Oulun yliopisto

Lausunto

07.04.2026

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

2.4.2026 LA-M

Oulun yliopiston lausunto luonnoksesta Valtioneuvoston asetukseksi Hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta VN/2539/2025

Kiitämme mahdollisuudesta lausua otsikon mukaisesta asetusluonnoksesta. Asetus on tärkeä. Sillä ohjataan työterveyshuoltojen toimintaa sekä työterveysyhteistyötä, joka tarkoittaa työterveyshuoltojen ja työpaikkojen yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamisessa.

Yliopistot vastaavat työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksesta ja tekevät alan tutkimusta. Erikoisalan professorien valtakunnallinen koordinaatioryhmä on valmistellut keskeisiä näkökulmia huomioitavaksi ja hyödynnettäväksi lausunnoissa yliopistokohtaisin painotuksin. Oulun yliopisto esittää seuraavassa yleisarvion asetusluonnoksesta, yksityiskohtaiset kommentit pykälistä ja lausunnon sisältäen ehdotuksia jatkokehittämiseen.

Yleisarvio asetusluonnoksen tavoitteista ja tavoitteisiin vastaavuudesta

Asetusluonnoksen tavoite on kirkastaa työterveyshuollon tehtäviä ja tarkoitusta. Se korostaa tavoitteellisuutta, tarveharkintaa, vaikuttavuuden näkökulmaa sekä työnantajan roolia työterveyshuollon sisällön ja laajuuden määrittelyssä.

Tavoitteena on ennakoivampi ja aloitteellisempi ote työkykyä ja terveyttä uhkaavien tekijöiden tunnistamisessa työpaikalla, työyhteisössä ja yksilön osalta, toiminta ongelmakohtien korjaamiseksi ja ehkäisemiseksi sekä jatkohoitoon ohjaaminen tarvittaessa.

Luonnos onnistuu yleisessä tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden korostamisessa. Se tukee toiminnan kehittämistä vastaamaan työelämän ja työolosuhteiden muutoksia esimerkiksi etätyön ja yhteisten työpaikkojen osalta sekä sujuvoittaa neuvonnan ja ohjauksen suunnittelua. Luonnos hyvällä tavalla korostaa työnantajan tekemän työn vaarojen selvityksen ja arvioinnin (työturvallisuuslaki, 10§) merkitystä, samoin työterveyshuollon ammattilaisten roolia sekä palvelusopimuksen ja toimintasuunnitelman merkitystä.

Keskeisenä ja osin ongelmallisena asetusluonnoksen muutoksena työterveyshuollon toiminta tulisi uudella tavalla jaotella työnantajaa velvoittavaan työterveyshuoltoon sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin. Tavoitteisiin nähden epäsymmetrisesti jaottelu painottaa vain terveyttä uhkaavien tekijöiden näkökulman velvoittavuutta ja siirtää työkyvyn näkökulmaa erikseen sovittavaksi, erityisesti terveystarkastusten osalta. Velvoittaviksi terveystarkastuksiksi olisivat jäämässä lähinnä terveyttä uhkaavien tekijöiden ja työturvallisuuden näkökulmista tehtävät tarkastukset. Sen sijaan työkyvyn näkökulmasta tehtävät tarkastukset joitain poikkeuksia lukuun ottamatta perustuisivat erilliseen sopimiseen työterveysyhteistyössä sekä palvelusopimukseen. Linjaukseen liittyy STM:n virkamiesten eriävä mielipide asetuksen valmisteluryhmän muistiossa.

Lisäksi toteamme, että asetuksen nimessä mainitut koulutuspykälät 11–13 ovat jäämässä ennalleen. Mahdollisessa uudistamistyössä näemme välttämättömänä yliopistojen tiiviin

osallistumisen alusta alkaen ja olemme mielellämme käytettävissä

Yksityiskohtaiset kommentit

1§ Työterveysyhteistyö

Ehdotettu lisäys, jossa työterveysyhteistyö tarkoittaa työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden yhteistyötä työpaikan kanssa, on hyvä ja korostaa osaamista. Yhteistyö ainoastaan työterveyshuollon myyntiorganisaation ja työpaikan kesken ei täytä määritelmää.

