

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen och av lagen om företagshälsovård

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att sjukförsäkringslagen och lagen om företagshälsovård ändras. När det gäller sjukförsäkringslagen föreslås det att ett villkor för utbetalning av sjukdagpenning efter 90 sjukdagpenningdagar ska vara att den försäkrade lämnar Folkpensionsanstalten ett utlåtande från företagshälsovården. Avsikten är att bestämmelsen ska tillämpas på alla försäkrade i arbetstagarställning.

Utlåtandet ska innehålla en bedömning av arbetstagarens återstående arbetsförmåga och en utredning av arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet. Det är företagshälsovårdsläkaren som ska bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga. Enligt lagförslaget är det arbetsgivarens skyldighet att tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet.

Folkpensionsanstalten ska för sin del säkerställa att arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet har blivit utredda senast när sjukdagpenningen för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden har blivit utbetald.

För att Folkpensionsanstalten ska få information om långvarig sjukfrånvaro i tid, före-

slås det att ansökan om sjukdagpenning ska göras inom två månader från arbetsförmågans början. För närvarande ska ansökan göras inom fyra månader.

Enligt den föreslagna lagen ska arbetsgivaren anmäla arbetstagarens sjukfrånvaro till företagshälsovården senast när frånvaron har fortgått en månad. I lagen om företagshälsovård föreskrivs det enligt förslaget att det ska höra till den lagstadgade företagshälsovårdens uppgifter att utarbeta utlåtanden om arbetstagares återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet.

Syftet med propositionen är att inom ramen för ett samarbete mellan arbetstagare, arbetsgivare och företagshälsovården få processen för bedömning av arbetsförmåga att fungera bättre. Avsikten är att förbättra möjligheterna att på ett tidigare stadium än vad som är möjligt i dag ingripa i långvariga perioder av arbetsförmåga. Målet är att de försäkrade ska ha en längre arbetshistoria, och därför effektiviseras de åtgärder som påverkar arbetstagarernas möjligheter att återfå sin arbetsförmåga och underlättar deras återgång till arbetet efter sjukfrånvaro.

Lagarna avses träda i kraft den 1 juni 2012.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
ALLMÅN MOTIVERING.....	3
1 NULÄGE.....	3
1.1 Lagstiftning och praxis	3
Beviljande av sjukdagpenning	3
Rehabiliteringsbehov och utredning av detta under dagpenningsperioden.....	3
Företagshälsovård	4
Kyky-projektet.....	4
1.2 Bedömning av nuläget.....	5
2 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	8
2.1 Målsättning.....	8
2.2 De viktigaste förslagen	8
3 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	9
3.1 Ekonomiska konsekvenser	9
3.2 Konsekvenser för myndigheterna.....	9
3.3 Samhälleliga konsekvenser.....	9
4 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN.....	10
4.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial.....	10
4.2 Remissyttranden och hur de har beaktats	11
DETALJMOTIVERING	12
1 LAGFÖRSLAG.....	12
1.1 Sjukförsäkringslagen	12
8 kap. Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning.....	12
15 kap. Verkställighet.....	15
1.2 Lagen om företagshälsovård.....	16
2 NÄRMARE BESTÄMMELSER OCH FÖRESKRIFTER	16
3 IKRAFTTRÄDANDE.....	17
4 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	17
LAGFÖRSLAG.....	19
1. Lag om ändring av sjukförsäkringslagen	19
2. Lag om ändring av lagen om företagshälsovård	21
BILAGA.....	22
PARALLELLTEXT.....	22
1. Lag om ändring av sjukförsäkringslagen	22

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge

1.1 Lagstiftning och praxis

Beviljande av sjukdagpenning

Sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) ersätter inkomstbortfallet för en 16—67-årig försäkrad i Finland under den tid han eller hon är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av arbetsförmåga till följd av sjukdom. Sjukdagpenning har man rätt till efter en självrisktid som i regel är dagen då arbetsförmågan inträdde och nio vardagar näst efter den.

Med arbetsförmåga avses i sjukförsäkringslagen ett sådant av sjukdom framkallat tillstånd under vilket den försäkrade, medan sjukdomen varar, är oförmögen att utföra sitt vanliga arbete eller därmed nära jämförbart arbete. Arbetsförmågan bedöms i allmänhet i relation till det arbete som den försäkrade har utfört innan arbetsförmågan började.

För att få sjukdagpenning måste den försäkrade förete en behövlig och tillförlitlig utredning om sjukdomen och tidpunkten då arbetsförmågan började. Om arbetsförmågan varar längre än självrisktiden enligt sjukförsäkringslagen, ska den försäkrade visa upp ett läkarintyg eller läkarutlåtande. Med ett A-intyg (SV 6) kan sjukdagpenning i allmänhet beviljas för högst 60 vardagar. Senast när sjukdagpenning har beviljats för 60 dagar, ska den försäkrade visa upp ett B-utlåtande (SV 7). Folkpensionsanstalten kan be om ett B-utlåtande redan tidigare om bedömningen av arbetsförmågan är svårare än vanligt och den inte går att bedöma utgående från A-intyget för den tid som ansökningen gäller, eller om ett B-utlåtande behövs för att utreda behovet av rehabilitering redan i ett tidigt skede.

Utgångspunkten är att den försäkrade kan gå till valfri läkare och foga ett utlåtande av denna läkare till ansökan om sjukdagpen-

ning. Folkpensionsanstalten kan be den försäkrade om ett utlåtande av en speciallistläkare eller en företagshälsosvårdsläkare, om det anses nödvändigt för att utreda arbetsförmågan. Folkpensionsanstalten kan också bestämma att den försäkrade ska genomgå undersökningar för utredning av hälsotillståndet eller bedömning av arbetsförmågan.

Sjukdagpenningen måste sökas inom en viss tid. Ansökningstiden är fyra månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen.

Rehabiliteringsbehov och utredning av detta under dagpenningensperioden

Avsikten med sjukdagpenningen är att den ska ersätta ett kortvarigt inkomstbortfall som beror på sjukdom och som inte varar längre än ett år. Om sjukdomen blir långvarig och hotar den försäkrades förmåga att klara av att arbeta måste behovet av rehabilitering utredas under sjukdagpenningensperioden.

I lagstiftningen anges vissa punkter att ta fasta på för att man ska kunna identifiera rehabiliteringsbehovet och kunna säkerställa att rehabiliteringen genomförs. Folkpensionsanstalten ska utreda en försäkrads rehabiliteringsbehov så snart som möjligt, dock senast när antalet dagar som räknas in i maximitiderna för sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning överstiger 60 dagar. Vid utredningen är det väsentligt att observera om den försäkrades arbetsförmåga på grund av sjukdomen eller helhetssituationen riskerar att gå förlorad eller väsentligt försämras samt vilket rehabiliteringsbehovet är. Utredningen av rehabiliteringsbehovet förutsätter samarbete mellan en sakkunnig läkare och sakkunniga inom sjukdagpennings- och rehabiliteringsärenden vid Folkpensionsanstalten samt kontakt med andra eventuella aktörer med ansvar för rehabilitering.

Om sjukdagpenning redan har beviljats för 150 vardagar, dvs. nästan sex månader, ska

Folkpensionsanstalten informera den försäkrade om möjligheterna att få rehabilitering och vid behov att söka pension eller annan ersättning. Folkpensionsanstalten skickar i detta skede ett brev med broschyren "Arbetsförmåga med hjälp av rehabilitering", som publicerats av Folkpensionsanstalten och Arbetspensionsförsäkrarna TELA.

Sjukdagpenning kan beviljas högst till utgången av månaden före den månad då antalet sjukdagpenningdagar skulle uppgå till 300 vardagar. Om den försäkrade inte har återfått sin arbetsförmåga tills maximitiden för sjukdagpenning är uppnådd, kan den försäkrade ha rätt till sjuk- eller invalidpension. Sjuk- och invalidpension kan även beviljas som rehabiliteringsstöd för en viss tid. Det kan bli aktuellt att utreda rehabiliteringsbehovet ännu i det skedet när pension söks. Enligt lagen ska Folkpensionsanstalten innan den fattar beslut om sjuk- eller invalidpension vid behov försäkra sig om att den försäkrades rehabiliteringsmöjligheter har klarlagts.

Företagshälsovård

Enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) ska arbetsgivare på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. I företagshälsovården kan även ingå sjukvård och andra hälsovårdstjänster. Att ordna sådana tjänster är frivilligt för arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan ordna företagshälsovårdstjänsterna själv eller tillsammans med andra arbetsgivare eller köpa dem av en privat serviceproducent. En kommun måste ordna företagshälsovårdstjänster för de arbetsgivare, företagare och andra som utför eget arbete och som vill ha dessa tjänster. Folkpensionsanstalten betalar arbetsgivaren ersättning för nödvändiga och skäligena kostnader för företagshälsovården.

Företagshälsovårdens innehåll anges i 12 § i lagen om företagshälsovård. Enligt paragrafen hör det till företagshälsovården, i enlighet med god företagshälsovårdspraxis, bl.a. att utreda och utvärdera hälsan och säkerheten i

arbetet och arbetsförhållandena genom upprepade arbetsplatsbesök och att utreda, utvärdera och följa arbetstagarnas hälsotillstånd och arbets- och funktionsförmåga samt att följa och främja en handikappad arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet. Till företagshälsovården hör dessutom att lägga fram åtgärdsförslag i syfte att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar för att bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga. Att följa hur åtgärdsförslagen genomförs hör också till företagshälsovården.

