

**Teollisuus
liitto**



Työterveysneuvottelu, työkykyneuvottelu, kolmikantapalaveri....

Työympäristöseminaari Murikka 16.-17.5.2023

Sari Kola ja Marjut Lumijärvi,

sosiaali- ja työympäristöasiantuntijoita

26 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;

27 §

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Yhteistoimintaan 26 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan kuuluvat asiat käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken.

Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä ja tarvittaessa muutoinkin.

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 26 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetut ja muut 26 §:ssä tarkoitetut asiat käsitellään 38 §:ssä tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua neuvotteluun

43 § ([10.8.2018/613](#))

Salassapitovelvollisuus

Tässä luvussa tarkoitetun tai 23 §:n mukaisesti sovitun yhteistoimintatehtäviä hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liikesalaisuutta sekä yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania, *sekä yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei se, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on voimassa, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.* Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta mainittua tehtävää.

Työterveyshuollon lausunto työhön paluun mahdollisuuksista

Työterveyshuollon ja työnantajan pitää aktiivisesti tukea työntekijää, jonka työkyky uhkaa heikentyä. Kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä, sen jatkuminen edellyttää, että työterveyshuolto laatii lausunnon työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssään. Lisäksi työssä jatkamisen mahdollisuudet pitää selvittää tarvittaessa myös ennen 150 ja 230 sairauspäivärahopäivää.

Kun työntekijän sairaus pitkittyy, työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto selvittävät yhdessä työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työterveyshuollon lausunto on sairauspäivärahan maksamisen edellytys 90 päivärahopäivän jälkeen.

- Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on kestänyt kuukauden.
- Työterveyshuolto koordinoi yhteistyötä ja järjestää tarvittaessa yhteisneuvottelun
- Työterveyslääkäri laatii lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuuksista jatkaa työssä.
- Työntekijän on toimitettava työterveyslääkärin lausunto Kelaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivää.
- Tarvittaessa työterveyshuollon on laadittava lausunto työssä jatkamisen mahdollisuuksista myös ennen 150 ja 230 sairauspäivärahopäivää. Myös nämä lausunnot on toimitettava Kelaan.

Työterveyslääkärin 90, 150 ja 230 päivän lausunnot koskevat vain työntekijöitä.

Työntekijä

Työntekijä voi edelleen hakea Kelasta sairauspäivärahaa itse valitsemansa lääkärin lausunnon perusteella. Hakuaika on kaksi kuukautta. Työntekijän on kuitenkin lisäksi toimitettava työterveyslääkärin lausunto jäljellä olevasta työkyvystä viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivää. Lausunto on maksuton. Kela tiedottaa päiväraha-



päätöksessä työterveyslääkärin lausunnona heti päivärahaikauden alkaessa. Työntekijä saa Kelasta erillisen tiedotteen lausunnona myös silin vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on myönnetty 60 päivää. Jos lausunto kuitenkin puuttuu syistä, jotka eivät johdu työntekijästä, ei päivärahan maksaminen keskeydy. Kela ottaa tarvittaessa yhteyttä työntekijään, työnantajaan tai työterveyshuoltoon lausunnon saamiseksi.

Jos 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen on laadittu työterveyslääkärin lausunto työssä jatkamisen mahdollisuuksista, pitää työntekijän toimittaa myös se Kelaan

Työntekijä voi seurata sairauspäivärahopäivien kertymistä verkossa www.kela.fi/omakela

Työnantaja

Työnantajalla on päävastuu työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työssä jatkamisen tukemisesta. On tärkeää tukea työhön paluuta jo hyvissä ajoin työntekijän sairastuttua.

Kun työntekijän sairauspoissaolo on jatkunut kuukauden ajan, tai hänellä on toistuvasti lyhyitä poissaoloja, työnantajan on ilmoitettava poissaolosta työterveyshuoltoon. Tämän jälkeen työterveyshuolto alkaa yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa selvittää työhön paluun mahdollisuuksia ja tarvittavia tukitoimia.

Työterveyshuolto voi kutsua koolle neuvottelun, jossa keskustellaan työjärjestelyistä, joiden avulla työntekijä voi terveyttään vaarantamatta palata töihin. Tarvittaessa neuvottelun voi järjestää myös puhelimitse, jos esimerkiksi työntekijän terveydentila niin vaatii.

Työterveyslääkäri laatii lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä. Ilman lausuntoa sairauspäivärahaa ei makseta 90 päivärahopäivän jälkeen myöskään työnantajalle.

