



TYÖTERVEYSHUOLLON TULEVAISUUS

Suomen Yrittäjien kehittämisohjelma

HYVÄKSYTTY HALLITUKSESSA 16.9.2025

 **Yrittäjät**

Sisällys

Johdanto	3
1. Työnantajalla laaja vastuu työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta	4
1.1. Työturvallisuuslaki velvoittaa moneen	4
1.2. Työterveyshuollon järjestämisvelvoitteesta	4
1.3. Työterveyshuolto käytännössä	6
1.3.1. Työterveyshuollon järjestäminen	
1.3.2. Pakollisen työterveyshuollon sisältö	
1.3.3. Työterveyshuollon kustannukset ja Kela-korvaukset	
1.3.4. Työterveyshuollon laskutus	
2. Yrittäjien näkemyksiä työterveyshuoltopalveluista	9
2.1. Yrittäjän oma työterveyshuolto	9
2.2. Työntekijöille järjestetty työterveyshuolto	11
2.3. Työterveyshuollosta koettu hyöty	12
2.4. Työnantajan mahdollisuus arvioida työterveyshuollon laskutusta	13
2.5. Työantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto	13
3. Miten työterveyshuoltoa tulisi kehittää – Yrittäjien ehdotukset	14

Johdanto

Työelämä on viime vuosina ja vuosikymmeninä kokenut merkittäviä muutoksia. Työn tekemisen tavat ovat teknologisen kehityksen vuoksi muuttuneet ja työnantajat ovat joutuneet pohtimaan uusia tapoja järjestää työnteon olosuhteet. Työntekijän työkyvystä ja jaksamisesta työssä huolehtiminen sisältää uudenlaisia haasteita. Merkitystä on myös maailmantilanteella ja yleisellä arjen virikkeellistymisellä, jotka vaikuttavat ihmisten yleiseen jaksamiseen ja näkyvät siten myös suorituksessa työpaikalla.

On selvää, että päävastuu hyvinvoinnista työssä kuuluu työnantajalle. Tämän vastuun sisältöä on vuosi vuodelta tarkennettu lisääntyvällä työturvallisuuslainsäädännöllä. Lainsäädäntöön on tuotu myös uutta sisältöä työelämän muuttumisen myötä. Monilla pienemmillä työpaikoilla sääntelyn omaksuminen on haastavaa, kun yrittäjätyönantaja on harvoin työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin ammattilainen. Työpaikoilla onkin merkittävä tarve asiantuntija-avulle vastuullisessa tehtävässä turvata työntekijän terveys ja hyvinvointi työssä.

Työnantajan vapautta valita keinot ja asiantuntijat avukseen tehtävässä rajaa merkittävällä tavalla nykyinen työterveyshuoltolainsäädäntö, joka velvoittaa työnantajaa järjestämään tietyn sisältöiset palvelut kaikille työntekijöilleen. Parhaimmillaan työterveyshuolto ylläpitää työntekijän työkykyä ja minimoi sairaslomien tarpeen, mikä on koko työpaikan etu. Hyvän, toimivan ja kustannustehokkaan työterveysyhteistyön rakentaminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, kun palveluiden tarjonta ei ole alueellisesti ja sisällöllisesti tasa-arvoista eikä -laatuista.

Hyvän ja laadukkaan työterveyshuollon lähtökohtana tulisi olla se, että työpaikalla tiedetään, mitä työterveyshuollon on tarkoituksenmukaista sisältää ja mitä työterveyshuollolta voi odottaa. Työpaikan ja työterveyshuollon palveluntuottajan yhteistyön tulisi olla aktiivista ja työnantajan sekä työpaikalla tehtävän työn ohjata työterveystoimintaa. Työterveysyhteistyön ja sen vaikuttavuuden tulisi aina pohjautua työpaikan tarpeisiin. Työterveyshuollon tavoitteena tulisi olla se, että työnantajan ja palveluntuottajan yhteistoimin voidaan edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä sekä työn ja työympäristön terveellisyttä sekä turvallisuutta, parantaa työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja edistää koko työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuollon tulee tuntea työpaikka. Se tarkoittaa työpaikan työolosuhteiden sekä kuormitus- ja voimavaratekijöiden tuntemista. Mitkä asiat esimerkiksi ovat terveydelle vaaraksi, mitkä heikentävät tai tukevat työkykyä? Työpaikan voi tuntea vain, jos sen kanssa on tiivis yhteys.

Tällä hetkellä työnantajia pakottava sääntely ohjaa palveluntarjoajia tuottamaan sen sisältöisiä palveluita, jotka mahtuvat lainsäädännössä korvattavaksi työterveyshuoltopalveluksi määritellyn kehikkeen. Palveluntarjoajilla ei ole tarvetta eikä intressiä perustella palveluratkaisujaan eikä heillä välttämättä ole myöskään kiinnostusta esimerkiksi avata palvelun maksajalle sitä, kuka ja millaisia palveluita on käyttänyt. Lopputuloksena ei välttämättä ole työpaikan näkökulmasta oikeasisältöisiä ja -aikaisia palveluita.

Toimiva työterveyshuoltoyhteistyö on sekä työntekijän että työnantajan etu. Parhaimmillaan toimiva työterveyshuolto on kumppani, joka auttaa yritystä ennaltaehkäisemään sairauksia, erityisesti ammattitautia, parantaa työhyvinvointia ja – turvallisuutta, vähentää sairauspoissaoloja ja sitä kautta parantaa myös työn tuottavuutta. Toimiva ja hyvin järjestetty työterveyshuolto on työnantajalle myös etu kilpailtaessa osaavista työntekijöistä.

Kaikkien työnantajien pakottaminen toimimaan yhdellä ja samalla tavalla ei ole kuitenkaan enää perusteltua. Tässä keskusteluasiakirjassa esitämme huomioita työterveyshuollon nykytilasta sekä kehitysehdotuksemme järjestelmän ja työpaikoilla noudatettavien käytäntöjen parantamiseksi. Tavoitteenamme on, että työterveyshuollon toimivuutta ja työterveyshuoltopalveluiden markkinaa voidaan parantaa. Siksi on keskeistä, että lisäämme työnantajien vapautta ja työpaikkojen mahdollisuuksia päättää siitä, millä tavalla heidän työyhteisössään huolehditaan työntekijöistä ja keitä ammattilaisia siinä apuna käytetään.

1. Työnantajalla laaja vastuu työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöistään heidän suorittaessaan työsopimuksensa mukaisia tehtäviä. Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa hyvinkin yksityiskohtaisesti ja tarkasti huolehtimaan työntekijöistään. Lainsäädäntö on viime vuosina tarkentunut ja tiukentunut erityisesti EU:sta tulevan sääntelyn vuoksi.

