

27.5.2026

VALTIONEUVOSTON ASETUS HYVÄN TYÖTERVEYSHUOLTOKÄYTÄNNÖN TOTEUTTAMISEN PERIAATTEISTA SEKÄ AMMATTIHENKILÖIDEN JA ASiantuntijoiden Koulutuksesta

Pääasiallinen sisältö

Esityksessä 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 tarkentavia muutoksia.

Asian tausta ja asetuksenantovaltuudet

Sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasonen on asettanut 18.2.2025 sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän, jossa on ollut edustettuna Akava, Elinkeinoelämän Keskusliitto, Kansaneläkelaitos, Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT, 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. Tämä asetusehdotus perustuu työryhmän ehdotukseen.

Asetus annettaisiin työterveyshuoltolaissa säädettyjen asetuksenantovaltuuksien nojalla. Työterveyshuoltolain (1383/2001) määritelmiä koskevan 3 §:n 2 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin pykälän 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua työterveyshuollon ammattihenkilöiden koulutuksesta, 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista työterveyshuollon asiantuntijoiden riittävästä tiedoista ja 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettua hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista. Työterveyshuollon palveluista sopimista koskevan työterveyshuoltolain 6 §:n 3 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen tarkemmasta sisällöstä. Työterveyshuoltolain 12 §:n 4 momentin nojalla valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluvien tehtävien toteuttamisessa käytettävistä tavanomaisina pidettävistä menetelmistä ja keinoista. Ehdotetut muutokset asetukseen voitaisiin antaa edellä mainittujen työterveyshuoltolain pykälien nojalla.

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus muun muassa vahvistaa työterveyspalveluita ja aikaistaa hoidon tarpeen tunnistamista ja hoitoon ohjaamista, jotta työelämästä ei pudota. Hallitusohjelmassa tavoitteena on ollut uupumuksesta ja työpahoinvoinnista johtuvien sairauspoissaolojen puolittaminen viiden vuoden aikana. Sairauspoissaolojen syntymistä ja pitkittymistä ennaltaehkäistään. Tavoitteen onnistumiseksi tarvitaan sujuvaa yhteistyötä terveydenhuollon eri toimijoiden kesken. Tämä asetusehdotus tukisi osaltaan myös näiden hallitusohjelman tavoitteiden saavuttamista.

Nykytila ja keskeiset ehdotukset

Työterveyshuollon tehtävänä on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä tukea työyhteisön toimintaa. Nykyisellään hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä ja ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa on annettu tarkentavaa sääntelyä työterveyshuollon palvelujen järjestämisestä ja sisällöstä sekä työterveyshuollon ammattihenkilöiltä vaadittavasta koulutuksesta sekä työterveyshuollon asiantuntijoilta vaadittavista riittävästä tiedoista.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä ja ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annettu valtioneuvoston asetusta on uudistettu viimeksi vuonna 2013. Tämän jälkeen työelämä on muuttunut monin tavoin. Työn tekemisen muodot ovat moninaistuneet työn muuttuessa tietointensiivisemmäksi ja paikkariippumattoman työn osuus on lisääntynyt. Kehitys heijastuu myös työterveyshuoltoon ja aiheuttaa tarvetta tarkastella uudelleen sen toimintatapoja ja käytäntöjä. Tällä asetusehdotuksella on tarkoitus päivittää asetusta vastaamaan paremmin muuttuneen työelämän tarpeita.

Muutoksilla vahvistettaisiin työterveyshuoltotoimintaa työterveyden edistämiseksi ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä sekä selkeytettäisiin eri toimijoiden yhteistyötä. Lisäksi ehdotuksilla tarkennettaisiin työterveyshuollolle kuuluvia tehtäviä. Tavoitteena on parantaa työntekijöiden työkykyä ja työelämän laatua työterveyshuollon käytettävissä olevilla keinoilla. Keskeisenä tarkoituksena on myös selkiyttää asetusta suhteessa työterveyshuoltolain sisältöön.

Voimassa olevan asetuksen nimi ”valtionneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta” on pitkä ja monimutkainen. Sitä ehdotetaan lyhennettäväksi ja selkeytettäväksi muotoon ”valtionneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta”. Asetuksen 1–10 §:iin esitetään tehtäväksi muutoksia, tarkennuksia ja lisäyksiä. Asetuksen 3 §:ssä säädettäisiin palvelujen selkeämmästä ja yksilöidymmästä kirjaamisesta työterveyshuollon järjestämisestä tehdyssä sopimuksessa. Asetuksen 7 §:n ja 8 §:n sanamuoto on uudistettu. Näillä muutoksilla pyritään muun muassa parantamaan työterveyshuollon vaikuttavuutta ja työnantajan ja työpaikkojen tarpeiden huomioon ottamista työterveyshuollossa. Asetuksen 11–13, 13a ja 14 § jäisivät ennalleen.

Esityksen tavoitteet ja pääasialliset vaikutukset

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 suunnitelmassa 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. Asetusehdotuksella edistettäisiin työterveyshuoltolain 1 §:n mukaisia tavoitteita.

Työterveyshuollon toiminnan suuntaamista voisi kehittää merkittävästi ehdotettu uusi 3 §:n 3 momentti. Siinä 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. Työterveyshuollon toiminnan suuntaamista tarkoituksenmukaisemmaksi edistäisi myös työpaikkaselvityksissä käytettävien menetelmien ja tekotapojen monipuolistuminen, johon pyritään 6 §:n 1 momenttiin ehdotettavalla lisäyksellä. Tämäkin muutos osaltaan edistäisi työterveyshuollon tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Ryhmämuotoinen toiminta voi tietyissä tilanteissa olla kustannustehokas tapa toteuttaa työterveyshuoltoa, ja tällä esityksellä pyritään parantamaan ja lisäämään ryhmämuotoisen toiminnan edellytyksiä.

Työterveyshuollon toiminnan tehostumisella voisi olla monenlaisia myönteisiä vaikutuksia. Oikea-aikainen ja tarkoituksenmukainen toiminta tukisi ja lisäisi työssäkäyvän väestön työkykyä ja terveyttä. Sairauspoissaolot vähenisivät ja lyhenisivät, mikä yhdessä lisääntyneen työhyvinvoinnin kanssa voisi myös parantaa työn tuottavuutta. Uudistuksilla voisi myös olla jonkin verran myönteistä vaikutusta työurien pidentymiseen.

Työterveyshuoltopalvelujen suuntaaminen mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti voisi tuoda myös työnantajille työterveyshuollon palvelujen järjestämisestä aiheutuvista kustannuksista syntyviä säästöjä esimerkiksi palvelujen laajuuden tarkistamisen ja kustannustehokkaiden toteuttamistapojen kuten ryhmämuotoisen toiminnan kehittämisen ja lisääntymisen kautta. Näiden säästöjen suuruusluokan arviointi on vaikeaa.

Työterveyshuollon palveluntuottajien hallinnollinen taakka ja siihen liittyvät kustannukset voisivat kasvaa hieman 5 §:ään ehdotetun suunnitelman laadun- ja vaikuttavuuden arvioinnista käyttöönoton myötä. Toisaalta samalla luovuttaisiin nykyisestä vaatimuksesta työterveyshuoltoyksiköiden laatujärjestelmästä, mikä vähentää hallinnollista taakkaa toisaalla. Nämä siirtymävaiheeseen liittyvät vaikutukset olisivat kuitenkin väliaikaisia. Työterveyshuollon järjestämisestä tehtävien kirjallisten sopimusten laatiminen tai muokkaaminen ehdotetun 3 §:n 3 momentin mukaisiksi voisi myös hetkellisesti lisätä työnantajien ja työterveyshuollon palveluntuottajien hallinnollista taakkaa, mutta tämänkin vaikutuksen arvioidaan jäävän väliaikaiseksi.

