

**RP 67/2010 rd**

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av 13 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I propositionen föreslås det att sjukförsäkringslagen ändras så att ett villkor för den nuvarande ersättningsnivån på 60 procent inom den förebyggande företagshälsovården är att arbetsgivarna, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans ska avtala om de förfaringssätt som ska tillämpas på arbetsplatsen och inom företagshälsovården genom vilka upprätthållandet, uppföljandet och stöd-

jandet av arbetsförmågan förverkligas som en gemensam funktion för arbetsplatsen och företagshälsovården. Syftet med propositionen är att förbättra upprätthållandet och främjandet av arbetsförmågan genom ett samarbete mellan arbetsplatserna och företagshälsovården.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2011.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING .....	2
ALLMÄN MOTIVERING .....	3
1 NULÄGE .....	3
1.1 Ordnande av och ersättning för företagshälsovård.....	3
1.2 Företagshälsovårdens lagstadgade innehåll .....	4
1.3 Upprätthållande av arbetsförmågan på arbetsplatserna.....	5
1.4 Utvärdering och uppföljning av företagshälsovårdsverksamhetens kvalitet och effekter.....	6
2 BEDÖMNING AV NULÄGET .....	7
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN .....	9
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER .....	11
4.1 Ekonomiska konsekvenser .....	11
4.2 Konsekvenser för företagen .....	11
4.3 Samhälleliga konsekvenser .....	12
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN .....	13
DETALJMOTIVERING .....	15
1 LAGFÖRSLAG .....	15
1.1 Sjukförsäkringslagen.....	15
13 kap. Ersättningar som hänför sig till företagshälsovård.....	15
2 NÄRMARE BESTÄMMELSER OCH FÖRESKRIFTER .....	17
3 IKRAFTTRÄDANDE .....	17
LAGFÖRSLAG .....	19
om ändring av 13 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen.....	19
BILAGA .....	20
PARALLELLTEXT .....	20
om ändring av 13 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen.....	20

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1 Nuläge

#### 1.1 Ordnande av och ersättning för företagshälsovård

Lagen om företagshälsovård (1383/2001) innehåller bestämmelser om ordnandet av företagshälsovård och företagshälsovårdens innehåll. I arbete där arbetsgivaren är skyldig att iakttä arbetarskyddslagen (738/2003) ska arbetsgivaren på sin bekostnad genom att anlita yrkesutbildade personer och tjänster inom hälso- och sjukvården ordna företagshälsovård för att förebygga de hälsorisker som arbetet medför. Utöver den förebyggande företagshälsovård som fastställs i lag kan arbetsgivaren ordna sjukvård för sina arbetstagare. Företagare och andra som utför eget arbete kan ordna företagshälsovård för sig själva, men lagen förpliktar inte till detta.

Syftet med företagshälsovården är att arbetsgivaren, arbetstagen och företagshälsovården tillsammans främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskedet liksom även verksamheten bland de anställda. I lagen om företagshälsovård avses med företagshälsovård sådan verksamhet som utövas av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården som enligt vad som föreskrivs ska ordnas av arbetsgivaren och som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, verksamheten bland de anställda samt arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga. Med verksamhet för bevarande av arbetsförmågan avses planmässig och målinriktad verksamhet som genomförs i

samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagen och företagshälsovården och som inriktar sig på arbetet, arbetsförhållandena och arbetstagen och genom vilken företagshälsovården för sin del främjar och stöder arbets- och funktionsförmågan för personer i arbetslivet. Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan ingår i all verksamhet enligt lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren kan ordna företagshälsovården genom att skaffa de tjänster han behöver från en hälsovårdscentral, själv eller tillsammans med andra arbetsgivare ordna de företagshälsovårdstjänster han behöver eller skaffa de tjänster han behöver från någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster. Arbetsgivaren och företagshälsovården ska ingå ett skriftligt avtal om ordnande av företagshälsovård, varav de allmänna arrangemangen inom företagshälsovården samt tjänsternas innehåll och omfattning framgår. För ordnandet av företagshälsovården, vårdens innehåll och genomförandet av vården görs också upp en skriftlig verksamhetsplan som ska innehålla de allmänna målen för företagshälsovården samt de behov som grundar sig på förhållandena på arbetsplatsen och de åtgärder som föranleds av dessa. Verksamhetsplanen ska årligen ses över på basis av arbetsplatsbesök och andra utredningar som utförs inom företagshälsovården.

Vid ordnandet, genomförandet och utvecklandet av företagshälsovården ska man följa de principer för god företagshälsovårdspraxis som anges i statsrådets förordning (1484/2001) om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av inom företagshälsovården. Till god

företagshälsovårdspraxis hör lagenlig verksamhet, användning av dokumenterad information som är empiriskt tillförlitlig, kundcentrerad verksamhet, samarbete och samverkan, planmässighet, kvalitet och verkningfullhet, ett tvärvetenskapligt och multiprofessionellt verksamhetskoncept, yrkeskompetens och självständighet samt etiska principer och förtroendefullhet. Företagshälsovården ska vara en fortlöpande verksamhet som innefattar bedömning av arbetsförhållandena, planering av verksamheten, egentlig verksamhet i syfte att uppnå resultat, uppföljning och utvärdering samt fortlöpande förbättring av kvaliteten.

Genom det ersättningsystem för företagshälsovården som baserar sig på sjukförsäkringslagen (1224/2004) uppmuntras och främjas förverkligandet av god företagshälsovårdspraxis på alla arbetsplatser oberoende av deras storlek, läge och ekonomiska situation. Det centrala syftet med ersättning för företagshälsovård är att främja förebyggande verksamhet och verksamhet som upprätthåller arbets- och funktionsförmågan på arbetsplatsen i enlighet med principerna för god företagshälsovårdspraxis. Med hjälp av ersättningsystemet stöder man genomförandet av verksamhetsbetingelserna för företagshälsovården samt en mångsidig användning av resurserna inom företagshälsovården och en ständig förbättring av kvaliteten på servicen. Även uppföljningen och bedömningen av företagshälsovården hänför sig till ersättningsystemet.

Med stöd av 13 kap. i sjukförsäkringslagen har arbetsgivaren rätt att få ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader för ordnandet av den företagshälsovård enligt god företagshälsovårdspraxis som arbetsgivaren enligt lagen om företagshälsovård är skyldig att ordna samt för sjukvård och annan hälsovård som arbetsgivaren ordnar frivilligt. Likaså har företagare och andra som utför eget arbete rätt till ersättning för kostnaderna för företagshälsovård som de ordnar för sig. Villkor för att kostnaderna för företagshälsovården ska ersättas är att företagshälsovård som genomförs med medlen för företagshälsovården ska uppfylla de principer för god företagshälsovårdspraxis som anges i statsrådets förordning (1484/2001). Dessutom ska

företagshälsovårdstjänsterna vara avgiftsfria för arbetstagarna.

Folkpensionsanstalten ersätter 60 procent av kostnaderna för förebyggande företagshälsovård enligt lagen om företagshälsovård (ersättningsklass I) och 50 procent av kostnaderna för sjukvård och annan hälsovård (ersättningsklass II). Grunden för den ersättning som betalas till arbetsgivaren är högst det kalkylerade maximibelopp per arbetstagare som Folkpensionsanstalten årligen fastställer och för företagare och personer som utför eget arbete högst det kalkylerade maximibeloppet per företagare. Folkpensionsanstalten justerar årligen maximibeloppen så att de motsvarar den allmänna kostnadsutvecklingen.

Ersättningarna för kostnaderna för företagshälsovården finansieras ur arbetsinkomstförsäkringen inom ramen för sjukförsäkringen. Ur arbetsinkomstförsäkringen finansieras förutom kostnaderna för företagshälsovård även sjukdagpenningar, föräldradagpenningar, föräldradagpenningar och rehabiliteringspenningar samt de ersättningar som betalas till arbetsgivaren för semesterkostnader under föräldradagpenningstiden. Av arbetsinkomstförsäkringen finansierar arbetsgivarna 73 procent och löntagarna samt företagarna sammanlagt 27 procent med undantag för den minimidagpenning som finansieras av staten.