Työterveyshuoltolaissa puolestaan veloitetaan työnantajaa järjestämään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa.¹

1.1. Työturvallisuuslaki velvoittaa moneen

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimet. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyys-tyteen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huo-

mioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Jos työnantajalla ei ole edellä kuvattuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen.

Työnantajalla tulee olla hallussaan em. selvitys ja arviointi, jotka on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja muutenkin pidettävä ajan tasalla. Samanaikaisesti valtioneuvoston asetuksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun lain (708/2013) 6 §:n mukaan työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäris-

¹ Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 2 luku 4.1 §: "Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi."

² Kts. myöhemmin osio 1.3.2.

töstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvyille. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan.²

Työnantajaa ohjeistetaan työturvallisuuslaissa tarkasti siitä, miten työpaikalla pitää työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta huolehtia.

Työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta voi seurata jopa rikosoikeudellinen vastuu. Rikoslain mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Työturvallisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työnantaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työturvallisuuslaissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn 1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen; 2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen; 3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen; 4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen; 5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai 6) työturvallisuuslain nähtävänä pitämisen, on tuomittava, työturvallisuusrikkomuksesta sakkoon.

1.2. Työterveyshuollon järjestämisveloitteesta

Työterveyshuollon järjestämisveloitteen todetaan usein seuraavan kansallisen lainsäädännön ohella Suomen kansainvälisistä veloitteista. Suomen ratifioimassa kansainvälisen työjärjestö ILO:n työterveyshuoltoa koskevan yleissopimuksen (161) 3 artiklassa todetaan: "Kukin jäsenvaltio sitoutuu

asteittain järjestämään työterveyshuollon kaikille työntekijöille, mukaan lukien julkisen sektorin työntekijät ja tuotanto-osuuskuntien jäsenet, elinkeinoelämän kaikilla aloilla ja kaikissa yrityksissä. Järjestelyn tulisi olla sopiva ja tarkoituksenmukainen ottaen huomioon yrityksille ominaiset vaaratekijät."

Vastuu työterveyshuollon järjestämisestä on siten sopimuksen mukaan valtiolla. Em. sopimuksen mukaan työterveyshuollon järjestämisestä tulee huolehtia lainsäädännöllä tai esimerkiksi työehtosopimuksilla taikka asianomaisen työnantajan ja työntekijöiden keskinäisellä sopimuksella (6 artikla). Vastuu työterveyshuollon järjestämisestä voidaan osoittaa viranomaisille tai esimerkiksi asianomaisille yrityksille (7 artiklan 2 kohta). Suomessa sopimusveloitteeseen on vastattu työterveyshuoltolaissa, joka velvoittaa työnantajaa järjestämään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto tarkoittaa muun muassa työntekijöiden terveystarkastuksia, työpaikalla tehtäviä työpaikkaselvityksiä ja työkyvynarviointia. Sen lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen yleislääkäritasoisia sairaanhoitoa ja muita terveydenhuollon palveluja. Sairaanhoidon järjestäminen on kuitenkin vapaaehtoista.

Rajanveto sen suhteen, kumpaan ryhmään työterveyshuoltokäynti kulloinkin kuuluu, ei ole yksinkertaista. Esimerkiksi työterveyshuollon lääkäreille suunnatussa kyselyssä esitettiin 13 käyntitapausta, joista yhdenkään osalta vastaajat eivät ole yksimielisiä sen sijoittamisesta oikeaan kategoriaan.³

Terveydenhuoltolaki puolestaan velvoittaa hyvinvointialueet järjestämään alueellaan sijaitsevista työpaikoista työskenteleville työntekijöille ja yrittäjille työterveyshuoltolaissa ja muualla lainsäädännössä säädetyt työterveyshuoltopalvelut. Lisäksi hyvinvointialue voi sopia alueellaan toimivan työnantajan kanssa, että hyvinvointialueen terveyskeskus järjestää työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi myös muita sairaanhoidon ja terveydenhuollon palveluja.⁴ Tällöin hyvinvointialueen katsotaan toimivan kilpailutilanteessa markkinoilla, minkä vuoksi kyseisten palvelujen tuotanto tulee yhtiöittää.

³ Suom Lääkäril 2024;79:e40474, www.laakarilehti.fi/e40474

⁴ Terveydenhuoltolaki (1326/2010) 2 luku 18 §

1.3. Työterveyshuolto käytännössä

1.3.1. Työterveyshuollon järjestäminen

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työnantaja voi hankkia työterveyshuollon palvelut hyvinvointialueen työterveysyksiköltä tai yhtiöltä, yksityiseltä työterveyshuollon palveluntuottajalta tai omalta työterveysasemalta tai yhdessä toisten työnantajien kanssa ylläpidetyltä yhteiseltä työterveysasemalta.

Palveluita tuottavat pääosin lääkärikeskukset, joihin luetaan yksityisten lääkäriasemien lisäksi myös kuntien ja hyvinvointialueiden yhtiötetyt työterveyshuollon yritykset. Vuonna 2022 ne tarjosivat työterveyshuoltopalvelut 1,8 miljoonalle henkilölle eli 90 prosentille työterveyshuollon piiriin kuuluvista. Terveyskeskusten palveluiden piirissä oli 60 000 henkilöä. Työnantajien omilta ja/tai heidän yhdessä muiden työnantajien kanssa omistamiltaan työterveysasemilta pääasialliset palvelut sai 133 000 henkilöä.⁵

Työterveyshuollon järjestämiseksi työnantaja tekee valitsemansa palveluntuottajan kanssa kirjallisen työterveyshuoltosopimuksen. Työterveyshuoltosopimus sisältää tiedot työterveyshuollon yleisistä järjestelyistä ja palvelujen sisällöstä sekä siitä, onko lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sovittu sairaanhoidon järjestämisestä.

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. Toimintasuunnitelmassa on otettava riittävästi huomioon monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn terveysvaikutuksista. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun

toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa.

1.3.2. Pakollisen työterveyshuollon sisältö

Työterveyshuollon tavoitteena on lain mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää ja laissa säädetään.

Työterveysyhteistyön tulisi siten aina perustua työpaikan tarpeisiin. Tällöin vältetään työpaikkaa hyödyttämättömät toimintatavat ja palvelusisällöt sekä säästetään työterveyshuollon resursseja sellaiseen toimintaan, joka aidosti tukee työpaikkaa ja sen tarpeita.

Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon sisältö tulee suoraan työterveyshuoltolaista. Työterveyshuollon tehtävään kuuluu:

- 1) työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäyntein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;
- 2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;
- 3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;
- 4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn

⁵ Lähde: Kelan työterveyshuoltotilasto 2022: <https://helda.helsinki.fi/erver/api/core/bitstreams/67896879-cb3c-46fe-ad78-d1590524ba6c/content>

terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevista asioista mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;

5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;

6) sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 5 a §:ssä tarkoitetun, työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; lausuntoon on sisällytettävä työterveyshuollon arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekemä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä;

7) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;

8) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen;

9) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; ja

10) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Työnantajan järjestämien palveluiden käyttö ei pääsääntöisesti ole työntekijöille velvoittavaa ja henkilö voi hakeutua hoitoon myös julkiselle sektorille tai yksityisesti rahoitettujen palveluiden piiriin. Poikkeuksena tästä ovat tietyt työn edellyttämät terveys-tarkastukset. Silloin, jos työntekijän sairaspoissaolo pitkittyy 90 sairauspäivän mittaiseksi, edellyttää Kela sairauspäivärahan jatkon maksamiseksi lausunnon työntekijän tilanteesta ja työhön paluun edellytyksistä, joten tällöin on työntekijän edun mukaista osallistua.

1.3.3. Työterveyshuollon kustannukset ja Kela-korvaukset

Työterveyshuollon palveluista ei peritä työntekijältä käyttöhetkellä asiakasmaksuja, vaan palveluntuot-

taja laskuttaa ne jälkikäteen työnantajalta sopimuksen mukaisesti.

Kansaneläkelaitos korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain perusteella. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajilta ja työntekijöiltä kerättyä sairausvakuutusmaksua kanavoidaan työterveyshuollon korvauksiin työnantajille.

Vuonna 2022 työterveyshuollon Kela-korvauksia maksettiin noin 424 miljoonaa euroa. Työnantajan järjestämän työterveyshuollon hyväksytyt kustannukset olivat 991 miljoonaa euroa, mikä oli 10,3 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Kustannuksista 494 miljoonaa aiheutui ehkäisevän työterveyshuollon palveluista ja 498 miljoonaa euroa sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista.⁶

Vuonna 2023 työterveyshuollon Kela-korvauksia maksettiin 471 miljoonaa euroa, mikä oli 11,2 prosenttia enemmän kuin vuonna 2022. Työnantajan järjestämän työterveyshuollon hyväksytyt kustannukset olivat 1 137 miljoonaa euroa, mikä oli 14,7 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Keskimääräiset kustannukset olivat työterveyshuollon piiriin kuuluvaa työntekijää kohti 545 euroa ja korvaukset 226 euroa. Kustannuksista 580 miljoonaa aiheutui ehkäisevän työterveyshuollon palveluista ja 557 miljoonaa euroa sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista.⁷

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ennalta ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta ja ohjauksesta. Korvausluokka I:n osalta Kela korvaa 60 prosenttia hyväksytyistä kustannuksista.

Korvausluokkaan II kuuluvat em. ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritoimen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Korvausluokka II:n osalta Kela korvaa 50 prosenttia hyväksytyistä kustannuksista. Jäljelle jäävään osuuden työterveyshuollon järjes-

⁶ Kelan työterveyshuoltotilasto 2022. Vuoden 2025 alusta voimaan tulleen nk. kanavointiratkaisun hallituksen esityksessä todetaan, että työnantajan rahoitusosuus sairausvakuutuksen työtulovakuutuksen kuuluisista nostetaan 68 prosenttiin: <https://www.finlex.fi/fi/hallituksen-esitykset/2024/123#OTO> Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantajat rahoittavat heille takaisin maksettavia korvauksia jo lähemmäs 300 miljoonalla eurolla.

⁷ Kelan työterveyshuoltotilasto 2023

tämisestä aiheutuneista kustannuksista työnantaja voi vähentää verotuksessaan.

Korvausluokkien I ja II osalta määritetään yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä, josta korvataan ensisijaisesti korvausluokan I kustannukset. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata korkeintaan 40 prosenttia laskennallisesti vahvistetusta enimmäismäärästä.⁸ Käytännössä rajanveto korvausluokkien välillä on hankalaa, kuten edellä kohdassa 1.2. on todettu.

Vuonna 2022 työnantajat ilmoittivat Kelalle sekä korvausluokan I että korvausluokan II kustannuksia noin 600 miljoonaa euroa. Suurimmat yksittäiset kustannusryhmät olivat lääkärinpalkkiot (n. 411 miljoonaa euroa) ja laboratoriotutkimukset (n. 165 miljoonaa euroa).⁹

Kelan korvaustilastojen mukaan 2022 työterveyshuollon piirissä oli 89,9 prosenttia palkansaajista ja vuonna 2023 91 prosenttia palkansaajista.^{10,11}

1.3.4. Työterveyshuollon laskutus

Työterveyshuollon laskun maksajan, eli työnantajan tulee voida varmistua siitä, että työterveyshuollon palveluita on käyttänyt työnantajan työntekijä ja että annetut palvelut kuuluvat työterveyshuoltosopimuksen piiriin. Potilastiedot ovat kuitenkin salassa pidettäviä.

Kuten todettu, työnantajille työterveyshuollos- ta aiheutuvat kustannukset ovat viime vuosina nousseet huomattavasti. Samaan aikaan yrittäjien kokemukset työterveyshuollon palveluiden laskutukseen liittyvistä epäselvyyksistä sekä tulkinnanvaraisuuksista ovat lisääntyneet. Yrittäjien neuvon- tapalveluun tulee säännöllisesti yhteydenottoja jäsenyrityksistä, joissa kerrotaan työterveyshuollon palveluntuottajan laskuttavan yritystä ilman sen yksilöimistä, ketkä työntekijät ja mitä palveluita ovat käyttäneet. Työnantajalla on kuitenkin hyvät perusteet riitauttaa laskutus, jos siitä ei ole ymmärrettävissä, onko lasku työterveyshuoltosopimuksen mukainen. Työterveyspalveluja koskevassa sopi-

muksessa onkin syytä riittävän yksiselitteisesti määritellä, miten laskutusmenettelyissä huomioidaan salassapitovaatimukset.