Valmistelu

Asetusehdotus perustuu sosiaali- ja terveysministeriön asettaman valmistelevan työryhmän ehdotukseen. Esityksestä on pyydetty lausuntoa ajalla 11.3.–10.4.2026. Lausuntoaika oli ohjeen mukaista pääsääntöä lyhyempi, koska asetus halutaan saattaa voimaan hyvissä ajoin. Työterveyshuollon järjestämistä koskevat oikeudet ja velvollisuudet on säädetty työterveyshuoltolaissa, ja tässä ehdotetussa valtioneuvoston asetuksessa on kyse laissa olevien säännösten täsmentämisestä. Näiden muutosten vaikutukset on arvioitu vähäisiksi. Lisäksi keskeisimmät sidosryhmät ovat olleet mukana valmistelussa työryhmätyöskentelyn kautta. Näillä perusteilla lausuntoaikaa on katsottu voitavan lyhentää.

Esitysluonnos oli lausuntokierroksen ajan nähtävillä julkishallinnon Lausuntopalvelussa (lausuntopalvelu.fi). Lausuntoa pyydettiin 71 taholta. Lausuntoja saatiin yhteensä 59 kappaletta. Vastaajat edustivat työmarkkinakeskusjärjestöjä (6), muita järjestöjä (15), hyvinvointialueita (10), ministeriöitä (2) ja muita viranomaisia (7), kuntia (2), yrityksiä (7), eläkeyhtiötä (3) ja yliopistoja (5). Yksi lausunto oli usean yrityksen yhteinen. Yksityisten kansalaisten lausunnoiksi katsottavia lausunnonantajia oli yksi. Lausuntoja annettiin Lausuntopalvelun lisäksi myös sähköpostilla ja VAHVA-asianhallintajärjestelmän kautta.

Kaikki lausunnot yksityishenkilön jättämää lausuntoa lukuun ottamatta sekä lausuntoyhteenvedot ovat luettavissa Hankeikkunasta (<https://stm.fi/hanke?tunnus=STM008:00/2025>).

Valtaosa lausunnonantajista piti asetuksen päivittämistä tarpeellisenä ja ehdotettuja muutoksia oikeansuuntaisina. Lausunnonantajat suhtautuvat pääosin myönteisesti esitysluonnoksessa esitettyihin muutosehdotuksiin ja pitivät tavoitteita työterveyshuollon tehtävien selkeyttämisestä, tarvelähtöisyydestä, suunnitelmallisuudesta ja vaikuttavuuden vahvistamisesta perusteltuina. Lukuisissa lausunnoissa nousi kuitenkin esiin huoli siitä, että lakisääteisen ja vapaaehtoisen työterveyshuollon raja ei ole kaikilta osin riittävän selkeä ehdotetussa asetusluonnoksessa tai yleisesti työterveyshuoltoa koskevassa sääntelyssä. Palautteen perusteella perustelumuiistiassa on pyritty selvittämään joiltain osin tässä asetuksessa säädettyjen lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvien velvoitteiden tarkoitusta.

Asetuksen nimikkeen muuttamista pidettiin lausunnoissa hyväksyttävänä ja perusteltuna. 1 ja 2 §:ään ehdotetut tarkennukset saivat kannatusta useissa lausunnoissa.

Asetuksen 3 §:ään ehdotettua velvoitetta jaotella työterveyshuollon palvelut työnantajan järjestettäväksi säädettyihin ja muihin palveluihin kannatettiin lausunnoissa. Sana ”jaoteltava” ehdotettiin kuitenkin korvattavaksi sanalla ”eriteltävä”. Monet lausunnonantajat olivat sitä mieltä, että muutokselle olisi varattava riittävän pitkä siirtymäaika. Vaikuttavuuden lisääminen 3 § 1 momentin luetteloon sai kannatusta, mutta vaikuttavuuden merkityksen ja sisällön todettiin jäävän epäselväksi. Palautteen perusteella asetusehdotuksen sanamuotoa on muutettu ehdotuksen mukaan ja siihen on lisätty ehdotus kahden vuoden pituisesta siirtymäajasta ja perustelumuistiota on tarkennettu vaikuttavuuden käsitteen osalta.

Ehdotuksen 4 §:ään voimavaratekijöiden lisäämistä pykälän 1 momentin 2 ja 3 kohtiin pidettiin perusteltuna. Työturvallisuuslain 10 §:n mukaiseen vaarojen selvitykseen ja arviointiin viittaavaa lisäystä kannatettiin, joskin osa lausunnonantajista huomautti, että on mahdollista, että vaarojen selvitys ja arviointi on työpaikoilla jäänyt tekemättä, mikä voi vaikeuttaa sääntelyn noudattamista. 1 momentin 11) -kohtaan ehdotettu lisäys yksilöllisten työjärjestelyjen vaikutusten arvioinnista sai tukea monissa lausunnoissa.

Työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden seuranta on pidetty saapuneissa lausunnoissa tärkeänä, mutta useat lausunnonantajat ovat kuitenkin tuoneet esiin, että selkeät kriteerit 5 §:ssä tarkoitetun suunnitelman sisällölle ja vertailukelpoinen mittaristo laadun ja vaikuttavuuden arvioinnille puuttuvat. Lausuntokierrokselle lähetetyssä asetusluonnoksessa ehdotettiin, että pykälässä tarkoitettu suunnitelma tulisi julkaista julkisessa tietoverkossa. Muutamassa lausunnoissa todettiin, että tilanteissa, joissa työnantaja on järjestänyt työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä muiden kanssa, velvoite suunnitelman julkaisemiseen voisi johtaa asiakasyritykseen liittyvien luottamuksellisten seikkojen paljastumiseen. Oikeuskanslerinvirasto on lausunnoissaan todennut, että asetuksella säättämisen tulee pysyä lakiin sisältyvän, tarkkarajaisen ja täsmällisen asetuksenantovaltuuden puitteissa. Asetuksenantovaltuuksiin liittyvien epäselvyyksien perusteella julkaisuvelvoite on poistettu asetusehdotuksesta. Tällöin myöskään julkaisuvelvoitteen vaikutusta työnantajien itse järjestämän työterveyshuollon toimintaan ei ole tarpeen miettiä.

Lausunnoissa kannatettiin laajasti 6 §:ään ehdotettua lisäystä, jolla työpaikkaselvityksen tekotapoja laajennettaisiin säättämällä, että työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta.

