

Lausuntovelvoite tiivistää yhteistyötä työpaikoilla

Yhdessä työkyvyn tukena

Helsinki 04.12.2012

Ylilääkäri Kyösti Haukipuro
Kela/Etelä-Suomen vakuutusalue

Taustaa 1

- Valtiovalta ja työmarkkinajärjestöt sopivat 3/2009 tavoitteesta nostaa 25 vuotta täyttäneiden keskimääräistä eläkeikää 59,4 vuodesta vähintään kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä
 - Ahtelan johtaman Työelämä-työryhmän loppuraportti 1.2.2010
 - tavoitteiden saavuttamiseksi toimenpidekokonaisuus, joka koostuu 1) työkyvyn edistämisestä, 2) työhyvinvoinnin ja 3) työllistämisedellytysten parantamisesta ja 4) työuran pidentämisestä

Taustaa 2

- Työelämä -työryhmän ehdotusten pohjalta STM asetti 4/2010 Työhyvinvointi- ja Työterveyshuolto-työryhmät
 - Työhyvinvointi-työryhmän tehtävänä mm.
 - kehittää varhaista puuttumista pitkittyvässä työkyvyttömyydessä: työterveyshuollon lausunto edellytetään, jos työkyvyttömyys uhkaa pitkittyä yli 90 päivärahopäivän mittaiseksi

Uudistuksen tavoitteet

- Parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä
 - Edistää työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon välistä yhteistyötä
- Parantaa mahdollisuuksia puuttua nykyistä varhaisemmin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin
- Pidentää työuria tehostamalla toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen

Keskeiset lakimuutokset 1.6.2012

Sairaus- ja osasairauspäivärahan hakujan lyheneminen

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus kuukauden
sairauspoissaolosta

Työterveyshuollon lausunto
työssäjatkamismahdollisuuksista

Sairaus- ja osasairauspäivärahan hakuajan lyheneminen (SVL 15 luku 4 § 1 mom)

- Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:
 - 1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta ja osasairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan
- Muutos koskee tilanteita, joissa työkyvyttömyys tai oikeus päivärahaan alkaa 1.6.2012 tai sen jälkeen

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus sairauspoissaolosta (Työterveyshuoltolaki 2 luku 10 a §)

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

Työterveyshuollon lausunto

(svl 8 luku 5 a §, tthl 12 § 1 mom 5 a kohta)

- Työterveyshuollon lausuntoon kuuluu arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä selvitys hänen mahdollisuuksistaan jatkaa työssä
- Työterveyshuolto arvioi työntekijän jäljellä olevan työkyvyn
 - Hoitava lääkäri kuvaa toimintakyvyn ja arvioi hoidon mahdollisuudet
- Työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä

Työssäjätkämismahdollisuuksia koskevan työterveyshuollon lausunnon laatimisajankohta

- Lausunto tarvitaan **viimeistään**, kun sairauspäivärahopäiviä on kertynyt 90
- Lausunto tulisi laatia heti, kun työkyvyttömyyden pitkittymisen (yli 90 päivärahopäivää) uhka on ilmeinen
 - viiveetön tiedonkulku hoitavan lääkärin ja työterveyshuollon välillä! -> ohjaus työterveyshuoltoon

Työntekijän velvollisuus toimittaa lausunto Kelaan

- Työntekijän on toimitettava työterveyshuollon lausunto Kelaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä
- Työterveyshuollon lausunto edellytetään
 - työ-, virka- tai palvelusuhteessa olevilta henkilöiltä
 - TyEL 7§:ssä tarkoitetuilta johtavassa asemassa työskenteleviltä henkilöiltä
- Lausuntoa ei edellytetä
 - yrittäjiltä, opiskelijoilta, omaa taloutta hoitavilta tai työttömiltä

Kela muistuttaa lausunnosta

- Kelan tulee varmistaa, että työntekijän työssäjatkamisen mahdollisuudet on selvitetty viimeistään, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä
- Kela ohjeistaa lausunnon toimittamisesta päivärahapäätöksissä ja niiden liitteenä lähetettävissä kirjeissä

Työterveyshuollon lausunnon sisältö

- Arvio jäljellä olevasta työkyvystä
 - hoitavan lääkärin toimittamat ajantasaiset tiedot toimintakyvystä ja hoidosta tarvitaan
- Selvitys työssä jatkamisen mahdollisuuksista
 - johtopäätökset yhteisneuvottelusta (työntekijä, työnantaja, työterveyshuolto): työhönpaluun mahdollisuudet ja arvioitu ajankohta, tarvittavat tukitoimet (työjärjestelyt, -kokeilu)

Tehtäväjako lausuntoprosessissa

- Erikoissairaanhoido/Perusterveydenhuolto
 - Diagnostoi sairauden, aloittaa hoidon, kuvaa toimintakyvyn ja arvioi toimintakyvyn ennusteen
 - Antaa potilaalle realistista tietoa sairaudesta ja sen vaikutuksista toimintakykyyn
- Työnantaja
 - ilmoittaa työterveyshuoltoon työntekijän poissaolosta viimeistään, kun poissaolo on jatkunut kuukauden
- Työterveyshuolto
 - huolehtii siitä, että neuvottelut työssä jatkamisen mahdollisuuksista toteutuvat yhteistyössä työntekijän ja työnantajan kanssa
 - työterveyslääkäri laatii lausunnon jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista

Lain soveltaminen

- Lakia sovelletaan niihin työntekijöihin, joiden työkyvyttömyys ja enimmäisaikaan laskettavien sairauspäivärahopäivien kertyminen alkaa 1.6.2012 tai sen jälkeen
- Sairauspäivärahan enimmäisaika = 300 arkipäivää, kertymä lasketaan 2 vuoden ajalta
- Vuoden kestoinen työkykyisyys: kertymä alkaa alusta
- Lakimuutos on alkanut vaikuttaa käytännössä vasta vähitellen

Lausuntoon liittyviä tilastolukuja

- N. 39 000 työntekijäasemassa olevaa henkilöä sai sairauspäivärahaa yli 90 arkipäivältä vuonna 2010
- Kaikista palkansaajista n. 87 %:lla oli työterveyshuolto vuonna 2009

Kokemuksia syksyllä 2012

- Kelaan saatu noin 2000 työterveyshuollon lausuntoa.
- Useissa lausunnoissa lainmuutoksen tavoitteet toteutuvat erinomaisesti.
- Osassa tavoitteet toteutuvat osittain, maksuedellytys täyttyy. Puutteita lähinnä yhteisneuvottelun toteutumisessa.
- Osa lausunnoista puutteellisia. Haetaan päivärahan jatkoa, mutta ei arvioida jäljellä olevaa työkykyä eikä työssä jatkamisen mahdollisuuksia ole yhdessä selvitetty.