

8.4.2026

Sosiaali- ja terveysministeriö

VN/2539/2025

---

## Lausunto luonnoksesta valtioneuvoston asetukseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

---

Sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasonen on asetti 18.2.2025 sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän, jossa oli edustettuna Akava, Elinkeinoelämän Keskusliitto, Kansaneläkelaitos, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, STTK, Työterveyslaitos, valtiovarainministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmän tehtävänä oli selvittää hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (703/2013) nykyisten säännösten toimivuutta ja kartoittaa muutostarpeita sekä tämän pohjalta valmistella ehdotus tarpeellisista muutoksista asetuksen päivittämiseksi. Nyt lausunnolla oleva asetusehdotus perustuu työryhmän ehdotukseen.

Pidämme erittäin valitettavana, ettei Suomen Yrittäjät ry mahtunut mukaan työryhmään. Suomen työnantajayrityksistä 95 prosenttia työllistää alle 50 henkilöä, 72 prosenttia alle 10 henkilöä. Suomen Yrittäjissä jäsenenä on selvästi yli puolet, jopa 60 prosenttia näistä kaikista pienimmistä työnantajista, jotka myös suhtautuvat kaikista kriittisimmin nykyiseen työterveyshuoltokäytännön järjestelmään. Kaikkein pienimmissä yrityksissä jopa joka viides yrittäjä ilmoittaa syksyllä 2025 tekemässämme kyselyssä, että työterveyshuollosta on haittaa heidän yritystoiminnalleen. Joka kolmas vastaaja kertoo, ettei siitä ole hyötyä eikä haittaa. Lisäksi Suomen Yrittäjien jäsenenä on jopa 100 000 yrittäjää, jotka ovat potentiaalisia työterveyshuollon palveluiden käyttäjiä.

Esitysluonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annettua valtioneuvoston asetusta. Esitys perustuu asetuksen päivittämistarpeita selvittäneen sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työryhmän ehdotukseen. Voimassa olevan asetuksen 1–10 §:ään esitetään tehtäväksi muutoksia, joilla selkiytettäisiin työterveyshuollolle kuuluvia tehtäviä.

Asetukseen ehdotetuilla muutoksilla pyritään kirkastamaan työterveyshuollon tehtäviä ja tarkoitusta. Ehdotetut muutokset tarkentaisivat työterveyshuollon sisältöä ja ohjaisivat hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamista. Ehdotetuilla muutoksilla selkiytettäisiin eri toimijoiden tehtäviä työterveyshuollossa ja työterveysyhteistyössä sekä korostettaisiin tarveharkinnan merkitystä työnantajan suunnitellessa ja järjestäessä työterveyshuollon palveluja. Tavoitteena on korostaa työnantajan roolia työterveyshuollon sisällön ja laajuuden määrittelyssä. Tavoitteena on työterveyshuolto, jonka toiminta olisi nykyistä ennakoivampaa ja aloitteellisempaa. Se tunnistaisi tehokkaammin työkykyä ja terveyttä uhkaavat tekijät sekä työpaikalla, työyhteisössä että yksilön osalta. Työterveyshuolto toimisi nykyistä tarkoituksenmukaisemmin ja oikea-aikaisemmin havaittujen ongelmakohtien korjaamiseksi ja niiden ehkäisemiseksi sekä huolehtisi asiakkaiden ohjaamisesta jatkohoitoon olosuhteiden niin edellyttäessä.

Pidämme esitysluonnokseen kirjattuja tavoitteita erittäin kannatettavina ja tavoiteltavina. Työnantajalla on varsin laaja velvoite huolehtia työntekijän hyvinvoinnista ja terveydestä pelkän työturvallisuuslain perusteella. Veloitteen huolellinen täyttäminen on järkevää toimintaa työnantajalta, koska terve työntekijä on myös tuottava työntekijä. Lisäksi työkyvyttömästä työntekijästä aiheutuu aina kustannuksia työnantajalle.

Työnantajalla on muuten käytännössä vapaus valita, miten huolehtii työntekijöistään ja millaisia ammattilaisia ja palveluita siinä hyödyntää pois lukien työterveyshuolto, jonka järjestämiseen jokainen työnantaja on lainsäädännöllä velvoitettu.

Toimiva työterveyshuolto ja hyvä työterveyshuoltoyhteistyö on yrityksen etu. Parhaimmillaan se ennaltaehkäisee sairauksia ja parantaa yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia sekä myös tuottavuutta. Hyvin toimivan työterveyshuoltopalvelun järjestäminen ei kuitenkaan ole aina yksinkertaista ja helppoa. Yrittäjän voi olla vaikeaa saada sisällöllisesti sellaista palvelua, jota hän haluaa tai joka hyödyttäisi erityisesti hänen työntekijöitään ja yritystään. Yrittäjät eivät aina ymmärrä, mitä ovat ostaneet, kun ovat ostaneet työterveyshuollon palvelut. Tällöin palvelusta ei välttämättä saada täyttä hyötyä. Tämä mahdollistaa myös sen, että työterveyshuollon palveluntuottajalla on mahdollisuus laskuttaa yrittäjiä palveluista, joista ei ole työterveyshuoltosopimuksessa sovittu, eikä yrittäjän ole tätä välttämättä edes mahdollista laskutuksesta todeta.