Työhönpaluun tukitoimia voivat olla

- työkuormituksen vähentäminen
- työtehtävien muokkaus
- työaikajärjestelyt
- ergonomiset parannukset (esim. tarvittavat työ- ja apuvälineet)
- osasairauspäiväraha
- kuntoutus (esim. työkokeilu, koulutus).

Työterveyshuolto

Työterveyslääkärin lausuntoa varten työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto selvittävät yhdessä työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Tämä tarkoittaa yhteistä neuvottelua, jossa selvitetään voidaanko esimerkiksi työjärjestelyillä tukea työntekijän paluuta työhön. Ensimmäisenä tavoitteena on, että työntekijä palaa omaan työhönsä tai muuhun työhön saman työnantajan palveluksessa. Työntekijä voi hankkia lääkärintuettua sairauspäivärahaa

hakemista varten valitsemaltaan lääkäriltä. Työterveyslääkärin lausunto työssäjatkamismahdollisuuksista tulee kuitenkin toimittaa Kelaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä.

Lausunto työssäjatkamismahdollisuuksista

- tehdään A-todistukseen tai B-lausuntoon tähän tarkoitukseen varattuun kohtaan
- tehdään hyvissä ajoin, jos työkyvyttömyys pitkittyy ja uusitaan tarvittaessa.
- käytetään ensisijaisesti sähköistä A-todistusta tai B-lausuntoa, jos sellainen on käytettävissä
- voidaan työntekijän luvalla välittää sähköisesti Kelaan tai jos se ei ole mahdollista, annetaan lausunto työntekijälle

Työntekijän on toimitettava lausunto Kelaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivää ja tämän jälkeen aina silloin, kun se on tehty.

Muu terveydenhuolto

Työntekijän toimintakykyä voidaan edelleen arvioida perusterveydenhuollossa tai erikoissairaanhoidossa ja hänelle voidaan kirjoittaa lausunto sairauspäivärahan hakemista varten. Jos sairauspoissaolo uhkaa pitkittyä, muistuta potilasta ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto, työnantaja ja työntekijä selvittävät yhdessä potilaan työssäjatkamismahdollisuudet.

Työterveyshuollon lausunto tarvitaan viimeistään silloin, kun työntekijälle on myönnetty sairauspäivärahaa 90 päivältä ja tarvittaessa myös ennen 150 ja 230 sairauspäivärahopäivää. Lausunto tarvitaan, vaikka hoito jatkuisikin esimerkiksi erikoissairaanhoidossa.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tarpeen, kun työterveyshuolto arvioi työssä jatkamisen mahdollisuuksia. Jos potilas antaa suostumuksen, hoidosta ja jatkosuunnitelmista voidaan antaa tietoa työterveyshuololle.

Lisätietoja

www.kela.fi/tyonantajat-sairauspoissaolot

www.kela.fi



Työnantajalle 020 692 241 Sairastaminen 020 692 204 Kuntoutus 020 692 205

Kela

Kela

Jokaisella on tehtävä työterveysneuvottelussa

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyoterveysneuvottelu-ratkaisuja-tyoh>

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyoterveysneuvottelu-ratkaisuja-tyohon/pikaopas-tyoterveysneuvotteluun>



Mikä työhön paluun / työkyvyn tukitoimi	Mitä /miten/ kuka	Luottamushenkilön osuus
Työkuormituksen vähentäminen , työtehtävien rajoittaminen tai muuttaminen	työntekijä ja esimies, tarvittaessa työterveyshuolto suunnittelevat	valtuutettu asiantuntijana töiden muokkaamisessa
Ergonomiset parannukset, paremmat työvälineet tai apuvälineet	työntekijä ja esimies tai työterveyshuolto voivat todeta tarpeen /työolosuhteiden järjestelytuki TE-palveluista	valtuutettu asiantuntijana
Työaikajärjestelyt	pysyvät tai tilapäiset, työssäolon tukemiseksi (esim. osasairauspäiväraha)	luottamushenkilö voi neuvotella mahdollisuuksista
Työterveyshuoltoneuvottelu varhainen tuki tai työhön paluu kolmikantaneuvottelu (työntekijä, esimies, työterveyshuolto, Im/tsv)	selvitellään työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työssä, tarvittavia tukitoimia (mm. tässä luettelossa)	luottamushenkilö on työntekijän tukena: voi tehdä ehdotuksia tukitoimista, muutoksista työhön tai työaikaan, pyrkii turvaamaan työsuhteen jatkuminen
Osasairauspäiväraha Kelan, työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän yhteistyö	omien töiden tekemistä osa-aikaisesti, <u>väliaikaista (12-150 pvää)</u>	valvoa, että Kelaa varten tehdään väliaikainen sopimus osa-aikatyöstä, vuosiloman kertyminen huomioitava
Kuntoutus: Kela, oireenmukainen tai Kiila©	hakeudutaan työterveyshuollon kautta	mahdollisuuksista kertominen
Työkokeilu työpaikalla työterveyshuollon järjestämänä kevennettyä /muokattua työtä	työterveyshuollon järjestämänä omalla työpaikalla, voi johtaa myös uuteen työhön, määräaikainen (45 päivää <u>maks</u>)	luottamushenkilö töiden asiantuntija, voi tehdä ehdotuksia

