

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**

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

Asetusmuutoksen tavoitteena on kirkastaa työterveyshuollon tehtäviä ja tarkoitusta, vahvistaen tarkoituksenmukaisia työterveyshuoltopalveluita ja aikaistaa hoidon tarpeen tunnistamista sekä hoitoon ohjaamista. Asetusmuutoksella vastataan työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin sekä mahdollistetaan aiempaa parempi työnantajan rooli työterveyshuollon sisällön ja laajuuden määrittelyssä.

Asetusmuutoksen tavoitteet ovat työnantajan näkökulmasta katsottuna kannatettavia. Työturvallisuuslain mukaisesti myös asetuseritys velvoittaa työnantajaa huolehtimaan terveellisestä ja turvallisesta työstä sekä työolosuhteista. Työnantaja tarvitsee laadukkaita ja oikeasuhtaisia työterveyshuoltopalveluita huolehtiakseen lain velvoitteista, mutta joissain tilanteissa voi olla tarkoituksenmukaisempaa hankkia esimerkiksi voimavaroja vahvistavaa palvelua tai ohjaus- ja neuvontapalvelua joltain muulta toimijalta kuin työterveyshuollolta.

#### 3§ Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Uudistetussa pykälässä on aiempaan verrattuna vaade jakaa työterveyshuollon palvelusopimuksessa sovittu sisältö järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon sekä sairaanhoitoon ja muihin

terveydenhuoltopalveluihin. Kirjauksen tarkoitus on varsin hyvä ja se selkeyttää työnantajan vastuulla olevaa niin kutsuttua pakollista työterveyshuoltoa sekä erottelee vapaaehtoisen työterveyshuoltopalvelun.

Toivottavaa olisi, että asetuksen myötä jaottelu tulisi aiempaa selkeämmäksi. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole, koska joissain tilanteissa saman asian hoito tai tutkimus työterveyshuollossa voidaan tulkita työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi tai sairauden hoidoksi. Asetuksen vaade aiempaa tarkemmasta palvelusopimuksesta antaa toimijoille nykyistä paremman yhteisen ymmärryksen hankittavasta palvelusta.

Asetus on esitetty tulevan voimaan 1.1.2027 alkaen. Pykälän 3 kohdalla on toivottavaa harkita vuoden tai kahden pituinen siirtymäaika, jotta työnantajilla ja palveluntarjoajilla on aito mahdollisuus laatia asetuksen vaateen mukaiset palvelusopimukset riittävän laadukkaasti.

#### 4§ Toteuttaminen

Asetuksessa on nostettu aiempaa paremmin esille työpaikan altisteiden ja riskien lisäksi työyksiköiden ja työntekijän voimavarat. Työnantajan näkökulmasta on erittäin tärkeää huomioida myös olemassa olevat voimavarat. Työnantajalle on tärkeää hyödyntää työturvallisuuslain mukaista vaarojen selvitystä ja arviointia aiempaa paremmin työterveyshuoltotoiminnassa.

#### 5§ Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta

Työnantajan ja palveluiden hankkijan näkökulmasta aiempaa asetusta laajempi laadun ja vaikuttavuuden seuranta sekä suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta on erittäin tervetullut. Kuten asetuksen perusteluissa on kirjattu, on tarkoituksenmukaisempaa toteuttaa tämä pykälä palvelutuottajakohtaisesti työterveysyksiköiden tason sijaan. Tämä on varsin perusteltua, mutta on huomioitava, että palveluntuottajien koossa on käsityksemme mukaan merkittävää kokovaihtelua. Kuten asetusluonnoksen muutoksen muistiossa on tunnistettu työterveyshuollon palveluntuottajien velvoite laadun ja vaikuttavuuden seurannan ja suunnittelun julkaisemisesta voi aiheuttaa heille lisäkustannuksia. Lisäkustannus ei liene samansuuruinen kaikille eikä välttämättä huomioi palveluntuottajien kokoa.