Merkittävä osa yrittäjistä suhtautuu lakisääteisiin, pakollisiin palveluihin nui-vasti varsinkin, jos kokemus palveluiden sisällöstä on heikko. Myös epävarmuus siitä, millaisia kustannuksia työterveyshuollosta voi syntyä, vaikuttaa

työllistämispäätöksiin, erityisesti ensimmäistä työntekijää palkkaavien kohdalla.

Pidämme pääsääntöisesti esitettyjä muutoksia oikeansuuntaisina ja esitysluonnokseen kirjattuja tavoitteita toteuttavana. Toki osin esitetyt muutokset ovat lähinnä teknisluontoisia.

On tärkeää, että useassa kohdassa esitysluonnoksessa korostetaan työterveys sopimuksen ja toimintasuunnitelman merkitystä työterveyshuollon sisällön määrittämisessä. Olemme kuitenkin huolissamme siitä, että pienessä yrityksessä on harvoin osaamista arvioida sopimuksen ja suunnitelman yksityiskohtia, jolloin tosiasiallisesti ohjaus niiden sisällöstä on hyvin pitkälle jatkossakin työterveyshuollon palveluntuottajalle.

Ehdotuksen uudessa 3 §:ssä esitetään, että työterveyshuollon tulisi jatkossa toimia ”vaikuttavasti”. Tällä olisi tarkoitus tehostaa työterveyshuollon toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta ja kiinnittää huomiota siihen, että toiminnassa pitäisi pyrkiä tuloksellisuuteen sekä yksilön työkyvyn ja työpaikan työn tuottavuuden suhteen. Pidämme kirjausta tärkeänä, joskin hieman olemme huolissamme siitä, johtaako vaikuttavuuden seuranta lisälaskutukseen.

Samana pykälän 3 momentissa esitetään säädettäväksi, että työterveyshuollon järjestämisestä tehtävässä kirjallisessa sopimuksessa palvelut tulisi jatkossa eritellä sen mukaan, ovatko ne työnantajaa velvoittavaa työterveyshuoltoa vai muita terveydenhuoltopalveluja. Tällä muutoksella pyritään selkeyttämään työterveyshuollon hankintaprosesseja ja suunnittelua, jolloin työterveyshuollon toiminta kohdentuisi nykyistä sopivammin. Tämä olisi erinomaisen merkittävä muutos joka auttaisi työnantajaakin havaitsemaan sopimukseen sisältyvien palveluiden eron pakollisuuden näkökulmasta.

Ehdotetussa 4 §:ssä säädettäisiin jatkossakin ne asiat, jotka olisi selvitettävä työterveyshuollon järjestämiseksi työpaikalla, ja jotka muodostavat keskeisen sisällöllisen perustan työterveyshuollon toiminnalle. Olennaista esityksessä on se, ettei työterveyshuollon toteuttaminen edellyttäisi kaikkien tämän pykälän pitkään listaan sisältyvien kohtien läpikäyntiä kokonaisuudessaan joka kerta uudelleen, vaan työterveyshuollon järjestäjän tulisi käyttää tarveharkintaa.

Pidämme erittäin kannatettavana, että edellä mainittuun pykälään ehdotetaan lisättäväksi 3 momentti, jonka mukaan työterveyshuollossa tulisi hyödyntää työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työnantajan vaarojen selvitystä ja arviointia työterveyshuollon toteuttamista suunniteltaessa ja määriteltäessä. Tämän tarkoitus olisi pyrkiä vähentämään mahdollista päällekkäistä työtä, edistää työterveysyhteistyötä ja parantaa työterveyshuollon

edellytyksiä kohdentaa terveydellisen merkityksen ja työkykyvaikutusten arviointi kyseisen työnantajan olosuhteiden mukaan.

Esitysluonnoksen sivulla kaksi todetaan: ”5 §:ssä säädettäisiin, että työnantajan on julkaistava julkisessa tietoverkossa pykälässä tarkoitettu suunnitelma.” Ymmärtääksemme kyseisessä pykälässä asetetaan velvoite työterveyshuollon palveluntuottajalle, ei työnantajalle, joten esitystekstiä olisi hyvä tältä osin korjata.

Esitysluonnoksessa asetuksen työpaikkaselvitystä koskevaan 6 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi, että työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta. Käytännössä työterveyshuollossa tulisi arvioida, onko kyseessä olevassa työpaikassa tarkoituksenmukaista tehdä työpaikkakäynti työnantajan toimitiloihin vai voidaanko se korvata muilla menetelmillä kuten esimerkiksi etänä tehtävällä haastattelulla. Työpaikkaselvitystä suunniteltaessa tulisi arvioida myös, keiden ammattihenkilöiden asiantuntemus on tarpeellista kyseisen työpaikkaselvityksen tekemisessä. Ehdotetut muutokset tältä osin toteutuessaan voisivat keventää työpaikkaselvitysprosesseja kun työpaikan olosuhteet voidaan huomioida selvityksen toteutustavan tarkoituksenmukaista toteutustapaa ja toteuttajatahoja valittaessa.

Esitysluonnoksen 8 pykälässä todetaan: 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. Tämä sisältö on jo vanhassakin asetuksessa. On kuitenkin niin, ettei työterveyshuoltolaki täsmentävässä asetuksessa voida velvoittaa työnantajaa työterveyshuoltolain määräyksiä laajemmin. Työterveyshuoltolaki ei tunnista työnantajan velvoitetta järjestää työkykyä ylläpitävää toimintaa. Näin ollen koko käsite tulisi poistaa myös asetuksesta.

Kunnioitavasti

Suomen Yrittäjät

Harri Hellsten  
työmarkkina-asioiden päällikkö