Sjukförsäkringslagen ändrades vid ingången av 2011 (1056/2010) så att 60 % av kostnaderna för förebyggande företagshälsovård ersätts, om arbetsgivaren har avtalat med företagshälsovården om hur upprätthållandet, uppföljningen och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan ska förverkligas på arbetsplatsen. Om det inte har överenskommit hur upprätthållandet av arbetsförmågan ska förverkligas, ersätter Folkpensionsanstalten 50 % av kostnaderna för den förebyggande företagshälsovården. Kostnader för sjukvård och annan hälsovård som arbetsgivaren ordnat för sina arbetstagare ersätts till 50 %. Den ersättning för företagshälsovård som betalas till arbetsgivaren kan dock inte överskrida det kalkylerade maximibeloppet.

Kyky-projektet

Folkpensionsanstalten påbörjade i september 2008 ett utvecklingsprojekt (Kyky-projektet) för förmånerna i anknytning till hälsan och arbets- och funktionsförmågan. Projektet pågår till utgången av 2012. Bakgrunden till projektet var att ansöknings- och handlägningsprocesserna för sjukdagpenning, rehabilitering samt sjuk- och invalidpension inte har lyckats stödja klientens återgång till arbetet.

I Kyky-projektet strävar man efter att utveckla en enhetlig arbetsförmågeprocess av de skilda ansöknings- och handlägningsprocesserna för sjukdagpenning, rehabilitering och sjuk- och invalidpension. Man strävar efter att ersätta Folkpensionsanstaltens nuvarande handlingsmodell, som i hög grad har utgått från organisationen, med en process där man utgår från klienten. Syftet med de

nya modellerna är att förhindra att arbetsförmågan blir långvarig och att främja en återgång till arbetet för klienter som får sjukdagpenning. Samtidigt strävar man efter att höja pensionsåldern.

I handlingsmodellen enligt Kyky-projektet är syftet att erbjuda en klient som får sjukdagpenning skraddarsytt stöd, som syftar till att återge arbetsförmågan, i ett sådant skede när sjukdomen riskerar att bli långvarig. Risken att förlora arbetsförmågan identifieras på basis av kriterier som utvecklas i Kyky-projektet. Syftet med arbetsförmågeprocessen är att klienten ska kunna återgå till arbetslivet eller, om rehabilitering inte är möjligt, att klienten sjukpensioneras så att det inte blir något avbrott i hans eller hennes utkomst. För att målet att återgå till arbetslivet ska uppnås har samarbetet med intressentgrupper en viktig roll. Kyky-projektet begränsas inte endast till att förändra Folkpensionsanstaltens eget verksamhetssätt, utan andra aktörer som inverkar på klientens situation kopplas också in. I projektet kartläggs beröringspunkter och kontaktytor till arbetsgivare, företagshälsovård, offentlig hälsovård, arbetsförvaltning, socialväsendet, producenter av rehabiliteringstjänster samt andra intressentgrupper och samarbetspartner.

Enligt det nya systemet leds klientens process och behandlingen av ärendet av rådgivare i frågor som gäller arbetsförmågan ("case managers"). Rådgivarna, som har utsetts inom Folkpensionsanstaltens försäkringsdistrikt, gör en helhetsbedömning av klientens situation. Bedömningen baserar sig bl.a. på förhandsuppgifter från klienten och en intervju med honom eller henne. Rådgivarna har också kontakt med olika samarbetspartner och begär vid behov ett utlåtande av en sakkunnigläkare. På basis av helhetsbedömningen informerar rådgivarna klienten om rehabilitering och åtgärder som stöder återgång till arbetet samt vägleder klienten till de tjänster och stödåtgärder som han eller hon behöver. Senare ber man klienterna och samarbetspartnerna ge respons om genomförandet av stödåtgärderna.

Folkpensionsanstaltens försäkringsdistrikt har under våren 2011 utsett minst två rådgivare i varje försäkringsdistrikt. Vid ingången av 2012 tar man i försäkringsdistrikten i bruk

en handlingsmodell som stödjer återgång till arbetet och samtidigt inleds rådgivningen i frågor om arbetsförmåga. Försäkringsdistrikten och lokala samarbetspartner utvecklar för närvarande modellerna för samarbete med olika intressentgrupper. Med hjälp av mätare som tagits fram i utvärderingssyfte följer Kyky-projektet hur ibruktandet av de nya handlingsmodellerna har lyckats. Målet är att rådgivningen i frågor som gäller arbetsförmåga och handlingsmodellerna för samarbete med intressentgrupperna ska vara etablerade i hela landet när Kyky-projektet avslutas den 31 december 2012.

1.2 Bedömning av nuläget

Enligt programmet för statsminister Jyrki Katainens regering har arbetsförmåga en betydande negativ inverkan på arbetskarriärens längd. I regeringsprogrammet sägs att detta framför allt kräver hälsofrämjande åtgärder och utveckling av företagshälsovården, rehabiliteringen och arbetslivet.

Den genomsnittliga åldern för sjukpensionering är 52,1 år, medan de som går i ålderspension direkt efter arbetslivet är i genomsnitt 63 år. Under 2009 blev 23 870 personer sjukpensionerade. Att minska antalet nya sjukpensioneringar är ett viktigt mål med tanke på en förlängning av arbetskarriärerna.

År 2009 inleddes drygt 340 000 sjukdagpenningssperioder. Av dessa varade en knapp femtedel över 60 dagar. Andelen långa sjukdagpenningssperioder är klart störst i de äldsta åldersklasserna. Det verkar dock som att andelen långa sjukdagpenningssperioder, som pågår över 60 dagar, under de senaste åren har ökat i de yngsta åldersklasserna.

Av de sjukdagpenningssperioder över 60 dagar som inleddes 2009 beviljades 34 % på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och 25 % på grund av mentala störningar. Tillsammans utgör dessa två sjukdomsgrupper orsaken till inemot 60 % av alla sjukdagpenningssperioder som pågår över 60 dagar.

Samma sjukdomsgrupper är orsak till nästan två tredjedelar av de sjukpensioneringar

som börjar respektive år. Av de sjuk- och invalidpensioner som började 2009 beviljades 33,1 % på grund av mentala störningar (huvuddiagnos) och 31,4 % på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (Statistik över pensionstagarna i Finland 2009, Pensionsskyddscentralen/Folkpensionsanstalten, FOS).

Om man begränsar granskningen till personer som får arbetspension, blir andelen invalidpensionerade på grund av mentala störningar mindre medan den största gruppen utgörs av pensionerade på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Pensioner på grund av mentala störningar beviljas dock i allmänhet yngre personer än vad som är fallet med pensioner på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, och därför betalas förstnämnda pensioner ut i genomsnitt längre. Av dem som 2009 pensionerades på grund av mentala störningar var nästan hälften under 50 år, medan andelen för personer i motsvarande ålder var under 17 % när det gällde sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Av den anledningen utgör pension på grund av mentala störningar den största andelen om man granskar alla som får invalidpension som arbetspension (Katsaus eläketurvaan vuonna 2009, Pensionsskyddscentralen 2010).

När det gäller att förhindra arbetsförmåga är det viktigt att ha sådana rutiner i arbetslivet som är förebyggande och stöder arbetshälsan samt att tillhandahålla vård och rehabilitering vid rätt tidpunkt. Vid sidan om hälsoproblem kan faktorer i anknytning till kunskandet, arbetsförhållandena och arbetsgemenskapen göra det svårare att klara av arbetet.

Ledningen och förmännen har de bästa möjligheterna att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Arbetsgivarna kan genom personalpolitiska åtgärder förbättra och upprätthålla arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga. I situationer när en arbetstagarers arbetsförmåga är väsentligt och långvarigt försämrad borde arbetsgivaren utreda möjligheterna att erbjuda en annan arbetsuppgift eller omskolning.

Företagshälsovården är ett naturligt ställe när det gäller att bedöma arbetstagarers arbetsförmåga och behov av vård, om det även ligger hälsfaktorer bakom svårigheterna att

klara av arbetet. Enligt lagen om företagshälsovård ska företagshälsovården ske i samarbete mellan arbetsplatsen, hälso- och sjukvården, arbetsförvaltningen, socialförsäkringen samt arbetarskydds- och utbildningsmyndigheterna.

I lagen om företagshälsovård betonas företagshälsovårdens ansvar för att förbättra hälso- och säkerhetsaspekterna i arbetet och arbetsförhållandena och för att utreda, utvärdera och följa upp arbetstagarnas hälsotillstånd och arbets- och funktionsförmåga. Det centrala målet med lagen är att föra företagshälsovårdens åtgärder i en riktning som stöder och främjar arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga så att arbetet kan fortgå fram till en tidpunkt närmare ålderspensionsåldern. Företagshälsovården är skyldig att lägga fram åtgärdsförslag för att anpassa arbetet till arbetstagarnas förutsättningar och bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt följa hur förslagen genomförs. Företagshälsovården kan med stöd av lagen om företagshälsovård bedöma en arbetstagarers arbetsförmåga eller i samarbete med arbetsgivaren ordna t.ex. en arbetsprövning på den egna arbetsplatsen i uppgifter som är bättre lämpade med tanke på hälsotillståndet hos en som är begränsat arbetsförmögen. Samarbete inom företagshälsovården, som omfattar arbetsgivare, arbetstagare och företagshälsovården i samarbete, är mycket viktigt när det gäller att stödja arbetsförmågan. Företagshälsovården har också en viktig roll i de situationer när en arbetstagarer behöver vägledning till yrkesinriktad rehabilitering.

Företagshälsovårdens ansvar för handledning och samordning i processen för bedömning av arbetsförmåga har fastställts genom de bestämmelser i sjukförsäkringslagen om ersättning av kostnaderna för företagshälsovården som trädde i kraft 2011. Ett villkor för ersättningsnivån på 60 % för den förebyggande företagshälsovården är att arbetsgivarna, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans ska avtala om rutinerna för hur upprätthållandet, uppföljningen och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan ska förverkligas genom gemensamma åtgärder på arbetsplatsen och inom företagshälsovården.