## **1.2 Företagshälsovårdens lagstadgade innehåll**

Företagshälsovårdens uppgift är att främja den yrkesverksamma befolkningens hälsa samt funktions- och arbetsförmåga på alla arbetsplatser och i allas arbetsliv inklusive alla olika skeden och situationer i arbetslivet. Genom verksamhet enligt god företagshälsovårdspraxis stöds främjandet och uppföljandet av arbetstagarens hälsotillstånd och arbets- och funktionsförmåga under hela arbetslivet. I enlighet med målen och skyldigheterna enligt lagen om företagshälsovård ska åtgärder som stöder hälsan och arbetsförmågan vidtas redan innan symptom på en sjukdom eller sjukdomar, försvagad funktionsförmåga eller risk för minskad arbetsförmåga eller arbetsoförmåga konstateras.

Därför ska man sträva efter att kunna identifiera och eliminera faktorer i arbetsmiljön och belastningsfaktorer som äventyrar hälsan och arbetsförmågan så tidigt som möjligt innan de har försvagat den enskilda arbetstagarens arbetsförmåga och möjlighet att klara sig i arbetet. Till verksamhet som främjar hälsan och arbetsförmågan hör också det att arbetstagaren får stöd och kan utveckla sina egna hälsorelaterade resurser och andra resurser under arbetslivet på ett sätt som stöder och främjar arbetsförmågan.

I 12 § i lagen om företagshälsovård föreskrivs om innehållet i den processartade verksamhet inom den företagshälsovård enligt god företagshälsovårdspraxis som arbetsgivaren är skyldig att ordna. Den verksamhet som ska främja arbetshälsan och arbetsförmågan på arbetsplatserna baserar sig på en arbetsplatsutredning inom ramen för företagshälsovården. Arbetsplatsutredningen producerar information för en bedömning av den hälsorelaterade betydelsen med vilken man stöder förverkligandet av företagets riskbedömning och kan följa de förebyggande åtgärder som vidtagits tillsammans med arbetsplatsen. Med hjälp av de uppgifter som erhållits vid arbetsplatsutredningen och hälsouppföljningen ställer man i samarbete mellan företagshälsovården och arbetsplatsen upp mål för företagshälsovården och planerar företagshälsovårdens verksamhet i syfte att uppnå de ställda målen. I samarbete med arbetsgivaren utarbetar företagshälsovården också förslag till åtgärder för att avhjälpa arbetsplatsens arbetshälsoproblem samt främja hälsan och arbetsförmågan på arbetsplatsen. Arbetsplatsutredningen inom företagshälsovården och riskbedömningen på arbetsplatsen bildar också ett kunskapsunderlag för den uppföljning av arbetstagarnas hälsotillstånd och arbets- och funktionsförmåga som är en väsentlig del av företagshälsovårdens innehåll.

I verksamheten enligt lagen om företagshälsovård ingår också uppföljning och främjande av handikappade arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet samt hänvisning till rehabilitering. Om det inte är möjligt att i tillräcklig utsträckning stöda en handikappad arbetstagares arbetsförmåga genom verksamhet inom företagshälsovården och arran-

gemang på arbetsplatsen, ska personen få handledning i frågor som gäller rehabilitering och vid behov hänvisas till medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering. Arbetsplatsen och företagshälsovården ska tillsammans vidta lämpliga åtgärder i ett så tidigt skede som möjligt vid risk för arbetsoförmåga.

### 1.3 Upprätthållande av arbetsförmågan på arbetsplatserna

Upprätthållandet av arbetsförmågan ingår som en väsentlig del i all verksamhet enligt lagen om företagshälsovård. Upprätthållandet av arbetsförmågan är planmässig och målinriktad verksamhet som är inriktad på arbetet, arbetsförhållandena och arbetstagarna och genomförs i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt arbetsplatsens samsamarbetsorganisationer och med hjälp av vilken man stöder och främjar varje yrkesverksamma persons arbets- och funktionsförmåga under alla skeden av arbetslivet. Målet med verksamhet som ska upprätthålla arbetsförmågan är att var och en ska klara av sitt arbete och sina arbetsuppgifter så bra som möjligt med sina egna resurser och vid behov med hjälp av åtgärder som stöder arbetsförmågan. I praktiken kan upprätthållandet av arbetsförmågan gälla främjande av arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga, yrkesmässiga färdigheter och motivation eller t.ex. utvecklande av de sociala förhållandena på arbetsplatsen.

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan och arbetstagarnas arbetsmotivation grundar sig på kontinuerligt utvecklande av arbetet och arbetsförhållandena och verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan som är inriktad på alla arbetstagare. Den centrala utgångspunkten för verksamheten för upprätthållande av arbetsförmågan är att åtgärder som stöder arbetsförmågan ska vidtas redan innan arbetstagaren själv eller en arbetskamrat eller förman upptäcker att arbetsförmågan har försämrats eller att personen har svårt att klara av sina arbetsuppgifter. Åtgärder för att upprätthålla arbetsförmågan kan dock vid behov riktas på de arbetstagare som har ökande symptom och oftare är sjuka och riskerar att få nedsatt arbetsförmåga. Målet med hanteringen av riskerna för arbets-

oförmåga är sålunda också att återställa arbetstagarnas hälsa och funktionsförmåga och ändra arbetsförhållandena för att minska en olägenhet som uppkommer i arbetet.

Huvudansvaret för upprätthållandet av arbetsförmågan ligger på arbetsgivaren. Arbetsförmågan kan påverkas på många olika sätt, som t.ex. kan ingå i ledningen av företaget, organiseringen av arbetet eller t.o.m. arbetstagarens fritid. Till verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan på arbetsplatserna hör t.ex. att sörja för säkerheten i arbetet och en fungerande arbetsgemenskap, arrangemang som gäller arbetet och arbetstiderna, organiseringen av ledningsarbetet vid upprätthållandet av arbetsförmågan samt t.ex. hantering av den fysiska och psykiska belastningen av arbetet genom att utveckla arbetet och förbättra arbetsmiljön. Arbetsförmågan kan också upprätthållas och gynnas med åtgärder som grundar sig på arbetstagarnas egen aktivitet genom att arbetsplatserna stöder sådan verksamhet. Upprätthållandet och främjandet av välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan kräver goda kunskaper i personalförvaltning. Också attityderna hos de olika parterna på arbetsplatsen, ledningen och cheferna samt arbetstagarna och arbetsgemenskaperna har stor betydelse för hur väl verksamheten förverkligas på arbetsplatserna i praktiken.

Företagshälsovården främjar och stöder för sin del hälsan samt arbets- och funktionsförmågan hos personer i arbetslivet. Företagshälsovården ska se till att man i planeringen och genomförandet av verksamhet som ska upprätthålla och främja arbetsförmågan på arbetsplatserna beaktar den sakkunskap och det kunnande som finns inom företagshälsovården. Företagshälsovården har såväl allmän kunskap baserad på bevisning och forskningsdata som arbetsplatsrelaterade uppgifter om vad som borde tas i beaktande på arbetsplatserna vid främjandet av hälsan och arbetsförmågan. Dessutom ska företagshälsovården i sin egen verksamhet försäkra sig om att förebyggandet av sjukdomar som hänför sig till arbetet genomförs på arbetsplatserna på ett sätt som förebygger arbetsoförmåga och stöder främjandet av arbetsförmågan. Företagshälsovårdens sakkunskap behövs i synnerhet när det är fråga om fakto-

rer som hänför sig till en enskild arbetstagares hälsotillstånd.

Utän fungerande samarbete mellan de olika parterna på arbetsplatsen och företagshälsovården förverkligas inte förebyggandet av problem i anslutning till arbetsförmågan och främjandet av arbetsförmågan på det sätt som förutsätts enligt god företagshälsovårdspraxis. I den gällande lagstiftningen om företagshälsovård betonas därför vikten av de olika parternas samarbete och samarbetets funktion. Enligt 8 § i lagen om företagshälsovård ska arbetsgivaren samarbeta med arbetstagarna eller deras företrädare i frågor som ansluter sig till ordnande av företagshälsovård och till företagshälsovårdens innehåll och omfattning samt till utvärderingen av verkningarna av företagshälsovården. I lagen betonas särskilt samarbetet mellan arbetsplatsen och företagshälsovården. Ett primärt mål är att arbetsplatsen och företagshälsovården tillsammans ska kunna förebygga sjukdom som hänför sig till arbetet och på så sätt också minska risken för arbetsoförmåga på grund av sjukdom.

