

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi sairausvakuutuslakia ja työterveyshuoltolakia. Sairausvakuutuslakia muutettaisiin siten, että sairauspäivärahan maksamisen edellytyksenä 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen olisi, että vakuutettu toimittaa Kansaneläkelaitokselle työterveyshuollon lausunnon. Säännöstä sovellettaisiin kaikkiin työntekijäasemassa oleviin vakuutettuihin.

Lausunto sisältäisi arvion työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä selvityksen työntekijän mahdollisuudesta jatkaa työssä. Työterveyslääkärin tehtävänä olisi arvioida työntekijän jäljellä oleva työkyky. Työnantajan velvollisuutena olisi selvittää yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä.

Kansaneläkelaitoksen tehtävänä olisi omalta osaltaan varmistaa, että työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisajkaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Jotta Kansaneläkelaitos saisi tiedon pitkiä työstä sairauspoissaoloista ajoissa, sairauspäivärahaa olisi haettava nykyisen neljän kuukauden sijasta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta.

Työnantajan olisi ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. Työterveyshuoltolaissa säädettäisiin työterveyshuollon lausunnon laatimisesta lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvana tehtävänä.

Esityksen tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia puuttua nykyistä varhaisemmin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin. Tavoitteena on pidentää työuria tehostamalla toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2012.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYS	2
YLEISPERUSTELUT	3
1 NYKYTILA	3
1.1 Lainsäädäntö ja käytäntö	3
Sairauspäivärahan myöntäminen	3
Kuntoutustarve ja sen selvittäminen päiväraha-kaudella	3
Työterveyshuolto	4
Kyky-hanke	4
1.2 Nykytilan arviointi	5
2 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	7
2.1 Tavoitteet	7
2.2 Keskeiset ehdotukset	7
3 ESITYKSEN VAIKUTUKSET	8
3.1 Taloudelliset vaikutukset	8
3.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan	8
3.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset	9
4 ASIAN VALMISTELU	9
4.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto	9
4.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen	10
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	11
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT	11
1.1 Sairausvakuutuslaki	11
8 luku. Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha	11
15 luku. Toimeenpanoa koskevat säännökset	14
1.2 Työterveyshuoltolaki	14
2 TARKEMMAT SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET	15
3 VOIMAANTULO	15
4 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS	15
LAKIEHDOTUKSET	17
1. Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta	17
2. Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta	19
LIITE	20
RINNAKKAISTEKSTIT	20
1. Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta	20

YLEISPERUSTELUT

1 Nykytila

1.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Sairauspäivärahan myöntäminen

Sairausvakuutuslain (1224/2004) mukainen sairauspäiväraha korvaa 16—67-vuotiaan Suomessa vakuutetun ansionmenetystä sinä aikana, jolloin hän on estynyt tekemästä työtään sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Sairauspäivärahaan on oikeus omavastuuajan jälkeen, joka pääsäännön mukaan on sairastumispäivä ja yhdeksän sitä seuraavaa arkipäivää.

Sairausvakuutuslaissa työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä vakuutettu on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa. Työkykyä arvioidaan yleensä suhteessa siihen työhön, jota vakuutettu on tehnyt ennen työkyvyttömyyttä.

Saadakseen sairauspäivärahaa vakuutetun on esitettävä tarpeellinen ja luotettava selvitys sairaudesta ja työkyvyttömyyden alkamisajankohdasta. Jos työkyvyttömyys jatkuu pitempään kuin sairausvakuutuslain mukainen omavastuu-aika, vakuutetun on esitettävä lääkärintodistus tai lääkärinlausunto. A-todistuksella (SV 6) päivärahaa voidaan myöntää yleensä enintään 60 arkipäivän ajaksi. Viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on myönnetty 60 arkipäivältä, vakuutetun on esitettävä B-lausunto (SV 7). Kansaneläkelaitos voi pyytää B-lausuntoa jo aikaisemmin, jos työkyvyn arviointi on tavallista vaikeampaa eikä sitä A-todistuksen perusteella voida arvioida haetulta ajalta tai jos B-lausuntoa tarvitaan kuntoutustarpeen selvittämiseksi jo varhaisessa vaiheessa.

Lähtökohtana on, että vakuutettu voi käydä haluamallaan lääkäriä ja toimittaa valitsemansa lääkärin kirjoittaman lausunnon sairauspäiväraha-hakemuksen liitteeksi. Kansaneläkelaitos voi pyytää vakuutettua toimitta-

maan tietyn erikoisalalan lääkärinlausunnon tai työterveyslääkärin lausunnon, jos se katsotaan työkyvyttömyyden selvittämisen kannalta tarpeelliseksi. Kansaneläkelaitos voi myös määrätä vakuutetun tutkimuksiin terveydentilan selvittämistä tai työkyvyn arvioimista varten.

Sairauspäivärahaa on haettava määräajassa. Hakuaika on neljä kuukautta siitä päivästä, josta etuutta halutaan saada.

Kuntoutustarve ja sen selvittäminen päiväraha-kaudella

Sairauspäiväraha on tarkoitettu korvaamaan lyhytaikaista alle vuoden kestävästä sairaudesta johtuvaa ansionmenetystä. Jos sairaus pitkittyy ja uhkaa työssä selviytymistä, sairauspäiväraha-kauden aikana on selvitettävä kuntoutustarve.