Syftet med lagändringen var att förbättra upprätthållandet och främjandet av arbets-

förmågan i ett samarbete mellan arbetsplatserna och företagshälsovården. Med upprätthållande, uppföljning och tidigt stödjande av arbetsförmågan avses rutiner som arbetsplatsen och företagshälsovården skriftligt har kommit överens om och som baseras på arbetsplatsens behov. Med hjälp av dessa rutiner främjar man arbetstagarnas arbetsförmåga och förebygger arbetsförmåga. Genom lagändringen fastställdes företagshälsovårdens ansvar för handledning och samordning i processen för bedömning av arbetsförmåga, samarbetet mellan aktörerna inom vården och säkerställandet av informationsutbytet.

Ofta utgör hälsoproblem och andra problem en helhet som kräver samarbete mellan arbetstagaren, förmannen och företagshälsovården för att kunna lösas. En svaghet med processen för bedömning av arbetsförmåga är dock att företagshälsovården inte när alla arbetstagare som är i behov av stöd. Enligt intervjuundersökningen *Arbete och hälsa i Finland* besöker man företagshälsovårdsläkare på grund av sjukdom ca två gånger om året. Varannan arbetstagare uppger att deras arbetsförhållanden har granskats och två av tre har varit på hälsoundersökning hos företagshälsovården under de tre senaste åren. Hälsovårdare och fysioterapeuter riktar in sig på arbetsplatserna, medan läkarnas verksamhet koncentreras till sjukvården (Kauppinen, Timo m.fl.: *Työ ja terveystiete* Suomessa 2009, Arbetshälsoinstitutet 2010).

Den försäkrade kan gå till valfri läkare och foga ett utlåtande av denna läkare till ansökan om sjukdagpenning. Många långtids-sjukskrivna arbetstagare vårdas inom den specialiserade sjukvården. I praktiken kan en arbetstagare gå till en helt annan läkare än den egna företagshälsovårdsläkaren, och företagshälsovården har därmed inte nödvändigtvis fullständiga uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd. Detta försämrar förutsättningarna för företagshälsovården att i enlighet med god företagshälsovårdspraxis ge arbetstagaren åtgärdsförslag, råd och vägledning i fråga om arbetet och arbetsförhållandena.

I samband med projektet *Masto*, som syftade till att minska depressionsrelaterad arbetsförmåga och som genomfördes 2008—2011 under social- och hälsovårdsministeri-

ets ledning, gjordes utredningar (STM:s rapporter 2011:15) där det kom fram brister även i samarbetet mellan företagshälsovården och den specialiserade sjukvården. Det observerades att man inom den specialiserade sjukvården sjukskriver klienter för en onödigt lång tid. De åtgärder som företagshälsovården och arbetsplatsen kan erbjuda inom den yrkesinriktade rehabiliteringen vid rätt tidpunkt för att främja återgången till arbetet blev därför ofta utnyttjade. På grund av detta skulle det enligt ställningstagandena i slutrapporten från projektet *Masto* vara till fördel om bestämmandet av längden på sjukfrånvaro och planeringen av återgång till arbetet i allmänhet — och med utnyttjande av konsulterande samarbete — skulle ske inom företagshälsovården.

För sjukdagpenningen gäller en fyra månaders retroaktiv ansökningstid. På grund av den långa ansökningstiden kan Folkpensionsanstalten få uppgifterna om insjuknandet så sent att ett tidigt ingripande i en långvarig arbetsförmåga inte utfaller på önskat sätt och en utredning av rehabiliteringsbehovet inte påbörjas i rätt tid.

I en undersökning gjord av Folkpensionsanstaltens forskningsavdelning 2005 utreddes hur länge det tar innan en ansökan om sjukdagpenning blir anhängig. Försäkrade som söker sjukdagpenning själva strävar efter att lämna in ansökan så snart som möjligt efter att de har fått ett utlåtande om sin arbetsförmåga av sin behandlande läkare. Även företagets personaladministration strävar efter att söka sjukdagpenning för sina arbetstagare snabbt, eftersom företagen fort vill ha betalningarna på sitt konto. Dagpenning söks dock även med en fördröjning på flera månader. Orsakerna till fördröjningarna har inte undersökts närmare.

Enligt undersökningen är det omöjligt för Folkpensionsanstalten att årligen inom den lagstadgade tidsfristen reda ut rehabiliteringsbehovet för de enligt uppskattning 15 000 personer som får sjukdagpenning och som ansöker om den med en fördröjning på 2—4 månader (nästan 5 % av dem som får förmånen). En ansökningstid på fyra månader kan alltså anses lång, eftersom den klart överskrider tidpunkten för utredningen av rehabiliteringsbehovet.

2 Målsättning och de viktigaste förslagen

2.1 Målsättning

Syftet med propositionen är att inom ramen för arbetstagarnas, arbetsgivarnas och företagshälsovårdens samarbete få processen för bedömning av arbetsförmåga att fungera bättre. Avsikten är att med stöd av sjukförsäkrings- och företagshälsovårdslagstiftningen förbättra möjligheterna att i ett tidigare skede ingripa i långvariga perioder av arbetsoförmåga. Målet är att de försäkrade ska ha en längre arbetshistoria, och därför effektiviseras de åtgärder som påverkar arbetstagarnas möjligheter att återfå sin arbetsförmåga och underlättar deras återgång till arbetet efter sjukfrånvaro.

2.2 De viktigaste förslagen

I enlighet med en skrivning i regeringsprogrammet kommer utbetalning av sjukdagpenning efter 90 sjukdagpenningss dagar att förutsätta ett utlåtande från företagshälsovården. Företagshälsovården ska bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga, och arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet. Utbetalningen av sjukdagpenningen ska inte avbrytas, om det inte beror på arbetstagaren att utlåtandet inte har lämnats in eller om avbrytande av utbetalningen av någon annan orsak vore oskäligt.

I syfte att göra processen för bedömning av arbetsförmåga mer funktionell föreslås det i enlighet med regeringsprogrammet att ett villkor för utbetalning av sjukdagpenning efter 90 sjukdagpenningss dagar ska vara att den försäkrade lämnar Folkpensionsanstalten ett utlåtande från företagshälsovården. Avsikten är att bestämmelsen ska tillämpas på alla försäkrade i arbetstagarställning.

Utlåtandet ska innehålla en bedömning av arbetstagarens återstående arbetsförmåga och en presentation av de åtgärder som arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården tillsammans planerar för att möjliggöra arbetstagarens återgång till arbetet. Företags-

hälsovårdsläkaren ska ha till uppgift att bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga. Enligt lagförslaget ska det vara arbetsgivarens skyldighet att tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet.

Avsikten är att sjukdagpenning ska beviljas på samma sätt som för närvarande. Ett B-utlåtande krävs senast i det skedet när 60 sjukdagpenningss dagar uppfylls. Det ska också vara möjligt att bevilja dagpenning för en längre period än 90 dagpenningss dagar, men innan betalningen fortsätter ska det enligt propositionen säkerställas att det utlåtande från företagshälsovården som föreskrivs i lagen har lämnats till Folkpensionsanstalten. I enlighet med sjukförsäkringslagens bestämmelser om uppkomsten av sjukdagpenningss dagar kan dessa 90 sjukdagpenningss dagar samlas för två kalenderår.

Arbetstagaren kan själv välja vilken läkare han eller hon besöker och hos denna läkare få det utlåtande som behövs för ansökan om sjukdagpenning. Förfarandet kan vara motiverat ur vårdsynpunkt, och därför föreslås inga ändringar i detta avseende. Målet med den nya 90-dagarsregeln är att den behandlande läkaren ska bedöma sjukdomens inverkan på arbetstagarens funktionsförmåga och att företagshälsovårdsläkaren, som känner arbetsförhållandena, ska bedöma dels arbetstagarens arbetsförmåga mot bakgrunden av kraven i det aktuella arbetet, dels arbetstagarens återstående arbetsförmåga. I enlighet med de rutiner som hänför sig till den ersättningsnivå på 60 % som enligt sjukförsäkringslagen gäller företagshälsovården ska arbetsgivaren lämna heltäckande uppgifter om sjukdomsfall och frånvaro till företagshälsovården, om inte arbetstagaren särskilt har förbjudit att enskilda intyg eller utlåtanden lämnas ut.

Folkpensionsanstalten ska för sin del säkerställa att arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet har blivit utredda senast då sjukdagpenning har utbetalats för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden. Om utlåtandet dröjer, bör det sedan vara möjligt för Folkpensionsanstalten att höra sig för hos arbetstagaren och andra berörda om saken.

För att Folkpensionsanstalten ska få information om långvarig sjukfrånvaro i tid, föreslås det att ansökan om sjukdagpenning ska göras inom två månader från arbetsförmågans början. För närvarande ska ansökan göras inom fyra månader.

Det föreslås att lagen om företagshälsovård kompletteras med en bestämmelse om att arbetsgivaren förutsätts anmäla arbetstagarens sjukfrånvaro till företagshälsovården senast när frånvaron har fortgått en månad. Arbetsgivaren är den första som får kännedom om arbetstagarens sjukfrånvaro. För att företagshälsovårdens utlåtande ska bli uppgjort i tid, ska arbetsgivaren inleda den behövliga processen.

I denna proposition föreslås att det i lagen om företagshälsovård föreskrivs att utarbetandet av ett utlåtande ska vara en uppgift inom den lagstadgade företagshälsovården. Genom detta förfarande säkerställs också att arbetstagaren får utlåtandet avgiftsfritt inom ramen för förmånerna inom företagshälsovården.