Lausunnoissa on laajasti kiitetty tavoitetta terveystarkastuksia koskevan sääntelyn selventämiseen. Ehdotusta 7 §:ksi on kuitenkin pidetty epäselvänä etenkin eri terveystarkastusten velvoittavuuden osalta. Valtaosa lausunnonantajista oli tulkinnut asetusehdotuksen 7 §:ää siten, että säännöksessä olisi tarkoitus jaotella terveystarkastukset työnantajaa velvoittaviin ja vapaaehtoiisiin. Muutoksen sisällön ja tarkoituksen selventämiseksi yksityiskohtaisia perusteluja tässä muistiossa on täydennetty. Lukuisissa saaduissa lausunnoissa korostettiin, että työkyvyn tukemiseen liittyvien terveystarkastusten tulisi jatkossakin olla velvoittavia. Lausunnoissa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttaviin töihin liittyvistä terveystarkastuksista on jo oma erillinen valtioneuvoston asetus, jolloin näiden lisääminen 7 §:ään voisi lisätä tulkintaepäselvyyksien riskiä.

Lausuntokierroksella 8 §:ään esitettiin runsaasti palautetta. Lausunnoissa korostui laajasti varhaisen tuen ja moniammatillisen yhteistyön merkitys. Lausunnonantajat toivat esiin huolen siitä, että ehdotetut muutokset voisivat heikentää työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumista ja johtaa työntekijöiden eriarvoisuuteen työkyvyn tuen osalta. Osa lausunnonantajista arvioi, että ehdotukset korostaisivat työnantajan päätösvaltaa ja tekisivät työkyvyn tuesta aiempaa vapaaehtoisempaa. Näistä syistä pari lausunnonantajaa ilmoitti vastustavansa muutosta. Yksittäisissä lausunnoissa esitettiin koko työkykyä ylläpitävän toiminnan käsitteen poistamista asetuksesta.

Lausunnoissa kannatettiin laajasti ryhmämuotoisen toiminnan vahvistamista ja lisäämistä työterveyshuollossa 9 § ja 10 § ehdotetulla tavalla. Palautteessa pidettiin tärkeänä etenkin psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä häirintään ja väkivaltaan liittyvien terveystarkastusten huomioon otamista.

Asetusta ei ole tarkastettu oikeusministeriön laintarkastuksessa asian kiireellisyyden vuoksi. Esitys on käsitelty kirjallisessa menettelyssä 19.-22.5.2026 työterveyshuollon neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina hallinnonalan virastot ja laitokset, työterveyshuollon toteuttamisen kannalta merkittävät yhteisöt sekä keskeiset työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöt ja sitä on puollettu siellä.

Säännöskohtaiset perustelut

Asetuksen nimi. Voimassa olevan asetuksen nimi ”valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta” on pitkä ja monimutkainen. Sitä ehdotetaan lyhennettäväksi ja selkeytettäväksi muotoon ”valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta”.

1 §. Työterveysyhteistyö. Nykyisen 1 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi. Asetusehdotuksessa pykälään ehdotetaan lisättäväksi tarkennus, jonka mukaan työterveysyhteistyössä kyse olisi nimenomaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Näin selvennettäisiin, että työterveysyhteistyöllä tarkoitetaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tekemää työterveyshuollon käytännön toimintaa sekä sen suunnittelua ja seuranta yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa erotuksena palveluntuottajan muiden edustajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä kuten sopimus- ja hintaneuvotteluista ja muista keskusteluista.

Työterveysyhteistyö on työpaikan työterveyshuollon toimintoja läpileikkaava toimintaperiaate, joka perustuu tarvelähtöiseen toimintaan ja toimivaan tiedonkulkuun, työnantajavastuiden tunnistamiseen ja työterveyshuollon asiantuntijuuden hyödyntämiseen, oikea-aikaiseen toimintaan ja sen tarvelähtöiseen suunnitteluun sekä seurantaan. Työterveysyhteistyön tavoitteena on edistää työterveyshuollon vaikuttavaa toimintaa työn, työolojen, työturvallisuuden, työntekijöiden terveyden ja työ- ja toimintakyvyn sekä toimivan tiedonkulun parantamiseksi. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden olisi tehtävä suunnitelmallista yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työterveysyhteistyön menettelytapoja laadittaessa olisi otettava huomioon toimialan erityispiirteet, yrityksen koko, työn järjestämisen ja toteuttamisen muodot sekä moninaisten työntekijöiden tarpeet. Jotta työterveysyhteistyö olisi tuloksellista, tulisi työterveyshuollon ja työnantajan huolehtia siitä, että henkilöstö tulee kuulluksi.

2 §. Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö. Voimassa olevan asetuksen 2 §:n mukaan työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa. Säännöksen sanamuotoa esitetään muutettavaksi siten, että nykyinen ”perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen”

korvattaisiin ilmaisulla ”muun sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden”. Muutos olisi luonteeltaan selventävä tarkennus, jolla häivyttäisiin rajoja eri terveydenhuollon toimijoiden välillä ja korostettaisiin, että yhteistyötä tulisi tehdä koko terveydenhuollon kentän toimijoiden kanssa.

Lisäksi 2 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi niin, että työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyön sisältöä ohjaisi työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Nykyiselläänkin työterveyshuollon toiminta määräytyy näiden mukaisesti. Kyse olisi siis teknisluonteisesta selventävästä sanamuodon muutoksesta. Muutoksella halutaan korostaa sitä, että työterveyshuollon sisältö määräytyy työterveyshuoltosopimuksen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman pohjalta, ja muiden terveydenhuollon toimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö tapahtuu näistä ilmenevissä rajoissa.

Terveydenhuollon eri tahojen, työterveyshuollon, perusterveydenhuollon ja opiskeluterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen yhteistyöllä ja hyvällä tiedonkululla on saavutettavissa monia hyötyjä. Hyvä yhteistyö tehostaisi työntekijöiden oikea-aikaista ja tarpeenmukaista hoitoa ja kuntoutusta ja näin lyhentäisi jonotus- ja työkyvyttömyysaika, vähentäisi terveydenhoito- ja sairauspoissaolokustannuksia ja tukisi työhön paluuta ja työurien pidentämistä. Työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon yhteistyön perusteella voidaan havaita tarve toimenpiteille, joiden laajuus määräytyy työterveyshuoltolain 6 §:n mukaisen sopimuksen perusteella. Yhteistyön sisältöä ja siihen liittyviä toimintakäytäntöjä voidaan tarkentaa työterveyshuoltolain 11 §:n mukaisessa toimintasuunnitelmassa.

3 §. *Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä.* Voimassa olevan asetuksen 3 §:n 1 momentin mukaan työterveyshuollon tulisi toimia asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti ja luottamuksellisesti sekä monitieteisesti ja moniammatillisesti. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että edellä mainittujen lisäksi työterveyshuollon tulisi 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. Työterveyshuollon vaikuttavuutta voidaan kuvata henkilöstön työ- ja toimintakyvyn myönteisenä kehityksenä, työpaikan saamana hyötynä suhteessa käytettyihin resursseihin sekä pitkällä aikavälillä yhteiskunnalle koituvana hyötynä. Työterveyshuolto tulisi toteuttaa asiakasorganisaation ja sen henkilöstön työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvien tarpeiden mukaisesti. Työterveyshuollon on palveltava asiakasorganisaation tarpeita riippumattomina asiantuntijoina. Monitieteinen ja moniammatillinen, hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen toimintatapa kuuluisi toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Työterveyshuollon tulee toimia kaikkien työterveyshuollon kohteena olevien tahojen suhteen eettisesti, luottamuksellisesti ja vaikuttavasti. Potilaana olevaa työntekijää on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja hänen yksityisyyttään kunnioitetaan. Hänelle tulee antaa selvitys terveydentilastaan ja mahdollisesti tehtävästä terveystuunnitelmasta niin, että hän riittävästi ymmärtää sen sisällön ja miten se vaikuttaa hänen työ- ja toimintakykyynsä. Myös työnantajan näkökulmasta työterveyshuollon on toimittava eettisesti oikein. Tämä tarkoittaa, että työ tehdään työpaikan tarpeista lähtien. Toimenpiteiden tulee olla työterveyshuoltosopimuksessa sovitun mukaisia ja oikeasuhtaisia tarpeisiin nähden. Tarvearviointi ja sen mukainen toiminta on osa työterveyshuollon etiikkaa. Yksittäisen työntekijän kohdalla työterveyshuollon toimintaa ohjaavat myös laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) säädetyt potilaan oikeudet.

