

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

10.4.2026

Sosiaali- ja terveysministeriölle

VN/2539/2025

Lausunto STM:n julkaisemaan hyvän työterveyshuoltokäytännön asetusmuutosehdotuksista

Mehiläinen Oy kiittää mahdollisuudesta lausua sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työryhmän loppuraportista hyvän työterveyshuoltokäytännön asetuksen päivittämistarpeisiin. Raportissa esitetyt ehdotukset pyrkivät selkeyttämään työterveyshuollon toimintaa, parantamaan sen vaikuttavuutta ja varmistamaan eettisesti kestävät käytännöt. Se on tärkeä askel työterveyshuollon kehittämisessä vastaamaan nykyisen työelämän tarpeita

Lähtökohtaisesti Mehiläisen Työelämäpalvelut tukee useita työryhmän esittämiä asetusmuutosehdotuksia ja erityisesti selkiyttävänä työnantajan näkyvyyttä työterveyspalveluiden sisältöön ja tarveperusteisuuteen.

1. Työterveyshuollon sopimusperusteisuuden ja rajojen selkeyttäminen

Asetuksen nimi:

- Nykyinen teksti: Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta
- Luonnos: Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen tukee asetuksen nimen lyhentämistä ja selkeyttämistä, sillä voimassa oleva nimi on pitkä ja monimutkainen. Tämä muutos edistää yleistä selkeyttä ja ymmärrettävyyttä.

1 § Työterveysyhteistyö:

- Nykyinen teksti: Työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi.
- Luonnos: Työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen kannattaa tarkennusta, jonka mukaan työterveysyhteistyössä kyse olisi nimenomaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Tämä selventää, että velvoittavalla työterveysyhteistyöllä tarkoitetaan työterveyshuollon käytännön toimintaa sekä sen suunnittelua ja seuranta yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa, erotuksena palveluntuottajan muiden edustajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä, kuten sopimus- ja hintaneuvotteluista. Työterveysyhteistyö on toimintaperiaate, jonka tavoitteena on edistää työterveyshuollon vaikuttavaa toimintaa.

2 § Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö:

- Nykyinen teksti: Työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa.
- Luonnos: Työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä muun sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden kanssa työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen ja toimintasuunnitelman mukaisesti.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen pitää sanoituksen muutosta selventävänä tarkennuksena, joka häivyttää rajoja eri terveydenhuollon toimijoiden välillä ja korostaa yhteistyötä koko terveydenhuollon kentän toimijoiden kanssa. Lisäys korostaa, että työterveyshuollon sisältö määräytyy työterveyshuoltosopimuksen ja toimintasuunnitelman pohjalta. Hyvä yhteistyö tehostaisi työntekijöiden oikea-aikaista hoitoa ja kuntoutusta, lyhentäisi jonotus- ja työkyvyttömyysaika, vähentäisi kustannuksia ja tukisi työhön paluuta.

3 § Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä:

- Nykyinen teksti: Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti. Työterveyshuollon toimintaan on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen.
- Luonnos: Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti, moniammatillisesti ja vaikuttavasti. Työterveyshuollon toimintaan on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, tavoitteiden asettaminen toimintasuunnitelmassa, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen. Työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut on jaettava työterveyshuollon järjestämisestä tehdyssä kirjallisessa sopimuksessa toimintaan, joka on työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuoltoa sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen tukee lisäystä "vaikuttavasti", joka edellyttää, että työterveysyhteistyön tarpeet, tavoitteet ja vaikuttavuuden mittarit on asetettu yhteistyössä työnantajan kanssa, ja että molemmat osapuolet sitoutuvat tavoitteiden saavuttamiseen. Vaikuttavuuteen vaikuttavat siis sekä työnantajan että työterveyshuollon toimet. Kun tavoitteet on yhdessä määritetty, tehostaisi se työterveyshuollon toimenpiteiden vaikuttavuuden seurantaa ja korostaisi tuloksellisuutta yksilön työ- ja suorituskyvyn sekä työpaikan työn tuottavuuden suhteen. Tavoitteiden asettaminen toimintasuunnitelmassa selkeyttäisi ja jäntevöittäisi laadun parantamista ja vaikuttavuuden seurantaa. Erityisen tärkeänä Mehiläinen pitää uutta 3. momenttia, joka velvoittaisi erottelamaan sopimuksessa pakollisen työterveyshuollon ja muut sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalvelut. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työterveyden ammattihenkilöiden toimesta velvoittavat ja muut ennaltaehkäisevät tarpeen mukaiset palvelut ja työterveyshuolto auttaa suunnittelemaan tarkoituksenmukaisen palvelukokonaisuuden rakentamisessa. Vastuu työterveys sopimuksen palvelulaajuudesta on kuitenkin työnantajalla.