#### **1.4 Utvärdering och uppföljning av företagshälsovårdsverksamhetens kvalitet och effekter**

Utvärderingen och uppföljningen av företagshälsovårdsverksamhetens kvalitet och effektivitet samt åtgärdsförslag är en del av helhetsprocessen för god företagshälsovård enligt lagen om företagshälsovård. Utvärderingen och resultaten av företagshälsovårdens effekter beaktas enligt behov i planeringen och genomförandet av arbetsplatsens egna åtgärder och företagshälsovårdsverksamheten.

Utgångspunkten för en utvecklad och kvalitativ företagshälsovårdsverksamhet är att företagshälsovården ingående känner till hälsorelaterade särdrag och problem i arbetsmiljön för respektive bransch och arbetsplats samt verksamheten på de arbetsplatser den ansvarar för och personalens hälsotillstånd samt arbetsförmåga på dessa arbetsplatser. Enligt 15 § i statsrådets förordning (1484/2001) ska företagshälsovårdens kvalitet och effekter utvärderas genom uppföljning av åtgärdernas effekter i arbetsmiljön

och arbetsgemenskapen, arbetstagarnas exponering, olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar, arbetstagarnas hälsotillstånd, arbetsförmåga och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens förfaringssätt, hur målen uppnås och åtgärdsförslagen genomförs samt kundtillfredsställelsen.

Den information som företagshälsovården producerar i enlighet med god företagshälsovårdspraxis kan utnyttjas vid upprätthållandet och främjandet av hälsan, säkerheten och arbetsförmågan på arbetsplatserna. Med företagshälsovårdsverksamhetens stöd strävar man efter att införa sådana verksamhetsformer på arbetsplatserna som planmässigt och långsiktigt stöder och främjar arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga. På basis av det kunskapsunderlag som företagshälsovården producerar kan man på arbetsplatsen vidta förebyggande och vid behov också korrigerande åtgärder som hindrar insjuknande som hänför sig till arbetet samt olika slags åtgärder som främjar hälsan och arbetsförmågan. För att verksamheten ska vara framgångsrik och effektiv är det viktigt och nödvändigt att man i samarbete på arbetsplatserna avtalar om och planerar olika slags utredningar, uppföljningar och verksamhetskoncept. Resultaten av företagshälsovårdsverksamheten på arbetsplatserna syns t.ex. i att risksituationer, belastningssituationer, arbetsrelaterad sjukdom, sjukfrånvaro och arbetsförmåga minskar medan arbetsmiljön, kvaliteten på arbetsförhållandena och arbetsförmågan förbättras.

## 2 Bedömning av nuläget

Enligt Folkpensionsanstaltens uppgifter om ersättningar omfattades cirka 1,86 miljoner arbetstagare år 2007 av företagshälsovård som ordnats av arbetsgivare. Samma år omfattades cirka 1,69 miljoner arbetstagare av sjukvård och annan hälsovård, och i samband med arbetsgivarens ansökningsförfarande sökte cirka 13 000 arbetsgivarföretagare ersättning för sina egna företagshälsovårdskostnader. Beloppet av de kostnader som med stöd av sjukförsäkringslagen godkännts för arbetsgivarna uppgick år 2007 till cirka 499 miljoner euro. Av de godkända kostnaderna orsakades 194,5 miljoner euro av tjäns-

ter som hör till förebyggande företagshälsovård (ersättningsklass I) och 304,3 miljoner euro av tjänster inom sjukvård och annan hälsovård (ersättningsklass II). År 2007 betalade Folkpensionsanstalten ersättning till arbetsgivarna till ett belopp av cirka 236,8 miljoner euro, varav andelen för förebyggande företagshälsovård (ersättningsklass I) var cirka 106 miljoner euro och andelen för sjukvård och annan hälsovård (ersättningsklass II) 131,2 miljoner euro.

År 2008 betalades ersättning för företagshälsovård till 24 162 företagare genom företagarnas ansökningsförfarande. De totala kostnaderna för företagarnas företagshälsovård var 5,9 miljoner euro och ersättning betalades för kostnader på 4,5 miljoner euro. Statens andel av lantbruksföretagarnas arbetsplatsbesökskostnader var 1,25 miljoner euro.

Företagshälsovårdens innehåll har utvidgats sedan 1990-talet från förebyggande av traditionella arbetsrelaterade risker och olägenheter till främjande av arbetshälsan och upprätthållande av arbetsförmågan. Den nuvarande lagstiftningen och anvisningarna kring god företagshälsovårdspraxis omfattar såväl åtgärder för främjande av hälsan och arbetsförmågan som åtgärder som hänför sig till upprätthållande av arbetsförmågan. Det system för ersättning av företagshälsovårdskostnaderna som baserar sig på sjukförsäkringslagen har samtidigt utvecklats så att det stöder förverkligandet av en företagshälsovård enligt god företagshälsovårdspraxis som avses i lagen om företagshälsovård.

I samband med totalrevideringen av lagstiftningen om företagshälsovård antogs en tillfällig ändring i sjukförsäkringslagen (1123/2001) gällande arbetsgivarnas företagshälsovård med målet att öka företagshälsovårdsåtgärderna på arbetsplatserna för att utveckla arbetet, arbetsmiljön samt hälsan och säkerheten i arbetsgemenskapen samt att främja den företagshälsovårdsverksamhet som baserar sig på arbetsplatsbesök och på basis av vilken information samlas in för företagshälsovårdens verksamhetsplan. Med stöd av lagändringen ersattes arbetsgivarna 60 procent av kostnaderna för arbetsplatsutredningarna och utarbetandet och justeringen av verksamhetsplanen. År 2006 fastställdes

en enhetlig ersättningsnivå på 60 procent för förebyggande verksamhet enligt 12 § i lagen om företagshälsovård, vilken tillämpas på ersättningsförfarandet inom företagshälsovården för såväl arbetsgivare som företagare och andra som utför eget arbete.

Företagare och andra som utför eget arbete fick i början av år 2006 med stöd av en ändring i lagen om företagshälsovård (1117/2005) möjlighet att förutom de tjänster som avses i 12 § i lagen för sig ordna sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster enligt 14 § i lagen. Samtidigt fick företagarna och andra som utför eget arbete genom en ändring i sjukförsäkringslagen (113/2005) rätt till ersättning för kostnaderna för förutom företagshälsovården även för sjukvård och annan hälsovård som de ordnar åt sig själva. Dessutom förbättrades ansökningsförfarandet för ersättning till företagare som är i arbetsgivarställning så att företagarna fick möjlighet att ansöka om ersättning för sina egna företagshälsovårdskostnader i samma ansökan per räkenskapsperiod med vilken företagaren ansöker om ersättning för kostnaderna för sina anställda arbetstagare.

Med hjälp av det nuvarande ersättningsystemet inom företagshälsovården stöds sådant främjande och upprätthållande av arbetstagarnas arbetsförmåga som ingår i verksamhet enligt god företagshälsovårdspraxis. Arbetsplatserna har en central roll i fråga om de åtgärder som strävar efter att främja och upprätthålla arbetsförmågan. Arbetsgivaren har huvudansvaret för åtgärderna för upprätthållande av arbetsförmågan.

Under de senaste åren har man för att utveckla verksamhetsformerna för upprätthållande av arbetsförmågan som komplement till lagstiftningen om företagshälsovård gjort upp rekommendationer och guider med anvisningar för upprätthållande, uppföljning och tidigt stödjande av arbetsförmågan samt uppföljning av sjukfrånvaron. Målet har varit att med hjälp av anvisningar och information förbättra samarbetet mellan företagshälsovården och arbetsplatsen vid konstaterande och tidigt ingripande i problem i anslutning till arbetsförmågan, inverka på möjligheterna för en person att återvända till arbetet samt handleda arbetsplatserna vid utvecklingen av uppföljningen av sjukfrånvaro samt vid iden-

tifieringen av behovet av tidigt stöd och givandet av stödet.

Enligt översikten Företagshälsovården i Finland 2007 (Manninen P. (red.), Institutet för arbetshygien, social- och hälsovårdsministeriet, Helsingfors 2009) har någon praxis för uppföljningen och verksamheten i fråga om problem med arbetsförmågan inte etablerats inom företagshälsovården. Enligt översikten tillämpas verksamhetsformerna endast hos några arbetsgivarkunder i minst tre av fyra företagshälsovårdsenheter oberoende av gruppen av tjänsteproducenter. Mest används uppföljnings- och verksamhetsmodellerna på arbetsgivarnas egna företagshälsovårdstationer.

