

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**

Terveystalo kiittää mahdollisuudesta lausua asetusluonnoksesta. Pidämme asetuksen päivittämistä tarpeellisena. Myös tavoite kirkastaa työnantajia velvoittavan ja vapaaehtoisen työterveyshuollon eroa on hyvä.

Pidämme kuitenkin kansantaloudellisena ja työntekijöiden aseman heikennyksenä sitä, että työkykyyn liittyvät tarkastukset olisivat työnantajille vapaaehtoisia, ja ehdotamme näiden olevan jatkossakin työnantajia velvoittavia. Ehdotamme myös, että asetuksessa esitettävät muutokset koskisivat vain uusia asetuksen voimaan tulon jälkeen tehtäviä sopimuksia.

Seuraavassa yksityiskohtaiset huomiomme ja muutosehdotuksemme asetusluonnokseen.

#### 2 § Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö

Asetusluonnoksessa ehdotetaan, että jatkossa yhteistyötä muun sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden kanssa voisi tehdä vain, mikäli tästä nimenomaisesti sovittu sopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa. ”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.”

Tämä tarkoittaisi sitä, että hyviä tuloksia osoittaneen Työote-mallin käyttö vähenisi tai loppuisi käytännössä kokonaan. Mallissa erikoissairaanhoidosta esimerkiksi leikkauksen jälkeen kirjoitetaan vain lyhyt sairauspoissaolo aiemmin käytäntönä olleen useamman kuukauden sijaan. Potilas saa lähetteen omaan työterveyshuoltoonsa, jossa arvioidaan hänen yksilöllinen työkykynsä ja tuetaan työhön paluuta yksilöllisesti. Mallin tavoite on ehkäistä sairauspoissaoloja, ja tässä on myös onnistuttu.

Ehdotetun muutoksen seurauksena malli käytännössä lakkaisi kokonaan, koska erikoissairaanhoidossa ei ole eikä voi olla tiedossa, salliiko kunkin yksittäisen potilaan työterveyshuollon sopimus mallin mukaista työkyvyn arviointia ja työhön paluun suunnittelua ja tukea. Tämä tarkoittaisi tosiasiallisesti pikaista paluuta aiempaan malliin, jossa erikoissairaanhoidosta kirjoitettaisiin varmuuden vuoksi jälleen pitkiä poissaoloja. Edelleen hyvinvointialueilla ei ole sen enempää perusterveydenhuollossa kuin erikoissairaanhoidossakaan työterveyshuollon erikoisan osaamista, saati työolosuhteiden tuntemusta käytettävissään, toisin kuin työterveyshuollossa. Tällainen muutos ei näkemyksemme mukaan ole työntekijöiden, työnantajien, terveydenhuollon palvelujärjestelmän tai yhteiskunnan etujen mukainen.

Lyhenevät sairauspoissaolot lisäävät tuottavuutta niin työnantajien kuin yhteiskunnankin kannalta. Jos Työote-mallin käyttäminen kuitenkin jätetään työnantajien harkinnan varaan, on odotettavissa, että mallin hyödyntäminen jätetään sopimuksista pois lyhyen tähtäimen säästötarkoituksessa.

### 3 § Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Mielestämme on hyvä, että pykälään on lisätty maininnat vaikuttavuudesta ja tavoitteiden asettamisesta toimintasuunnitelmassa. Näitä tuleeikin vahvistaa.

Pykälään liittyy kuitenkin toinen suurimmista huolistamme asetuksen muutoksissa. Muutoksen mukaan ”Työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut on jaettava työterveyshuollon järjestämisestä tehdyssä kirjallisessa sopimuksessa toimintaan, joka on työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuoltoa ja muihin terveydenhuoltoon palveluihin.”

Kuten alussa totesimme, velvoittavien ja ei-velvoittavien palveluiden kirkastaminen on sinänsä hyvä asia. Pykälämuutos tässä muodossaan edellyttää kuitenkin sopimusmuutoksia jo voimassa oleviin

sopimukseen, mikä edellyttäisi merkittävää hallinnollista taakkaa. On huomattava, että tämä kasvattaisi työterveyshuollon kustannuksia työnantajille. Lisäksi pyydämme huomioimaan, että sopimusmuutokset olisi tehtävä erittäin kiireisellä aikataululla, sillä muun muassa Kela vaatii kirjallista sopimusta, joka vastaa kulloinkin voimassa olevaa työterveyspalvelun sisältöä, edellytyksenä työnantajan Kela-korvausten saamiseksi.

Ehdotamme, että pykälään lisätään selventävä kirjaus siitä, että muutos koskisi vain uusia, asetuksen voimaantulon jälkeen tehtäviä sopimuksia. Toinen, hieman heikompi vaihtoehto on, että tähän pykälään lisätään sama siirtymäaika vuoteen 2029, kuin pykälään 5 on ehdotettu. Siirtymäaika on ehdottomasti tarpeellisempi tässä pykälässä kuin pykälässä 5, jossa se ei välttämättä ole tarpeellinen lainkaan. Ilman selvennystä tai siirtymäaikaa Kelan korvauskäytännöt voivat lopulta määrittää pykälän tulkinnan siten, että tämän olisi oltava kirjattuna kaikkiin sopimuksiin asetuksen voimaantulosta 1.1.2027 alkaen.

#### 4 § Toteuttaminen

Mielestämme on hyvä, että tekstiin on lisätty mainintoja työyhteisöstä ja organisaatiosta, mikä korostaa työterveyshuollon kokonaisvaltaisuutta yksilökeskeisyyden sijaan.