2. Asiantuntijapalveluiden käytön linjaukset

8 § Työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toiminta, työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen:

- Nykyinen teksti: Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen.
- Luonnos: Työnantajan on järjestettävä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai asiantuntijoita tarkoituksenmukaisesti käyttäen, siten kuin toimintasuunnitelmassa on kuvattu.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen korostaa, että työterveyden asiantuntijoiden, mukaan lukien erikoislääkärikonsultaatiot, tulee perustua työpaikkaselvityksessä todettuun ammattihenkilöiden tekemään tarvearviointiin ja toimintasuunnitelmaan kirjattuihin asiantuntijapalvelujen kuvauksiin. Oikean asiantuntijan käyttö oikeassa tilanteessa lisää vaikuttavuutta. Lääketieteellisiä diagnostisia tutkimuksia voidaan tuottaa osana työkykyarviota vain sairaanhoitopaketin mahdollistamissa rajoissa, ja työnantajien tulee voida päättää, millä laajuudella tutkimusmenetelmiä hyödynnetään. On välttämätöntä kehittää selkeät ja standardoidut läheteperuleet asiantuntijakonsultaatioille, jotta palveluiden oikea-aikaisuus ja vaikuttavuus paranevat.

3. Työkyvyn arvioinnin ja työhön paluun prosessit

8 § Työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toiminta, työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen:

- Nykyinen teksti: Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen painopisteen on oltava ehkäisevässä toiminnassa. Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn edistämiseksi, ylläpitämiseksi, palauttamiseksi ja seuraamiseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Toimenpiteiden on suuntauduttava työntekijän työhön, työjärjestelyihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen, terveyteen ja työkykyyn.
- Luonnos: Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen painopisteen on oltava ehkäisevässä toiminnassa. Työnantajan toimenpiteet suuntautuvat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työhön, työjärjestelyihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön sekä työntekijän ammatilliseen osaamiseen, terveyteen ja työkykyyn.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen pitää tärkeänä, että työkykyä ylläpitävän toiminnan painopisteen tulee olla ennaltaehkäisevässä ja varhaisessa vaiheessa työpaikan sisäisissä toimenpiteissä, ja että työkyvyn arvioinnin, sairauspoissaolojen seurannan ja työhön paluun prosessit ovat selkeitä ja

sisällöltään yhdessä työnantajan kanssa sovittuja. Muutosehdotus, joka tarkentaa työnantajan toimenpiteiden kohdentumista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työhön, työjärjestelyihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön sekä työntekijän ammatilliseen osaamiseen, terveyteen ja työkykyyn, tukee tätä tavoitetta. Erityisesti työhön paluun tukitoimet ovat kuitenkin työterveyshuollon erityisosaamista ja työhön paluukeinojen selvittäminen on asetettu sairausvakuutuslaissa työterveyslääkärin velvollisuudeksi 90 päivän sairauspoissaolon kohdalla ja tämä tukee työterveyshuoltolain mukaisten työkyvyn tuen järjestämisen veloittavuutta. Mehiläinen kannattaa ehdotusta, jonka mukaan työntekijän työssä jatkamisen selvittämiseksi ja tueksi voitaisiin järjestää yhteinen neuvottelu työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken. Kaikista muista työkyvyn tuen menetelmistä tulee sopia työterveysyhteistyössä.