Största delen av företagshälsovårdsenheterna använder redan uppföljnings- och verksamhetsformerna för problem med arbetsförmågan, men verksamhetsformerna används endast av några arbetsgivarkunder. I syfte att kunna upptäcka och tidigt stöda problem med arbetsförmågan har social- och hälsovårdsministeriet och företagshälsovårdsenheterna utvecklat verksamhetsformer med målet att hjälpa chefer och arbetsplatser i situationer där arbetstagaren visar tecken på försämrad arbetsförmåga och behov av tidigt stöd. Utvecklade verksamhetsformer skapar gemensamma ramar, och då man gemensamt kommit överens om frågorna på arbetsplatsen är det naturligt och acceptabelt att tidigt ingripa i problem med arbetsförmågan.

Enligt de utredningar som gjorts är det nödvändigt att genomföra stödåtgärder, genom vilka möjligheter till åtgärder för att upprätthålla och främja arbetsförmågan kan utnyttjas jämnare och i mera omfattande grad än nu och samtidigt förbättra ordnandet av tidigt stöd och öka genomförandet av de ändringar som behövs i arbetsarrangemangen. Informationsmaterialet i rekommendationerna och guiderna ska spridas så att det tjänar behoven inom alla sektorer i arbetslivet så att arbetsförmågan främjas och upprätthålls på varje arbetsplats hos både friska arbetstagare och dem som har symptom med hjälp av verksamhetskoncept som upprätthåller arbetsförmågan och ger stöd i ett tidigt skede, så att man så snabbt som möjligt kan genomföra de ändringar i arbetsförhållandena som konstaterats vara nödvändiga samt så att man



följer upp sjukfrånvaron i enlighet med den praxis som man kommit överens om.

Införandet av nya verksamhetskoncept som stöder upprätthållandet av arbetsförmågan förutsätter att arbetsplatserna och företagshälsovården inleder ett närmare samarbete än för närvarande, att ett skriftligt verksamhetskoncept bereds och färdigställs på arbetsplatsen och att personalen och cheferna utbildas samt att alla parter förbinder sig till den gemensamma verksamheten. Genom att effektivisera företagshälsovårdens verksamhet i enlighet med god företagshälsovårdspraxis stöder man arbetsplatserna i åstadkommandet av ett omfattande och välfungerande sätt att upprätthålla arbetsförmågan.

Enligt den linje som kommittén för reformen av den sociala tryggheten presenterade våren 2009 borde man för att effektivisera den företagshälsovårdsverksamhet som ska främja arbetsförmågan och förebygga arbetsoförmåga ställa som villkor för ersättningsnivån på 60 procent att arbetsplatsen och företagshälsovården har gemensamma mål och gemensamt överenskomna metoder och att man i enlighet med dem förverkligar upprätthållandet, uppföljningen och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan inom ramen för arbetsplatsens och företagshälsovårdens gemensamma verksamhet. I andra fall är den lagbestämda ersättningsnivån för företagshälsovården 50 procent av godtagbara kostnader på det sätt som närmare föreskrivs i sjukförsäkringslagen.

Med hjälp av ersättningssystemet strävar man efter att påverka en förebyggande företagshälsovård som utgår från arbetsplatsens behov, främjande och upprätthållande av arbetstagarnas arbetsförmåga samt ett effektivt och resultatrikt användande av företagshälsovårdens tjänster och resurser. Utöver detta stöder man genom ersättning också ett smidigt ordnande av sjukvård och annan hälsovård som motsvarar den yrkesverksamma befolkningens behov av företagshälsovård. På motsvarande sätt stöds också företagshälsovård som företagare och andra som utför eget arbete ordnar för sig.

Genom ersättningen främjas inriktningen av företagshälsovårdens resurser och genomförandet av verksamheten i enlighet med företagshälsovårdens mål och arbetslivets be-

hov och dessutom stöds den verksamhet och det samarbete inom företagshälsovården som baserar sig på arbetsplatsens behov då praxis för upprätthållande av arbetsförmågan, tidigt stöd och uppföljning av sjukfrånvaro etableras på arbetsplatserna. Ersättningspraxis förnyas i samband med ändringarna i sjukförsäkringslagen så att man mera inriktat än tidigare styr bl.a. samarbetet mellan de olika parterna på arbetsplatsen och företagshälsovården samt uppföljningen och utvärderingen av företagshälsovården i syfte att garantera verksamhetens effektivitet på arbetsplatsen.

### **3 Målsättning och de viktigaste förslagen**

Syftet med propositionen är att förbättra upprätthållandet och främjandet av arbetsförmågan i ett samarbete mellan arbetsplatserna och företagshälsovården. Avsikten är att arbetsgivarna och arbetsplatserna bättre än nu ska kunna dra nytta av de möjligheter och det kunnande som företagshälsovården tillhandahåller då de förverkligar tidigt stöd och lösningar som förbättrar upprätthållandet av arbetsförmågan på arbetsplatserna. Man bör utveckla verksamhetsformerna i enlighet med god företagshälsovårdspraxis så att man med de personalresurser som finns till förfogande och effektivare verksamhetsformer kan uppnå ett bättre verksamhetsresultat än för närvarande. Utvecklandet av företagshälsovårdens verksamhetsformer i syfte att främja stödandet av arbetsförmågan, upptäckandet av problem med arbetsförmågan och förbättra vården stöds genom de ändringar som föreslås i företagshälsovårdens ersättningssystem och ersättningspraxis.

Det föreslås att ett villkor för den nuvarande ersättningsnivån på 60 procent inom den förebyggande företagshälsovården ska vara att arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans ska avtala om de förfaringsätt som ska tillämpas på arbetsplatsen och inom företagshälsovården och genom vilka arbetsförmågan upprätthålls, följs och stöds i ett tidigt skede som en gemensam funktion för arbetsplatsen och företagshälsovården. Dessutom förutsätts det att man på arbetsplatsen har avtalat om ett sy-

stem för uppföljning av sjukfrånvaron. I andra fall är den lagbestämda ersättningsnivån för företagshälsovården 50 procent av godtagbara kostnader för företagshälsovård i enlighet med god företagshälsovårdspraxis. På samma sätt som enligt den gällande lagstiftningen förutsätts för ersättning för kostnaderna för såväl förebyggande företagshälsovård som sjukvård och annan hälsovård att företagshälsovården har genomförts utgående från arbetsplatsrelaterade behov och i enlighet med god företagshälsovårdspraxis. För ersättning förutsätts det dessutom att man på arbetsplatsen i samarbete har utfört en utvärdering och uppföljning av företagshälsovårdens kvalitet och effektivitet på det sätt som förutsätts i lagstiftningen om företagshälsovård.

Med upprätthållande, uppföljande och tidigt stödande av arbetsförmågan (upprätthållande av arbetsförmågan) som genomförs på arbetsplatsen avses praxis och förfaringssätt enligt en skriftlig plan som avtalats och gjorts upp av arbetsplatsen och företagshälsovården tillsammans och som baserar sig på arbetsplatsens behov och med hjälp av vilken man på arbetsplatsen ser till att förverkliga upprätthållandet, uppföljandet och tidigt stödande av arbetsförmågan. Åtgärder för att upprätthålla arbetsförmågan behövs på varje arbetsplats för att man i ett tidigt skede och under hela arbetslivet ska kunna främja arbetstagarnas arbetsförmåga och förebygga arbetsförmåga. Med tidigt skede avses förebyggande verksamhet som inleds som ett samarbete mellan arbetsplatsen, arbetstagarerna och företagshälsovården genast från början av en arbetstagarers arbetsliv och fortgår hela karriären och som strävar efter att främja arbetsförmågan och förebygga arbetsförmåga.