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään, että työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuk- sien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella.¹²

Tietosuojavaltuutettu suosittelee¹³, että las- kutuksen oikeellisuuden varmistamiseksi työ- terveyshuolto liittyy laskuun erillisen nimilistan niistä työntekijöistä, jotka ovat laskutusjaksolla käyttäneet työterveyshuoltopalveluja, ja erillisen lukumääräisen listauksen niistä toimenpiteistä, joita on tehty (esim. 5 kpl verenpaineen mittauksia tai tyyppitietoina lääkärikäynti- tai laboratorio- käyntilukumäärät). Toimenpidetietojen ei tulisi olla yhdistettävissä tiettyyn työntekijään. Lasku- tuskauden pidentäminen on perusteltua, jos vain yksi tai muutama työntekijä on käyttänyt työter- veyshuoltopalveluja laskutuskaudella ja tiettyä henkilöä koskevat tiedot ovat yhdistettävissä toimenpiteisiin.

Tietosuojavaltuutetun mukaan työterveyshuolto voi vaihtoehtoisesti luovuttaa työntekijää koskevat tiedot siten, että laskusta ilmenee vain suoritteen tyyppitieto (esim. lääkärikäynti, laboratorioskäynti) siten, että se ei paljasta sairauden tai ongelman laatua. Myös vastaanottokäynnin päivämäärä voidaan merkitä, jos se on laskutuksen oikeelli- suuden varmistamiseksi sekä työsuhteen oikeuk- sien ja velvollisuuksien kannalta tarpeellinen tieto. Tällainen tilanne on kyseessä esimerkiksi silloin, kun työntekijä on käynyt työterveyshuollossa työajalla ja työnantajan pitää selvittää poissaolon aiheellisuus ja palkanmaksuvelvollisuus.

⁸ Vuonna 2024 työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä on ollut 483,00 e (KL I + KL II). Lisäksi enintään yhdeksän työntekijää työllistävissä yrityksissä on käytös- sä työntekijäkohtainen enimmäismäärä, joka vuonna 2024 on ollut 4 830 euroa.

⁹ Kelan työterveyshuoltotilasto 2022. Lääkärien työmäärästä n. 73 % ja laboratoriotunneista n. 65 % kohdistui korvausluokka 2:n toimintaan

¹⁰ Kelan työterveyshuoltotilasto 2022. Lakisaateisten palvelujen (kelan korvausluokka I) osalta korvauksia haettiin 2,03 miljoonan työntekijän osalta ja tätä laajemmin (korvausluok- ka II) palvelun 1,91 miljoonan työntekijän osalta.

¹¹ Kelan työterveyshuoltotilaston mukaan työterveyshuollon korvauksia vuonna 2022 on hakenut 48 223 työnantajaa (sairaanhoidon korvauksia 36 958 työnantajaa). Luku pitää sisällään myös julkiset työnantajat. Työnantajayrityksiä vuonna 2022 oli 87 000 (Lähde: Tilastokeskus). Toisaalta osa lähinnä pienistä työnantajista ei välttämättä hae Kelasta korvauksia työterveyshuollon kustannuksista, jolloin heidän työntekijänsä eivät näy Kelan tilastoluvuissa. Kts. myös kappale 3 Yrittäjien näkemyksistä.

¹² Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Laki yksityisyydestä suojasta työelämässä (759/2004) 5:2 §

¹³ <https://tietosuoja.fi/usein-kysyttya-terveydenhuolto>; vierailtu 22.2.2025.

2. Yrittäjien näkemyksiä työterveyshuoltopalveluista

Suomen Yrittäjät on selvittänyt yrittäjien näkemyksiä työterveyshuollosta talvella 2023 sekä syksyllä 2025. Tutkimukseen vastasi aiemmalla kerralla 1

240 ja nyt 1 057 pk-yrityksen edustajaa. Tutkimustulosten luottamusväli on noin 3,0 prosenttiyksikköä suuntaansa.

2.1. Yrittäjän oma työterveyshuolto

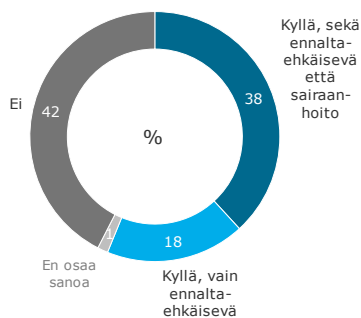
Työterveyshuollon järjestäminen on yrittäjille itselleen vapaaehtoista. Kyselyymme vastanneesta kuitenkin lähes kuusi kymmenestä oli työterveyshuollon palvelut järjestänyt. Kattavuus vastaajien joukossa on siten varsin hyvä. Niistä, joilla palvelu oli, lähes seitsemällä kymmenestä käytössä oli laajat työterveyshuollon palvelut eli myös sairaanhoito. Palvelun järjestämisessä yrittäjälle itselleen ei ole tapahtunut viime vuosina suuria muutoksia.

Tarkasteltaessa vastauksia yrityskoon mukaan huomataan, että yksinyrittäjillä on muita vastaajia selvästi harvemmin työterveyshuollon palvelut käytössään. Heistäkin kuitenkin jopa joka neljännellä on palvelut ja yksinyrittäjien kohdalla työterveyshuoltopalveluiden käyttö on viime vuosina hieman lisääntynyt. Palveluiden järjestäminen lisääntyy merkittävästi heti, kun vastaajan yrityksessä on toinen yrittäjä tai yksikin ulkopuolinen työntekijä. Yrittäjien jäsenet ja miehet vaikuttavat olevan innokkaampia järjestämään palvelut myös itselleen. Tähän voi vaikuttaa se, että molemmissa ryhmissä

Onko itsellä käytössä työterveyshuoltopalvelut

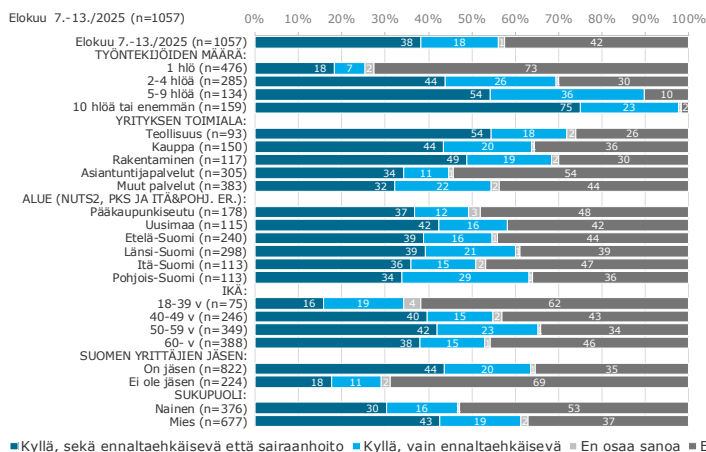
Onko käytössäsi työterveyshuoltopalvelut?