3 Propositionens konsekvenser

3.1 Ekonomiska konsekvenser

Förslaget har inga konsekvenser för de utbetalade dagpenningssbeloppen eller längden på betalningsperioderna. Den eventuella inbesparing i dagpenningkostnaderna som kan uppkomma genom att utbetalningen av sjukdagpenning avbryts kan bedömas vara mycket liten.

En utredning av arbetstagarens möjligheter att återgå till arbetet och eventuella stödåtgärder påverkar återfåendet av arbetsförmågan så, att det blir lättare för arbetstagaren att återgå till arbetet efter en sjukfrånvaro. Detta torde leda till att sjukdagpenningsperioderna blir kortare och att antalet nya sjuk- och invalidpensioner minskar. Den föreslagna lagstiftningen kan således leda till att också utgifterna för dagpenningar och sjuk- och invalidpensioner minskar. Det är dock svårt att bedöma hur stor en sådan inbesparing kan bli.

3.2 Konsekvenser för myndigheterna

Enligt förslaget ska Folkpensionsanstaltens uppgift vara att se till att arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta arbeta är utredda inom en viss tid. Reformen antas öka Folkpensionsanstaltens administrativa arbete en aning, eftersom Folkpensionsanstalten enligt förslaget ska påminna om skyldigheten att lämna in ett utlåtande och säkerställa att betalningen av sjukdagpenning inte avbryts, om inte orsakerna till att ett utlåtande saknas har utretts tillräckligt.

3.3 Samhälleliga konsekvenser

Genom de föreslagna ändringarna strävar man efter att stödja ett tidigt ingripande i arbetsförmåga som håller på att bli långvarig. Ett viktigt redskap här är företagshälsovårdens möjligheter att utreda arbetstagarens behov av vård och rehabilitering i fall där arbetsförmågan håller på att bli långvarig. Förslaget intensifierar samarbetet mellan arbetsgivare, företagshälsovård och sjukförsäkringssystemet, så att man kan förhindra att en arbetstagare under långa perioder av arbetsförmåga mister kontakten med arbetsplatsen och företagshälsovården. Reformen innebär att företagshälsovårdens och arbetsgivarnas uppgifter ökar i viss mån. När företagshälsovården sammanställer sitt utlåtande ska förfarandena och ansvarsfördelningen vara tydliga, så att samarbetet mellan arbetsgivare, arbetstagare och företagshälsovård kan fungera effektivt. Att börja tillämpa ändringsförslagen i praktiken förutsätter också information, handledning och utbildning som tar de olika parternas behov i beaktande.

En utredning av arbetstagarens möjligheter att återgå till arbetet och eventuella stödåtgärder inverkar positivt på arbetsförmågan och underlättar återgången till arbetet efter en sjukfrånvaro. Med de föreslagna ändringarna strävar man efter att minska antalet nya sjuk- och invalidpensioneringar och på detta sätt främja en förlängning av tiden i arbetslivet.

Enligt intervjuundersökningen Työ ja terveys Suomessa hade 86 % av alla förvärvsarbetande år 2007 ordnad företagshälsovård. För löntagarnas del hade företagshälsovårds-

tjänsterna större täckning (92 % av löntagarna), men täckningen varierade beroende på organisationens storlek. I små organisationer (1—9 personer) var företagshälsovårdstjänsternas täckning klart lägre (63 %) än i de större organisationerna. Det finns således brister i företagshälsovårdens täckning. En bestämmelse om att ett utlåtande av företagshälsovården ska lämnas in kan eventuellt ha positiv effekt med tanke på företagshälsovårdstjänsternas täckning.

De föreslagna bestämmelserna behandlar i huvudsak dagpenningstagarna och båda könen neutralt. Reformen gäller dock endast försäkrade som är i arbetstagarställning. Andra som får dagpenning, t.ex. arbetslösa, studerande eller företagare, har enligt förslaget inte motsvarande skyldighet som arbetstagarna att inom en viss tid lämna Folkpensionsanstalten en utredning om den återstående arbetsförmågan och möjligheterna att fortsätta arbeta. Eftersom företagare och de som står utanför arbetslivet i allmänhet inte har en arbetsgivare eller ordnad företagshälsovård, är den föreslagna ändringen inte direkt tillämplig på dessa grupper. När det gäller dem krävs det en separat utredning för att utarbeta förslag för ett tidigt ingripande i fall där arbetsförmågan ser ut att bli långvarig. Möjligheterna till rehabilitering för företagare och för andra som får dagpenning utreds dock redan i nuläget när sjukdagpenning har betalats i 60 dagar.

Att ansökningstiden för sjukdagpenning förkortas innebär att den försäkrade eller en arbetsgivare som söker dagpenning för en arbetstagers räkning ska lämna in en ansökan om dagpenning inom en betydligt kortare tid än i nuläget. En kortare ansökningstid förbättrar dock möjligheterna att utreda den försäkrades rehabiliteringsbehov i ett tidigare skede. Av denna anledning och till följd av de övriga föreslagna ändringarna, kan också den eventuella rehabiliteringen påbörjas tidigare än för närvarande. Rehabilitering i rätt tid är en väsentlig faktor när det gäller att återfå arbetsförmågan. En ansökningstid på två månader kan inte anses orimligt kort. Dessutom kan sjukdagpenning enligt 15 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen beviljas helt eller delvis trots en försening, om det skulle vara

oskäligt att förmånen förvägras på grund av förseningen.

4 Beredningen av propositionen

4.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Statsmakten och arbetsmarknadsorganisationerna enades i mars 2009 om målet att höja den förväntade genomsnittliga pensionsåldern för dem som fyllt 25 år från 59,4 år med minst tre år fram till 2025. Man enades om att förslag om detta skulle beredas i två arbetsgrupper, varav den ena var Arbetslivsgruppen ledd av direktör Jukka Ahtela. Arbetslivsgruppen lämnade sin slutrapport den 1 februari 2010. För att uppnå målen föreslog Arbetslivsgruppen i slutrapporten en åtgärdshelhet som avser att främja arbetsförmågan, förbättra arbetshälsan och förlänga arbetskarriären genom en tidigare inledning av den. Dessutom konstaterades att förutsättningarna för sysselsättning bör förbättras under hela arbetskarriären. I Arbetslivsgruppens slutrapport konstaterades att dess åtgärdsförslag bör få sin slutgiltiga utformning i separat tillsatta arbetsgrupper.

På basis av Arbetslivsgruppens förslag tillsatte social- och hälsovårdsministeriet i april 2010 Arbetsgruppen för arbetshälsa, vars uppgift var att bl.a. utveckla tidigt ingripande speciellt i fall där arbetsförmåga håller på att bli långvarig. Arbetsgruppen skulle lägga fram förslag om detta samt utreda möjligheterna med arbetshälsoverksamhet, så att ett utlåtande av företagshälsovården krävs om arbetsförmågan hotar att pågå längre än 90 dagar. Arbetsgruppen för arbetshälsa beredde i enlighet med sin uppgift de bestämmelser som föreslås i propositionen. I arbetsgruppen ingick representanter för social- och hälsovårdsministeriet, Finlands näringsliv, Kommunala arbetsmarknadsverket, Företagarna i Finland, Akava, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC och Tjänstemannacentralorganisationen FTFC. Arbetsgruppen hörde under arbetets gång sakkunniga från bl.a. Folkpensionsanstalten, Arbetshälsoinstitutet, Pensionsskyddscentralen, Työsuojelupäälliköt ry och Stiftelsen för Rehabilitering.

Arbetsgruppen ordnade även ett diskussionsmöte om ärendet.

Enligt regeringsprogrammet ska företagshälsovården och den lagstadgade sjukförsäkringen utvecklas utifrån de förslag som Företagshälsovårdsarbetsgruppen och Arbetsgruppen för arbetshälsa — bägge tillsatta av social- och hälsovårdsministeriet — lagt fram.

Propositionen har beretts vid social- och hälsovårdsministeriet på basis av arbetsgruppens lagändringsförslag och motiveringarna till dessa. Propositionen har också behandlats i Delegationen för företagshälsovård.

4.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

I samband med beredningen sändes propositionen på remiss till följande instanser: Folkpensionsanstalten, Arbetshälsoinstitutet, Pensionsskyddscentralen, Finlands näringsliv, Kommunala arbetsmarknadsverket, Sta-

tens arbetsmarknadsverk, Företagarna i Finland, Akava, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC, Työsuojelupäälliköt ry, Finlands Kommunförbund, Läkarföretagens förening rf, Finlands Läkarförbund, Finlands Företagsläkarförening rf, Suomen Työterveyshoitajaliitto – Finlands Företagshälsovårdareförbund ry, Social- och hälsoorganisationernas samarbetsförening SAF rf och Finlands Patientförbund.

Propositionen fick understöd av samtliga remissinstanser. De föreslagna ändringarna ansågs generellt motiverade och behövliga. I remissyttrandena föreslogs närmast vissa preciseringar i motiveringarna till lagförslaget. Propositionen har kompletterats utifrån anmärkningarna i dessa yttranden. I många yttranden betonades att lagändringen förutsätter att både arbetsgivarna och personalen inom företagshälsovården ges tillräcklig information och utbildning. Det har gjorts ett sammandrag av remissyttrandena.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Sjukförsäkringslagen

8 kap. Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

5 a §. *Utlåtande om återstående arbetsförmåga.* Paragrafen är ny. I den föreslagna paragrafen föreskrivs att ett utlåtande av företagshälsovården är ett villkor för utbetalning av sjukdagpenning efter 90 sjukdagpenningss dagar. Avsikten är att ett utlåtande av företagshälsovården ska krävas av de personer som enligt 1 kap. 4 § 9 punkten i sjukförsäkringslagen definieras som arbetstagare. En arbetstagare är en person i arbetsavtalsförhållande, tjänsteförhållande eller annat anställningsförhållande och en person som avses i 7 § i lagen om pension för arbetstagare, vars arbetstid och inkomster uppfyller kraven enligt 5 kap. 4 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Definitionen täcker också de arbetstagare som arbetar under sin pensionstid och som blir oförmögna att utföra detta arbete.