Työterveyshuolto on jatkuvaa toimintaa, jonka tulisi perustua työpaikan selvitettyihin tarpeisiin. Voimassa olevan asetuksen 3 §:n 2 momentin mukaan työterveyshuollon toimintaan on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu ja vaikuttavuuden seuranta sekä laadun jatkuva parantaminen. Asetusehdotuksessa 2 momenttiin esitetään lisättäväksi työterveyshuollon tavoitteiden asettaminen toimintasuunnitelmassa. Täten selkeytettäisiin ja jäntevöittäisiin etenkin laadun parantamista ja vaikuttavuuden seuranta, sillä tavoitteiden määrittely ja yksilöinti helpottaa myös toiminnan tulosten arviointia.

Tässä pykälässä tarkoitettu toiminnan tuloksellisuuteen kohdistuvan laadun ja vaikuttavuuden arvioinnin lisäksi työterveyshuoltoa järjestäviä tahoja koskee myös laissa sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta (741/2023) säädetty palveluntuottajan omavalvonta, joka velvoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluntuottajaa varmistamaan toimintansa lainmukaisuus ja laadukkuus valvomalla sitä itse. Palvelunjärjestäjän ja useammassa kuin yhdessä palveluyksikössä palveluja antavan palveluntuottajan on laadittava vastuulleen kuuluvista tehtävistä ja palveluista omavalvontaohjelma sähköisesti ja julkaistava se julkisessa tietoverkossa tai muulla niiden julkisuutta edistävällä tavalla.

Asetusehdotuksessa ehdotetaan, että 3 §:ään lisättäisiin uusi *3 momentti*, joka velvoittaisi laatimaan työterveyshuoltolain 6 §:ssä tarkoitetun kirjallisen sopimuksen siten, että siinä eritellään työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut toimintaan, joka on työnantajan velvoittavaa työterveyshuoltoa ja sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin. Nykyisellään työterveyshuollon järjestämisestä tehtävissä sopimuksissa ei ole tarvinnut erotella näitä. Tällä muutoksella pyritään vaikuttamaan siihen, että sopimuksia tehtäessä tulisi yksilöidä, ovatko sopimuksen piiriin kuuluvat palvelut työterveyshuoltolain 12 §:n mukaista pakollista työterveyshuoltoa vai työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitettuja muita sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalveluja. Tämä osaltaan auttaisi työnantajia ja työpaikkoja suunnittelemaan ja valikoimaan parhaiten tarkoituksiinsa sopivan palvelukokonaisuuden.

4 §. Toteuttaminen. Voimassa olevan asetuksen 4 §:ssä määritellään ne asiat, jotka olisi selvitettävä työterveyshuollon järjestämiseksi työpaikalla, ja jotka muodostavat keskeisen sisällöllisen perustan työterveyshuollon toiminnalle. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi niin, että jatkossa pykälässä säädettäisiin työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä selvitettävien seikkojen sijaan niistä asioista, jotka on selvitettävä työterveyshuollon käyttämiä keskeisiä keinoja ja menetelmiä määriteltäessä.

Työterveyshuollon toteuttaminen on jatkuva prosessi. Siten työterveyshuollon toteuttaminen ei edellyttäisi kaikkien tämän pykälän kohtien läpikäyntiä kokonaisuudessaan joka kerta uudelleen, vaan työterveyshuollon järjestäjän tulisi käyttää tarveharkintaa. Työterveyshuollon toteuttamisen tulisi pohjautua työpaikkaselvityksessä saatuihin tietoihin ja toisaalta käytännön työterveyshuoltoa järjestettäessä esiin tulleet seikat tulisi huomioida työpaikkaselvityksessä tai työpaikkaselvityksen päivityksessä. Työterveyshuollon toteuttaminen perustuu työterveyshuoltolain 6 §:n mukaisesti laadittuun työterveyshuoltosopimukseen ja tämän sopimuksen ehdot rajaavat sitä, miten työterveyshuolto kunkin työnantajan tapauksessa toteutetaan.

4 §:n *1 momentin* 1 kohta esitetään säilytettäväksi samana kuin voimassa olevassa asetuksessa. Työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet tulisi jatkossakin selvittää työterveyshuollon keinoja ja menetelmiä määriteltäessä.

1 momentin 2 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että työn fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kuormittavuuden lisäksi kuormitusta tulisi selvittää myös työympäristön näkökulmasta. Kohtaan ehdotetaan lisättäväksi myös työn ja työympäristön voimavaratekijöiden selvittäminen, koska nämä voivat ylläpitää ja edistää työkykyä, kun työssä esiintyy kuormittavuutta. Niukat voimavaratekijät voivat puolestaan lisätä kuormittavuutta. Työhön ja työympäristöön liittyviä voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi selkeät säännöt toimintatavoista työpaikalla, hyvä esimiestyö ja mahdollisuus saada tukea ongelmatilanteissa sekä työn eettisyys ja sosiaalinen vastuullisuus. Kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapainolla tarkoitetaan tilannetta, jossa työn vaatimukset, määrä ja intensiteetti ovat sellaisella tasolla, että työpaikalla käytettävissä olevat voimavarat riittävät niiden hallintaan aiheuttamatta työntekijöiden terveyttä vaarantavaa kuormitusta.

1 momentin 3 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn lisäksi selvitettäviin asioihin heidän voimavaransa, sillä ne vaikuttavat olennaisesti työntekijöiden työssä suoriutumiseen, työpaikan ilmapiiriin ja moniin muihin tekijöihin työssä. Tällaisia selvitettäviä työntekijöiden voimavaroja ovat esimerkiksi työntekijän ammattitaito, kokemus sekä kyky johtaa itseään. Työntekijöiden terveydentilan selvittämisessä tulisi ottaa huomioon myös lisääntymisterveyteen ja yksilöllisiin sairauksiin liittyviä näkökohtia. Raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä on säädetty valtioneuvoston asetuksella (143/2024).

1 momentin 4–7 kohdat esitetään säilytettäväksi samana kuin voimassa olevassa asetuksessa.

1 momentin 8 kohtaan esitetään lisättäväksi työyhteisön muutostilanteet. Näillä tarkoitettaisiin esimerkiksi organisaatiomuutoksia, työtehtävien automatisointia tai henkilöstön vähennyksiä.

