palstalla julkaistavien kirjoitusten enimmäispituus on 5 000 merkkiä. Toimitus lyhentää kirjoituksia tarvittaessa. Palstalle tarkoitettut kirjoituk-set lähetetään osoitteeseen laakarilehti@laakarilehti.fi