On varsin kannatettavaa, että tälle 5§ on suunniteltu melko pitkä siirtymä aika, jotta työ on mahdollista toteuttaa laadukkaasti.

## 6§ Työpaikkaselvityksen tekeminen

Uudistetussa pykälässä mahdollistetaan menetelmiä valittaessa ja toteutusta suunniteltaessa mahdollisuus aiempaa paremmin huomioida nykyisen työelämän muodot kuten etätö tai monipaikkainen työ. Työpaikkaselvitystä suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista hyödyntää työpaikan vaarojen selvitys ja arviointi sekä hyödyntää myös työterveyshuollon eri ammattihenkilöiden asiantuntemuksen käyttöä.

Muuttuvassa työelämässä on nykyisen lainsäädännön ja asetuksen muutoksen jälkeenkin mahdollisesti tarve aiempaa tiheämmälle työpaikkaselvityksien toteuttamiselle. Toivottavaa olisikin, että olisi mahdollista toteuttaa työpaikkaselvityksiä vain joiltain osin esim. kemikaalien osalta, mikäli muuten työolosuhteet ovat säilyneet ennallaan. Kun tällaista työpaikkaselvityksen osaa ei voi yksinään toteuttaa, aiheuttaa se työnantajalle työterveyshuoltokustannuksia tarpeettomastikin. Todellinen tarve on kuitenkin päivittää vain esimerkiksi erityistä sairastumisen vaaraa alaisten terveystarkastusten tarvetta eikä uusia kokonaisvaltaista työpaikkaselvitystä. Olisi tarkoituksenmukaisempaa ja tehokkaampaa resurssien käyttöä pystyä kohdentamaan näitä työterveyshuollon resursseja johonkin muuhun työkykyä ylläpitävään tai työuria pidentävään toimintaan.

Asetusluonnoksen 10§:ään on kirjattu tarkemmin neuvonnan ja ohjauksen sisältöä. Osa pykälän sisällöistä on sellaisia, että isoilla työnantajilla voi olla mahdollisuus toteuttaa näitä omana toimintana työsuojelun tai turvallisuuden asiantuntijoiden toimesta. Tällaisia asioita ovat muun muassa terveelliset ja turvalliset työmenetelmät tai työn, työympäristön ja työyhteisön kehittäminen tai väkivallan, häirinnän ja epäasiallisen kohtelua koskeva ohjaus. Asetusluonnoksen 3§ velvoittaa aiempaa tarkempaan palvelusopimuksen laatimiseen palvelun ostajan ja palvelun tuottajan välillä. Tässä kohden olisi mahdollisuus kirjata 10§ luetellusta neuvonnan ja ohjauksen sisällöstäkin mikä on työnantajan omaa toimintaa ja minkä he hankkivat palveluntuottajalta.

Oikea-aikainen työterveyshuolto voi ylläpitää olemassa työkykyä tai jopa parantaa sitä niin, että työskentely on mahdollista työuran loppuun asti. Työterveyshuollon tulee tuntea riittävän hyvin työpaikan työolosuhteet, olla tietoinen tapahtuneista muutoksista, kuunnella työntekijän lisäksi myös työnantajan edustajia sekä omalta osaltaan mahdollistaa työntekijän työssäolo erilaisia tukikeinoja hyödyntäen aina kun se on mahdollista. Työterveyshuollon palveluntuottajan ja työnantajan välinen luottamus on edellytys laadukkaalle yhteistyölle.

Yhteenveto:

Pirkanmaan hyvinvointialue pitää tärkeänä asetuksen päivittämistä työelämän muutoksia huomioiviksi sekä työnantajan roolia vahvistavana. Työnantajilla on aito halu turvata terveellinen ja

turvallinen työ työntekijöilleen sekä ennaltaehkäistä työkyvyn alenemista monilla eri tavoilla yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Lehtonen Terhi  
Pirkanmaan hyvinvointialue - Pirkanmaan hyvinvointialue, HR-johtaja Aija  
Tuimala