Korvaava työ (TES)	Alan työehtosopimuksen mukaista , aina tilapäistä, palataan omaan työhön	neuvotella mm. järjestelmästä, palkanmaksusta, sopia työnantajan kanssa mitkä tehtävät työpaikalla voivat olla ns. korvaavia töitä, valvoa tasapuolisuutta ja toimivuutta
Uudelleensijoitus	työntekijä sijoitetaan työpaikalla toiseen tehtävään <i>pysyvästi</i> esimerkiksi työkokeilun jälkeen	valvoa, että siirtoa ei tehdä työntekijän vahingoksi, tarvittavat selvitykset on tehty ja tukimuotoja käytetään
Ammatillinen kuntoutus suuntautuu pääosin pois työpaikalta tai kevyempään työhön Ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat: työkokeilu, kurssitus, uudelleen koulutus ja elinkeinotuki	Työntekijän eläkelain mukaista, työeläkeyhtiöltä haettavaa toimintaa, maksetaan kuntoutusrahaa. Eläkeyhtiö antaa 9kk:n ennakkopäätöksen, sinä aikana pitää tehdä kuntoutussuunnitelma.	tiedottaa omalta osaltaan, muistuttaa mahdollisuudesta työterveyshuoltoneuvottelussa töiden etsiminen / ehdottaminen, hankkia tietoa työeläkekuntoutuksesta

[Kelan kuntoutuskurssihaku](#)

[Työolosuhteiden järjestelytuki](#)

[osasairauspäiväraha](#)

[Työeläke/kuntoutus](#)

- Hyvissä tilanteissa työtä muokattu.
- Työterveyshuolto veti keskustelua.
- Työntekijällä kestää toisinaan ymmärtää, että keskusteluissa haetaan työntekijän työkyvyn kannalta parasta ratkaisua.
- Tahtotila molemmilla puolin sama, eteenpäin näkevä.
- Vaikka sovitaan jotain esim. työn keventämisestä, niin henkilö palaa kuitenkin tekemään omaa, alkuperäistä työtään.
- Työnantaja toisinaan ilmaissut hyvin jyrkästi ettei ole levennettyä työtä, eikä työtä voida muokata.
- Pääluottamus osallistuu työterveysneuvotteluun.
- Luottamushenkilöiden on itse ”mainostettava” osallistumisoikeuttaan työntekijöille.
- Isoimmat ongelmat neuvotteluissa on se, että lääkäri ei tunne työpaikkaa, tehtäviä töitä ja eikä välttämättä edes työntekijän terveyshistoriaa.
- Toisinaan neuvottelut venyneet ajallisesti turhan pitkiksi
- Ensimmäinen yhteydenotto esimieheltä, kun sairauspoissaolo kestää yli kymmenen päivää. Yhteydenoton syynä on, että ”järjestelmä vaatii” ja siinä järjestelmässä saatetaan kysellä ihan muita asioita kuin keskustelua just työntekijän sen hetkisestä työkyvyn haasteesta.

- Terveystenhoitaja soittaa 2-3 viikon poissaolon jälkeen.
- Työpaikoilla varhaisen tuen mallin mukaan terveydenhoitaja, esimies soittaa ja tekee kyselyä.
- Tehtaan oma lääkäri vai ostopalvelu, kokemuksia niin positiivisia kuin negatiivisia.
- Hyviä kokemuksia, työsuojeluvaltuutetun läsnäolo on välttämätöntä.
- Kun luottamushenkilö on ollut mukana asiat on sujuneet hyvin, mutta jos ei ole ollut niin työnantaja ohjailee keskusteluaan tahtomaansa suuntaan ja tällöin asioita on jouduttu korjailemaan jälkikäteen.
- Työterveysneuvotteluihin kutsujana on ollut joko henkilöstöhallinto tai työterveyshuolto, työpaikoilla eri käytäntöjä.

**Teollisuus
liitto**