4. Työpaikkaselvitysten ja toimintasuunnitelmien käytännön toteutus

4 § Toteuttaminen:

- Nykyinen teksti: Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on selvitettävä: ... 2) työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus; ... 8) työolosuhteiden ja henkilöstön muutostilanteet; 9) henkilöstörakenne ja henkilöstön tila; 11) työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijän työkyvyn perusteella; ... Työterveyshuollon on selvitettävä 1 momentissa mainitut seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle: 1) toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työympäristön ja työmenetelmien parantamiseksi...
- Luonnos: Työterveyshuollon menetelmiä ja keinoja valittaessa on selvitettävä: ... 2) työn, työympäristön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus sekä voimavaratekijät; ... 8) työolosuhteiden ja työyhteisön muutostilanteet; 9) henkilöstö- ja organisaatorakenne; ... 11) työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijöiden työkyvyn perusteella sekä näiden ratkaisujen vaikutukset muihin työntekijöihin; ... Työterveyshuollon on selvitettävä 1 momentissa mainitut seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle: 1) toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työolosuhteiden ja työmenetelmien parantamiseksi... Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työn vaarojen selvitystä ja arviointia.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen pitää tärkeänä, että työpaikkaselvitykset ja toimintasuunnitelmat ovat joustavia ja säännöllisesti päivitettäviä. Muuttuva työelämä vaatii dynaamisempaa vuorovaikutusta ja työn sekä -ympäristön nopeampisyklistä arviointia, jonka seurauksena toimintasuunnitelman tulisi päivittyä nykyistä nopeammin, tehokkaammin ja muuttuvia tarpeita ja käytänteitä paremmin vastaten. Lisäys "voimavaratekijät" ja "työyhteisön muutostilanteet" sekä yksilöllisten työjärjestelyjen vaikutusten arviointi muihin työntekijöihin ovat hyviä tarkennuksia. "Työympäristön" korvaaminen "työolosuhteilla" laajentaa soveltamisalaa. Erityisen tärkeänä Mehiläinen pitää uutta 3. momenttia, joka velvoittaa hyödyntämään työturvallisuuslain 10 §:n mukaista vaarojen selvitystä ja arviointia. Tämä vähentää päällekkäistä työtä, edistää työterveysyhteistyötä ja parantaa työterveyshuollon edellytyksiä kohdentaa arviointi työnantajan olosuhteiden mukaan.

6 § Työpaikkaselvityksen tekeminen:

- Nykyinen teksti: Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan. Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia. Yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot...
- Luonnos: Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta. Tehdyt havainnot, arviot ja toimenpide-ehdotukset on kirjattava työpaikkaselvityksestä laadittavaan asiakirjaan. Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työn vaarojen selvitystä ja arviointia. Yhteisillä työpaikoilla työnantajien on annettava pyydettyä työpaikalla työskentelevien työntekijöiden työnantajille ja työterveyshuolloille tiedot...

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen korostaa, että koko työterveysyhteistyö perustuu työpaikkaselvitykseen, jonka voi toteuttaa vain työterveyden ammattihenkilöt ja se toteutetaan tiiviissä työterveys- ja työsuojeluyhteistyössä työnantajan kanssa. Lisäys 1. momenttiin, joka korostaa työpaikkaselvityksen toteuttamistavan, menetelmien ja asiantuntemuksen valinnan tärkeyttä työpaikan erityispiirteet huomioiden, on erittäin kannatettava. Kirjaamisveloitteen tarkentaminen havaintoihin, arvioihin ja toimenpide-ehdotuksiin parantaa selvitysten käytettävyyttä. Riskienarvioinnin sanamuodon tarkentaminen vastaamaan työturvallisuuslain 10 §:ää on teknisesti perusteltua. Yhteisillä työpaikoilla tiedonannon laajentaminen koskemaan myös työterveyshuoltoja on tärkeää kokonaiskuvan saamiseksi. Mehiläinen ehdottaa, että asetuksessa tai sen tulkintaohjeessa annetaan suuntaviivoja perustyöpaikkaselvityksen ja suunnattujen selvitysten sisällöistä ja laajuudesta, jotta resurssit kohdennetaan tehokkaammin.