Upprätthållandet, uppföljningen och det tidiga stödandet av arbetsförmågan och hanteringen av sjukfrånvaron utförs med hjälp av arbetsplatsens egna åtgärder och åtgärder som vidtas i samarbete med företagshälsovården. Det verksamhetskoncept för tidigt stöd som avtalats på arbetsplatsen innehåller en beskrivning av arbetsplatsens samarbete vid utarbetandet av verksamhetskonceptet, etableringen av verksamheten och beskrivningar av verksamhetens innehåll och för-

verkligande samt de olika parternas ansvar och roller. Företagshälsovården har till uppgift att fungera som sakkunnig och ge information, anvisningar och råd i syfte att åstadkomma en god verksamhetspraxis på arbetsplatsen. Målet med det gemensamt överenskomna verksamhetskonceptet är att skapa förtroende för att man med arbetsplatsens och företagshälsovårdens metoder och tillvägagångssätt verkligen hjälper arbetstagarna att orka i arbetet och får dem att fortsätta arbeta. Genom att tillsammans skriftligt utarbeta ett verksamhetskoncept kan man försäkra sig om att de olika parterna binder sig till den verksamhet som är beskriven och överenskommen och som förutsätts för främjande av arbetsförmågan, förebyggande av arbetsförmåga samt uppföljning av sjukfrånvaron. Det skriftligen överenskomna verksamhetskonceptet innehåller också en beskrivning av genomförandet av verksamheten med uppgifter om arbetsgivarens, chefernas, arbetstagarernas och företagshälsovårdens uppgifter och ansvar vid tidigt stödande av arbetsförmågan. I verksamhetskonceptet ska det t.ex. avtalas om praxis som hänför sig till hur ärenden som främjar arbetsförmågan tas upp på arbetsplatsen och hur sjukfrånvaron hantearas.

Förutom upprätthållandet av arbetsförmågan på arbetsplatsen ska man i verksamhetsplanen för företagshälsovården tillsammans med arbetsplatsen planera och ange de ansvar och uppgifter som ingår i företagshälsovårdens uppföljning av och rapportering om arbetsförmågan. I verksamhetsplanen ska man också beskriva företagshälsovårdens samarbete och praxis för stödande av arbetsförmågan tillsammans med aktörer utanför arbetsplatsen.

På mindre arbetsplatser med under 20 arbetstagare betonas samarbetet och i synnerhet företagshälsovårdens stöd och roll vid utarbetandet av sättet att upprätthålla arbetsförmågan, upprätthållandet av den överenskomna verksamheten samt uppföljningen och utvärderingen av verksamheten. I samband med ett arbetsplatsbesök i enlighet med god företagshälsovårdspraxis som utförs av företagshälsovården och vid uppgörandet och justering av verksamhetsplanen ska företagshälsovården komma överens med arbetsplat-

sen om såväl arbetsplatsens som företagshälsovårdens åtgärder och verksamhets sätt i upprätthållandet av arbetsförmåga. Dessutom ska företagshälsovårds åtgärder vid stödjande av arbetsförmågan och förebyggande av problem med arbetsförmågan i enlighet med god företagshälsovårdspraxis antecknas i verksamhetsplanen.

Vid genomförandet av åtgärder för upprätthållande, uppföljning och tidigt stödjande av arbetsförmågan för företagare och andra som utför eget arbete samt vid ersättning för företagshälsovårdskostnader för dem tillämpas i tillämpliga delar det som ovan föreslås om ersättning av företagshälsovårdskostnader till arbetsgivare. Företagaren och företagshälsovården ska på samma sätt som små arbetsplatser tillsammans komma överens om de verksamhetsformer i enlighet med sättet att upprätthålla arbetsförmågan som ska anges i företagarens verksamhetsplan för företagshälsovården. För verksamhet enligt sättet att förverkliga tidigt stödjande krävs också att företagaren förbinder sig till överenskomna verksamhetsformer som stöder arbetsförmågan. Om en arbetsgivarföretagares företagshälsovård har ordnats i samband med arbetstagarnas företagshälsovård tillämpas motsvarande villkor på ersättandet av kostnaderna för företagshälsovård för både små och stora arbetsplatsernas arbetsgivarföretagares företagshälsovård som för kostnaderna för företagshälsovården för arbetstagarna.

De villkor som föreslagits i ersättningssystemet för företagshälsovårdens kostnader vid upprätthållande av arbetsförmågan, uppföljning och förverkligande av tidigt stöd kan genomföras inom ramen för den gällande lagstiftningen om företagshälsovård. För att verksamhetens effektfullhet ska förbättras krävs en konkretisering av uppgjorda rekommendationer och god praxis och ett förverkligande av dessa i praktiken i samarbete mellan arbetsplatserna och företagshälsovården. För att målen ska kunna uppnås bör den lagstadgade företagshälsovårdsverksamheten enligt den nya aspekten basera sig på klagörande av arbetsgivarens och företagshälsovårdens roller och ansvarsområden när det gäller att ordna upprätthållandet av arbetsförmågan samt uppföljning och rapportering på arbetsplatsen.

## 4 Propositionens konsekvenser

### 4.1 Ekonomiska konsekvenser

I propositionen föreslås inga ändringar i lagen om företagshälsovård eller några nya uppgifter för företagshälsovården. Åtgärderna för att genomföra uppföljningen, upprätthållandet och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan omfattas redan av de ersättningar för företagshälsovård som betalas med stöd av den gällande sjukförsäkringslagen. Maximibeloppet för den ersättning som betalas till en arbetsgivare eller företagare för företagshälsovårdskostnader är ett belopp som årligen fastställs per arbetstagare och företagare. Avsikten med de ändringar som föreslås i ersättningssystemet är att sporra arbetsplatserna att ta i bruk verksamhetsformer i enlighet med god företagshälsovårdspraxis för att upprätthålla och främja arbetsförmågan. Eventuella kostnadsändringar uppkommer av effektiviseringen av verksamhetsformerna så att de motsvarar det som krävs i de gällande bestämmelserna och rekommendationerna. Som helhet bedöms förslaget vara kostnadsneutralt.

### 4.2 Konsekvenser för företagen

Avsikten med de föreslagna ändringarna är att arbetsgivarna och arbetsplatserna bättre än nu ska kunna dra nytta av de möjligheter och det kunnande som företagshälsovården erbjuder vid främjandet av arbetsförmågan och förverkligandet av tidigt stöd och lösningar som förbättrar upprätthållandet av arbetsförmågan på arbetsplatserna. Åtgärder för upprätthållandet av arbetsförmågan på det sätt som beskrivs i propositionen förutsätter att ett skriftligt, gemensamt planerat och överenskommet verksamhetskoncept införs. Uppgörandet och användandet av en sådan kräver av arbetsplatsen, cheferna, arbetstägarna och företagshälsovården gemensamt ett processartat arbete genom vilket man identifierar arbetsplatsens och arbetstagarnas behov av främjande av hälsotillståndet och arbets- och funktionsförmågan för att utarbeta ett sätt att upprätthålla, följa och tidigt stöda arbetsförmågan samt ge stöd och följa upp sjukfrånvaron. Tilläggande och ibruktagande

av verksamheten kräver förutom samarbete även utbildning för personalen, i vilken också företagshälsovården deltar. Företagsledningen kan i betydande grad påverka arbetstagarna att förbinda sig till verksamhetskonceptet genom att själv förbinda sig till det och de mål som presenteras i det samt till genomförande av tidig stödverksamhet, uppföljning och utvärdering. Användningen av lyckade verksamhetsformer förutsätter att det informeras på alla nivåer på arbetsplatsen samt att alla parter förbinder sig till de verksamhetsformer man tillsammans kommit överens om. För att arbetstagarna ska förbinda sig krävs det att de litar på att verksamheten förbättrar arbetsplatsens och arbetstagarnas välbefinnande.

Undersökningsresultat visar att arbetstagarens arbetsförmåga har betydelse för arbetsgivarens ekonomi. De positiva företagsekonomiska effekterna av verksamhet som främjar arbetsförmågan är en följd av bl.a. minskade kostnader på grund av arbetsoförmåga och långa sjukfrånvarotider, en ökning av arbetets produktivitet och minskade olycksfallskostnader.