Utlåtandet avses innehålla en bedömning av arbetstagarens återstående arbetsförmåga och en utredning av arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet. Företagshälsovårdsläkaren ska ha till uppgift att bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga. Enligt lagförslaget ska det vara arbetsgivarens skyldighet att tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet. Senast då sjukdagpenning har beviljats för 90 vardagar bör arbetstagarens återstående arbetsförmåga vara bedömd och en utredning gjord beträffande de eventuella åtgärder som behövs för att stödja en återgång till arbetet.

De 90 sjukdagpenningss dagar som avses i paragrafen ska inte inkludera dagar med partiell sjukdagpenning. Avsikten är att ingripa i sådana perioder av arbetsoförmåga som har fortgått uppenbart länge. En arbetstagare som

får partiell sjukdagpenning är i arbete, och hans eller hennes möjligheter att fortsätta i arbetet har utretts i det skedet när arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om deltidssarbetet. En utredning av rehabiliteringsmöjligheterna senast när 60 dagpenningss dagar har förflutit skapar i kombination med inledande av behövliga rehabiliteringsåtgärder en grund för en lyckad återgång till arbetet.

Avsikten är att företagshälsovården ska koordinera samarbetet i fråga om utdragna fall av arbetsoförmåga och att företagshälsovården ska ordna gemensamma överläggningar med arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid överläggningen utreder man dels möjligheterna att på arbetsplatsen ordna arbete som motsvarar arbetstagarens återstående arbetsförmåga, dels vilka stödåtgärder som behövs för att möjliggöra en återgång till arbetet. Det primära målet är att arbetstagaren ska kunna återgå till sitt eget arbete eller till en annan syssla hos arbetsgivaren. Olika stödåtgärder kan behövas: t.ex. arbets- och arbetstidsarrangemang på arbetsplatsen och utförande av arbetet så att arbetstagaren kan återgå till arbetet utan att äventyra sin hälsa. I enlighet med 12 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) hör det till företagshälsovården att bl.a. lägga fram åtgärdsförslag för att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar samt att följa upp och främja en handikappad arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet. Arbetsgivaren har en central roll i denna utredning, eftersom det är arbetsgivarens uppgift att utforma arbetsförhållandena så att en återgång till arbetet kan lyckas. Som stöd kan det också behövas rehabiliteringsåtgärder av olika slag.

Uppgifterna om en persons hälsotillstånd är känsliga till sin natur. Bestämmelser om utlämnande av uppgifter om hälsotillstånd och om annan behandling av dessa uppgifter finns i personuppgiftslagen (523/1999), lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) och i vissa specialbestämmelser. I regel för-

utsätter utlämnande och annan behandling av uppgifter om hälsotillstånd arbetstagarens samtycke eller en lagstadgad grund. Avsikten med denna proposition är inte att ändra den lagstiftning som anknyter till utlämnande och behandling av uppgifter, utan de föreslagna ändringarna genomförs till denna del inom ramen för den gällande lagstiftningen. När en persons möjligheter att återgå till arbetet utreds behöver uppgifterna om en enskild arbetstagares hälsotillstånd inte behandlas med arbetsgivaren, utan på arbetsplatsen koncentrerar man sig på att se vilka praktiska åtgärder som kan vidtas för att stödja arbetstagarens arbetsförmåga och hur arbetsuppgifterna och arbetsarrangemangen kan omformas så att de motsvarar arbetstagarens arbetsförmåga.

Avsikten är inte att vid bedömningen av den återstående arbetsförmågan ingripa i definitionen av arbetsförmåga enligt sjukförsäkringen, utan syftet är att utreda om det på arbetsplatsen finns möjlighet att ordna arbete som motsvarar arbetstagarens återstående arbetsförmåga. När rätten till dagpenning bestäms, görs bedömningen av arbetsförmåga alltid mellan alternativen arbetsförmögen och arbetsförmögen. Arbetstagaren kan återgå till arbetet först i det skedet när detta kan ske utan äventyrande av hans eller hennes hälsa eller tillfrisknande.

Eftersom 90 sjukdagpenningss dagar kan samlas utan avbrott eller då och då i korta perioder, är det skäl att observera vid vilken tidpunkt utlåtagandet har gjorts upp. Företagshälsovårdsläkaren kan utifrån sin sakkunskap bedöma om han ska skriva utlåtagandet redan betydligt tidigare än när antalet sjukdagpenningss dagar uppgår till 90. Bedömningen av arbetstagarens återstående arbetsförmåga och utredningen av möjligheterna att återgå till arbetet sker med tanke på det mål som eftersträvas i regel aldrig för tidigt. Ifall det inte är fråga om en oavbruten sjukfrånvaro, bör den rätta tidpunkten för uppgörandet av utlåtagandet bedömas utifrån arten av och prognosen för sjukdomen. I regel görs utlåtagandet upp när arbetsförmågan ser ut att bli långvarig. Om situationen tyder på att sjukfrånvaron blir kort lönar det sig inte att börja avfatta utlåtagandet, såvida det inte redan finns tidigare sjukfrånvaroperioder i bakgrunden.

Utgångspunkten är att företagshälsovårdens utlåtagande lämnas till Folkpensionsanstalten i samtliga fall senast när antalet sjukdagpenningss dagar uppgår till 90. Om arbetstagarens återstående arbetsförmåga och prognos för tillfrisknande inte möjliggör en återgång till arbetet, kan företagshälsovårdens utlåtagande göras i begränsad form. I utlåtagandet kan då i korthet konstateras vilket arbetstagarens aktuella hälsotillstånd är samt anges att en bedömning av arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet inte är aktuell mot bakgrunden av det ifrågavarande hälsotillståndet.

Avsikten är att sjukdagpenning ska beviljas på samma sätt som för närvarande, och att ett B-intyg krävs senast när antalet sjukdagpenningss dagar uppgår till 60. Det ska också vara möjligt att bevilja dagpenning för en längre period än 90 dagpenningss dagar, men innan betalningen fortsätter ska det säkerställas att det utlåtagande av företagshälsovården som föreskrivs i lagen har lämnats in. Det är också möjligt att dagpenning har beviljats och betalats ut fram till 90 dagpenningss dagar, och då är det efter 90 dagar fråga om en ansökan om fortsatt pension. I en sådan situation ska rätten till dagpenning först konstateras och, om denna rätt föreligger, ska dagpenning betalas ut endast om ett utlåtagande av företagshälsovården har lämnats in.

Arbetstagaren kan själv välja vilken läkare han eller hon besöker och hos denna läkare få det utlåtagande som behövs för ansökan om sjukdagpenning. Förfarandet kan vara motiverat ur vårdsynpunkt, och därför föreslås inga ändringar i detta avseende. Målet med den nya 90-dagarsregeln är att den behandlande läkaren ska bedöma sjukdomens inverkan på arbetstagarens funktionsförmåga och att företagshälsovårdsläkaren, som känner arbetsförhållandena, ska bedöma dels arbetstagarens arbetsförmåga mot bakgrunden av kraven i det aktuella arbetet, dels arbetstagarens återstående arbetsförmåga. I enlighet med de rutiner som hänför sig till den ersättningsnivå på 60 % som enligt sjukförsäkringslagen gäller företagshälsovården ska arbetsgivaren lämna heltäckande uppgifter om sjukdomsfall och frånvaro till företagshälsovården, om inte arbetstagaren särskilt har

förbjudit att enskilda intyg eller utlåtanden lämnas ut.

Arbetstagaren avses vara ansvarig för att lämna Folkpensionsanstalten utlåtandet från företagshälsovården. Om ett utlåtande inte har lämnats till Folkpensionsanstalten inom utsatt tid, avbryts utbetalningen av arbetstagarens sjukdagpenning. Utbetalningen av sjukdagpenningen ska dock inte avbrytas, om det inte beror på arbetstagaren att utlåtandet inte har lämnats in eller om avbrytande av utbetalningen vore uppenbart oskäligt.

Utbetalningen av sjukdagpenningen ska inte avbrytas, om det beror på arbetsgivarens eller företagshälsovårdens försummelse att utlåtandet inte har lämnats in. Sådana situationer kan uppstå t.ex. om arbetstagaren har tagit initiativ i ärendet, men trots sitt försök inte har fått det behövliga utlåtandet från företagshälsovården inom utsatt tid eller om arbetsgivaren trots arbetstagarens begäran inte har medverkat i bedömningen av arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet. Att utlåtandet inte har lämnats in beror då inte på arbetstagaren, och det finns därför inte anledning att avbryta utbetalningen. Om företagshälsovård saknas, uppstår likaså en situation där arbetstagaren inte kan beskyllas för att utlåtandet inte har lämnats in.