2§ Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö

Pykälän alkuosa päivittää termit. Loppuosa korostaa, että työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon yhteistyötä ohjaa työterveyshuollon palvelusopimus ja toimintasuunnitelma. Tämä on luonteva lähtökohta. Tekstiä tulee kuitenkin tarkastella suhteessa muutoksiin 3§ (jaottelu velvoittaviin ja muihin palveluihin) ja 7§ (terveystarkastusten jaottelu, ks. jäljempänä).

3§ Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Pykälässä esitetään, että työterveyshuollon palvelusopimuksessa palvelut on nykyistä selkeämmin jaettava työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin. Tarkoitus on hyvä ja korostaa suunnitelmallisuutta.

Käytännössä jaottelu vaatii lisäohjausta. Jo asetusluonnokseen sisältyy ristiriitaa, sillä suunnittelua ohjaavassa 4§:ssä huomioitavat seikat tai työterveyshuoltolain 1§ tavoitteiden kokonaisuus eivät tule katetuiksi 7§:n pakollisiksi ehdotetuissa terveystarkastuksissa (ks. jäljempänä).

Työhön liittyvien sairauksien tai työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyn tasojen ja niitä vastaavien tekemisten jaottelu ei tutkitusti ole täysin yksiselitteistä. Jotta velvoittavan ja vapaaehtoisen palvelun jaottelu toteutuisi samoilla periaatteilla koko palvelujärjestelmässä, tarvitaan välttämättä ministeriön linjauksia ja lisäohjausta, vähintään asetusta koskevaan oppaaseen.

4§ Toteuttaminen

Pykälä linjaa seikat, jotka on selvitettävä valittaessa työterveyshuollon menetelmiä ja keinoja. Seikat ovat pääosin ennallaan. Voimavarojen selvittäminen on tuotu oppaasta asetukseen.

Uusi kirjaus on, että selvitettäessä työpaikan mahdollisuuksia yksilöllisiin työjärjestelyihin on selvitettävä ratkaisujen vaikutukset myös muihin työntekijöihin. Tämä korostaa työterveyshuollon erityistehtäviä terveydenhuollossa, työyhteisöjen tukena ja työterveysyhteistyössä.

5§ Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta

Työterveyshuollon palveluntuottajilta edellytettäisiin jatkossa laatujärjestelmän sijaan julkisessa tietoverkossa julkaistua kirjallista suunnitelmaa toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta.

Sekä työterveyshuoltolaki että tämän asetusluonnoksen 1§ lähtevät osapuolten yhteistyöstä. Roolit eroavat. Työtä, työoloja ja työkykyä johdetaan työpaikoilla. Työterveyshuolto voi antaa neuvontaa ja ohjausta, tehdä ehdotuksia tai suosittaa toimenpiteitä. Kun tavoitteena on terveellinen työ ja työkykyiset työntekijät työpaikoilla, työterveyshuollon vaikuttavuutta ei voi erottaa työterveysyhteistyön vaikuttavuudesta. Vastaavasti ehdotamme pykälän otsikon muotoiluksi … sekä työterveysyhteistyön laadun ja vaikuttavuuden seuranta.

6§ Työpaikkaselvityksen tekeminen

Pykälään on tuotu menetelmien ja tietojen käytön tarkoituksenmukaisuutta, mikä mahdollistaa etätyön ja yhteisten työpaikkojen työpaikkaselvitysten kehittämisen. Tuttu työnantajan tekemän työn vaarojen arvioinnin tärkeys ilmaistaan nyt selvemmin mainiten työturvallisuuslain 10§.

7§ Terveystarkastuksen tekeminen

Keskeinen muutos asetusluonnoksessa on 7§:n uusi terveystarkastusten jaottelu

työnantajan järjestämisvelvollisuuden alaisiin (erityistä sairastumisen vaaraa ja terveydentilaan kohdistuvia erityisiä vaatimuksia sisältävissä töissä) ja lisäksi ilman vastaavaa järjestämisvelvollisuutta toteutettaviin, työterveysyhteistyössä tarpeen mukaisesti suunniteltaviin terveystarkastuksiin, lukuun ottamatta työnantajan pyytämiä työkykyarvioita ja 90 päivän työkyvyttömyyden kohdalla tehtäviä tarkastuksia.