Lainsäädännössä on määritelty tietyt tarkistuspisteitä kuntoutustarpeen havaitsemiseksi ja kuntoutuksen toteuttamisen varmistamiseksi. Kansaneläkelaitoksen on selvitettävä vakuutetun kuntoutustarve mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, viimeistään kuitenkin silloin, kun sairauspäivärahan ja osasairauspäivärahan enimmäisaikoihin luettavien päivien lukumäärä ylittää 60 päivää. Selvittämisessä on olennaista vakuutetun sairauden ja kokonaistilanteen aiheuttaman työkyvyttömyyden uhan tai työkyvyn olennaisen heikkenemisen ja kuntoutustarpeen havaitseminen. Kuntoutustarpeen selvittäminen edellyttää Kansaneläkelaitoksessa asiantuntijalääkärin sekä sairauspäivärahan ja kuntoutusasioiden asiantuntijoiden yhteistyötä sekä yhteydenpitoa myös muihin mahdollisiin kuntoutuksesta vastaaviin tahoihin.

Jos sairauspäivärahaa on jo myönnetty 150 arkipäivältä eli lähes kuuden kuukauden ajalta, Kansaneläkelaitoksen tulee tiedottaa vakuutetulle kuntoutusmahdollisuuksista sekä tarvittaessa eläkkeen tai muun korvauksen hakemisesta. Kansaneläkelaitos lähettää tässä vaiheessa kirjeen, jonka liitteenä on Kansan-

eläkelaitoksen ja Työeläkevakuuttajien (TE-LA) yhdessä julkaisema esite ”Kuntoutuksella työkykyä”.

Sairauspäivärahaa voidaan myöntää enintään sen kuukauden loppuun, jota seuraavan kuukauden aikana päivärahapäivien määrä nousisi 300 arkipäivään. Jos vakuutetun työkyky ei ole palautunut sairauspäivärahan enimmäissuoritusajan täytyttyä, hänellä voi olla oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös määräaikaisena kuntoutustukena. Kuntoutustarpeen selvittäminen voi nousta esille vielä eläkkeen hakuvaiheessa. Lain mukaan Kansaneläkelaitoksen on, ennen työkyvyttömyyseläkepäättökseen tekemistä tarvittaessa varmistettava, että vakuutetun mahdollisuudet kuntoutukseen on selvitetty.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuoltoon voi sisältyä myös sairaanhoitoa ja muita terveydenhoitopalveluja. Niiden järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Työnantaja voi järjestää työterveyspalvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai ostaa ne yksityiseltä palvelujen tuottajalta. Kunnan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut niitä haluaville työnantajille, yrittäjille ja omaa työtään tekeville. Kansaneläkelaitos maksaa työnantajalle korvausta työterveyshuollon aiheuttamista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista.

Työterveyshuollon sisältö on määritelty työterveyshuoltolain 12 §:ssä. Tämän mukaan työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti muun muassa työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta samoin kuin vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen. Työterveyshuoltoon kuuluu lisäksi toimenpi-

de-ehtotusten tekeminen työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Myös näiden toimenpide-ehtotusten toteutumisen seuranta kuuluu työterveyshuoltoon.

Sairausvakuutuslakia on vuoden 2011 alusta muutettu (1056/2010) siten, että ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista maksetaan 60 prosentin korvaus niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla. Jos työkyvyn hallinnan toteuttamisesta ei ole sovittu, Kansaneläkelaitoksen maksama korvaus ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista on 50 prosenttia. Työnantajan työntekijöilleen järjestämän sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksista korvataan 50 prosenttia. Työnantajalle maksettava työterveyshuollon korvaus ei kuitenkaan voi ylittää laskennallista enimmäismäärää.

Kyky-hanke

Kansaneläkelaitos käynnisti syyskuussa 2008 terveyteen ja työ- ja toimintakykyyn liittyvien etuuskien kehittämishankkeen (Kyky-hanke). Hanke on käynnissä vuoden 2012 loppuun. Hankkeen perustamisen taustalla oli sairauspäivärahan, kuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeen haku- ja käsittelyprosessien toimimattomuus asiakkaan työhön paluun tukemisessa.

Kyky-hankkeessa pyritään sairauspäivärahan, kuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeen erillisistä haku- ja käsittelyprosesseista kehittämään yhtenäinen työkykyprosessi. Kansaneläkelaitoksen nykyinen pitkälti organisaatiolähtöinen toimintamalli pyritään korvaamaan asiakaslähtöisellä prosessilla. Uusien toimintamallien tavoitteena on estää työkyvyttömyyden pitkittyminen ja edistää sairauspäivärahaa saavan asiakkaan työhön paluuta. Samalla pyritään nostamaan eläkkeelle siirtymisikää.

Kyky-hankkeen mukaisessa toimintamallissa tarkoituksena on tarjota sairauspäiväraha-asiakkaalle räätälöityä, työkyvyn palaut-

tamiseen tähtäävää tukea siinä vaiheessa, kun sairaus uhkaa pitkittyä. Työkyvyn menettämisen uhka tunnistetaan kriteeristöllä, jota kehitetään Kyky-hankkeessa. Työkykyprosessin tavoitteena on asiakkaan työhön paluu tai, mikäli kuntoutuminen ei ole mahdollista, siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle niin, ettei asiakkaan toimeentuloon tule katkoksia. Työhön paluutavoitteen saavuttamisessa sidosryhmäyhteistyöllä on keskeinen rooli. Kyky-hanke ei rajoitu pelkästään Kansaneläkelaitoksen oman toimintatavan muutokseen, vaan mukaan kytketään asiakkaan tilanteeseen vaikuttavat muut tahot. Hankkeessa korotetaan liittymäkohdat ja rajapinnat työnantajiin, työterveyshuoltoon, julkiseen terveydenhuoltoon, työhallintoon, sosiaalitoimeen, kuntoutuspalvelujen tuottajiin ja muihin sidosryhmiin ja yhteistyökumppaneihin.