Nykyisen 1 momentin 9 kohdan mukaan työterveyshuollon tulisi selvittää henkilöstörakenne ja henkilöstön tila. Työturvallisuuteen ja sen myötä työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn vaikuttaa merkittävästi myös työnantajan organisaatorakenne ja työn johtaminen ja sen käytännöt samoin kuin työyhteisön tila. Siten nämä tulisi ottaa huomioon työterveyshuoltoa toteutettaessa ja tämä kohta ehdotetaan muutettavaksi muotoon ”henkilöstö- ja organisaatorakenne”. Nykyisessä asetuksessa ”henkilöstön tilalla” on tarkoitettu tietoa siitä, esiintyykö työpaikalla tai jollakin henkilöstöryhmällä sairauksia tai terveydellisiä ongelmia enemmän kuin väestössä keskimäärin. Tämänkaltaisten seikkojen voidaan arvioida tulevan riittävän tarkoituksenmukaisesti selvitettyiksi jo muiden tämän pykälän kohtien perusteella, minkä vuoksi päällekkäisyyksien välttämiseksi ”henkilöstön tila” esitetään poistettavaksi tästä pykälästä.

1 momentin 10 kohta esitetään säilytettäväksi samana kuin voimassa olevassa asetuksessa.

Nykyisen 1 momentin 11 kohdan mukaan työterveyshuollon tulisi selvittää työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijän työkyvyn perusteella. Yksilöllisillä työjärjestelyillä voi kuitenkin olla merkittäviä vaikutuksia työyhteisöön tai muihin työntekijöihin ja heidän toimenkuviinsa. Tämän vuoksi kohtaan ehdotetaan lisäys, jonka mukaan tulisi arvioida myös näiden ratkaisujen vaikutukset muiden työntekijöiden työn turvallisuuteen ja terveyteen. Tällä pyrittäisiin vaikuttamaan siihen, ettei muiden työntekijöiden työkyky vaarannu esimerkiksi tilanteissa, joissa yksilölliset työjärjestelyt tarkoittavat työn mukauttamista tavalla, joka aiheuttaa lisääntyntä työtaakkaa muille työntekijöille.

1 momentin 12 kohta esitetään täsmäntävää teknisluonteista muutosta, jossa ”edellä mainittujen” korvattaisiin muotoilulla ”1–11 kohdassa mainittujen”.

Asetusehdotuksen 4 §:n 2 momentti vastaisi suurelta osin voimassa olevan asetuksen 4 §:n 2 momenttia. Tässä säädettäisiin seikoista, joita työterveyshuollon on selvitettävä voidakseen tehdä ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle.

Pykälän 2 momentin 1 kohta vastaisi muutoin voimassa olevan asetuksen 4 §:n 2 momentin 1 kohtaa, mutta sana ”työympäristön” korvattaisiin sanalla ”työolosuhteiden”. Muutoksella tarkennettaisiin ja laajennettaisiin kohdan soveltamisalaa niin, että säännös koskisi fyysisen työympäristön lisäksi myös esimerkiksi ilmapiiriin ja vuorovaikutustilanteiden kaltaisia työhön vaikuttavia olosuhteita.

Pykälän 2 momentin 2 kohta vastaisi nykyisen asetuksen 2 momentin 2 kohtaa.

Pykälän 2 momentin 3 kohta esitetään muutettavaksi siten, että ”työyhteisön kehittämiseksi” sijaan tulisi ”työyhteisön toiminnan kehittämiseksi”. Kyse olisi teknisestä, selventävästä muutoksesta.

Pykälän 2 momentin 4 kohta vastaisi nykyisen asetuksen 2 momentin 4 kohtaa.

Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on tarpeen selvittää kattavasti työn ja työympäristön olosuhteita. Työnantajan velvollisuudeksi työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:ssä säädetty vaarojen selvitys ja arviointi sisältää paljon näihin liittyvää tietoa. Tämän vuoksi asetusehdotuksessa esitetään säädettäväksi pykälään uusi 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. Työturvallisuuslain 10 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on varmistettava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen ja että työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa.

5 §. Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta. Nykyisen asetuksen 5 §:ssä on säädetty, että työterveysyksiköllä on oltava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattava kirjallinen laatujärjestelmä. Laadunvalvonnassa on kuitenkin esiintynyt vaihtelua, minkä vuoksi on tarpeen muuttaa laadun tarkkailua koskevaa sääntelyä. Laadun ja vaikuttavuuden seuranta on tarkoituksenmukaisempaa toteuttaa palveluntuottajien kuin työterveysyksiköiden tasolla. Tässä asetusehdotuksessa esitetään säädettäväksi, että velvoite laatia ja ylläpitää kirjallinen suunnitelma toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta asetettaisiin työterveyshuollon palveluntuottajille.

Laatujärjestelmät usein keskittyvät teknisiin kysymyksiin ja prosessien sujuvuuteen enemmän kuin itse palvelun sisältöön ja osaamiseen. Suunnitelma ja seuranta toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta kääntäisi huomion enemmän varsinaiseen palvelusisältöön. Suunnitelmassa toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta tulisi kuvata ja määritellä työterveyshuoltopalvelujen prosessit, sisältö, toimintatavat sekä tulosten dokumentointi ja hallinnointi siten, että toiminnan laatua ja vaikuttavuutta voidaan seurata ja arvioida. Myös toiminnan tavoitteet tulisi määritellä riittävän yksilöidysti, jotta niiden toteutumista voidaan tarkastella. Työterveyshuollon toiminta on vaikuttavaa silloin, kun se vastaa työnantajien, työyhteisön ja yksilöiden tarpeisiin ja mahdollisiin ongelmiin tarkoituksenmukaisin, tietoon ja yhdessä sovittuihin periaatteisiin perustuvien keinoin. Työterveyshuollon asiakkaana olevilla työnantajilla tulee olla mahdollisuus seurata ja arvioida palvelujen laatua esimerkiksi hankintapäätöksiä tehdessään ja palvelujen vaikuttavuutta arvioidessaan esimerkiksi kohtaamisissa työterveyshuollon kanssa.

Palveluntuottajien toiminnan suunnitelmallinen laadun ja vaikuttavuuden tarkkailu ja niiden seuranta täydentäisi asetuksen 3 §:n *1 ja 2 momenttia*, joiden mukaan työterveyshuollon toiminnan tulisi olla vaikuttavaa ja työterveyshuollon toimintaan kuuluisi vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen. Laadun ja vaikuttavuuden tarkkailun tulisi olla suunnitelmallista ja systemaattista työterveyshuollon toiminnan käytännön tasolla ja ylemmillä organisaation tasoilla, jotta toiminnan laatua voidaan arvioida kattavasti ja kokonaisvaltaisesti.

Tässä pykälässä tarkoitettu suunnitelmallinen laadun ja vaikuttavuuden arviointi kohdistuisi nimenomaisesti palveluntuottajan toiminnan tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arviointiin. Sen tarkoitus on siten toinen kuin laissa sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta tarkoitettun palveluntuottajan omavalvonnan, joka liittyy järjestettävien palvelujen lainmukaisuuden, asianmukaisuuden, laadun sekä asiakkaiden ja potilaiden turvallisuuden valvontaan. Tässä pykälässä tarkoitettulla suunnitelmalla voi kuitenkin olla jonkin verran samoja rajapintoja kuin edellä mainitussa laissa tarkoitettulla omavalvonnalla ja omavalvontaohjelmalla.

Suunnitelmassa olisi tarkoituksenmukaista kuvata työterveyshuollossa toimivien erilaisen koulutuksen omaavien lääkärin työpanoksen käytön jakaminen työnantajan järjestettäväksi säädettyssä työterveyshuollossa ja sairaanhoito- ja muissa terveydenhuoltopalveluissa.