Uudesta 7§ jaottelusta on STM:n virkamiesten eriävä mielipide asetuksen uudistamista valmistelleen työryhmän raportissa. Uudella jaottelulla terveystarkastuksilla vastattaisiin velvoittavasti vain työterveyshuoltolain 1§ 1 ja 2 mom. tavoitteisiin ’työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy’ ja ’työn ja työympäristön terveellisyys ja turvallisuus’, mutta ei saman pykälän tavoitteeseen 1§ 3 mom., joka velvoittaa osapuolia yhteistyössä ’tukemaan työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa’. Uuteen jaotteluun jää ristiriita myös suhteessa 4§ selvitettäviin seikkoihin, joista monet liittyvät työkykyyn, jolloin ongelmien ratkaisemisen keinot edellyttävät yksilöllisiä arvioita.

Monet 7§ luetellut terveystarkastusten perusteet – ei kaikki – on tähän mennessä nähty osana työnantajan järjestettäväksi säädettyä ehkäisevää työterveyshuoltoa, toki palvelusopimusten puitteissa ja toimintasuunnitelmassa kuvaten. Ollakseen vaikuttavia terveystarkastuksilla tulee olla tavoite ja kysymyksenasettelu, myös työkyvyn tuen tarkastuksissa. Suomessa työelämän sosiaalivakuutus perustuu diagnooseihin mikä väistämättä vaatii terveydentilan arviota. Tarve yksilötason yhteistyöhön terveystarkastusten ja työterveysneuvottelujen muodossa (ks myös 8§) on jatkossakin kiistaton. Tämä ei vesitä asetusluonnoksen onnistunutta kuvausta (8§) siitä, että työpaikan sisäiset toimenpiteet työkyvyn tukemisessa ovat ensisijaisia. Usein tarvitaan molempia.

Ehdotus työkykyyn liittyvien terveystarkastusten kuulumisesta pääsääntöisesti erikseen neuvoteltaviin toimintoihin poikkeaa viime vuosien lainsäädännön ja viranomaisohjauksen linjasta. Sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muutokset v. 2012 ja HTTHK-asetus 708/2013, samoin VN periaatepäätös Työterveys2025 Yhteistyöllä terveyttä ja työkykyä,

osaltaan myös STM:n SoteVisio 2040, korostavat työterveyshuollon erityisosaamisen systemaattista hyödyntämistä oikea-aikaisessa työkyvyn arvioimisessa ja tukemisessa. Yhteiskunnan ohjaama ja sosiaalivakuutuksen tukema tavoite on ollut rakentaa työpaikkojen kanssa työssä jatkamisen vaihtoehtoja työkyvyttömyyspoissaolojen sijaan. Tarve jatkuu ilmeisenä väestön ikääntymisen ja kansantalouden haasteet huomioon ottaen.

Samoista syistä viime vuosina on kehitetty työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon yhteistyötä. On puhuttu toiminnallisesta integraatiosta. Asian tärkeys heijastuu terveydenhuollon yhteistyötä käsittelevän 2§ sisältymisessä tähänkin asetukseen. Ajankohtaisesti Petteri Orpon hallitusohjelma (luvut 2.4 ja 4.2) tavoittelee työterveyshuollon parempaa niveltymistä palvelukokonaisuuksiin sisältäen linjauksen Työote-toimintamallin (Vastuullinen ote työkyvystä) laajentamisesta, jota nyt sosiaali- ja terveydenhuollon ohjauksessa edistetään. Toimintamalli on otettu käyttöön erikoisala- ja sairausryhmäkohtaisesti valtaosassa hyvinvointialueita. Toimintamallissa erikoissairaanhoidon hoitojakson jälkeen kirjoitetaan lyhyehkö sairauspoissaolo ja työterveyshuolto huolehtii tarvittaessa työkyvyn arvioinnista ja toimenpiteistä työhön paluun edistämiseksi työpaikan kanssa. Tiedonkulkuun on luotu sähköisiä käytäntöjä. Työotetoimintamallin on osoitettu nopeuttavan työhön paluuta.