Uudessa järjestelmässä asiakkaan prosessia ja asian etenemistä ohjaavat Kansaneläkelaitoksen vakuutuspiireihin tätä varten nimetyt työkykyneuvojat ("case manager"). Työkykyneuvoja tekee kokonaisarvion asiakkaan tilanteesta. Arvio perustuu mm. asiakkaalta saatuihin esitietoihin sekä asiakkaan haastatteluun. Työkykyneuvoja on myös yhteydessä eri yhteistyötahoihin sekä pyytää tarvittaessa asiantuntijalääkärin lausunnon. Kokonaisarvion perusteella työkykyneuvoja antaa asiakkaalle tietoja kuntoutuksesta ja työhön paluuta tukevista toimista sekä ohjaa asiakkaan hänen tarvitsemiinsa palveluihin ja tukitoimiin. Tukitoimien toteutumisesta pyydetään myöhemmin palaute sekä asiakkaalta että yhteistyötahoilta.

Kansaneläkelaitoksen vakuutuspiirit ovat kevään 2011 aikana nimenneet vähintään kaksi työkykyneuvojaa vakuutuspiiriä kohden. Työhön paluuta tukeva toimintamalli ja työkykyneuvonta aloitetaan vakuutuspiireissä vuoden 2012 alussa. Sidosryhmäyhteistyön mallien kehittäminen on käynnissä vakuutuspiirien ja paikallisten yhteistyökumppanien kesken. Kyky-hanke seuraa uusien toimintamallien käyttöönoton onnistumista seurantaan varten laadittujen mittarien avulla. Tavoitteena on, että Kyky-hankkeen määräajan päättyessä 31.12.2012 työkykyneuvonnan ja sidosryhmäyhteistyön toimintamallit ovat vakiintuneet arkipäivän toiminnaksi koko maassa.

1.2 Nykytilan arviointi

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelman mukaan työkyvyttömyys on merkittävin työuraa lyhentävä tekijä. Hallitusohjelman mukaan tämä edellyttää etenkin terveyden edistämisen sekä työterveyshuollon, kuntoutuksen ja työelämän kehittämistä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään keskimäärin 52,1 vuoden iässä, kun suoraan työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on 63 vuotta. Vuonna 2009 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 23 870 henkilöä. Alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän vähentäminen on tärkeä työurien pidentämiseen tähtäävä tavoite.

Vuonna 2009 alkoi runsaat 340 000 sairauspäivärahakautta. Näistä vajaa viidennes kesti yli 60 päivää. Pitkien sairauspäivärahakausien osuus on selvästi suurin vanhimmissa ikäluokissa. Pitkien yli 60 päivää kestäneiden sairauspäivärahakausien osuus näyttää kuitenkin viime vuosina kasvaneen nuorimmissa ikäryhmissä.

Vuonna 2009 alkaneista yli 60 päivää kestäneistä sairauspäivärahakausista 34 prosenttia myönnettiin tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja 25 prosenttia mielenterveyden häiriöiden perusteella. Yhdessä nämä kaksi sairausryhmää muodostavat lähes 60 prosenttia kaikista yli 60 päivää kestäneistä päivärahakausista.

Samat sairausryhmät ovat perusteena lähes kahteen kolmasosaan vuosittain alkavista työkyvyttömyyseläkkeistä. Vuonna 2009 alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä 33,1 prosenttia myönnettiin mielenterveyden häiriöiden (päädiagnoosi) ja 31,4 prosenttia tuki- ja liikuntaelinten sairauksien perusteella (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2009, Eläketurvakeskus /Kansaneläkelaitos, SVT).

Jos tarkastelussa rajaudutaan työeläkettä saaneisiin, jää mielenterveyden häiriöiden osuus alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä pienemmäksi ja suurimmaksi ryhmäksi muodostuu tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Mielenterveyden häiriöihin perustuvat eläkkeet kuitenkin myönnetään yleensä selvästi nuoremille kuin tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat ja siksi niitä maksetaan myös keskimääräistä kauemmin. Vuonna 2009 mielenterveyden häiriöiden perusteella

eläkkeelle siirtyneistä alle 50-vuotiaita oli lähes puolet, kun vastaavan ikäisten osuus tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa oli alle 17 prosenttia. Tästä syystä mielenterveyden häiriöihin perustuvat eläkkeet ovat enemmistönä työeläkkeenä työkyvyttömyyseläkettä saavien kokonaismäärässä (Katsaus eläketurvaan vuonna 2009, Eläketurvakeskus 2010).

Työkyvyttömyyden ehkäisyssä tärkeitä ovat ennalta ehkäisevät ja työhyvinvointia tukevat työelämän käytännöt sekä oikea-aikainen hoito ja kuntoutus. Terveysongelmien ohella työssä suoriutumista voivat haitata osaamiseen, työoloihin tai työyhteisöön liittyvät tekijät.

Työpaikalla parhaat vaikutusmahdollisuudet työolojen kehittämiseen ovat johdolla ja esimiehillä. Työnantajat voivat henkilöstöpoliittisin toimin parantaa ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Niissä tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on olennaisesti ja pitkäaikaisesti alentunut, työnantajan tulisi selvittää mahdollisuudet muuhun työtehtävään tai uudelleen koulutukseen.

Työterveyshuolto on luonteva paikka arvioida työntekijän työkykyä ja hoidon tarvetta, jos työssä selviytymisongelmien taustalla on myös terveydentilaan liittyviä tekijöitä. Työterveyshuoltolaissa työterveyshuolto veloitetaan toimimaan yhteistyössä työpaikan, terveydenhuollon, työvoimahallinnon, sosiaalivakuutuksen sekä työsuojelu- ja koulutusviranomaisten kanssa.