5. Työyhteisötason toiminnan ja psykososiaalisten tekijöiden korostaminen

9 § Neuvonta ja ohjaus:

- Nykyinen teksti: Työterveyshuollon on arvioitava ohjauksen ja neuvonnan tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvontaa, ohjausta ja palautetta on annettava yksilöllisesti tai tarpeen mukaan ryhmätoimintana. Neuvonta ja ohjaus ja palautteen antaminen sisällytetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin terveystarkastuksiin.
- Luonnos: Työterveyshuollon on arvioitava neuvonnan ja ohjauksen tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla tai muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvontaa, ohjausta ja tietoja on annettava tarpeen mukaan työnantajalle, työntekijälle, ryhmätoimintana tai

työyhteisölle. Neuvonta ja ohjaus ja tietojen antaminen sisällytetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin työterveysuunnitelmiin.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen kannattaa sanan "palaute" korvaamista sanalla "tieto" vastaamaan työterveyshuoltolain sanamuotoja. Eriyisen tärkeänä pidämme neuvonnan ja ohjauksen laajentamista työympäristön ja -yhteisön tasolle ryhmätoimintana. Tämä voi olla vaikuttavampi ja kustannustehokkaampi tapa käsitellä työntekijän suorituskykyyn vaikuttavia psykososiaalisia kuormitus- ja voimavaratekijöitä, joissa työterveyspsykologien asiantuntijarooli korostuu. Myös muiden asiantuntijoiden, kuten sosiaalialan asiantuntijat ja ravitsemusterapeutit ovat ryhmätoiminnan toteuttajina tärkeitä asiantuntijoita.

10 § Neuvonnan ja ohjauksen sisältö:

- Nykyinen teksti: Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille: ... 5) työperäisistä sairauksista ja muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta; ... 7) terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä; ... 9) päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta; 10) työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta; 11) työttömyyden uhatessa; 12) henkilöstön terveyserojen kaventamiseksi; 13) työterveysyhteistyöstä sekä työkyvyn hallinnan ja seurannan, varhaisen tuen sekä työhön paluun toimintakäytäntöjen järjestämisestä.
- Luonnos: Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja tietoja työnantajalle, työyhteisölle, ryhmätoimintana ja työntekijöille: ... 5) työperäisistä sairauksista ja niiden ehkäisystä sekä muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta; ... 7) terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä ja vahvistamisesta; ... 9) päihteiden haitallisen käytön, päihdeongelmien ja riippuvuuksien ehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta; 10) työhön liittyvän väkivallan, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä näiden uhan, ehkäisemisestä ja hallinnasta; ja 11) työterveysyhteistyöstä sekä työkyvyn hallinnan ja seurannan, varhaisen tuen sekä työhön paluun toimintakäytäntöjen järjestämisestä. ... Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta sekä neuvonnan ja ohjauksen tarve työttömyyden uhatessa.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen tukee neuvonnan ja ohjauksen laajentamista työympäristön ja -yhteisöjen tasolle ja ryhmätoimintana, sillä se voi olla nopea, vaikuttava ja kustannustehokas tapa toteuttaa neuvontaa. Työperäisten sairauksien ehkäisyn nostaminen esiin on tärkeää. Päihteiden haitallisen käytön ja riippuvuuksien sisällyttäminen neuvonnan aiheiksi on ajankohtaista. Väkivallan ja työttömyyden uhan lisääminen neuvonnan ja ohjauksen tarpeeksi vastaavat muuttuvan työelämän haasteisiin. Mukaan olisi tarve lisätä myös uhka työn sisällön ja ydinosamisvaatimusten muutoksille, joka lisää psykososiaalista kuormitusta.