6 §. Työpaikkaselvityksen tekeminen. Työpaikkaselvityksen pohjalta suunnitellaan ja toteutetaan työterveyshuollon toimintaa sekä myös sitä ohjaava työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Voimassa olevan asetuksen 6 §:n *1 momentissa* on säädetty, että työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikkaselvitykseen, jossa arvioidaan työstä, työympäristöstä, työyhteisöstä aiheutuvat terveysvaarat ja -haitat, kuormitustekijät ja voimavarat sekä niiden merkitys terveydelle ja työkyvyille. Tältä osin *1 momentti* esitetään säilytettäväksi ennallaan. *1 momenttiin* ehdotetaan kuitenkin myös lisättäväksi, että työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta. Tällä pyrittäisiin ottamaan nykyistä paremmin huomioon erilaiset työpaikat, niiden olosuhteet ja työn sisältö. Työpaikkaselvityksen toteuttamistapa, käytettävät menetelmät ja työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat tulisi valita siten, että juuri kyseisen työpaikan työntekoon vaikuttavat olosuhteet ja mahdolliset riskit tulisivat kattavasti huomioiduksi. Työpaikkaselvityksessä käytettäviä menetelmiä valittaessa ja toteutusta suunniteltaessa 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. Ammattihenkilöiden esiselvitysten perusteella voitaisiin arvioida myös, tulisiko työpaikkaselvityksen tekemisessä hyödyntää myös työterveyshuollon asiantuntijoita. Työpaikkaselvitysten tekemisessä huolellinen terveydellisten vaikutusten arviointi on keskeistä.

Voimassa olevan *1 momentin* mukaan työpaikkaselvityksessä ilmenneet tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan. Tätä kohtaa ehdotetaan tarkennettavaksi siten, että tehdyt havainnot, arviot ja toimenpide-ehdotukset olisi kirjattava työpaikkaselvityksestä laadittavaan asiakirjaan.

Nykyisellään 6 §:n *2 momentissa* säädetään, että työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia. Tällä on tarkoitettu työterveyshuollon ammattihenkilöiden vastuuta hyödyntää jo käytettävissä olevaa työpaikan tietoa tehdessään arviota työpaikalla olevien vaarojen ja haittojen merkityksestä terveydelle ja työkyvyille. Pykälän sanamuotoa ehdotetaan tarkennettavaksi siten, että työpaikkaselvitystä tehtäessä tulisi hyödyntää työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työnantajan työn vaarojen selvitystä ja arviointia. Aiemmin kohdassa viitattiin työnantajan omaan riskinarviointiin. Kyse olisi sanamuodon teknisluonteisesta tarkistamisesta, jossa muokataan asetuksessa käytettäviä termejä yhteneväksi työturvallisuuslain kanssa. Muilta osin *2 momentti* esitetään säilytettäväksi nykyisessä muodossa.

Voimassa olevan asetuksen 6 §:n *3 momentin* mukaan yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. Yhteisillä työpaikoilla toisen työnantajan työstä ja toiminnasta voi aiheutua vaaraa muille samalla työpaikalla työskenteleville. Työterveyshuollon toiminnan kohdentamiseksi olisi tarpeellista saada kaikki tiedot kyseisellä työpaikalla työntekijöiden terveyteen mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä. Tämän vuoksi *3 momenttia* esitetään muutettavaksi siten, että yhteisillä työpaikoilla työnantajien olisi annettava pyydettyä työpaikalla työskentelevien työntekijöiden työnantajille ja työterveyshuolloille tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

7 §. Terveystarkastuksen tekeminen. Terveystarkastuksien järjestäminen ja toteuttaminen edistää työterveyshuoltolain mukaisia tavoitteita ja tarkoituksia. Terveystarkastukset toimeenpannaan työterveyshuoltolain 12 §:n mukaisesti ja hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattaen. Lainsäätäjän tarkoitus terveystarkastusten jakamisesta työnantajaa velvoittaviin ja muihin tarkastuksiin on kuvattu työterveyshuoltolain esitöissä (HE 114/2001). Työturvallisuuslain 10 §:n perusteella työn terveystarkastukset on selvitettävä todetulla työnantajan tekemällä selvityksellä ja työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolain 13 §:ssä. Työntekijän velvollisuudesta osallistua työterveyshuollon terveystarkastuksiin on säädetty työterveyshuoltolain 13 §:ssä. Työnantajan pakolliseen järjestämisvastuuseen sisältyvät erityisen sairastumisen vaaran perusteella tehtävät terveystarkastukset kattavat valtaosan ammattitautiksi katsottavista sairauksista ja niiden epäilyistä. Työnantajien on järjestettävä altisteisen työn terveystarkastukset määrältään ja laadultaan riittävinä. Sairaanhoidon voidaan tarjota, jos niin on sovittu. Työntekijän epäillessä oireiden takana olevan ammattitauti on oman työterveyshuollon kautta aina saatava tilanteen arviointi myös työpaikkaselvityksen tietoja hyödyntäen.

Asetusehdotuksen 7 §:ssä säädettäisiin terveystarkastusten järjestämisestä sekä työhön ja työntekijään liittyvistä seikoista, jotka tulisi ottaa huomioon terveystarkastusta tehtäessä. Pykälän sanamuotoa esitetään selkeytettäväksi siten, että terveystarkastukset ryhmiteltäisiin kahteen ryhmään.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin tilanteista, joissa olisi järjestettävä terveystarkastus. Momentin 1 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi terveystarkastukset työntekijän terveydentilan selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä. Samoista terveystarkastuksista on säädetty myös valtioneuvoston asetuksessa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001). Momentin 2 kohdassa esitetään säädettäväksi, että terveystarkastus tulisi järjestää työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Tämä kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 7 §:n 1 momentin 5 kohtaa.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin tarvelähtöisistä harkinnanvaraisista terveystarkastuksista, jotka ovat hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia 1 momentin mukaisten tarkastusten lisäksi. Tällaisia olisivat seuraavat työterveysyhteistyössä sovitut tarpeen mukaiset tarkastukset, jotka tehdään:

- 1) työaikajärjestelyjen perusteella;
- 2) uusien käyttöön otettavien teknologioiden, menetelmien ja aineiden terveysvaikutusten perusteella;
- 3) työntekijän terveydentilan toteamiseksi ja tarvittavan jatkoseurannan suunnittelemiseksi altistumisen loputtua;
- 4) työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa;
- 5) työntekijän terveydentilan, työkyvyn, työhön mahdollisesti liittyvien tai mahdollisten työperäisten sairauksien ja oireiden perusteella;
- 6) työssä selviytymisen mahdollisuuksien arvioimiseksi ja tukemiseksi sekä työn sopeuttamiseksi työntekijän voimavaroihin, terveydentilaan edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn; ja
- 7) ennen palvelussuhteen päättymistä terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja työllistymisen terveydentilasta edellytysten selvittämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja jatkotoimiin ohjaamisesta.

Työterveysyhteistyössä sovittavia terveystarkastuksia koskeva säännös on tarpeellinen työnantajien kannustamiseksi järjestämään tällaisia tarkastuksia ja jotta työnantaja voisi jatkossakin saada korvauksia niiden järjestämiskustannuksista sairausvakuutuslain työterveyshuollon korvaussäännösten perusteella. Terveystarkastuksien suunnittelussa on muistettava työterveysyhteistyön toteutuminen niin, että henkilöstön edustajat ovat aktiivisesti mukana prosesseissa.