Työterveyshuoltolaissa korostetaan työterveyshuollon vastuuta työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden parantamisessa sekä työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä, arvioinnissa ja seurannassa. Lain keskeinen tavoite on suunnata työterveyshuollon toimenpiteitä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä tukevaan ja edistävään suuntaan, jotta työnteko voisi jatkua lähemmäksi vanhuuseläkeikää. Työterveyshuollolla on velvollisuus tehdä toimenpide-ehdotuksia työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin samoin kuin työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä velvollisuus seurata ehdotusten toteutumista. Työterveyshuolto voi työterveyshuoltolain nojalla arvioida työntekijän työkykyä tai yhteistyössä työnantajan kanssa järjestää esimer-

kiksi työkokeilun omalla työpaikalla vajaa-kuntoisen terveydentilalle paremmin sopivissa tehtävissä. Työterveysyhteistyö, jossa työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto toimivat yhteistyössä, on työkyvyn tukemisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Työterveyshuolto on myös keskeisessä roolissa niissä tilanteissa, joissa työntekijä tarvitsee ohjausta ammatilliseen kuntoutukseen.

Työterveyshuollon ohjaus- ja koordinaatiovastuuta työkykyprosessin hoitamisessa on vahvistettu vuonna 2011 voimaan tulleilla työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevilla sairausvakuutuslain säännöksillä. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon 60 prosentin korvaustason ehtona on, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhteistyössä sopivat työpaikalla ja työterveyshuollossa noudatettavista käytännöistä, joilla työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan yhteisenä toimintana.

Lainmuutoksen tavoitteena on ollut parantaa työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteistyönä toteutettavan työkyvyn hallinnan ja edistämisen toteutumista työpaikoilla. Työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä kirjallisesti sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä. Lainmuutoksella vahvistettiin työterveyshuollon ohjaus- ja koordinaatiovastuuta työkykyprosessin hoitamisessa, hoitavien tahojen keskinäisessä yhteistyössä ja tiedon kulun varmistamisessa.

Usein terveydelliset ja muut ongelmat muodostavat kiinteän kokonaisuuden, jonka ratkaisemiseen tarvitaan työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työkykyprosessiin liittyvänä heikkoutena kuitenkin on, ettei työterveyshuolto tavoita kaikkia tuen tarpeessa olevia työntekijöitä. Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen mukaan työterveyslääkärin vastaanotolla sairauden vuoksi käytiin noin kaksi kertaa vuodessa. Joka toisen työssä käyvän työoloihin on perehdytty ja kahdelle kolmasosalle on tehty terveystarkastus työterveyshuollossa viimeisen kolmen vuoden aikana. Terveystarkastajat ja fysioterapeutit suuntautuvat työpaikalle, lääkärin toiminta painottuu sairaanhoi-

toon (Kauppinen, Timo ym: Työ ja terveys Suomessa 2009, Työterveyslaitos 2010).

Vakuutettu voi käydä haluamallaan lääkäriellä ja toimittaa valitsemansa lääkärin kirjoittaman lausunnon sairauspäiväraahakemuksen liitteeksi. Monien pitkällä sairauslomalla olevien työntekijöiden hoitosuhde on erikoissairaanhoidossa. Käytännössä työssä käyvä henkilö voi asioida kokonaan muulla lääkäriellä kuin omalla työterveyslääkäriellä eikä työterveyshuollolla välttämättä ole kattavaa tietoa työntekijän terveydentilasta. Tämä heikentää työterveyshuollon edellytyksiä antaa työnantajalle hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työtä ja työolosuhteita koskevia toimenpide-ehdotuksia, neuvoja ja ohjeita.

Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla vuosina 2008—2011 toimineen masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseen tähtäävän Masto-hankkeen yhteydessä tehdyissä selvityksissä (STM selvityksiä 2011:15) on tullut esiin puutteita myös työterveyshuollon ja erikoissairaanhoidon välisessä yhteistyössä. Erikoissairaanhoidossa kirjoitetut sairauslomamat havaittiin usein tarpeettoman pitkiä. Työterveyshuollon ja työpaikan oikea-aikaiset, työhön palauttavat ammatillisen kuntoutuksen keinot jäivät tämän vuoksi usein hyödyntämättä. Tämän vuoksi Masto-hankkeen loppuraportin kannanottojen mukaan olisi eduksi, jos sairauspoissaolon pituuden määrittäminen ja työhön paluun suunnittelu tapahtuisivat pääsääntöisesti työterveyshuollossa, konsultaatioyhteistyötä hyödyntäen.

Sairauspäivärahalla on neljän kuukauden takautuva hakuaika. Pitkän hakuajan vuoksi tieto sairastumisesta voi tulla Kansaneläkelaitokseen niin myöhään, ettei varhainen puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen toteudu toivotulla tavalla eikä kuntoutustarpeen selvittelyä saada käynnistettyä oikea-aikaisesti.

Vuonna 2005 tehdyssä Kansaneläkelaitoksen tutkimusosaston tutkimuksessa selvitettiin sitä, kuinka pitkään sairauspäiväraahakemuksen vireille tuleminen kestää. Vakuutetut, jotka hakevat sairauspäivärahaa itse, pyrkivät laittamaan hakemuksen vireille mahdollisimman pian sen jälkeen, kun he ovat saaneet hoitavalta lääkäriltään lausunnon työkyvyttömyydestään. Myös yritysten

henkilöstöhallinto pyrkii hakemaan työntekijöidensä päivärahat nopeasti, sillä yritykset haluavat maksusuoritukset tileilleen pikaisesti. Päivärahaa haetaan kuitenkin myös kuukausien viiveellä. Viiveiden syitä ei ole tarkemmin tutkittu.

Tutkimuksen mukaan Kansaneläkelaitoksen on mahdotonta vuosittain selvittää lakisääteisessä määräajassa niiden arviolta noin 15 000 päivärahan saajan (lähes 5 prosenttia etuuden saajista) kuntoutustarvetta, jotka hakevat päivärahaa 2—4 kuukauden viiveellä. Neljän kuukauden hakuaikaa voidaan siis pitää pitkänä, koska se ylittää selvästi kuntoutustarveselvityksen ajankohdan.

