

ARBETSLIVS- OCH JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS UTLÅTANDE 6/2011 rd

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

Till social- och hälsovårdsutskottet

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 12 oktober 2011 en proposition med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen och av lagen om företagshälsovård (RP 75/2011 rd) till social- och hälsovårdsutskottet för beredning och bestämde samtidigt att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ska lämna utlåtande till social- och hälsovårdsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringssekreterare Virpi Korhonen och medicinalråd Kristiina Mukala, social- och hälsovårdsministeriet

- jurist Pirkko Sihvonen, Folkpensionsanstalten
- sakkunnigläkare Kari Haring, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- social- och hälsovårdspolitisk expert Riitta Työläjärvä, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- jurist Jarmo Pätäri, Akava ry
- chef för företagssäkerhetsbyrån Jyrki Hollmén, Finlands Näringsliv rf
- juridisk ombudsman Harri Hellstén, Företagarna i Finland rf
- överläkare för företagshälsovården Pirjo Anttila, Kesko Abp.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Motivering

Syftet med propositionen är att göra processen för bedömning av arbetsförmåga smidigare och säkerställa ett tidigt ingripande vid långvarig arbetsoförmåga. Företagshälsovården ska enligt lagen ge ett utlåtande om arbetstagarens återstående arbetsförmåga, och arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbete senast när sjukdagpenning har

betalats ut för 90 vardagar. Dessutom tas i lagen om företagshälsovård in en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att anmäla till företagshälsovården om en arbetstagare varit sjukfrånvarande en månad. På så sätt försäkras man sig om att företagshälsovården i tid får reda på att det behövs en bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga. Hädanefter betalas sjukdagpenning ut efter 90 sjukdagpenningss dagar bara om det finns ett utlåtande från företagshälsovården.

Utskottet ställer sig bakom förslagen. Rutinerna för att förhindra arbetsoförmåga blir tydligare i och med att det ges en tidsfrist inom vilken utlåtandet om arbetstagarens arbetsförmåga ska ges och att de åtgärder som ska vidtas dessförinnan nämns i lagen. När dessutom bedömningen av arbetsförmågan och planeringen av återgång till arbetet regleras i lag blir det arbetsplatsaktörernas, dvs. arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetstagaren, sak att i samråd försöka finna en lösning på hur arbetstagaren kunde fortsätta jobba.

När reformen genomförs är det enligt utskottet viktigt att den sjuka arbetstagaren får allt behövt stöd och att den föreslagna processen framskrider på arbetsplatsen i genuin samverkan mellan parterna. Genomförandet kräver följaktligen att man filar på modellerna för samverkan, inte bara mellan arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetstagaren utan också med hälso- och sjukvården i övrigt och FPA. Det är angeläget att samverkansmodellerna utvecklas så att man i god tid innan perioden om 90 sjukdagpenningdagar är till ända kan utreda arbetstagarens behov av rehabilitering, återstående arbetsförmåga och förutsättningar att återgå till jobbet. Det är viktigt att samarbetet fortsätter också efter den nämnda maxperioden och efter att utlåtandet blivit klart. Utskottet vill poängtera att man på arbetsplatserna utifrån bevakningen av sjukskrivningar bör följa modellen med tidigt stöd och gripa in även i sådana sjukskrivningar som inte fyller lagens skärpta krav på ingripande.

För att syftet med reformen ska nås måste olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården utbildas för att kunna tillhandahålla de tjänster som reformen förutsätter. Företagshälsovården måste ha god kännedom om förhållandena på arbetsplatsen för att kunna bedöma om arbetstagarens resurser matchar de krav arbetet ställer. Arbetsgivaren i sin tur förväntas kunna sätta in de stödåtgärder som de som återgår i arbete efter sjukskrivning behöver och anpassa deras arbetsuppgifter eller arbetstider. Enligt propositionen är det primära målet att arbetstagaren ska kunna återgå till sitt eget arbete eller till en annan sys-

la hos arbetsgivaren. Men återgången till arbete får inte äventyra arbetstagarens hälsa eller återhämtning. Också cheferna och förmännen måste introduceras i bedömningsprocessen för att den faktiskt ska leda till bättre möjligheter att orka i jobbet. Det behövs också information och anvisningar som lagts upp efter alla parter behov. Särskilt anvisningarna från FPA kommer att ha en viktig roll som vägledning för aktörerna.

Reformen kommer att ge företagshälsovården och arbetsgivaren en del extra uppgifter, särskilt när den träder i kraft. Då behövs resurser för att utforma nya rutiner och för inskolning. Det lagfästa utlåtandet blir framöver en av de preventiva åtgärder som arbetsgivaren får en ersättning på 60 procent för enligt sjukförsäkringslagen. I det långa loppet uppstår det också kostnadsbesparingar för arbetsgivaren när sjukdagpenningperioderna blir kortare och sjukpenningerna färre.

Om vi vill att det uppställda målet med färre sjukskrivna ska nås, måste utbudet av företagshälsovårdstjänster breddas. Det brister i utbudet särskilt i små organisationer där ungefär en tredjedel av de anställda saknar företagshälsovård enligt en undersökning från 2007. Företagshälsovården kan inte alltid följa god företagshälsovårdspraxis när det inte finns tillräckligt med kompetent yrkesutbildad personal och det skiljer stort på regionerna i fråga om tillgången på personal. Den kommunala hälso- och sjukvårdens möjligheter att tillhandahålla lagstadgade företagshälsovårdstjänster varierar och privata tjänster som passar företagen finns inte att tillgå överallt i landet.

Enligt lagförslaget avbryts inte utbetalningen av sjukdagpenningen, om det inte beror på arbetstagaren att utlåtandet inte har lämnats in. FPA:s interna anvisningar måste vara tydliga på denna punkt för att luckorna i tillgången till företagshälsovård inte ska slå mot arbetstagaren och för att oskäligen avslag på dagpenning ska kunna undvikas.

Utskottet vill ytterligare anmärka att propositionen företrädesvis gäller långvarigt anställda och därmed utesluter de flesta i atypiska anställningar och dem som får dagpenning, dvs. företa-

gare, studerande och arbetslösa arbetssökande. Eftersom företagare och människor som står utanför arbetslivet inte har en arbetsgivare eller tillgång till företagshälsovård, gäller den föreslagna ändringen inte dem. Även personer i korttidsanställningar eller tillfälliga uppdrag saknar i de flesta fall arbetsgivare när sjukskrivningen drar ut på tiden. För deras vidkommande finns samma behov att intensifiera det tidiga ingripandet vid utdragna sjukskrivningar. Det behövs en

ny utredning för att ta fram en process för bedömning av arbetsförmåga som lämpar sig för dem som inte omfattas av propositionen.

Ställningstagande

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

att social- och hälsovårdsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors den 8 november 2011

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Tarja Filatov /sd
vordf. Anne-Mari Virolainen /saml
medl. Sanni Grahn-Laasonen /saml
Anna Kontula /vänst
Eeva Maria Maijala /cent
Lea Mäkipää /saf
Merja Mäkisalo-Ropponen /sd

Elisabeth Naucélér /sv
Kristiina Salonen /sd
Mikko Savola /cent
Eero Suutari /saml
Katja Taimela /sd
Jani Toivola /gröna
Maria Tolppanen /saf.

Sekreterare var

utskottsråd Eila Mäkipää.