#### 4.3 Samhälleliga konsekvenser

Syftet med propositionen är att rikta stödet för ersättningsverksamheten att samarbetet mellan de olika parterna på arbetsplatsen och företagshälsovården tydligt ökar och att förverkligandet av åtgärder som främjar upprätthållandet av arbetsförmågan på arbetsplatserna möjliggörs på ett effektivare sätt än tidigare på det sätt som avses i lagen om företagshälsovård. Arbetsplatserna och företagshälsovården kan genom förebyggande åtgärder som vidtagits i samarbete påverka arbetsmiljön, arbetsförhållandena och arbetsgemenskapen samt arbetstagarens hälsa och arbets- och funktionsförmåga samt få arbetstagaren att orka i arbetet i olika skeden av arbetslivet och på så sätt förlänga den tid den yrkesverksamma befolkningen fortsätter arbeta. För en effektivisering av de förebyggande åtgärderna krävs kontinuerlig utvärdering, uppföljning och utveckling av arbetsmiljön och arbetsförhållandena. Företagshälsovården har till uppgift att fungera som sakkunnig och tillsammans med arbetsplatserna

skapa ett nödvändigt kunskapsunderlag för verksamhet som stöder arbetsförmågan, upprätthållande av arbetstagarnas arbetsförmåga och skapande av ett sätt att hantera arbetsförmågan.

Med hjälp av ersättningssystemet stöder man genomförandet av verksamhetsbetingelserna för företagshälsovården samt en ändamålsenlig användning av företagshälsovårdens resurser och en ständig förbättring av tjänsternas kvalitet och effektfullhet. Det centrala syftet med ersättningen är att främja förebyggande verksamhet och verksamhet som upprätthåller arbets- och funktionsförmågan på arbetsplatsen i enlighet med principerna för god företagshälsovårdspraxis. Genom den ändring som föreslås i sjukförsäkringslagen riktas ersättningen tydligare än förut in på arbetsplatsens, arbetstagarnas och företagshälsovårdens gemensamma verksamhet för att främja arbetstagarnas arbetsförmåga och förebygga arbetsoförmåga. Med hjälp av förslagen främjas också förverkligandet av tidigt stödjande av enskilda arbetstages arbetsförmåga samt effektiviserar förebyggandet av arbetsoförmåga vid långvarig sjukdom och hänvisning till rehabilitering samt stärks företagshälsovårdens lednings- och koordineringsansvar för skötseln av processen vid arbetsförmåga, för samarbetet mellan de vårdande instanserna och för garanterandet av informationsutbytet.

Ett jämlikt förverkligande av företagshälsovårdstjänsterna samt effektfullhet och kostnadseffektivitet är viktigt för såväl arbetsplatserna som tjänsteanvändarna och samhället. Utöver företagshälsovårdens förebyggande verksamhet stöder man genom ersättning ett flexibelt ordnande av öppenvårdstjänster på allmänläkarnivå som motsvarar den yrkesverksamma befolkningens företagshälsovårdsrelaterade behov och innefattar undersökning och vård på allmänläkarnivå av i synnerhet sjukdomar orsakade av arbetet och andra arbetsrelaterade sjukdomar. Med hjälp av sjukvården inom ramen för företagshälsovården kan man fastställa sjukdomar tidigt samt åtgärda överraskande och oförutsedda risker för arbetsoförmåga. En fördel med sjukvården inom företagshälsovården är att vården av sjukdomar inte begränsas till medicinsk vård av en individs

problem, utan fortsätter vid behov som olika lösningar på problem på individ-, arbetsmiljö- och arbetsgemenskapsnivå i enlighet med sådan förebyggande verksamhet som avses lagen om företagshälsovård. På så sätt drar både den insjuknade personen och företagets övriga personal nytta av verksamheten. Sjukvård enligt god företagshälsovårdspraxis stöder också företagshälsovårdens mål att sköta lednings- och koordineringsansvar vid processer för behandling av sjukdomar som hänför sig till arbetet och tryggheten av arbetsförmågan oberoende av var vården och verksamheten som stöder arbetsförmågan behöver utföras.

Företagshälsovårdens ersättningspraxis förnyas i samband med att de föreslagna lagändringarna träder i kraft så att de styr och stöder förverkligandet av samarbetet mellan de olika parterna och företagshälsovården samt uppföljningen och utvärderingen av företagshälsovårdsverksamheten för att förbättra verksamhetens effektivitet på arbetsplatsen. På arbetsplatsen ska man i samverkan utvärdera effekterna och kvaliteten i fråga om redan genomförd företagshälsovårdsverksamhet på basis av de sammandrag och rapporter som företagshälsovården gjort och på det sätt som bestäms i 15 § i statsrådets förordning (1484/2001). En förutsättning för effektiv verksamhet är att företagshälsovårdsverksamheten planeras och förverkligas i samarbete med olika parter och aktörer på arbetsplatserna.

Folkpensionsanstalten förnyar ersättningsförfarandet så att man i ansökan mera detaljerat än tidigare ska beskriva arbetsgivarens planering av och avtal om företagshälsovårdsverksamheten samt hur tjänsterna ordnas och hur verksamheten genomförs. Verksamhetsplanen för företagshälsovården ska inte längre fogas till ersättningsansökan, eftersom den förnyade ansökan innehåller mera information än tidigare om planeringen och genomförandet av företagshälsovården, samarbetsförfarandet samt uppföljning och utvärdering. Verksamhetsplanen och andra nödvändiga tilläggsuppgifter och -utredningar ska även i fortsättningen på begäran lämnas till Folkpensionsanstalten för att ansökan ska kunna avgöras i enlighet med lagen och att man ska kunna övervaka och föl-

ja upp att ersättning beviljas på riktiga grunder.

## 5 Beredningen av propositionen

På uppdrag av kommittén för reformen av den sociala tryggheten gjorde Arbetshälsoinstitutet hösten 2007 en preliminär utredning om hur man med företagshälsovårdens ersättningar, socialskyddsavgifter eller andra motsvarande incitament kan främja användningen av åtgärder som upprätthåller arbetsförmågan samt rehabiliteringsåtgärder i arbetslivet (Husman Kaj: Voidaanko sosiaali-vakuutusmaksuilla, työterveyshuollon korvauksilla tai muilla vastaavilla kannusteilla edistää työkykyä ylläpitävien ja kuntouttavien toimenpiteiden käyttöä sairauspoissaoloihin? Rapport till Sata-komitea 9.12.2008). Utgående från denna utredning beredde Arbetshälsoinstitutet på uppdrag av kommittén för reformen av den sociala tryggheten preliminära förslag till åtgärder för en bättre hantering av sjukfrånvaron och främjande av återgången till arbetet. Utredningen färdigställdes i december 2008.

Den beredningsgrupp på trepartsbasis som kommittén för reformen av den sociala tryggheten tillsatte i juni 2008 har utvärderat metoder och förfaringsätt med hjälp av vilka man kan garantera att åtgärder som påverkar arbets- och funktionsförmågan vidtas inom företagshälsovården och på arbetsplatsen i omfattande grad, i rätt tid och rätt dimensionerade. Den tillsatta gruppen beredde för kommittén för reformen av den sociala tryggheten ett förslag till utvecklande av företagshälsovården. Efter att kommitténs förslag till grundlinjer färdigställdes i januari 2009 har beredningsgruppen fortsatt beredningsarbetet för en konkretisering av den föreslagna verksamhetsmodellen och gett social- och hälsovårdsministeriet i uppdrag att bereda nödvändiga lagändringar på basis av förslagen.

Propositionen har beretts vid social- och hälsovårdsministeriet i samarbete med Folkpensionsanstalten. Propositionen har också behandlats i delegationen för företagshälsovård.

Utlåtande om propositionen har begärts och erhållits av Arbetshälsoinstitutet, Kom-

munförbundet, finansministeriet, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC, Akava ry, Finlands näringsliv, Företagarna i Finland rf och Centralförbundet för lant- och

skogsbruksproducenter MTK rf. I utlåtandena understöddes de föreslagna ändringarna. Remissinstansernas ändringsförslag har i mån av möjlighet beaktats i den fortsatta beredningen av propositionen.

## DETALJMOTIVERING

**1 Lagförslag****1.1 Sjukförsäkringslagen****13 kap. Ersättningar som hänför sig till företagshälsovård**

**5 §** *Ersättning för kostnader för företagshälsovård.* I paragrafen föreskrivs det om det ersättningsbelopp som betalas för kostnader för ordnande av företagshälsovård och sjukvård för arbetsgivare, företagare och andra som utför eget arbete. Enligt den gällande paragrafen ersätts 60 procent av kostnaderna för sådan förebyggande hälsovård som avses i 12 § i lagen om företagshälsovård (ersättningsklass I) och 50 procent av kostnaderna för sådan sjukvård och annan hälsovård som avses i 14 § i lagen om företagshälsovård (ersättningsklass II). Grunden för den ersättning som betalas till arbetsgivaren är högst det särskilt fastställda, kalkylerade maximibeloppet per arbetstagare och för företagare och personer som utför eget arbete högst det särskilt fastställda, kalkylerade maximibeloppet per företagare.