2 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

2.1 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia puuttua varhaisemmin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolainsäädännön keinoin. Tavoitteena on pidentää työuria tehostamalla toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen.

2.2 Keskeiset ehdotukset

Hallitusohjelman kirjauksen mukaan sairauspäivärahan maksamisen edellytykseksi asetetaan työterveyshuollon lausunto 90 sairauspäivärahapäivän jälkeen. Työterveyshuollon tulee arvioida työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Sairauspäivärahan maksamista ei keskeytetä, jos lausunnon toimittamatta jättäminen ei johdu työntekijästä tai jos keskeyttäminen olisi muutoin kohtuutonta.

Työkyvyn arviointiprosessin toimivuuden parantamiseksi ehdotetaan hallitusohjelman mukaisesti, että sairauspäivärahan maksami-

sen edellytyksenä 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen olisi, että vakuutettu toimittaa Kansaneläkelaitokselle työterveyshuollon lausunnon. Säännöstä sovellettaisiin kaikkiin työntekijäasemassa oleviin vakuutettuihin.

Lausunto sisältäisi arvion työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä suunnittelemat toimet työntekijän työhönpaluun mahdollistamiseksi. Työterveyslääkärin tehtävänä olisi arvioida työntekijän jäljellä oleva työkyky. Työnantajan velvollisuutena olisi selvittää yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä.

Sairauspäiväraha myönnettäisiin kuten nykyisinkin. B-lausuntoa edellytettäisiin viimeistään 60 sairauspäivärahopäivän täyttyessä. Päivärahaa voitaisiin myöntää myös pitemmälle ajalle kuin 90 päivärahopäivää, mutta ennen kuin maksu jatkuisi, varmistettaisiin, että lain edellyttämä työterveyshuollon lausunto on toimitettu Kansaneläkelaitokselle. Nämä 90 sairauspäivärahopäivää voivat sairausvakuutuslain sairauspäivärahopäivien kertymistä koskevien säännösten mukaisesti kertyä kahden kalenterivuoden ajalta.

Työntekijä voi käydä valitsemallaan lääkäriä ja hankkia sairauspäivärahan hakemista varten tältä lausunnon. Tämä voi olla hoidon kannalta perusteltua eikä tähän ehdoteta muutoksia. Uuden 90-päivän säännön tavoitteena on, että hoitava lääkäri arvioisi sairauden vaikutusta työntekijän toimintakykyyn, ja että työolot tunteva työterveyslääkäri arvioisi työntekijän työkyvyn suhteessa tämän työn vaatimuksiin sekä työntekijän jäljellä olevan työkyvyn. Sairausvakuutuslain mukaisen työterveyshuollon 60 prosentin korvaustasoon liittyvän toimintakäytännön mukaisesti työnantajan tulee toimittaa työntekijöiden sairaus- ja poissaolotiedot kattavasti työterveyshuollolle, ellei työntekijä ole erikseen kieltänyt yksittäisen todistuksen tai lausunnon luovuttamista.

Kansaneläkelaitoksen tehtävänä olisi omalta osaltaan varmistaa, että työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työssä jatkamismahdollisuudet olisi selvitetty viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä. Tämän pe-

rusteella Kansaneläkelaitos voisi lausunnon viipyessä tiedustella asiaa työntekijältä ja muilta asianosaisilta.

Jotta Kansaneläkelaitos saisi tiedon pitkityvistä sairauspoissaoloista ajoissa, sairauspäivärahaa olisi haettava nykyisen neljän kuukauden sijasta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta.

Työterveyshuoltolakiin lisättäisiin säännös, jossa työnantajan edellytetään ilmoittavan työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. Työnantaja on ensimmäinen, joka saa tiedon työntekijän sairauspoissaolosta. Työnantajan tulee käynnistää prosessi, jotta työterveyshuollon lausunto saadaan ajoissa tehtyä.

Työterveyshuollon lausunnon laatiminen lisättäisiin työterveyshuoltolakiin lakisääteeseen työterveyshuoltoon kuuluvaksi tehtäväksi. Tällä varmistettaisiin myös se, että työntekijä saa lausunnon maksutta työterveyshuoltoon kuuluvana etuna.

3 Esityksen vaikutukset

3.1 Taloudelliset vaikutukset

Ehdotuksella ei ole vaikutusta maksettavien päivärahojen määriin tai maksukausien pituuteen. Sairauspäivärahan maksamisen keskeyttämisestä aiheutuvan mahdollisen päivärahamenojen säästön voidaan arvioida olevan erittäin vähäinen.

Työhönpaluu mahdollisuuksien selvittäminen sekä mahdolliset tukitoimet vaikuttavat työkyvyn palautumiseen siten, että työntekijän sairauspoissaolon jälkeinen työhönpaluu helpottuu. Tämä johtanee sairauspäivärahausien lyhentymiseen ja alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän vähentymiseen. Näin ehdotettu lainsäädäntö voi tosiasiallisesti johtaa myös päiväraha- ja työkyvyttömyyseläkemenojen vähentymiseen. Säästön suuruutta on kuitenkin vaikea arvioida.

3.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Kansaneläkelaitoksen tehtävänä olisi varmistaa, että työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työssä jatkamismahdollisuudet olisi selvi-

tetty määräaikaan mennessä. Uudistus lisäisi jonkin verran Kansaneläkelaitoksen hallinnollista työtä, koska Kansaneläkelaitos muistuttaisi lausunnon toimittamisvelvollisuudesta sekä varmistuisi, ettei sairauspäivärahan maksamista keskeytetä, ellei lausunnon puuttumisen syitä ole riittävästi selvitetty.