Utbetalningen av sjukdagpenning ska inte heller avbrytas i situationer där avbrytande av utbetalningen vore uppenbart oskäligt. T.ex. en situation där arbetstagarens hälsotillstånd är så svagt att han eller hon i praktiken är oförmögen att se till att förfarandet framskrider enligt rätt tidtabell kan innebära att ett avbrytande skulle vara uppenbart oskäligt. En sådan situation kan uppkomma t.ex. om arbetstagaren är intagen på sjukhus eller om han eller hon har en svår psykisk sjukdom och arbetsgivaren och företagshälsovården inte har ombesörjt utlåtandet på arbetstagarens vägnar. I sådana fall kan Folkpensionsanstalten på grundval av ett utlåtande om arbetstagarens arbetsförmåga konstatera den uppenbart oskäliga situationen.

Likaså kan en situation vara uppenbart oskälig, om skyldigheten att lämna in ett utlåtande kommer som en överraskning med tanke på arbetstagarens hälsotillstånd och om det inte ens finns ett uppenbart behov av att utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta

i arbetet. Detta kan vara fallet om arbetstagaren har fått dagpenning i nästan 90 vardagar, varpå följer en sådan lång period av arbetsförmåga som kan fortgå t.ex. närmare ett år. Om arbetstagaren efter det insjuknar på nytt, kan 90 sjukdagpenningss dagar uppfyllas redan efter en kort frånvaro från arbetet. Arbetstagarens nya arbetsförmåga är emellertid inte nödvändigtvis långvarig. Dessutom kan förhållandena i övrigt vara sådana att arbetstagaren oväntat får kännedom om skyldigheten att lämna in ett utlåtande. I en sådan situation är det viktigt att Folkpensionsanstalten utreder orsakerna till att utlåtandet saknas och inte automatiskt avbryter utbetalningen av dagpenning när 90 sjukdagpenningss dagar uppfylls. När det bedöms om en situation är oskälig bör man i första hand beakta situationer där arbetstagaren inte har kunnat agera vid rätt tidpunkt eller har haft uppenbara svårigheter att agera. Däremot ska omständigheter i anslutning enbart till arbetstagarens ekonomiska ställning inte ligga till grund för vad som kan anses oskäligt.

Om utbetalningen har avbrutits, men företagshälsovårdens utlåtande dock senare lämnas till Folkpensionsanstalten, bör det vara möjligt att fortsätta utbetalningen retroaktivt från och med tidpunkten för avbrottet. En sådan situation kan uppkomma t.ex. om en arbetstagare till att börja med inte har varit villig att samarbeta, men som senare dock är det, vilket innebär att företagshälsovårdens utlåtande lämnas till Folkpensionsanstalten med fördröjning.

Enligt denna proposition ska Folkpensionsanstalten för sin del säkerställa att arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet har utretts senast då sjukdagpenning har utbetalats för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden. Om utlåtandet dröjer bör det utifrån detta vara möjligt för Folkpensionsanstalten att höra sig för hos arbetstagaren och andra som saken gäller.

Folkpensionsanstalten ska påminna om företagshälsovårdens utlåtande senast i det skedet när sjukdagpenning har beviljats för 60 vardagar. Anmärkningen kan framföras i dagpenningsbeslutet eller på annat sätt. Eftersom 90 vardagar kan samlas för två år, kan anmärkningen komma alltför tidigt i det fal-

let att sjukdagpenningen inte fortgår oavbrutet 90 vardagar. I detta fall kan det gå så att man inte observerar att göra upp ett utlåtande och att lämna Folkpensionsanstalten detta inom utsatt tid. Det är därför viktigt att Folkpensionsanstalten alltid kontrollerar att utbetalningen av sjukdagpenning inte avbryts, om orsaken till att utlåtandet saknas inte har utretts tillräckligt nog. För säkerställande av att utlåtandet lämnas in kan Folkpensionsanstaltens rådgivare i frågor som gäller arbetsförmåga vid behov ta kontakt med arbetstägaren, arbetsgivaren eller företagshälsovården. Det är företagshälsovården som bär ansvaret för att utlåtandet görs upp vid rätt tidpunkt och att den överläggning om möjligheterna att fortsätta i arbetet som är en förutsättning för uppgörande av utlåtandet förs tillsammans med arbetsgivaren och arbetstägaren.

8 §. Maximitid för sjukdagpenning. När maximitiden för sjukdagpenning räknas ut ska, enligt den gällande lagstiftningen, också sådana dagar beaktas för vilka sjukdagpenning inte har betalats på grund av de begränsningar som föreskrivs i 5 §. I den nya 5 a § föreslås en bestämmelse om avbrytande av utbetalningen av sjukdagpenning, om arbetstägaren inte i tid har lämnat in företagshälsovårdens utlåtande. Det föreslås att denna nya bestämmelse om avbrott i utbetalningen fogas till förteckningen över sådana situationer som ska beaktas när maximitiden räknas ut. Detta innebär att de dagar som räknas in i maximitiden samlas också för den tid under vilken utbetalningen har varit avbruten.

15 kap. Verkställighet

4 §. Tidsfrister för ansökan om dagpenningförmåner. För att Folkpensionsanstalten i tid ska få information om långvarig sjukfrånvaro, föreslås det att ansökan om sjukdagpenning ska göras inom två månader från arbetsförmågans början. För närvarande ska ansökan göras inom fyra månader. En bestämmelse om detta föreslås ingå i 4 § 1 mom. 1 punkten. För att processen ska fungera bör ansökningstiden förkortas. Eftersom målet är att man ska kunna ingripa i ett tidigt skede och vidta åtgärder vid rätt tidpunkt, bör

informationen löpa snabbt. Den föreslagna lagändringen stödjer också Folkpensionsanstaltens möjligheter att så tidigt som möjligt börja utreda arbetstägarens behov av rehabilitering.

Den föreslagna ansökningstiden på två månader avses gälla dels sjukdagpenning, dels också partiell sjukdagpenning och sådan förmån i anslutning till en smittsam sjukdom som avses i 27 § 1 och 2 mom. i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) samt sådan dagpenning som avses i 18 § 2 mom. i lagen om användning av mänskliga organ och vävnader för medicinska ändamål (101/2001). Enligt 8 kap. 1 § 2 mom. och 13 § i sjukförsäkringslagen ska i fråga om dessa förmåner tillämpas vad som föreskrivs om sjukdagpenning. För tydlighetens skull föreslås det dock att partiell sjukdagpenning ska nämnas i 4 § 1 mom. 1 punkten. Samtidigt preciseras ordalydelsen i bestämmelsen att motsvara gällande tillämpningspraxis så, att ansökningstiden för sjukdagpenning bestäms på grundvalen av arbetsförmågans början. I fråga om partiell sjukdagpenning avses ordalydelsen kvarstå i enlighet med den tidigare ordalydelsen, eftersom ansökningstiden för partiell sjukdagpenning är kopplad till att förutsättningarna för deltidsarbete och de övriga förutsättningarna för förmånen i fråga har uppfyllts och inte till arbetsförmågans början. I många fall är det under en pågående sjukdagpenningsperiod som en person övergår till partiell sjukdagpenning.

Vidare föreslås att bestämmelsen om ansökningstiden för specialvårdspenning och särskild moderskapspenning, som nu ingår i 1 mom. 1 punkten, ska kvarstå oförändrad, men att bestämmelsen överförs till en ny 2-punkt i momentet. Också den bestämmelsen om ansökan om fortsatt dagpenning som ingår i det gällande 2 mom. föreslås bli uppdaterad så att det i 2 mom. föreskrivs om ansökningstiden för sjukdagpenning, medan bestämmelserna om särskild moderskapspenning och specialvårdspenning föreslås ingå i ett nytt 3 mom.

17 §. Bemyndigande att utfärda förordning. Den gällande lagen innehåller ett bemyndigande, enligt vilket närmare bestämmelser om de utredningar som ska framlägg-

gas vid ansökan om förmåner kan utfärdas genom förordning. Det utlåtande av företagshälsovården som nu föreslås är dock en sådan utredning som behövs för fortsatt utbetalning av en förmån. För att man genom förordning ska kunna föreskriva om innehåll i en behövlig utredning också när det gäller sådana utredningar som inte krävs för beviljande utan för utbetalning, föreslås det att en ändring beträffande detta fogas till paragrafen.

1.2 Lagen om företagshälsovård

10 a §. Anmälan om sjukfrånvaro. Den tidsfrist på 90 sjukdagpenningdagar som föreslås bli fogad till sjukförsäkringslagen avses ange den tidsfrist inom vilken företagshälsovårdens utlåtande ska vara hos Folkpensionsanstalten. Målet är att arbetstagaren, arbetsgivaren och företagshälsovården så snart som möjligt ska inleda de åtgärder som stöder arbetstagarens återgång till arbetet. Därför föreslås det att till lagen om företagshälsovård fogas en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren förutsätts anmäla arbetstagarens sjukfrånvaro till företagshälsovården senast när frånvaron har fortgått en månad. Arbetsgivaren är den första som får kännedom om arbetstagarens sjukfrånvaro. För att företagshälsovårdens utlåtande ska bli uppgjort i tid, ska arbetsgivaren inleda processen genom att anmäla sjukfrånvaron till företagshälsovården. Arbetsgivaren ska ansvara för att sjukfrånvaron hos de anställda följs.

Med uttrycket 'en månad' avses en kalendermånad. Ingenting hindrar dock att frånvaron anmäls redan tidigare. Detta är motiverat om man redan i början bedömer att frånvaron kommer att fortgå en längre tid. Å andra sidan är det skäl att göra anmälan också i sådana fall där frånvaron inte fortgår i en sammanhängande period, men arbetstagaren har flera korta på varandra följande frånvaroperioder.

Om arbetstagaren är patient hos företagshälsovården och företagshälsovårdens läkare skriver ut läkarintyget, behöver arbetsgivaren inte anmäla sjukfrånvaron. Arbetsgivarens kontakt med företagshälsovården är ändå viktig, eftersom man då i samråd vid behov

kan inleda gemensamma åtgärder för att stödja arbetstagarens återgång till arbetet.