Pykälään on lisätty ”Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §: mukaista työnvaarojen selvitystä ja arviointia.” Pidämme myönteisenä, että työpaikkaselvityksen ja työturvallisuuslain mukaisen vaarojen arvioinnin välinen yhteys vahvistuu, mikä parantaa työterveyshuollon edellytyksiä kohdentaa toimintaansa työpaikan todellisiin riskeihin ja kuormitustekijöihin. Tämä tukee ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelua, ja vähentää päällekkäistä työtä työpaikan, työnantajan ja työterveyshuollon välillä.

Tämä kuitenkin edellyttäisi, että työnantajat ovat toteuttaneet veloitteensa, ja että tällainen selvitys on tosiasiallisesti olemassa ja käytettävissä. Näin ei aina ole. Tilannetta selventäisi, mikäli asetusteksti olisi muodossa

”Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työnvaarojen selvitystä ja arviointia, mikäli se on hyödynnettävissä.”

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

Hyvä asia on, että ehdotetun asetusmuutoksen mukaan kirjallinen suunnitelma toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta olisi jatkossa palveluntuottajakohtainen, eikä yksikkökohtainen.

Suunnitelma on oleellinen työnantajille, joten tähän kohtaan säädetty siirtymäaika vuoteen 2029 asti ei välttämättä ole tarpeellinen.

## 6 § Työpaikkaselvityksen tekeminen

On ymmärrettävää ja kannatettavaa, että työpaikkaselvitysten kohdalla korostetaan tarvelähtöisyyttä.

## 7 § Terveystarkastusten tekeminen

Pykälän 1 momentissa mainitaan työnantajaa velvoittavat terveystarkastukset, jotka ovat näkemyksemme mukaan aiheelliset. Pykälän 2 momenttiin sen sijaan liittyy toinen keskeisistä huolistamme asetusmuutokseen liittyen. Siinä luetellaan mitkä terveystarkastukset olisivat jatkossa työterveysyhteistyössä erikseen sovittuja, eli työnantajalle vapaaehtoisia. Kohdat 5 ja 6 käsittelevät työkykyyn liittyviä tarkastuksia. Työkyvyn ylläpitäminen on työterveyshuollon ydin. Näkemyksemme mukaan 7 § 2 momentin kohtien 5 ja 6 tulisi siis olla työnantajaa velvoittavia ja kirjattuina 1 momenttiin.

Työ- ja toimintakyky ovat työikäisen väestön keskeinen terveystarve ja se spesifi terveyshyöty, jota työterveyshuolto ja sen sairaanhoito tuottavat. Myös työterveyshuoltolaki jo ensimmäisessä pykälässään asettaa työkyvyn oleelliseksi osaksi työterveyshuollon tehtävää:

”1 § Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.”

Paitsi, että työkyvyn ylläpitoa ei kannata jättää työnantajille vapaaehtoiseksi, katsomme myös samoin kuin asetusta valmistelleeseen työryhmään jätetyssä eriävässä mielipiteessä, että aiheesta ei voi säätää asetuksella, sillä työterveyshuoltolain 1 §:ään ei ole asetuksenantovaltuutta.

Asetusta perustelevassa muistiossa todetaan, että ”Työterveysyhteistyössä sovittavia terveystarkastuksia koskeva säännös on tarpeellinen työnantajien kannustamiseksi järjestämään tällaisia tarkastuksia –”. Nähdäksemme pykälän 2 momentti toimii päinvastoin: asettaa luetellut tarkastukset nimenomaan vapaaehtoisiksi työnantajille, ja siten vähentää kannustavuutta.

8 § Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen

Myös pykälään 8 ehdotettavat muutokset murentavat työkyvyn ylläpitämistä, joka on työterveyshuollon ydin edellisessä kohdassa kuvaamallamme tavalla. Pykälästä 8 ehdotetaan poistettavaksi nykyisen asetuksen teksti ”työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen.” Työterveyshuollon erityisosaamisen käyttämisen sijaan pykälässä ehdotetaan vastuuta työkyvystä siirrettävän työnantajille:

”Työnantajan toimenpiteet suuntautuvat...”

”Työterveyshuollossa toteutettavaa työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu hyvään työterveyshuoltokäytäntöön ja työterveyshuoltoyhteistyössä laadittuun tarvearvioon sekä työterveyshuollon järjestämisestä tehtyyn sopimukseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.”

Pykälään ehdotetaan tekstiä, jossa edelleen korostuu työnantajan päätösvalta työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä, arvioinnissa ja seurannassa sekä heikennetään työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntämistä:

”Työnantajan on järjestettävä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai 14 §:n tarkoitettuja asiantuntijoita tarkoituksenmukaisesti käyttäen, siten kuin toimintasuunnitelmassa on kuvattu”.

Katsomme, että nämä muutokset jättäisivät työkyvystä huolehtimisen työnantajalle nykyistä vapaaehtoisemmaksi, mikä murentaa koko työterveyshuollon perustarkoitusta. Työterveyshuollon erityisosaaminen työkyvyn ylläpitäjänä tukee koko Suomen elinvoimaa.

Ehdotamme, että näitä muutoksia ei tässä muodossaan pykälään tehdä, vaan että pykälään jätetään selkeästi velvoite työkyvyn ylläpitämisestä ja työterveyshuollon erityisosaamisen hyödyntämisestä sen arvioinnissa.

Kunnioitavasti,

Jukka Pitkänen

johtava ylilääkäri, terveydenhuollon palvelut

[jukka.pitkanen@terveystalo.com](mailto:jukka.pitkanen@terveystalo.com)

p. 044 766 0358

Lisätietoja:

Eveliina Vigelius

yhteiskuntasuhdejohtaja

[eveliina.vigelius@terveystalo.com](mailto:eveliina.vigelius@terveystalo.com)

p. 044 511 4411

Vigelius Eveliina  
Terveystalo konserni