3.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Ehdotetuilla muutoksilla pyritään tukemaan varhaista puuttumista pitkittyviin työkyvyttömyyksiin. Keskeisenä välineenä tässä ovat työterveyshuollon mahdollisuudet selvittää työntekijän hoito- ja kuntoutustarve pitkittyvissä työkyvyttömyystapauksissa. Ehdotus tiivistää yhteistyötä työnantajan, työterveyshuollon ja sairausvakuutusjärjestelmän välillä siten, että ehkäistään työntekijän ajautumista pitkittyvissä työkyvyttömyyksissä työpaikan ja työterveyshuollon vaikutuspiiriin ulkopuolelle. Uudistus lisää jonkin verran työterveyshuoltojen ja työnantajien tehtäviä. Työterveyshuollon lausunnon laatimiseen liittyvien menettelyjen ja vastuunjakojen tulee olla selkeitä, jotta yhteistyö työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken toimii tehokkaasti. Muutosehdotusten vieminen käytäntöön vaatiikin eri osapuolten tarpeet huomioon ottavaa tiedotamista, ohjeistusta ja koulutusta.

Työhönpaluumahdollisuuksien selvittäminen sekä mahdolliset tukitoimet vaikuttavat työkyvyn palautumiseen ja helpottavat työntekijän sairauspoissaolon jälkeistä työhön paluuta. Ehdotetuilla muutoksilla pyritään vähentämään alkavia työkyvyttömyyseläkkeitä ja näin edistetään elinikäisen työssäoloajan pidentymistä.

Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2007 kaikista työssä olevista 86 prosentille oli järjestetty työterveyshuolto. Palkansaajien osalta työterveyspalvelujen kattavuus oli suurempi (92 % palkansaajista), mutta vaihteli organisaation koon mukaan. Pienissä organisaatioissa (1—9 henkilöä) työterveyspalvelujen kattavuus oli selvästi pienempi (63 %) kuin suuremmissa organisaatioissa. Työterveyshuollon kattavuudessa on siis puutteita. Työterveyshuollon lausunnon toimittamista koskevalla vaatimuksella voi olla myönteistä

vaikutusta työterveyshuollon kattavuuden parantumiseen.

Ehdotetut säännökset kohtelisivat pääosiltaan päivärahan saajia ja kumppaakin sukupuolta neutraalisti. Uudistus kohdentuisi kuitenkin vain työntekijäasemassa oleviin vakuutettuihin. Muilla päivärahaansaajilla, kuten työttömällä, opiskelijoilla tai yrittäjillä, ei olisi työntekijöitä vastaavaa velvollisuutta toimittaa määräajassa Kansaneläkelaitokselle selvitystä jäljellä olevan työkyvyn selvittämisestä ja työssä jatkamismahdollisuuksista. Koska yrittäjillä ja työelämän ulkopuolella olevilla ei ole yleensä ole työnantajaa tai järjestettyä työterveyshuoltoa, ehdotettu muutos ei sellaisenaan sovellu näille henkilöryhmille. Näiden henkilöryhmien osalta ehdotusten tekeminen varhaisen puuttumisen menettelyistä pitkittyvissä työkyvyttömyystapauksissa edellyttää erillistä selvittelyä. Yrittäjien samoin kuin muiden päivärahaansaajien kuntoutusmahdollisuudet selvitetään kuitenkin 60 päivärahapäivän kohdalla jo nykyisinkin.

Sairauspäivärahan hakuajan lyhentyminen nykyisestä asettaa vakuutetulle tai vakuutetun puolesta päivärahaa hakevalle työnantajalle velvoitteen jättää päiväraha hakemus huomattavasti nykyistä lyhyemmässä määräajassa. Lyhyempi haku-aika kuitenkin parantaa mahdollisuuksia selvittää vakuutetun kuntoutustarve aikaisemmin. Tämän sekä muiden ehdotettujen muutosten johdosta myös mahdollinen kuntoutus voi aikaistua nykyiseen verrattuna. Oikea-aikainen kuntoutus on keskeinen tekijä työkyvyn palautumisen kannalta. Kahden kuukauden haku-aikaa ei voida pitää kohtuuttoman lyhyenä. Lisäksi sairauspäiväraha voidaan 15 luvun 7 §:n mukaan myöhästymisestä huolimatta myöntää kokonaan tai osittain, jos etuuden epäminen myöhästymisen vuoksi olisi kohtuutonta.

4 Asian valmistelu

4.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Valtiovalta ja työmarkkinajärjestöt sopivat maaliskuussa 2009 tavoitteesta nostaa 25 vuotta täyttäneiden keskimääräistä eläkkeelle siirtymisiän odotetta 59,4 vuodesta vähintään

kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Tätä koskevat ehdotukset sovittiin valmisteltavaksi kahdessa työryhmässä, joista toinen oli johtaja Jukka Ahtelan johtama Työelämäryhmä. Työelämäryhmä jätti loppuraporttinsa 1 päivänä helmikuuta 2010. Loppuraportissaan työelämäryhmä esitti tavoitteiden saavuttamiseksi toimenpidekokonaisuutta, joka koostuu työkyvyn edistämisestä, työhyvinvoinnin parantamisesta sekä työuran pidentämisestä alkupäästä ja työllistämisedellytysten parantamisesta koko työuran aikana. Työelämäryhmän loppuraportissa todettiin, että sen toimenpide-esitykset tulee saattaa lopulliseen muotoonsa erikseen asetettavissa työryhmissä.

Työelämäryhmän ehdotusten pohjalta sosiaali- ja terveysministeriö asetti huhtikuussa 2010 Työhyvinvointityöryhmän, jonka eräänä tehtävänä oli kehittää varhaista puuttumista erityisesti pitkittyvissä työkyvyttömyystapauksissa ja tehdä sitä koskevat ehdotukset sekä selvittää työhyvinvointitoiminnan mahdollisuuksia siten, että työterveyshuollon lausuntoa edellytettäisiin, jos työkyvyttömyys uhkaa pitkittyä yli 90 päiväksi. Työhyvinvointityöryhmä valmisteli toimeksiantonsa mukaisesti esityksessä ehdotetut säännökset. Työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät, Akava, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Työryhmä kuuli työnsä aikana asiantuntijoita muun muassa Kansaneläkelaitokselta, Työterveyslaitokselta, Eläketurvakeskuksesta, Työsuojelupäälliköt ry:stä ja Kuntoutussäätiöstä. Työryhmä järjesti myös asiaa koskevan kuulemistilaisuuden.