Övervakningen av att den föreslagna 10 a § iakttas avses vara en bestämmelse som omfattas av 24 § 2 mom. i lagen om företagshälsovård. Övervakningen hör således till arbetskyddsmyndighetens uppgifter.

12 §. Företagshälsovårdens innehåll. Företagshälsovårdens uppgifter föreskrivs i lagstiftningen i rätt stor omfattning och ingående. Man kan tänka sig att god företagshälsovårdspraxis redan nu inkluderar den i lagförslaget angivna skyldigheten att göra upp utlåtanden och att vidta de åtgärder som föregår detta. Det föreslås dock för tydlighetens skull att det i lagen om företagshälsovård uttryckligen föreskrivs att uppgörandet av utlåtande om återstående arbetsförmåga ska vara en uppgift inom den lagstadgade företagshälsovården. Genom detta förfarande säkerställs också att arbetstagaren får utlåtandet avgiftsfritt inom ramen för förmånerna inom företagshälsovården. Det nya 90-dagarsutlåtandet och de därmed förknippade åtgärderna avses ingå i de åtgärder genom vilka arbetsförmågan upprätthålls, följs och stöds i ett tidigt skede och som utgör ett villkor för den ersättningsnivå på 60 % som enligt sjukförsäkringslagen gäller företagshälsovårdens kostnader.

I företagshälsovårdens utlåtande beskriver företagshälsovårdsläkaren arbetstagarens återstående arbetsförmåga. Läkaren bedömer också om det är möjligt för arbetstagaren att återgå till arbetet, och läkaren anger sin bedömning av tidpunkten för en återgång till arbetet. Företagshälsovårdsläkaren uppger också slutsatserna från den överläggning mellan arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetstagaren vid vilken arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet utretts och de behövliga stödåtgärderna kartlagts.

2 Närmare bestämmelser och föreskrifter

Enligt den föreslagna 17 § i 15 kap. i sjukförsäkringslagen får genom förordning av statsrådet närmare bestämmelser utfärdas om de utredningar som ska läggas fram vid ansökan om ersättningar och förmåner och som behövs för utbetalning av dessa.

3 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2012.

Det föreslås att lagen ska tillämpas på de försäkrade i fråga om vilka de sjukdagpenningss dagar som räknas in i maximitiden börjar ackumuleras efter lagens ikraftträdande. Genom bestämmelsen vill man säkerställa att de försäkrade, arbetsgivarna och företagshälsovården har tillräckligt med tid att göra upp utlåtandet. Om det före lagens ikraftträdande för den försäkrades del har ackumulerats sådana sjukdagpenningss dagar som räknas in i maximitiden, ska den försäkrade således inte vara skyldig att lämna in företagshälsovårdens utlåtande innan antalet sjukdagpenningss dagar uppgår till 90.

De nya bestämmelserna om ansökningstid tillämpas dock på samtliga fall av arbetsförmåga som börjar efter lagens ikraftträdande.

4 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Enligt 19 § 2 mom. i grundlagen ska var och en garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsförmåga och under ålderdomen samt vid barnafödelse och förlust av en försörjare. Den skyldighet som enligt lagförslaget innebär att ett utlåtande från företagshälsovården inom en viss tid ska lämnas till Folkpensionsanstalten för att sjukdagpenning ska kunna betalas ut hänför sig till tryggandet av den grundläggande försörjning som avses i 19 § 2 mom. i grundlagen.

I grundlagsutskottets praxis (GrUU 17/2005 rd, GrUU 17/1996 rd och GrUU 30/1998 rd) har det på ett etablerat sätt ansetts att grundlagen inte i sig är ett hinder för att det ställs villkor för att få en förmån som tryggar den grundläggande försörjningen. I bl.a. grundlagsutskottets utlåtande om begränsning av rätten att få arbetsmarknadsstöd (GrUU 50/2005 rd) har grundlagsutskottet konstaterat att villkoren mycket väl kan bygga på att personen i fråga själv aktivt medverkar till åtgärder som i sista hand bidrar till att upprätthålla arbetsförmågan och främja

sysselsättningen. Villkoren för en tryggad grundläggande försörjning kan således kräva motprestationer av stödtagaren (GrUU 44/2000 rd).

Den föreslagna bestämmelsen, enligt vilken utbetalning av sjukdagpenning efter 90 sjukdagpenningss dagar kommer att förutsätta att ett utlåtande av företagshälsovården lämnas in, är till sin karaktär en bestämmelse där arbetstagaren förpliktas att medverka i åtgärder som främjar en utredning av hans eller hennes arbetsförmåga och ett återfående av arbetsförmågan.

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Denna princip gäller också lagstiftaren. Ingen medborgare eller medborgarkategori får genom lag godtyckligt försättas i en mindre fördelaktig ställning. Bestämmelsen om jämlikhet förutsätter dock inte att alla medborgare bemöts på samma sätt, om inte de omständigheter som påverkar saken är likadana. Jämlikhetsaspekterna är relevanta när medborgarna beviljas förmåner och rättigheter genom lag. Å andra sidan kännetecknas lagstiftningen av att den till följd av ett visst godtagbart samhälleligt intresse bemöter medborgarna på olika sätt.

I grundlagsutskottets praxis har det på ett etablerat sätt betonats att jämlikhetsprincipen inte kan sätta skarpa gränser för lagstiftarens prövning när en reglering som den rådande samhällsutvecklingen kräver eftersträvas.

De föreslagna bestämmelserna avses gälla endast försäkrade som är i arbetstagarställning. De dagpenningstagare som inte är i arbetslivet och företagarna ska, enligt förslaget, inte ha den skyldighet som arbetstagare avses ha när det gäller att inom utsatt tid lämna Folkpensionsanstalten ett utlåtande om hur arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet har utretts. Målet med propositionen är att förhindra att de personer som redan är i arbetslivet blir utslagna från arbetslivet i förtid. Avsikten är framför allt att integrera den anställdas arbetsgivare och företagshälsovården i den process som gäller återgången till arbete. Eftersom företagarna och de personer som är utanför arbetslivet i regel inte har en arbetsgivare eller ordnad företagshälsovård, lämpar sig den föreslagna ändringen inte för dessa personkategorier.

När det gäller företagare och dagpenningstagare som står utanför arbetslivet utreds dock rehabiliteringsmöjligheterna redan med stöd av den gällande lagstiftningen när antalet sjukdagpenningdagar uppgår till 60. I fråga om nämnda personkategoriers tillgång till information och hänvisning till behövliga service- och stödinsatser har dessutom rådgivarna i frågor om arbetsförmåga en central uppgift. Lagförslaget försvagar inte rätten till rehabilitering eller andra stödåtgärder i fråga om de personer som står utanför arbetslivet.

Enligt regeringsprogrammet ska hälso- och sjukvårdstjänsterna för arbetslösa vidareut-

vecklas och utökas utifrån det förslag som framlagts av arbets- och näringsministeriets arbetsgrupp. Dessutom bör företagshälsovården för företagare, lantbruksföretagare och personer i kortvariga arbetsförhållanden vidareutvecklas. Enligt regeringsprogrammet ska tyngdpunkten i utvecklandet av hälsovårdstjänsterna för arbetslösa ligga på åtgärder som stöder sysselsättning.

På ovan nämnda grunder kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

*Lagförslag***1.****Lag****om ändring av sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 8 kap. 8 § 3 mom. samt 15 kap. 4 och 17 §, av
 dem 15 kap. 4 § sådan den lyder i lag 1342/2006, samt
fogas till 8 kap. en ny 5 a § som följer:

8 kap.

Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

5 a §

Utlåtande om återstående arbetsförmåga

Företagshälsovården ska bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga, och arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagar- och företagshälsovården utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet. Senast när sjukpenning har betalats ut för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden ska arbetstagar- och företagshälsovården lämna Folkpensionsanstalten ett i 12 § 1 mom. 5 a-punkten i lagen om företagshälsovård avsett utlåtande från företagshälsovården om sin återstående arbetsförmåga och sina möjligheter att fortsätta i arbetet

Om ett utlåtande inte har lämnats till Folkpensionsanstalten inom den tid som föreskrivs i 1 mom., avbryts utbetalningen av arbetstagarens sjukdagpenning. Utbetalningen av sjukdagpenningen ska dock inte avbrytas, om det inte beror på arbetstagar- eller utlå-

tandet inte har lämnats in eller om det av någon annan orsak vore uppenbart oskäligt att avbryta utbetalningen.

Folkpensionsanstalten ska vid behov säkerställa att arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet har utretts senast då sjukdagpenning har utbetalats för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden.

8 §

Maximitid för sjukdagpenning

När maximitiden räknas ut ska också sådana dagar beaktas för vilka sjukdagpenning inte har betalats på grund av de begränsningar som föreskrivs i 5 § eller på grund av avbrott i utbetalningen enligt 5 a § eller på grund av att

1) den försäkrades arbetsinkomster understiger det minimibelopp som anges i 11 kap. 1 §,

2) den försäkrade inte har uppfyllt arbetsvillkoret enligt 3 §,

3) den försäkrade till följd av arbetsförmågan med stöd av någon annan lag har rätt

till sådan ersättning för inkomstbortfall som överstiger sjukdagpenningen,

4) den försäkrade har fått föräldradagpenning för samma tid, eller

5) ansökan om sjukdagpenning har förse-
nats.

15 kap.