6. Terveystarkastusten vapaaehtoisuutta koskeva eriävä mielipide

7 § Terveystarkastuksen tekeminen:

- Nykyinen teksti: Terveystarkastuksella selvitetään terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä. Sen lisäksi mitä muussa laissa säädetään, terveystarkastus on järjestettävä: 1) työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä; ... 5) työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella; ...
- Luonnos: Sen lisäksi mitä muussa lainsäädännössä säädetään, työnantajan on järjestettävä hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti terveystarkastus 1) työntekijän terveydentilan selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraan aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; ja 2) työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia terveystarkastuksia ovat 1 momentin mukaisten tarkastusten lisäksi myös seuraavat työterveysyhteistyössä sovitut tarpeen mukaiset tarkastukset, jotka tehdään: ... Edellä 1 momentissa tarkoitettujen terveystarkastusten järjestäminen tulee perustua työpaikkaselvityksessä todettuihin tietoihin työpaikan terveysvaaroista ja -haitoista sekä työstä ja työympäristöstä aiheutuvasta erityisen sairastumisen vaarasta ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Edellä 2 momentissa tarkoitettua terveystarkastusta tehtäessä on otettava huomioon työntekijän ikä, sukupuoli, yksilölliset ominaisuudet, terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus sekä erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen pitää tärkeänä huomioida työryhmän loppuraporttiin liitetty eriävä mielipide, joka koskee ehdotusta joidenkin terveystarkastusten vapaaehtoisuudesta. Huoli siitä, että tällainen muutos saattaisi olla ristiriidassa työterveyshuoltolain asetuksenantovaltuuksien kanssa ja että asetus ei voi muuttaa lakia, on perusteltu. Terveystarkastusten toteuttamisen tulee perustua lainsäädäntöön ja niiden tulee olla tarkoituksenmukaisia työntekijän terveyden ja työkyvyn kannalta. Ehdotettu jako työnantajan velvoittamiin ja työterveysyhteistyössä sovittuihin tarkastuksiin selkeyttää tilannetta, mutta on varmistettava, että kaikki muutokset, erityisesti työkyvyn tukeen liittyvien tarkastusten osalta, ovat oikeudellisesti kestäviä.

Voimaantulo

- Luonnos: Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2027. Työterveysyksiköllä on oltava 5 §:ssä tarkoitettu kirjallinen suunnitelma toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2029.

Mehiläisen näkemys: Mehiläinen pitää voimaantuloaika ja siirtymäaika suunnitelman laatimiselle kohtuullisena. Työterveyden sopimuksia koskevat asetusmuutokset tulisivat voimaan siten, että uusiin asiakkuussopimuksiin ne huomioitaisiin esitetysti 1.1.2027 lähtien, mutta olemassa olevien asiakkuuksien sopimuksiin muutokset toteutettaisiin myöhemmin, kun sopimusta päivitetään tai uusitaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että asetusehdotusten tavoitteena on parantaa työterveyshuollon laatua ja vaikuttavuutta, selkeyttää toimijoiden vastuita ja mukauttaa palvelut vastaamaan nykyaikaisen työelämän haasteisiin. Tässä kehitystyössä on ensiarvoisen tärkeää korostaa asiakaslähtöisyyttä ja palveluiden oikea-aikaisuutta. On kuitenkin varmistettava, että kaikki muutokset ovat oikeudellisesti kestäviä ja tukevat työterveyshuollon perustehtävää työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn, työurien ja terveyden edistämässä. Lisäksi työterveyshuollon ammattilaisten osaamisen kehittäminen ja sisäisen laadunvarmistuksen merkitys on keskeistä, jotta palvelut vastaavat muuttuvia vaatimuksia ja asiakasyritysten tarpeita.

Mehiläinen Työelämäpalvelut puolesta

Helsingissä 10.4.2026

Sirkku Martti

Johtava työterveyslääkäri

Martti Sirkku
Mehiläinen - Mehiläinen Työelämäpalvelut