Elokuu 7.-13./2025 (n=1057)



Onko käytössäsi työterveyshuoltopalvelut?

Elokuu 7.-13./2025 (n=1057)



■ Kyllä, sekä ennaltaehkäisevä että sairaanhoito ■ Kyllä, vain ennaltaehkäisevä ■ En osaa sanoa ■ Ei

on enemmän isompia yrityksiä kuin ei-jäsenissä ja naisvastaajissa.

Kysyttäessä yrittäjiltä talvella 2023 syitä siihen, miksi he eivät ole järjestäneet palveluita itselleen, nousi merkittävimmäksi syyksi palvelun hinta.

Varsin moni vastaaja ilmoitti myös käyttävänsä

muita terveyspalveluita tai omaavansa sairauskuluvakuutuksen, jolloin työterveyshuollon palveluille ei välttämättä ole tarvetta.

Vastaajilta, joilla palvelut on käytössään, kysyttiin, mistä he ovat palvelut hankkineet. Valtaosalla palvelut on hankittu yksityiseltä toimijalta.

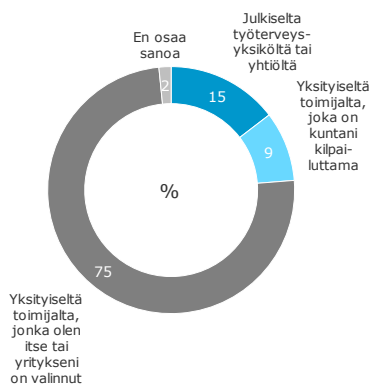
Miksi ei ole järjestänyt työterveyshuollon palveluja itselleen?



Mistä hankkii omat työterveyshuoltopalvelut?

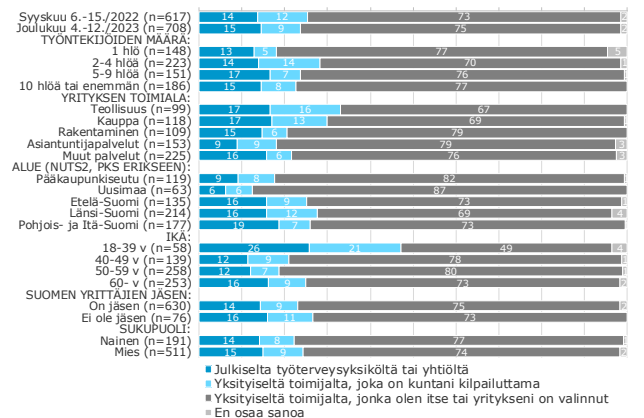
(jos käytössä ko. palveluita)
Mistä hankit/yrityksesi hankkii omat työterveyshuoltopalvelut?

Joulukuu 4.-12./2023 (n=708)



(jos käytössä ko. palveluita)
Mistä hankit/yrityksesi hankkii omat työterveyshuoltopalvelut?

Joulukuu 4.-12./2023 (n=708)



2.2. Työntekijöille järjestetty työterveyshuolto

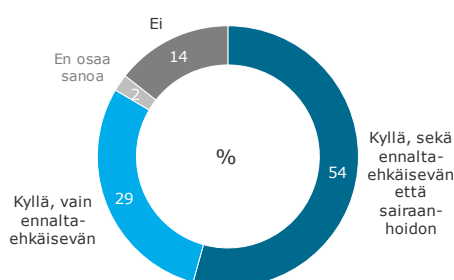
Kyselyyn vastasi talvella 2023 683 ja syksyllä 2025 569 työnantajayrittäjää. Vastausten perusteella valtaosa on noudattanut lakisääteistä velvoitetta järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen.

Näin oli toiminut 83 prosenttia vastaajista (569, 2- työntekijää). Alle viisi henkilöä työllistävis- sä kattavuus oli matalinta, niissä palvelut oli järjestänyt vain seitsemän kymmenestä. Selvä enemmistö kaikista palvelun järjestäneistä on järjestänyt laajat työterveyshuoltopalvelut työntekijöilleen.

Onko työntekijöille järjestetty työterveyshuollon palvelut

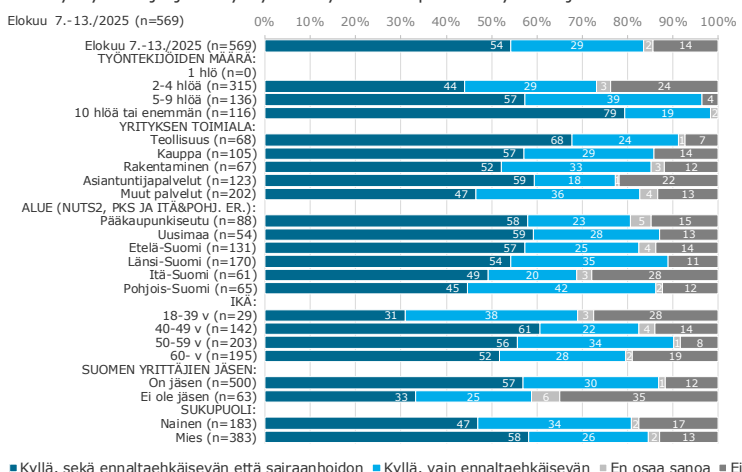
Onko yrityksesi järjestänyt työterveyshuollon palvelut työntekijöillesi?

Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



Onko yrityksesi järjestänyt työterveyshuollon palvelut työntekijöillesi?

Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



■ Kyllä, sekä ennaltaehkäisevän että sairaanhoidon ■ Kyllä, vain ennaltaehkäisevän ■ En osaa sanoa ■ Ei

Niiltä vastaajilta, jotka eivät olleet palvelua järjestäneet, kysyttiin syitä ratkaisuun. Vastaaja pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Yleisin syy järjestämättömyydelle on palvelun hinta ja se, että työntekijät käyttävät