Verkställighet

4 §

Tidsfrister för ansökan om dagpenningförmåner

Dagpenningförmåner ska sökas som följer:

1) sjukdagpenning inom två månader från arbetsförmågans början och partiell sjukdagpenning inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,

2) specialvårdspenning och särskild moderskapspenning inom fyra månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,

3) moderskapspenning senast två månader före den beräknade tidpunkten för nedkomsten,

4) föräldrapenning och partiell föräldrapenning en månad före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen, om inte något annat följer av 5 punkten,

5) faderskapspenning senast två månader från det att föräldradagpenningsperioden löpt ut, om inte något annat följer av 6 punkten,

6) föräldradagpenning för pappamånaden två månader före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen, samt

7) föräldrapenning för vård av adoptivbarn inom två månader från det att barnet togs i vård.

Om arbetsförmågan fortgår efter utgången av den period för vilken sjukdagpenning beviljades, ska den försäkrade för att fortfarande få sjukdagpenning lämna Folkpensionsanstalten ett intyg över fortsatt arbetsförmåga inom två månader efter det att betalningen av sjukdagpenningen upphört.

Om behovet av att delta i barnets vård fortgår efter utgången av den period för vilken specialvårdspenning beviljades, ska den försäkrade för att fortfarande få specialvårdspenning lämna Folkpensionsanstalten ett intyg över det fortsatta behovet av att delta i barnets vård inom fyra månader efter det att betalningen av specialvårdspenningen upphört.

17 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de utredningar som ska läggas fram vid ansökan om ersättningar och förmåner och som behövs för utbetalning av dessa.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Denna lag tillämpas om arbetsförmågan börjar den 1 juni 2012 eller därefter. Om det före denna lags ikraftträdande för den försäkrades del dock har samlats sådana sjukdagpenningdagar som avses i 8 kap. 8 § och som räknas in i maximitiden, tillämpas på sådan arbetsförmåga som börjar på nytt och som utökar samma maximitid de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om arbetsförmåga eller rätt till dagpenningförmån börjar efter denna lags ikraftträdande tillämpas dock 15 kap. 4 § i denna lag.

Åtgärder som krävs för verkställigheten av denna lag får vidtas innan lagen träder i kraft.

2.

Lag

om ändring av lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut fogas till lagen om företagshälsovård (1383/2001) en ny 10 a § och till 12 § 1 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 752/2002, en ny 5 a-punkt som följer:

2 kap.

12 §

Arbetsgivarens skyldigheter

Företagshälsovårdens innehåll

10 a §

Till företagshälsovård som arbetsgivaren enligt 4 § ska ordna hör i enlighet med god företagshälsovårdspraxis att

Anmälan om sjukfrånvaro

För företagshälsovårdens bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga och för att utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet ska arbetsgivaren anmäla arbetstagarens sjukfrånvaro till företagshälsovården senast när frånvaron har fortgått en månad.

5 a) utarbета sådana utlåtanden om arbetstagares arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet som avses i 8 kap. 5 a § i sjukförsäkringslagen; ett utlåtande ska innehålla en bedömning från företagshälsovården, samt en utredning, som arbetsgivaren gjort tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården, om arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet.

Denna lag träder i kraft den 20 .
Åtgärder som krävs för verkställigheten av denna lag får vidtas innan lagen träder i kraft.

Helsingfors den 7 oktober 2011

Republikens President

TARJA HALONEN

Social- och hälsovårdsminister *Paula Risikko*

1.

Lag**om ändring av sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 8 kap. 8 § 3 mom. och 15 kap. 4 § och 17 §, av
dem 15 kap. 4 § sådan den lyder i lag 1342/2006, och
fogas till 8 kap. en ny 5 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap.

Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

5 a §

Utlåtande om återstående arbetsförmåga

Företagshälsovården ska bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga, och arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagararen och företagshälsovården utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet. Senast när sjukpenning har betalats ut för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden ska arbetstagararen lämna Folkpensionsanstalten ett i 12 § 1 mom. 5 a-punkten i lagen om företagshälsovård avsett utlåtande från företagshälsovården om sin återstående arbetsförmåga och sina möjligheter att fortsätta i arbetet

Om ett utlåtande inte har lämnats till Folkpensionsanstalten inom den tid som föreskrivs i 1 mom., avbryts utbetalningen av arbetstagararens sjukdagpenning. Utbetalningen av sjukdagpenningen ska dock inte avbrytas, om det inte beror på arbetstagararen att utlåtandet inte har lämnats in eller om det av någon annan orsak vore uppenbart oskäligt att avbryta utbetalningen.

Folkpensionsanstalten ska vid behov säker-

ställa att arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet har utretts senast då sjukdagpenning har utbetalats för de 90 vardagar som räknas in i maximitiden.

8 §

Maximitid för sjukdagpenning

När maximitiden räknas ut skall också sådana dagar beaktas för vilka sjukdagpenning inte har betalats på grund av de begränsningar som föreskrivs i 5 § eller på grund av att

- 1) den försäkrades arbetsinkomster understiger det minimibelopp som anges i 11 kap. 1 §,
- 2) den försäkrade inte har uppfyllt arbetsvillkoret enligt 3 §,
- 3) den försäkrade till följd av arbetsoförmågan med stöd av någon annan lag har rätt till sådan ersättning för inkomstbortfall som överstiger sjukdagpenningen,
- 4) den försäkrade har fått föräldradagpenning för samma tid, eller
- 5) ansökan om sjukdagpenning har försejats.

15 kap.

Verkställighet

4 §

Tidsfrister för ansökan om dagpenningförmåner

Dagpenningförmåner skall sökas som följer:

- 1) sjukdagpenning, specialvårdspenning och särskild moderskapspenning inom fyra månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,

8 §

Maximitid för sjukdagpenning

När maximitiden räknas ut ska också sådana dagar beaktas för vilka sjukdagpenning inte har betalats på grund av de begränsningar som föreskrivs i 5 § *eller på grund av avbrott i utbetalningen enligt 5 a §* eller på grund av att

- 1) den försäkrades arbetsinkomster understiger det minimibelopp som anges i 11 kap. 1 §,
- 2) den försäkrade inte har uppfyllt arbetsvillkoret enligt 3 §,
- 3) den försäkrade till följd av arbetsoförmågan med stöd av någon annan lag har rätt till sådan ersättning för inkomstbortfall som överstiger sjukdagpenningen,
- 4) den försäkrade har fått föräldradagpenning för samma tid, eller
- 5) ansökan om sjukdagpenning har försejats.

15 kap.

Verkställighet

4 §

Tidsfrister för ansökan om dagpenningförmåner

Dagpenningförmåner ska sökas som följer:

- 1) sjukdagpenning inom *två* månader från *arbetsoförmågans början och partiell sjukdagpenning inom två månader från den dag* från och med vilken sökanden önskar få förmånen,
- 2) specialvårdspenning och särskild moderskapspenning inom fyra månader från den

2) moderskapspenning senast två månader före den beräknade tidpunkten för nedkomsten,

3) föräldrapenning och partiell föräldrapenning en månad före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen, om inte något annat följer av 5 punkten,

4) faderskapspenning inom två månader efter föräldradagpenningensperioden, om inte något annat följer av 5 punkten,

5) föräldradagpenning för pappamånaden två månader före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen, samt

6) föräldrapenning för vård av adoptivbarn inom två månader från det barnet togs i vård.

Om arbetsförmågan eller behovet av att delta i barnets vård fortgår efter utgången av den period för vilken sjukdagpenning eller specialvårdspenning beviljades, skall den försäkrade för att fortfarande få sjukdagpenning eller specialvårdspenning tillstålla Folkpensionsanstalten ett intyg över fortsatt arbetsförmåga eller över det fortsatta behovet av att delta i barnets vård inom fyra månader efter det att betalningen av sjukdagpenningen eller specialvårdspenningen upphört.

dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen,

3) moderskapspenning senast två månader före den beräknade tidpunkten för nedkomsten,

4) föräldrapenning och partiell föräldrapenning en månad före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen, om inte något annat följer av 5 punkten,

5) faderskapspenning senast två månader från det att föräldradagpenningensperioden löpt ut, om inte något annat följer av 6 punkten,

6) föräldradagpenning för pappamånaden två månader före den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen, samt

7) föräldrapenning för vård av adoptivbarn inom två månader från det att barnet togs i vård.

Om arbetsförmågan fortgår efter utgången av den period för vilken sjukdagpenning beviljades, ska den försäkrade för att fortfarande få sjukdagpenning lämna Folkpensionsanstalten ett intyg över fortsatt arbetsförmåga inom *två månader* efter det att betalningen av sjukdagpenningen upphört.

Om behovet av att delta i barnets vård fortgår efter utgången av den period för vilken specialvårdspenning beviljades, ska den försäkrade för att fortfarande få specialvårdspenning lämna Folkpensionsanstalten ett intyg över det fortsatta behovet av att delta i barnets vård inom fyra månader efter det att betalningen av specialvårdspenningen upphört.

17 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de utredningar som skall framläggas vid ansökan om ersättningar och förmåner.

17 §

Bemyndigande att utfärda förordning

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om de utredningar som ska läggas fram vid ansökan om ersättningar och förmåner *och som behövs för utbetalning av dessa*.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Denna lag tillämpas om arbetsförmågan börjar den 1 juni 2012 eller därefter. Om det före denna lags ikraftträdande för den för-

säkrades del dock har samlats sådana sjukdagpenningdagar som avses i 8 kap. 8 § och som räknas in i maximitiden, tillämpas på sådan arbetsförmåga som börjar på nytt och som utökar samma maximitid de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet. Om arbetsförmåga eller rätt till dagpenningförmån börjar efter denna lags ikraftträdande tillämpas dock 15 kap. 4 § i denna lag.

Åtgärder som krävs för verkställigheten av denna lag får vidtas innan lagen träder i kraft.