Det föreslås att paragrafen ändras så att beloppet av den ersättning som betalas till arbetsgivaren för kostnader för sådan förebyggande företagshälsovård som avses i 12 § i lagen om företagshälsovård (ersättningsklass I) är 50 procent av de lagstadgade godtagbara kostnaderna, dvs. motsvarande ersättningen för sådan sjukvård och annan hälsovård som avses i 14 § i lagen om företagshälsovård (ersättningsklass II). Samma ersättningsprocent tillämpas för såväl arbetsgivare som företagare och andra som utför eget arbete.

Det föreslås inga ändringar i de villkor för ersättning av kostnader för företagshälsovård som anges i sjukförsäkringslagen. Liksom enligt den gällande lagen är ett villkor för ersättning för företagshälsovård enligt förslaget att företagshälsovården genomförs som en fortlöpande verksamhet i enlighet med god företagshälsovårdspraxis som innefattar bedömning av arbetsplatsens behov, planering av verksamheten, egentlig verksamhet i syfte

att uppnå resultat, uppföljning och utvärdering samt fortlöpande förbättring av kvaliteten. Till verksamhet i enlighet med god företagshälsovårdspraxis hör dessutom god yrkespraxis, ett tvärvetenskapligt och multiprofessionellt verksamhetskoncept, tillräcklig kunskap om arbetsplatsens förhållanden samt sådant samarbete som avses i lagen om företagshälsovård.

I enlighet med god företagshälsovårdspraxis ska arbetsgivaren göra upp ett avtal om företagshälsovårdstjänster med företagshälsovården. På arbetsplatsen ska man dessutom göra en arbetsplatsutredning, utgående från vilken en verksamhetsplan för företagshälsovården utarbetas. Till verksamhet enligt god företagshälsovårdspraxis hör dessutom att arbetsplatsen och företagshälsovården i samarbete utreder och följer upp arbetstagarnas hälsotillstånd och arbets- och funktionsförmåga (hälsoundersökningar) samt ger information, anvisningar och råd kring de frågor som anges i 12 § i statsrådets förordning (1484/2001). Utvärderingen av verksamhetens kvalitet och effekter ska göras på det sätt som anges i 15 § i statsrådets förordning (1484/2001).

I paragrafen föreslås ett nytt 2 mom., med stöd av vilket ersättningen är 60 procent av de godtagbara kostnaderna för förebyggande företagshälsovård om arbetsplatsen och företagshälsovården tillsammans kommit överens om förfaringssätten vid upprätthållande, uppföljning och tidigt stödjande av arbetsförmågan. Förfaringssätten ska innefatta åtgärder för att identifiera behov av tidigt stöd och för att ge stöd samt följa upp sjukfrånvaron i samarbete med företagshälsovården. Man avtalar också om arbetsgivarens skyldighet att lämna heltäckande uppgifter om sjukdomsfall och frånvaro till företagshälsovården, om inte arbetstagaren särskilt har förbjudit utlämnande av enskilda intyg eller utlåtanden. Dessutom ska man avtala om presentationen av uppföljningen av arbetsförmågan samt rapporteringen i verksamhetsplanen för företagshälsovården, analyseringen av uppgifterna om uppföljningen av arbetsförmågan och

om hur det tidiga stödet förverkligats i enlighet med den praxis som regelbundet avtalats på arbetsplatsen samt om företagshälsovårdens skyldighet att årligen rapportera om uppföljningen av arbetsförmågan på arbetsplatser med över 20 anställda.

Arbetsplatsens verksamhetskoncept ska avtalas och utarbetas skriftligen av arbetsplatsen och företagshälsovården tillsammans. Det skriftliga verksamhetskonceptet ska innehålla en beskrivning av verksamhetsförfarandet vid utarbetandet av verksamhetskonceptet och av verksamhetskonceptets innehåll och tillämpning när det gäller att konstatera behov av tidigt stöd och att ge stödet. Dessutom ska verksamhetsbeskrivningen innehålla de blanketter som utarbetats som arbetsplatsens hjälpmedel, såsom t.ex. promemorior och kartläggningslistor, som ska användas när man tar upp frågor som gäller arbetsförmågan och för förhandlingar kring arbetshälsan. Verksamhetsbeskrivningen ska också innehålla ett system för hantering av sjukfrånvaron där man beskriver den anmälningspraxis för frånvaro som avtalats på arbetsplatsen, uppföljningen av frånvaro samt stöd som ges, anvisningar för hur man ska ta kontakt med företagshälsovården samt arbetsplatsens uppgifter när det gäller att lämna sammandrag över sjukfrånvaron och sjukfrånvarointyg till företagshälsovården. Dessutom ska systemet för hantering av sjukfrånvaro innehålla en beskrivning av företagshälsovårdens uppföljning av sjukfrånvaron samt hantering och presentation på arbetsplatsen av de uppgifter som erhållits vid uppföljningen. Genom de beskrivna förfarandena ändras inte den praxis i fråga om integritetsskydd och datasekretess som regleras i den gällande lagstiftningen.

Till verksamhetskonceptet för upprätthållande av arbetsförmågan hör dessutom att i verksamhetsplanen för företagshälsovården anteckna åtgärder för god företagshälsovårdspraxis vid stödande av arbetsförmågan och förebyggande av problem med arbetsförmågan samt utövande av företagshälsovårdsverksamhet vid konstaterande av behov av tidigt stöd, uppföljning av sjukfrånvaron och utarbetande och presentation av rapporter om arbetsplatsens hälsotillstånd och situation i fråga om arbetsförmågan. I verksam-

hetsplanen för företagshälsovården och verksamhetskonceptet för upprätthållande av arbetsförmågan beskrivs också företagshälsovården samarbete och praxis för stödande av arbetsförmågan tillsammans med utomstående aktörer.

Med praxis för stödande av arbetsförmågan avses främjande och bedömning av arbetsförmågan samt utredning av stödmöjligheter och ordnande av den rådgivning, ledning och uppföljning som behövs. Bedömningen av arbetsförmågan hör till företagshälsovårdens sakkunskapsområde, även om medicinsk forskning och vård och den bedömning av funktionsförmågan som hänförs till dem genomförs tillsammans med den övriga hälso- och sjukvården. Företagshälsovården bör därför vara beredd att ta ansvar för bedömningen av arbetsförmågan och koordinera genomförandet av nödvändiga åtgärder för stödande av arbetsförmågan utgående från sin egen sakkunskap och kunskap om arbetsförhållandena. Stödandet av arbetsförmågan är en process som utgår från klienten och där olika aktörer bidrar med sin yrkeskunskap och arbetstagarens egen aktivitet stöds. Detta förutsätter ett smidigt samarbete mellan arbetsplatsen, företagshälsovården, primärvården och den specialiserade sjukvården samt rehabiliteringen. Stödandet av arbetsförmågan är förenat med en skyldighet att sörja för informationsgången mellan de vårdande instanserna. För en lyckad företagshälsovårdsverksamhet som stöder arbetsförmågan krävs det att man utnyttjar vård- och hälsotillståndsinformation samt uppdaterade uppgifter om sjukfrånvaro från den övriga hälso- och sjukvården och rehabiliteringen.

På små arbetsplatser med under 20 anställda krävs ingen beskrivning av ett särskilt skriftligt verksamhetskoncept. På dessa arbetsplatser kan man avtala om tillvägagångssätten för tidigt stöd i samband med arbetsplatsbesöket och uppgörandet och den årligen justeringen av verksamhetsplanen för företagshälsovården på så sätt att arbetsplatsens tillvägagångssätt och samarbete i upprätthållande, uppföljning och tidigt stödande antecknas i rapporten om arbetsplatsbesök samt företagshälsovårds åtgärder vid stödande av arbetsförmågan och förebyggande av pro-



blem med arbetsförmågan i enlighet med god företagshälsovårdspraxis antecknas i verksamhetsplanen. Också små arbetsplatser är skyldiga att följa upp arbetsförmågan och sjukfrånvaron och vid problem ta kontakt med företagshälsovården och verka i samarbete med företagshälsovården.

I ansökan om ersättning för kostnaderna för företagshälsovård anges hur upprätthållandet, uppföljningen och det tidiga stödjandet av arbetsförmågan har genomförts. Dessutom krävs det att de uppgifter som ingår i ersättningsansökan och som baserar sig på de rapporter och sammandrag som företagshälsovården presenterat, inklusive förverkligandet av upprätthållande, uppföljning och tidigt stödjande av arbetsförmågan, har behandlats i arbetarskyddskommissionen eller tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen eller i något annat samarbetsförfarande på det sätt som anges i 8 § i lagen om företagshälsovård och enligt det som föreskrivs om det remissförfarande som avses i 4 § i sjukförsäkringslagen.

I fråga om huruvida kostnader för företagshälsovård för företagare och andra som utför eget arbete kan ersättas, tillämpas i tillämpliga delar villkoren för ersättning för förebyggande företagshälsovård för arbetsgivare. På motsvarande sätt som i fråga om små arbetsplatser krävs det inte heller att företagaren gör en särskild beskrivning av det skriftliga verksamhetskonceptet, utan företagaren ska komma överens med företagshälsovården om hur man för hans eller hennes del kan stöda upprätthållandet, uppföljningen och det tidiga stödjandet av arbetsförmågan. Det förfarande som avtalats i samarbete förs in i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Den praxis som avtalats inom företaget kan tillämpas på arbetsgivarföretagaren, om arbetsgivarföretagaren förverkligar sina egna tjänster som en del av företagets verksamhet och också ansöker om sina egna kostnader i företagets ansökan om ersättning. Av ensamföretagare kan det krävas att man har kommit överens med företagshälsovården om möjligheten att använda ett förfarande som motsvarar företagshälsovårdsförhandlingar och som företagaren kan utnyttja årligen då det uppstår ett behov av stödjande av arbetsförmågan på grund av problem med arbetsförmå-

gan eller risk för arbetsoförmåga. Företagaren och företagshälsovården ska på praktisk nivå komma överens om hur den årliga kontakten ska förverkligas samt om de situationer då man på företagarens, den närmast anhörigas eller företagshälsovårdens initiativ ska ha kontakt för upprätthållande, uppföljning och tidigt stödjande av arbetsförmågan samt då plötsliga problem och behov av stöd uppstår.

## **2 Närmare bestämmelser och föreskrifter**

Med stöd av 13 kap 6 § i sjukförsäkringslagen fastställs det kalkylerade maximibeloppet per arbetstagare, som ligger till grund för den ersättning som betalas till en arbetsgivare, enligt ersättningsklass utifrån de resurser som behövs för att upprätthålla en verksamhet som iakttar god företagshälsovårdspraxis, på det sätt som närmare föreskrivs genom förordning av statsrådet. Den reform som föreslås i propositionen förutsätter en justering av statsrådets förordning (1338/2004) om fastställande av det kalkylerade maximibeloppet för ersättning för företagshälsovården som avses i sjukförsäkringslagen.

## **3 Ikraftträdande**

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2011.

Lagen tillämpas på ersättning som betalas till arbetsgivare för kostnader för ordnande av företagshälsovård om arbetsgivarens räkenskapsperiod slutar den 31 december 2011 eller senare. De skriftligen beskrivna verksamhetsformerna för upprätthållande av arbetsförmågan och den verksamhet som planerats i verksamhetsplanen för företagshälsovård ska ha inletts senast den 31 december 2011. Om arbetsgivarens räkenskapsperiod har inletts under år 2010 och slutar före den 31 december 2011 tillämpas den gällande lagen. Den gällande lagen tillämpas också om arbetsgivarens räkenskapsperiod börjar efter den 1 januari 2011 och slutar före den 31 december 2011.

I fråga om företagare och andra som utför eget arbete tillämpas lagen på kostnader för företagshälsovård som uppkommer den 1 januari 2012 eller senare. Den gällande lagen tillämpas på ersättning för företagshälso-

vårdskostnader som har uppkommit före den 1 januari 2012.

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

*Lagförslag*

## Lag

### om ändring av 13 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i sjukförsäkringslagen av den 21 december 2004 (1224/2004) 13 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 1113/2005, som följer:

13 kap.

#### **Ersättningar som hänför sig till företags- hälsovård**

5 §

#### *Ersättning för kostnader för företagshälso- vård*

Av de kostnader enligt 1 § 1 mom. och 1 § 2 mom. för ordnande av företagshälsovård som orsakas arbetsgivare, företagare och andra som utför eget arbete ersätts 50 procent.

Av de kostnader för ordnande av företagshälsovård som avses i 1 § 1 mom. ersätts dock 60 procent, om man på arbetsplatsen med företagshälsovården avtalat om en praxis för hur upprätthållandet, uppföljningen och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan ska förverkligas genom arbetsplatsens och företagshälsovårdens gemensamma åtgärder. I fråga om företagare och andra som utför eget arbete ersätts 60 procent av kostnaderna enligt 1 § 1 mom. för ordnande av företagshäl-

sovård, om företagaren eller den som utför eget arbete har avtalat med företagshälsovården om hur upprätthållande, uppföljning och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan ska förverkligas.

Den ersättning som betalas till arbetsgivaren bestäms högst till ett kalkylerat maximibelopp per arbetstagare. Den ersättning som betalas till företagare och andra som utför eget arbete bestäms högst till det årliga kalkylerade maximibeloppet.

—————  
Denna lag träder i kraft den 20 .

Denna lag tillämpas på ersättning som betalas till arbetsgivare för kostnader för ordnande av företagshälsovård om arbetsgivarens räkenskapsperiod löper ut den 31 december 2011 eller senare. I fråga om företagare och andra som utför eget arbete tillämpas denna lag på sådana kostnader för ordnande av företagshälsovård som uppkommer den 1 januari 2012 eller senare.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

I Helsingfors den 21 maj 2010

—————  
**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Omsorgsminister *Paula Risikko*

**Lag****om ändring av 13 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i sjukförsäkringslagen av den 21 december 2004 (1224/2004) 13 kap. 5 §, sådan den lyder i lag 1113/2005, som följer:

*Gällande lydelse*

13 kap.

**Ersättningar som hänför sig till företags-  
hälsovård**

5 §

*Ersättning för kostnader för företagshälso-  
vård*

Av de kostnader enligt 1 § 1 mom. för ordnande av företagshälsovård som orsakas av arbetsgivare, företagare och andra som utför eget arbete *ersätts 60 procent och av kostnaderna enligt 1 § 2 mom. ersätts 50 procent.*

Den ersättning som betalas till arbetsgivaren bestäms högst till ett kalkylerat maximibelopp per arbetstagare. Den ersättning som betalas till företagare och andra som utför eget arbete bestäms högst till det årliga kalkylerade maximibeloppet.

*Föreslagen lydelse*

13 kap.

**Ersättningar som hänför sig till företags-  
hälsovård**

5 §

*Ersättning för kostnader för företagshälso-  
vård*

Av de kostnader enligt 1 § 1 mom. och 1 § 2 mom. för ordnande av företagshälsovård som orsakas av arbetsgivare, företagare och andra som utför eget arbete *ersätts 50 procent.*

*Av de kostnader för ordnande av företagshälsovård som avses i 1 § 1 mom. ersätts dock 60 procent, om man på arbetsplatsen med företagshälsovården avtalat om en praxis för hur upprätthållandet, uppföljningen och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan ska förverkligas genom arbetsplatsens och företagshälsovårdens gemensamma åtgärder. I fråga om företagare och andra som utför eget arbete ersätts 60 procent av kostnaderna enligt 1 § 1 mom. för ordnande av företagshälsovård, om företagaren eller den som utför eget arbete har avtalat med företagshälsovården om hur upprätthållande, uppföljning och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan ska förverkligas.*

Den ersättning som betalas till arbetsgivaren bestäms högst till ett kalkylerat maximibelopp per arbetstagare. Den ersättning som betalas till företagare och andra som utför eget arbete bestäms högst till det årliga kalkylerade maximibeloppet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Denna lag tillämpas på ersättning som betalas till arbetsgivare för kostnader för ordnande av företagshälsovård om arbetsgivarens räkenskapsperiod löper ut den 31 december 2011 eller senare. I fråga om företagare och andra som utför eget arbete tillämpas denna lag på sådana kostnader för ordnande av företagshälsovård som uppkommer den 1 januari 2012 eller senare.

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.