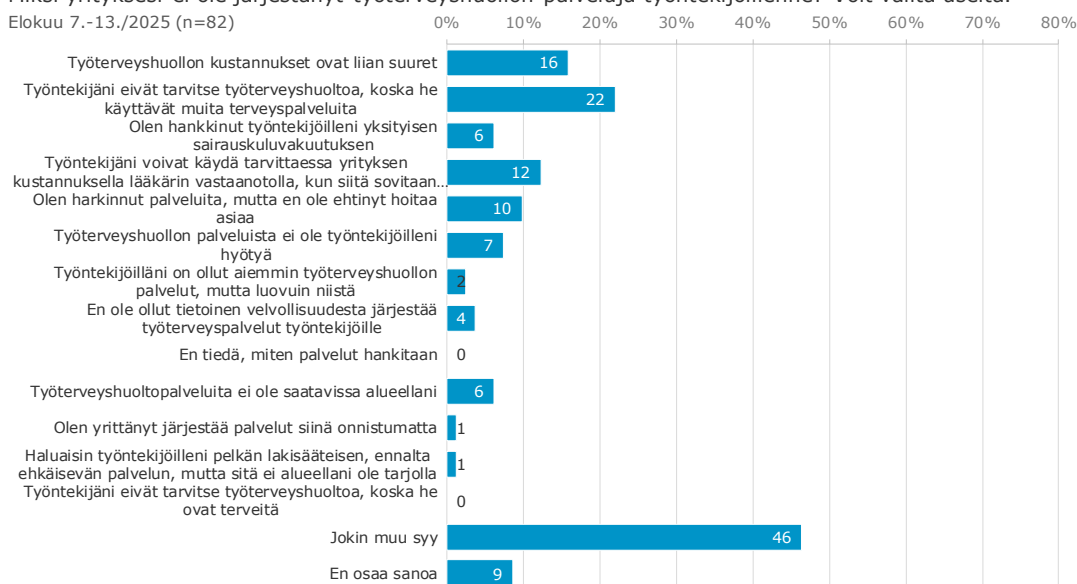
muuta terveyspalveluita. Moni vastaaja kokee myös, ettei palveluista ole hyötyä heidän työntekijöilleen. Suurten kustannusten merkitys sille, ettei palvelua järjestetä, on vastausten perusteella viime vuosina lisääntynyt.

Miksi työterveyshuollon palveluja ei ole järjestetty työntekijöille

(jos ei ole järjestänyt)

Miksi yrityksesi ei ole järjestänyt työterveyshuollon palveluja työntekijöillesi? Voit valita useita.

Elokuu 7.-13./2025 (n=82)



Kyselyistä selviää, että työntekijöiden työterveys-
huoltopalvelut on useimmiten hankittu yksityiseltä

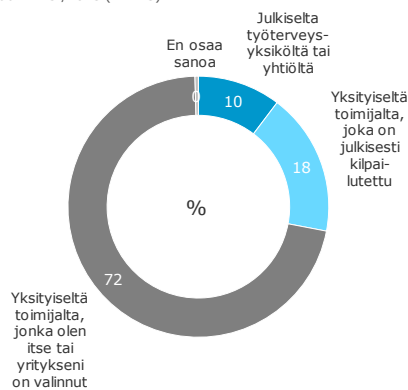
toimijalta. Vain aniharva yritys on valinnut kumppa-
nikseen kunnallisen toimijan.

Mistä työntekijöiden työterveyshuoltopalvelut hankitaan

(jos käytössä ko. palveluita)

Mistä yrityksesi hankkii työntekijöidenne
työterveyshuoltopalvelut?

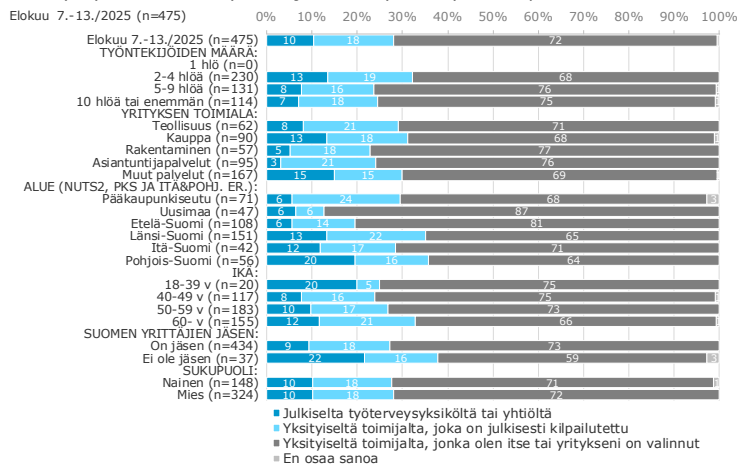
Elokuu 7.-13./2025 (n=475)



(jos käytössä ko. palveluita)

Mistä yrityksesi hankkii työntekijöidenne työterveyshuoltopalvelut?

Elokuu 7.-13./2025 (n=475)



2.3. Työterveyshuollosta koettu hyöty

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan työterveyshuollosta yritykselleen tulevaa hyötyä toiminnasta aiheutuvat kustannukset huomioiden. Niistä, joilla työterveyshuolto oli, noin 40 prosenttia kokee palvelusta olevan hyötyä. Työnantajayrittäjistä syksyllä 2025 tehdyssä kyselyssä, lähes

joka viides koki, että työterveyshuollosta on haittaa yritystoiminnalle. Määrä on viimeisten vuosien aikana selkeästi lisääntynyt. Erityisesti yli 10 henkeä työllistävissä yrityksissä vastaukset jakautuvat selkeästi. Yli puolet vastanneista kokee työterveyspalveluista olevan hyötyä, mutta samaan aikaan joka viides vastaaja ilmoittaa, että työterveyshuollosta on haittaa yritystoiminnalle.

Työterveyshuollon hyöty yritykselle

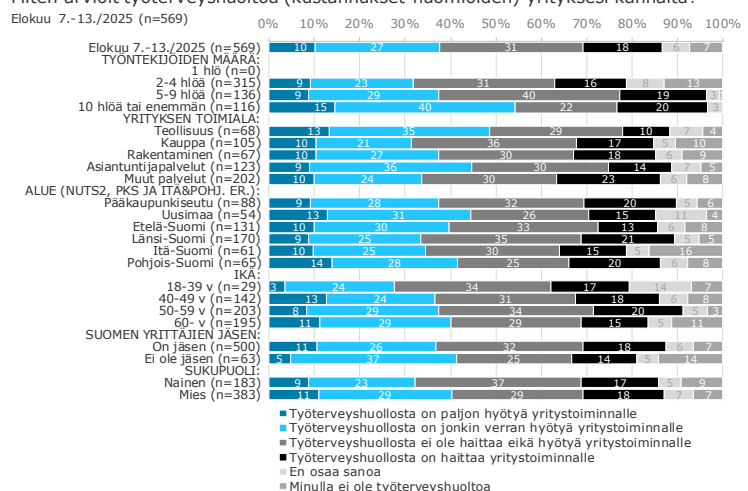
Miten arvioit työterveyshuoltoa (kustannukset huomioiden) yrityksesi kannalta?

Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



Miten arvioit työterveyshuoltoa (kustannukset huomioiden) yrityksesi kannalta?

Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



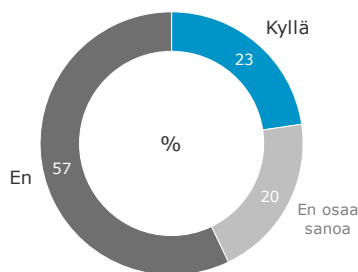
2.4. Työnantajan mahdollisuus arvioida työterveyshuollon laskutusta

Syksyllä 2025 kysyimme yrittäjien näkemystä myös siitä, kuinka tyytyväisiä he ovat työnantajan mahdollisuuteen arvioida työterveyspalveluita koskevan laskun oikeellisuutta.

Tyytyväisyys työnantajan mahdollisuuteen arvioida työterveyspalveluita koskevan laskun oikeellisuutta

Oletko tyytyväinen siihen, miten työnantaja voi arvioida työterveyspalveluita koskevan laskun oikeellisuutta?

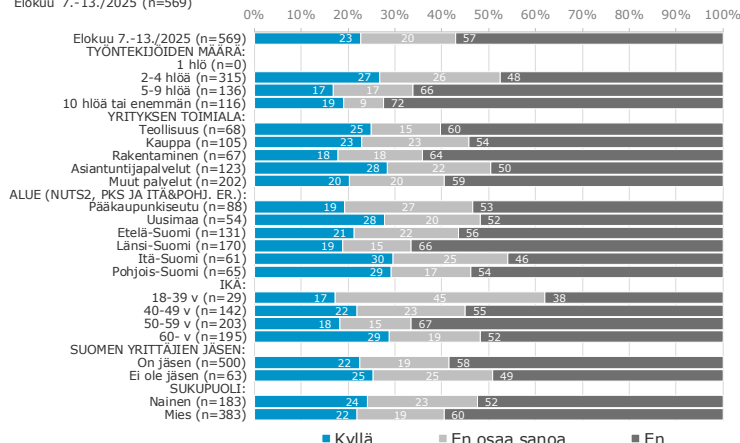
Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



Työnantajayrittäjistä 23 prosenttia ilmoitti olevansa tyytyväinen laskun oikeellisuuden arviointiin. Lähes 60 prosenttia vastaajista kertoi, että ei ole tyytyväinen mahdollisuuksiinsa arvioida sitä, onko työterveyshuollon palveluntuottajan laskut oikein ja sopimuksenmukaisia.

Oletko tyytyväinen siihen, miten työnantaja voi arvioida työterveyspalveluita koskevan laskun oikeellisuutta?

Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



2.5. Työnantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto

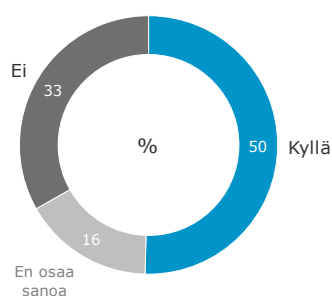
Syksyllä 2025 kysyimme myös yrittäjien näkemystä, pitäisikö työnantajan lakisääteinen velvollisuus työterveyshuollon järjestämisestä poistaa. Työanta-

jayrittäjistä joka toinen vastaaja oli sitä mieltä, että lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto tulisi poistaa. Joka kolmannen vastaajan mukaan tarvetta velvollisuuden poistamiselle ei ole. Vahvimmin järjestämisvelvollisuuden poistoa kannatti 5–9 henkilöä työllistävät sekä naisyrittäjät.

Pitäisikö työnantajan lakisääteinen velvollisuus työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä työntekijöille poistaa

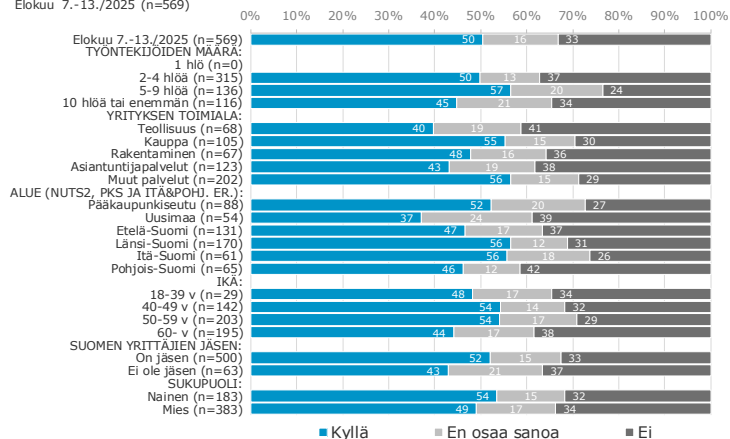
Pitäisikö työnantajayrityksiltä poistaa työnantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen?

Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



Pitäisikö työnantajayrityksiltä poistaa työnantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen?

Elokuu 7.-13./2025 (n=569)



3. Miten työterveyshuoltoa tulisi kehittää – Yrittäjien ehdotukset

Työnantajalla on varsin laaja velvoite huolehtia työntekijän hyvinvoinnista ja terveydestä pelkän työturvallisuuslain perusteella. Velvoitteen 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 veloitettu. 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. Kaikilla paikkakunnilla ei palvelua ole tarjolla. Varsinkin julkisen sektorin toimija voi myös olla niin työllistetty, ettei heillä ole mahdollista palvella kaikkia asiakkaanaan olevia työpaikkoja riittävällä tavalla.

Yrittäjän voi olla myös vaikeaa saada sisällöllisesti sellaista palvelua, jota hän haluaa tai joka hyödyttäisi erityisesti hänen työntekijöitään ja yritystään. Työterveyshuollon sisältö on ennalta ehkäisevän toiminnan osalta laissa tarkasti sanoitettu. Osa yksityisen sektorin työterveyshuollon palveluntuottajista ei välttämättä koe kannattavaksi tarjota ainoastaan lakisääteistä ennaltaehkäisevää palvelua. Työterveyshuollon työpanos ohjautuu herkästi erityisesti Kela-korvauksen piiriin kuuluviin palveluihin, mikä saattaa aiheuttaa tehottomuutta ja tarpeettomia toimenpiteitä/testauksia. Tämä on luonnollista, kun palveluntuottaja toimii liiketaloudellisista lähtökohdista.

Työterveyshuollon palveluita ei voi osakilpailuttaa, vaan työnantajan on ostettava sairaanhoito ja muut täydentävät palvelut käytännössä samalta toimijalta, jolta on ostettu lakisääteinen palvelu. Tämä estää myös työterveyshuollon osapalveluita tuottavien yritysten ja yrittäjien pääsyn

työterveyshuollon markkinoille (fysioterapeutit, psykologit) eikä eräin osin tällaista markkinaa ole edes syntynyt. Jos palvelusta, joka sinällään on mahdollista sisällyttää työterveyshuollon sopimukseen, mutta ei voi tulla erillisenä palveluna Kela-korvauksen piiriin, korvaus maksettaisiin, syntyisi markkinoille selkeää kilpailua, joka mahdollistaisi uusien yritysten muodostumisen ja hintatason laskun.

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.

Osa yrittäjistä järjestää palvelun vain siksi, että laki velvoittaa näin toimimaan. Tällöin toimivaa ja tarkoituksenmukaista työterveysyhteistyötä ei synny eikä palveluntarjoaja välttämättä tunne työpaikan olosuhteita. Myös tällöin palveluilla tavoiteltava hyöty jää saamatta. Merkittävä osa yrittäjistä suhtautuu lakisääteisiin, pakollisiin palveluihin nuivasti varsinkin, jos kokemus palveluiden sisällöstä on heikko. Myös epävarmuus siitä, millaisia kustannuksia työterveyshuollosta voi syntyä, vaikuttaa työllistämispäätöksiin, erityisesti ensimmäistä työntekijää palkkaavien kohdalla.

Suomen ratifioima kansainvälisen työjärjestö ILO:n työterveyshuoltoa koskeva yleissopimus velvoittaa valtiota, ei yrityksiä tai kansalaisia. Sopimuksen mukaan Suomen valtio on velvollinen järjestämään ko. palvelut alueellaan työskenteleville.

Vaikka järjestelmää on vuosien aikana kehitetty, ei työterveyshuoltopalveluita koskeva lainsäädäntö, eivätkä työterveyshuoltoon liittyvät käytännöt tällä hetkellä toimi tarkoituksenmukaisesti. Suomen Yrittäjät esittää, että järjestelmän kehittämiseksi ja työpaikkojen työhyvinvoinnin parantamiseksi ryhdytään seuraaviin toimenpiteisiin.

EHDOTUS 1

Tehdään selvitys työturvallisuus- ja työterveys-huoltolainsäädännöstä, jolla kartoitetaan työnantajalle aiheutuvat päällekkäiset velvoitteet sekä arvioidaan mahdollisuutta yhdistää tai keventää niistä työnantajalle aiheutuvaa hallinnollista ja kulutaakkaa ilman, että yritysten henkilöstön työturvallisuus heikkenee.

Selvityksessä tulee lisäksi huomioida myös muu terveydensuojeluun liittyvä lainsäädäntö sekä arvioida työterveyden parantamiseen liittyvien ennaltaehkäisevien palveluiden roolia ja vaikutavuutta osana työnantajan työterveyshuoltoon ja työturvallisuuteen liittyvien velvoitteiden kokonaisuutta.

- Työturvallisuus- ja työterveyshuoltolain velvoitteet ovat osin päällekkäiset, mikä hämmentää työnantajaa ja lisää työnantajan hallinnollista taakkaa.
- Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma ja hänen tulee suorittaa työpaikalla kirjallinen vaarojen selvitys ja arviointi. Työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen vuosittain päivitettävä toimintasuunnitelma.
- Viime vuosina myös yleistä terveydensuojeluun liittyvää lainsäädäntöä on kehitetty ja uudistettu. On tärkeää, että vältetään päällekkäistä sääntelyä ja tätä kautta yrityksille aiheutuvia ylimääräisiä velvoitteita.

EHDOTUS 2

Työterveyshuollon palvelutuottajat tulee velvoittaa toimimaan tietosuojavaltuutetun ohjeistuksen mukaan, jotta työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus arvioida saamansa laskun sopimuksenmukaisuus ja oikeellisuus.

- Laskutuksen oikeellisuuden varmistamiseksi työterveyshuollon tulee liittää laskuun erillinen nimilista niistä työntekijöistä, jotka ovat laskutusjaksolla käyttäneet työterveyshuoltopalveluja, ja erillisen lukumääräisen listauksen niistä toimenpiteistä, joita on tehty. Toimenpidetietojen ei tulisi olla yhdistettävissä tiettyyn työntekijään.

- Vaihtoehtoisesti työterveyshuolto voi luovuttaa työntekijää koskevat tiedot siten, että laskusta ilmenee vain suoritteen tyyppitieto siten, että se ei paljasta sairauden tai ongelman laatua. Myös vastaanottokäynnin päivämäärä voidaan merkitä, jos se on laskutuksen oikeellisuuden varmistamiseksi sekä työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tarpeellinen tieto.

EHDOTUS 3

Poistetaan työterveyshuoltolaista työnantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen.

- Voimassa oleva, työnantajia pakottava sääntely ohjaa palveluntarjoajia tuottamaan sen sisältöisiä palveluita, jotka mahtuvat lainsäädännössä korvattavaksi työterveyshuoltopalveluksi määritellyn kehikkoon. Lopputuloksena ei ole työnantajan eikä työntekijöiden näkökulmasta oikeasisältöisiä ja -aikaisia palveluita.
- Muutos antaisi työnantajalle vapauden valita, mitkä ovat ne keinot, jolla hänen yrityksessään täytetään työturvallisuuslaista ilmenevät velvoitteet.
- Muutos pakottaisi työterveyshuollon palveluntarjoajat kehittämään palveluitaan sekä myyntiään ja markkinointiaan siten, että heidän tuottamansa palvelu tosiasiallisesti olisi työpaikalle ja työntekijöille ymmärrettävää ja hyödyllistä.
- Muutos pakottaisi työnantajan sanoittamaan paremmin työpaikkansa tarpeet, kun tämä olisi tehnyt valinnan hankkia asiantuntijaosaamista nimenomaan työterveyshuollosta, mikä voisi parantaa työpaikan terveys- ja turvallisuustilannetta.
- Koko työterveyshuollon paketin sijasta työnantaja voisi ostaa myös pienempiä osakokonaisuuksia haluamiltan pienyrityksiltä ja ammatinharjoittajilta, jotka eivät kykene koko työterveyshuollon palvelua tuottamaan; tällä olisi yrittäjiä työllistävä vaikutus. Korvausten saaminen myös näin järjestetyistä palveluista tulisi turvata.
- Muutos voisi pienentää työterveyshuollon kattavuutta ja siirtää sen piirissä olevia henkilöitä julkisen terveydenhuollon asiakkaaksi.

yrittajat.fi

Facebook: @suomenyrittajat

Instagram: suomenyrittajat

X: @suomenyrittajat