Ehdotetun 2 momentin 1 kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 2 momentin 2 kohtaa. Ehdotuksen 2 momentin 2 kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 2 momentin 3 kohtaa. Ehdotuksen 2 momentin 3 kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 2 momentin 4 kohtaa. Ehdotuksen 2 momentin 4 kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 2 momentin 6 kohtaa. Ehdotuksen 2 momentin 5 kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 2 momentin 7 kohtaa. Ehdotuksen 2 momentin 6 kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 2 momentin 8 kohtaa. Ehdotuksen 2 momentin 7 kohta vastaisi voimassa olevan asetuksen 2 momentin 9 kohtaa.

Asetusehdotuksen 7 §:n 3 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, että terveystarkastuksella selvitetäisiin terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä. Tämä vastaisi voimassa olevan asetuksen 1 momenttia.

Asetusehdotuksen 7 §:n 4 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, että 1 momentin mukaisten terveystarkastusten järjestäminen tulisi perustua työpaikkaselvityksessä todettuihin tietoihin työpaikan terveysvaaroista ja -haitoista sekä työssä ja työympäristössä aiheutuvasta erityisen sairastumisen vaarasta. Terveystarkastusta tehtäessä tulisi ottaa huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Terveystarkastusten tarpeellisuuden selvittämisestä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä on säädetty myös terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä annetun valtioneuvoston asetuksen 3 §:ssä. Saman asetuksen 4 §:ssä on sääntelyä terveystarkastusten tekemisestä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.

Asetusehdotuksen 7 §:n 5 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, mitä seikkoja tulisi ottaa huomioon 2 momentin mukaista terveystarkastusta tehtäessä. Näitä tehtäessä tulisi ottaa huomioon työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi tämän ikä, sukupuoli, terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus sekä erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys. Tämän momentin mukaisissa terveystarkastuksissa tulisi myös arvioida ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laatia henkilökohtainen terveystarkastus suunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi kuten voimassa olevankin asetuksen mukaan.

Lisäksi myös muualla lainsäädännössä on sääntelyä terveystarkastuksista, joilla on jokin liityntä työhön ja työntekijän terveydentilaan. Tällaisia ovat esimerkiksi tartuntatautilaki (1227/2016), laki nuorista työntekijöistä (998/1993), laki laivaväen lääkärintarkastuksista (1171/2010), laki liikenteen palveluista (320/2017), valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001), valtioneuvoston asetus asbestityön turvallisuudesta (798/2015), valtion virkamieslaki (750/1994), laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) ja säteilylaki (859/2018).

8 §. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen. Ehdotuksen 8 §:n 1 *momentissa* esitetään, että työkykyä ylläpitävä toiminta olisi jatkossakin toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen painopisteen olisi oltava ehkäisevässä toiminnassa. Momenttia ehdotetaan kuitenkin tarkennettavaksi niin, että siihen lisättäisiin, että työnantajan toimenpiteet suuntautuisivat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työhön, työjärjestelyihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön sekä työntekijän ammatilliseen osaamiseen, terveyteen ja työkykyyn. Nykyisellään näitä koskevaa sääntelyä on voimassa olevan asetuksen 8 §:n 3 momentissa.

Voimassa olevan asetuksen 8 §:n 3 *momentissa* on säädetty, että työkyvyn ylläpitämisen perustana on työterveysyhteistyössä sovittu toimintakäytäntö. Tämä sääntely esitetään korvattavaksi uudella 8 §:n 2 momentilla, jossa ehdotetaan säädettäväksi, että työterveyshuollossa toteutettava työkykyä ylläpitävä toiminta perustuisi hyvään työterveyshuoltokäytäntöön ja työterveysyhteistyössä laadittuun tarvearvioon sekä työterveysyhteistyössä käsiteltyyn ja työterveyshuollon järjestämisestä tehtyyn sopimukseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Tämä muutos edistäisi laadukkaan työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistä ja toiminnan tehokkuutta.

Voimassa olevan asetuksen 8 §:n 2 *momentin* mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen. Tämä kohta esitetään korvattavaksi säätämällä 8 §:n 3 momentissa, että työnantajan olisi järjestettävä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai 14 §:ssä tarkoitettuja työterveyshuollon asiantuntijoita tarkoituksenmukaisesti käyttäen, siten kuin toimintasuunnitelmassa on kuvattu. Lisäksi tässä momentissa säädettäisiin, että työnantaja voisi järjestää 7 §:n 2 momentin tarkoittamia tarpeen mukaisia terveystarkastuksia osana työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämistä, arviointia ja seurantaa. Työntekijän työssä jatkamisen selvittämiseksi ja tueksi voitaisiin järjestää yhteinen neuvottelu työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken.

Ehdotuksessa 4 *momentti* säilytettäisiin lähes samansisältöisenä kuin voimassa olevan asetuksen 4 momentti, mutta sanamuotoa ehdotetaan tarkennettavaksi siten, että ”työpaikalla” korvattaisiin ilmaisulla ”työpaikan sisäisin toimenpitein”. Lisäksi luovuttaisiin kuntoutuksen osa-alueiden yksilöinnistä, jolloin työterveyshuollon harkintaan jää, minkälaiseen kuntoutukseen he ohjaavat työntekijän edelleen.

Voimassa olevan asetuksen 5 *momentissa* on säädetty, että työterveyshuollon on sovitettava yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä sekä seurattava ja arvioitava toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta. Tämä ehdotetaan säilytettäväksi, mutta 5 momenttia kuitenkin tarkennettaisiin lisäämällä sen loppuun, että tämän kohdan mukaisen yhteensovittamisen, seurannan ja arvioinnin tulee

perustua siihen, mitä työterveyshuollon sopimuksessa on sovittu ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on kirjattu.

Työnantajaa velvoittavasta kaikkia työntekijöitä koskevasta työ- ja toimintakyvyn selvittämisestä, arvioinnista ja seurannasta on säädetty työterveyshuoltolain 12 §:n 2 kohdassa. Työnantajaa velvoittavasta vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seurannasta, edistämisestä ja kuntoutukseen ohjaamisesta on säädetty työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin 5 kohdassa. Vajaakuntoisella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka työssä selviytymistä rajoittaa todettu vamma, sairaus tai vajavuus.

Pykälän tarkoituksena ei kuitenkaan ole rajoittaa työntekijöiden työkykyä ylläpitävää toimintaa yksinomaan vajaakuntoisiin. Työnantaja voisi järjestää työkykyä ylläpitävää toimintaa työterveysyhteistyössä sovitussa laajuudessa. Tämä sisältäisi työssä selviytymisen seurannan osana tehtävät terveystarkastukset, jotka eivät perustu erityiseen sairastumisen vaaraan, työn terveystarkastuksiin tai muuhun lakiin tai asetukseen perustuvaan veloitteeseen. Työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta tukevat edellytyksiä tehdä työterveyshuoltolain 12 §:n 3 kohdan mukaisia toimenpide-ehdotuksia työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn sekä seurata mahdollisia toimenpiteitä.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan toiminen mahdollistaa kustannusten korvaamisen hyväksytyinä työterveyshuollon kuluina.