Hallitusohjelman mukaan työterveyshuoltoa ja lakisääteistä sairausvakuutusta kehitetään sosiaali- ja terveysministeriön Työterveys- huolto- ja Työhyvinvointi -työryhmien ehdotusten pohjalta.

Hallituksen esityksen valmistelu on tehty työryhmän lainmuutosehdotusten ja sen perustelujen pohjalta sosiaali- ja terveysministeriössä. Esitystä on käsitelty myös työterveyshuollon neuvottelukunnassa.

4.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Esityksestä on valmistelun yhteydessä pyydetty lausunnot seuraavilta tahoilta: Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos, Eläketurvakeskus, Elinkeinoelämän keskusliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät, Akava, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Työsuojelupäälliköt ry, Suomen Kuntaliitto, Lääkäripalveluyritysten yhdistys ry, Suomen Lääkäriliitto, Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry, Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry ja Suomen Potilasliitto ry.

Kaikki lausunnon antajat kannattivat esitystä. Ehdotettuja muutoksia pidettiin yleisesti perusteltuina ja tarpeellisina. Lausunnon antajat ehdottivat lähinnä lakiehdotuksen perusteluihin eräitä täsmennyksiä. Esitystä on täydennetty lausunnonantajien esittämien huomioiden perusteella. Useat lausunnonantajat painottivat lakimuutoksen edellyttävän riittävää tiedotusta ja koulutusta niin työnantajille kuin terveydenhuoltohenkilöstöllekin. Lausunnoista on laadittu lausuntoyhteenvedo.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Sairausvakuutuslaki

8 luku. Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

5 a §. *Työkyvyn arviointia koskeva lausunto.* Pykälä on uusi. Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin siitä, että työterveyshuollon lausunto olisi sairauspäivärahan maksamisen edellytys 90 sairauspäivärahpäivän jälkeen. Työterveyshuollon lausuntoa edellyttäisiin työntekijöiltä, jotka määrittellään sairausvakuutuslain 1 luvun 4 §:n 9 kohdassa. Näitä ovat työ-, virka- tai muussa palvelussuhteessa olevat henkilöt sekä työntekijän eläkelain 7 §:ssä tarkoitetut henkilöt, joiden työaika ja ansiot täyttävät työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:ssä säädetyt edellytykset. Määrittely kattaa myös ne työntekijät, jotka eläkkeellä ollessaan tekevät työtä ja tulevat työkyvyttömiksi tähän työhön.

Lausunto sisältäisi arvion työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä selvityksen työntekijän mahdollisuudesta jatkaa työssä. Työterveyslääkärin tehtävänä olisi arvioida työntekijän jäljellä oleva työkyky. Työnantajan velvollisuutena olisi selvittää yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Tavoitteena on, että viimeistään silloin, kun työntekijälle on myönnetty sairauspäivärahaa 90 arkipäivältä, jäljellä oleva työkyky olisi arvioitu ja työpaikalla on selvitetty mahdolliset toimenpiteet, joita tarvitaan työhön paluun tukemiseksi.

Pykälässä tarkoitettuun 90 sairauspäivärahpäivään ei sisältyisi osasairauspäivärahpäiviä. Tarkoituksena on puuttua selkeästi pitkittyviin työkyvyttömyysjaksoihin. Osasairauspäivärahaa saava työntekijä on työssä ja hänen työssä jatkamismahdollisuutensa on selvitetty siinä vaiheessa, kun työntekijä ja työnantaja ovat sopineet osapäiväisestä työs-

kentelystä. Kuntoutusmahdollisuuksien selvittäminen viimeistään 60 päivärahpäivän kohdalla ja tarvittavien kuntoutustoimenpiteitten käynnistäminen luovat pohjaa työhön paluun onnistumiselle.

Työterveyshuolto toimisi yhteistyön koordinoijana pitkittyneissä työkyvyttömyystapa-uksissa ja järjestäisi yhteisneuvottelun työnantajan ja työntekijän kanssa. Neuvottelussa selvittäisiin työntekijän jäljellä olevaa työkykyä vastaavan työn järjestämismahdollisuudet työpaikalla sekä työhön paluun mahdollistamiseksi tarvittavat tukitoimet. Ensisijaisena tavoitteena on, että työntekijä palaa omaan työhönsä tai muuhun työhön työnantajan palveluksessa. Tarvittavia tukitoimenpiteitä voivat olla työ- ja työaikajärjestelyt työpaikalla sekä työn muokkaaminen sellaiseksi, että työntekijä voi terveyttään vaarantamatta palata töihin. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n mukaan lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa toimenpideehdotusten tekeminen työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin samoin kuin vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen. Työnantajalla on tässä selvittelyssä keskeinen rooli, koska työnantajan tehtävänä on muokata työolosuhteita sellaisiksi, että työhön paluu onnistuu. Tueksi voidaan tarvita myös erilaisia kuntoutustoimenpiteitä.