On mahdollista, että asetusluonnoksen esitys terveystarkastusten uudesta jaottelusta perustuu tarpeeseen parantaa juuri tämäntyyppisten kustannusten ennakoitavuutta. Näkökulma on tärkeä. Toisaalta työkyvyn tuen toiminnoilla vaikutetaan työkyvyttömyydestä johtuviin kustannuksiin. Sairausvaiheisiin reagoiviin työkykyyn liittyviin terveystarkastuksiin liittyy silti luontaista ennakoinnin vaikeutta. Muun terveydenhuollon toimijoilla ei voi olla ajantasaista tietoa työterveyssopimusten sisällöstä. Yhteiskunnan kannalta mahdollisuus ohjata edes suppeaan työpaikkanäkökulman huomioimista osaavaan arvioon työterveyshuoltoon olisi monin tavoin olennaista työurien tukemisen näkökulmasta. Tässä tarkoituksessa voitaisiin tutkia uusia ratkaisuja kunnioittaen kustannusten hallintaa. Jatkokehittämisissä toteutuvien arviointien laajuutta voitaisiin rajata tai painottaa

huomioimaan työpaikkaa koskevien tietojen hyödyntämistä, aiempia ja muualla tehtyjä tutkimuksia sekä kohdistettua jatkohoitoon ohjausta. Lisäksi voitaisiin vielä tutkia mahdollisuutta kustannusten nykyistä selvästi suurempaan korvausosuuteen työnantajille näissä rajatuissa tilanteissa, vastaavasti pienentäen muita korvauksia järjestelmän kokonaisuudessa. Näin voitaisiin turvata kehitettyjen hyödyllisten yhteistyömallien jatkaminen ja jatkokehittämien työurien tukemiseksi.

Ehdotammekin jatkokehittelyä asetusluonnoksen luokitteluun velvoittavista toiminnoista etenkin liittyen terveystarkastuksiin, jotta asetusluonnoksessa tavoiteltu ennakoiva ja aloitteellinen ote voitaisiin varmistaa myös työkyvyn tuen kysymyksissä. Erityyppisistä tarkastuksista voitaisiin tunnistaa ja kuvata missä tilanteissa ja minkä laajuiset tarkastustyypit voisivat olla velvoittavia työterveyshuoltolain 1§ 3mom tavoitteisiin pyrittäessä. Samalla voitaisiin tutkia mahdollisuutta korkeampaan korvaustasoon työnantajille kustannuksista sellaisissa kuvattavissa tilanteissa, joissa osaava työkyvyn arviointi ja sen tukemisen suunnittelu palvelee laajemminkin yhteiskunnan, työurien tukemisen ja terveydenhuollon kokonaisuuden intressejä.

8§ Työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toiminta, työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen
Pykälän nimeä on hyvällä tavalla laajennettu ja korostettu työpaikan sisäisten toimenpiteiden ensisijaisuutta sekä painopistettä ongelmia ehkäisevässä toiminnassa. Jälleen korostetaan työterveyshuollon toimintojen tarvearviota, palvelusopimusta sekä toimintasuunnitelmaa. Toiminta työterveyshuollossa voi toteutua 7§ mukaisina terveystarkastuksina sekä pykälässä mainitun yhteisen neuvottelun keinoin otsikon tarkoitukseen.

9§ Neuvonta ja ohjaus
Pykälään tuotu ja-sanan vaihto tai-sanaksi tukee nyt neuvonnan ja ohjauksen suunnittelua työterveysyhteistyön arjessa nouseviin tarpeisiin sekä toteutusta myös ryhmämuotoisesti.

10§ Neuvonnan ja ohjauksen sisältö

Neuvonnan ja ohjauksen aiheista on poistettu terveyserojen kaventaminen ja muokattu neuvonta ja ohjaus työttömyyden uhatessa neuvonnan tarpeen huomioimiseksi.

Lausunto

Oulun yliopisto puoltaa ja pitää tärkeänä valtioneuvoston asetusta hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta,

kuitenkin ehdottaen ennen sen voimaan tuloa jatkokehittämisiä ja tarkennuksia työterveysyhteistyön vaikuttavuuden ohjeistukseen sekä työterveyshuollon palvelujen velvoittavuuden uuteen luokitteluun, etenkin terveystarkastusten osalta.

Lisäksi toteamme, että mahdollisesti edettäessä asetuksen koulutusta koskevien pykälien tarkistamiseen yliopistot mielellään osallistuvat valmistelutyöhön mahdollisimman varhaisesta vaiheesta alkaen.

02.04.2026

Oulun yliopiston allekirjoittajat

Essi Kiuru

Arto Maaninen

Vainionpää Jaana
Oulun yliopisto