9 §. Neuvonta ja ohjaus. Ehdotuksen 9 §:ssä säädettäisiin neuvonnan ja ohjauksen toteuttamisesta. Kaikkeen työterveyshuollon toimintaan (työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki ja sairaanhoitokäynnit) sisältyy tietojen antamista, neuvontaa ja ohjausta. Työterveyshuollon olisi arvioitava neuvonnan ja ohjauksen tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla tai muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvonta, ohjaus ja tietojen antaminen ovat keskeinen osa työterveyshuollon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista toimintaa. Neuvonnalla ja ohjauksella voidaan vaikuttaa toimintatapoihin ja käytäntöihin siten, että ne tukevat terveyden ja turvallisuuden edistämistä. Tietojen antamisella ei tässä tarkoiteta yksittäisen henkilön terveystietojen antamista, jotka ovat salassa pidettäviä ja joiden luovuttaminen määräytyy työterveyshuoltolain 18 §:n mukaan.

Nykyisellään 9 §:ssä säädetään, että työterveyshuollon tulee antaa neuvontaa, ohjausta ja palautetta. Tästä ehdotetaan korvattavaksi sana ”palaute” sanalla ”tieto”, jotta asetuksen sanamuodot vastaisivat paremmin työterveyshuoltolain 12 §:n sanamuotoja. Voimassa olevan asetuksen 9 §:n mukaan neuvontaa, ohjausta ja palautetta on annettava yksilöllisesti tai tarpeen mukaan ryhmätoimintana. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi niin, että neuvontaa ja ohjausta tulisi antaa jatkossa työnantajille, työntekijöille, ryhmätoimintana sekä työyhteisön tasolla. Tämän perusteena on se, että koko työyhteisölle kohdennettu toiminta voi joissain tilanteissa olla tarkoituksenmukaisin ja vaikuttavin tapa järjestää työterveyshuollon toimenpiteitä. Tällä tavoin kohdennettu toiminta voisi myös parantaa kustannustehokkuutta.

10 §. Neuvonnan ja ohjauksen sisältö. Ehdotuksen 10 §:ssä säädettäisiin neuvonnan, ohjauksen ja tietojen antamisen kohdistamisesta. Esityksessä ehdotetaan, että neuvontaa, ohjausta ja tietoa tulisi antaa työnantajalle ja työntekijöille kuten nykyisenkin säännöksen mukaan, mutta pykälään ehdotetaan lisättäväksi, että neuvontaa voisi antaa myös työyhteisöjen tasolla. Neuvontaa ja ohjausta voidaan antaa työntekijöille ja myös erillisenä ryhmätoimintana silloin, kun työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat ovat työpaikkaselvityksessä todenneet sen tarpeellisuuden. Ryhmämuotoinen toiminta voi esimerkiksi isoja työntekijäryhmiä koskevissa asioissa olla nopea, vaikuttava ja kustannustehokas tapa toteuttaa neuvontaa ja ohjausta.

Tarve antaa neuvontaa, ohjausta ja tietoa perustuu työpaikkaselvityksen, työterveysyhteistyön ja työterveyshuollon kaiken muun toiminnan kautta saatuun informaatioon. Neuvonta, ohjaus ja tietojen antaminen suunnitellaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Työpaikan tarpeisiin perustuen tulisi asettaa tavoitteet, jotka ohjaavat toiminnan suunnittelua ja toteutusta. Asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan.

Neuvonta, ohjaus ja tietojen antaminen koskisi työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöjen ja työntekijöiden terveyteen, työ- ja toimintakykyyn ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita. Ehdotuksen mukaan asetuksen 10 § säilyisi muutoin ennallaan, mutta siihen ehdotetaan tehtäväksi seuraavia tarkennuksia:

Pykälän *1 momentin* 3 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että neuvontaa, ohjausta ja tietoa tulisi antaa terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloittaessa ja työn kestäessä. Kohdasta poistettaisiin sana ”tarvittaessa”, millä halutaan korostaa sitä, että terveellisistä työmenetelmistä annettava neuvonta on jatkuvaa toimintaa.

Pykälän 1 momentin 5 kohtaan esitetään lisäystä, jonka mukaan työperäisiä sairauksia koskeva neuvonta ja ohjaus ja tietojen antaminen tulisi ulottaa myös näiden sairauksien ehkäisyyn.

Pykälän 1 momentin 7 kohtaa esitetään muutettavaksi siten, että neuvontaa ja ohjausta ja tietoja tulisi antaa nykyisen terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksen lisäksi myös näiden voimavarojen vahvistamisesta.

Nykyisellään 1 momentin 9 kohdassa säädetään, että neuvontaa, ohjausta ja tietoja tulee antaa ”päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta”. Tämä kohta esitetään muutettavaksi muotoon ”päihteiden haitallisen käytön, päihdeongelmien ja riippuvuuksien ehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta”. Säännökseen nostettaisiin esiin myös päihteiden haitallinen käyttö ja muut riippuvuudet päihdeongelmien rinnalle neuvonnan ja ohjauksen aiheiksi.

Nykyisellään 1 momentin 10 kohdassa säädetään, että neuvontaa, ohjausta ja tietoja tulee antaa työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta. Työntekijät voivat kohdata työssään paitsi fyysistä, myös henkistä väkivaltaa, joiden ehkäisemisestä tarvitaan yhtä lailla työterveyshuollon ohjausta. Väkivallan ohella myös jo työssä läsnä oleva väkivallan uhka aiheuttaa kuormitusta, minkä vuoksi myös se on syytä huomioida työterveyshuollon toiminnassa. Näistä syistä esitetään, että tämä kohta muutettaisiin muotoon ”työhön liittyvän väkivallan, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä näiden uhan ehkäisemisestä ja hallinnasta sekä näiden aiheuttaman kuormituksen tunnistamisesta.” Työssä esiintyvää väkivallan vaaraa ja siihen perustuvaa neuvonnan ja ohjauksen tarvetta tulisi arvioida työpaikkaselvityksessä ja tarvittavat toimenpiteet tulisi kirjata työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Voimassa olevan asetuksen 1 momentin 11 kohta työttömyyden uhatessa ja 12 kohta henkilöstön terveyserojen kaventamiseksi annettavasta neuvonnasta, ohjauksesta ja tietojen antamisesta esitetään poistettavaksi. Tällöin voimassa oleva 13 kohta siirtyisi ehdotetun asetuksen 11 kohdaksi.

Ehdotetun pykälän 3 momentissa esitetään säädettäväksi, että työterveyshuollon tulisi huomioida neuvonnan ja ohjauksen tarve työttömyyden uhatessa.

Pykälän 2 momentti säilyisi vastaavana kuin voimassa olevassa asetuksessa.

Voimassa olevan asetuksen 3 momentin mukaan neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta. Tähän momenttiin esitetään lisättäväksi, että tässä tulisi huomioida myös neuvonnan ja ohjauksen tarve työttömyyden uhatessa.

Voimaantulo

Asetus on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2027.

Työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut olisi eriteltävä työterveyshuollon järjestämisestä tehdyssä kirjallisessa sopimuksessa toimintaan, joka on työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuoltoa sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2029.

Työterveysyksiköllä olisi oltava 5 §:ssä tarkoitettu kirjallinen suunnitelma viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2029.

Esitys

Esitetään, että valtioneuvosto antaa asetuksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta.