

Heiskanen

26.3.2012

4/2012

Kunnanhallituksille ja kuntayhtymille

Työterveyshuoltolaki muuttuu 1.6.2012: Työntekijän työkyky on arvioitava ja työssä jatkamismahdollisuudet selvitettävä riittävän varhain

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. 1.6.2012 tulevat voimaan työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslakien muutokset, joiden tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia puuttua nykyistä varhaisemmin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin (HE 75/2011). Tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä.

Työpaikan menettelytavoista sairauspoissaoloihin liittyen on sovittava yhdessä henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa. Henkilöstöhallinnon on informoitava muutoksesta esimiehiä ja työntekijöitä sekä mahdollisesta tarkistettava palvelujen järjestämistä koskeva sopimus ja toimintatavat työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolosta ilmoittaminen – 30 päivää

Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan.

Päivärahaetuuksien hakeminen – 60 päivää

Sairauspäivärahaa on haettava kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta ja osasairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada. Nykyinen neljän kuukauden määräaika lyhenee puolella. Myös tämä muutos tulee voimaan 1.6.2012 (SVL:n muutos, 20.1.2012/19).

Jos työkyvyttömyys jatkuu edelleen määräajaksi myönnetyn sairauspäivärahauden jälkeen, vakuutetun on saadaksen edelleen sairauspäivärahaa, toimitettava selvitys työkyvyttömyyden jatkumisesta Kansaneläkelaitokselle (Kela) kahden kuukauden kuluessa sairauspäivärahan maksamisen päättymisestä. Tarkoituksena on mahdollistaa aiempaa varhaisempi puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen.

yleiskirje1204mh-tyoterveyshuoltolaki.docx

Heiskanen

26.3.2012

4/2012

Kelan vakuutuspiirit ovat käynnistäneet vuoden 2012 alussa työkykyneuvonnan ja varhaisen työhön paluun mallin. Vakuutuspiirien työkykyneuvojat tekevät arvion asiakkaan tilanteesta, pyytävät tarvittaessa asiantuntijalääkärin lausunnon sekä antavat tietoja kuntoutuksesta ja muista kyseeseen tulevista palveluista ja tuista. Tavoitteena on, että työkykyneuvonnan ja sidosryhmäyhteistyön toimintamallit ovat 31.12.2012 mennessä vakiintuneet toiminnaksi koko maassa.

Kelan työkykyneuvonta, katso tarkemmin www.kela.fi > Sairastaminen > Takaisin työhön > Työkykyneuvonta.

Työkyvyn arviointi ja selvitys työssä jatkamisen mahdollisuuksista – 90 päivää

Sairauspoissaolon aikana on työntekijän ja työnantajan hyvä pitää yhteyttä, jotta työhön paluuta tukevia järjestelyjä, esimerkiksi työaikoja tai työtehtäviä voidaan suunnitella ajoissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Suunnittelu kannattaa usein käynnistää jo sairauspoissaolon alkaessa.

Työterveyshuoltolain uudistuksen myötä työkyvyttömyyden (sairauspoissaolon) pitkittyessä työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työnantajan tulee selvittää yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen edellyttää työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista. Tämä koskee sairauspäiväraajaksoja, jotka alkavat 1.6.2012 tai sen jälkeen.

Tavoitteena on edistää työntekijän työkyvyn palautumista, selvittää mahdollisuuksia mukauttaa työtä jäljellä olevan työkyvyn mukaiseksi ja helpottaa työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen.

Viimeistään silloin, kun työntekijä on saanut sairauspäivärahaa 90 arkipäivää, työterveyshuollon on arvioitava jäljellä oleva työkyky. Työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa, voidaanko paluuta työhön helpottaa joillakin toimenpiteillä, kuten esimerkiksi osaaikaisella tai kevennetyllä työllä.

90 sairauspäivärahopäivää ovat voineet kertyä yhtäjaksoiselta ajalta tai kahden vuoden ajalta.

Uudistuksella on monia vaikutuksia työpaikalla

Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyön vahvistaminen työpaikalla on kesäkuun alussa voimaan tulevan uuden sääntelyn tavoite. Varhaisen tuen toiminnan tuloksellisuus riippuu olennaisesti tämän yhteistyön toimivuudesta.

Heiskanen

26.3.2012

4/2012

Yhteistyö ja varhaisen tuen toimet näkyvät työpaikalla monin tavoin. Tällaisia vaikutuksia ovat muun muassa:

- työnantajan on varmistettava menettelytavat sairauspoissaolojen seurantaan tietosuojavaatimukset huomioon ottaen
- sairauspoissaolon pitkittyessä on hyvä riittävän varhaisessa vaiheessa selvittää myös mahdollinen kuntoutustarve ja käynnistää (kuntoutukseen tähtäävät toimenpiteet) kuntoutus, jonka avulla voidaan tukea työkyvyn palautumista ja välttää ennenaikainen eläköityminen
- osa-sairauspäivärahan ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden käyttöä tulee tukea
- työkokeilut tulee tehdä mahdollisiksi ja luoda näitä tukevat käytänteet.

Koulutusta uudesta 90 päivän sairauspäivärahakäytännöstä

Kela ja Työterveyslaitos järjestävät kevään aikana työterveyshuolloille maksutonta koulutusta uudesta käytännöstä. "Yhdessä työkyvyn tukena" -koulutustilaisuudet järjestetään seuraavasti:

- 9.5. Seinäjoki
- 10.5. Helsinki
- 23.5. Turku
- 30.5. Oulu ja Rovaniemi (videona Oulun yliopistosta Rovaniemen yliopistoon)
- 5.6. Kuopio
- 6.6. Lappeenranta
- 12.6. Vaasa (ruotsinkielinen)
- 13.6. Tampere
- 14.6. Helsinki

Koulutuksiin ilmoittaudutaan Kelan nettisivujen kautta www.kela.fi > Työnantajat (tai > Yhteistyökumppanit).

Tietopaketti netissä

Työterveyslaitoksen internet-sivuilla (www.ttl.fi/90paivaa) on koottu tiivis tietopaketti lakimuutosten käytännön vaikutuksista. Sivulla kerrotaan, mitä muutos tarkoittaa työntekijälle, työnantajalle, työterveyshuollolle ja muulle terveydenhuollolle.

Heiskanen

26.3.2012

4/2012

Työsuojeluyhteistoimintaan täsmennys

Työsuojelun valvontalakiä muutettiin 1.1.2012 siten, että työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään myös työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat; (16.12.2011/1327).

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Työmarkkinajohtaja

Markku Jalonen

Tutkimuspäällikkö

Margareta Heiskanen