Terveystilaa koskevat tiedot ovat luonteeltaan arkaluonteisia tietoja. Terveystilaa koskevien tietojen luovuttamisesta sekä muusta käsittelystä säädetään henkilötietolaissa (523/1999), yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) ja erityissäännöksissä. Pääsääntöisesti näiden tietojen luovuttaminen ja muu käsittely on kielletty ilman työntekijän antamaa suostumusta tai laissa säädettyä perustetta. Tällä esityksellä ei ole tarkoitus muuttaa tietojen luovuttamiseen ja käsittelemiseen liittyvää lainsäädäntöä vaan ehdotetut muutokset toteutetaan tältä osin voimassa olevan lainsäädä-

dännön puitteissa. Työhönpaluumahdollisuuksia selvittäessä yksittäisen työntekijän terveydentilatietojen käsitteleminen työnantajan kanssa ei ole tarpeellista, vaan työpaikalla keskitytään siihen millaisin käytännön toimin voidaan tukea työntekijän työkykyä sekä muokata työtehtäviä ja työjärjestelyjä työntekijän työkykyä vastaaviksi.

Jäljellä olevaa työkykyä arvioitaessa ei ole tarkoitus puuttua sairausvakuutuksen työkyvyttömyyden määritelmään, vaan selvittää, onko työpaikalla mahdollisuus järjestää työntekijän jäljellä olevaa työkykyä vastaavaa työtä. Päiväraha-oikeutta määriteltäessä työkyvyttömyysarvio tehdään aina vaihtoehtojen työkyvyttömyyden ja työkykyinen välillä. Työntekijä voi palata työhön vasta siinä vaiheessa, kun se voi tapahtua vaarantamatta hänen terveyttään tai toipumistaan.

Koska 90 sairauspäivärahopäivää voi kertyä yhtäjaksoisesti tai harvakseltaan lyhyinä jaksoina, lausunnon laatimisen ajankohtaan on syytä kiinnittää huomiota. Työterveyslääkäri kykenee asiantuntemuksellaan arvioimaan, laatiiko hän lausunnon jo selkeästi aikaisemmin kuin 90 sairauspäivärahopäivän täytyessä. Työntekijän jäljellä olevan työkyvyn arviointi ja työhön paluumahdollisuuksien selvittely ei ole tavoitteen kannalta yleensä koskaan liian aikaista. Jos kysymyksessä ei ole yhtäjaksoinen sairauspoissaolo, lausunnon laatimisen oikea-aikaisuus tulee arvioida sairauden laadun ja ennusteen perusteella. Lausunto laaditaan pääsääntöisesti silloin, kun työkyvyttömyys uhkaa pitkittyä. Jos on nähtävissä, että sairauspoissaolo jää lyhyeksi, lausunnon laatimiseen ei kannata ryhtyä, jollei taustalla ole jo aikaisempia poissaolajaksoja.

Lähtökohtana on, että työterveyshuollon lausunto toimitetaan Kansaneläkelaitokseen kaikissa tapauksissa viimeistään silloin, kun sairauspäivärahopäiviä on kertynyt 90. Jos työntekijän jäljellä oleva työkyky ja toipumisennuste eivät mahdollista työhön paluuta, voidaan työterveyshuollon lausunto tehdä suppeassa muodossa. Siinä voidaan todeta lyhyesti työntekijän sen hetkinen terveydentila ja se, että jäljellä olevan työkyvyn ja työssä jatkamismahdollisuuksien arviointi ei sen hetkisen terveydentilan valossa ole ajankoh- taista.

Sairauspäiväraha myönnettäisiin kuten nykyisinkin edellyttäen B-lausuntoa viimeistään 60 sairauspäivärahopäivän kohdalla. Päivärahaa voitaisiin myöntää myös pitemmälle ajalle kuin 90 päivärahopäivää, mutta ennen kuin maksu jatkuisi, varmistettaisiin, että lain edellyttämä työterveyshuollon lausunto on toimitettu. Päivärahaa on voitu myös myöntää ja maksaa 90 päivärahopäivään saakka, jolloin 90 päivän jälkeen kyseessä olisi jatkohakemus. Tällaisessa tilanteessa oikeus päivärahaan olisi todettava ensin ja jos oikeus on, päivärahaa maksettaisiin vain, jos työterveyshuollon lausunto on saatu.

Työntekijä voi käydä valitsemallaan lääkärillä ja hankkia sairauspäivärahan hakemista varten tältä lausunnon. Tämä voi olla hoidon kannalta perusteltua eikä tähän ehdoteta muutoksia. Uuden 90-päivän säännön tavoitteena on, että hoitava lääkäri arvioisi sairauden vaikutusta työntekijän toimintakykyyn, ja että työolot tunteva työterveyslääkäri arvioisi työntekijän työkyvyn suhteessa tämän työn vaatimuksiin sekä työntekijän jäljellä olevan työkyvyn. Sairausvakuutuslain mukaisen työterveyshuollon 60 prosentin korvustason liittyvän toimintakäytännön mukaisesti työnantajan tulee toimittaa työntekijöiden sairaus- ja poissaolotiedot kattavasti työterveyshuollolle, ellei työntekijä ole erikseen kieltänyt yksittäisen todistuksen tai lausunnon luovuttamista.

Työntekijän vastuulla olisi toimittaa työterveyshuollon lausunto Kansaneläkelaitokseen. Jos lausuntoa ei toimiteta määräajassa, työntekijän sairauspäivärahan maksaminen keskeytetään. Sairauspäivärahan maksamista ei kuitenkaan keskeytettäisi, jos lausunnon toimittamatta jättäminen ei johdu työntekijästä tai jos maksun keskeyttäminen olisi ilmeisen kohtuutonta.

Päivärahan maksamista ei keskeytettäisi, jos kyseessä on tilanne, jossa lausunnon toimittamatta jättäminen johtuu työnantajan tai työterveyshuollon laiminlyönnistä. Näitä ovat esimerkiksi tilanteet, joissa työntekijä on ollut asiassa aloitteellinen, mutta ei yrityksestään huolimatta ole saanut tarvittavaa lausuntoa työterveyshuollosta määräaikaan mennessä tai jos työnantaja ei ole työntekijän pyynnöstä huolimatta osallistunut työssä jat-

kamismahdollisuuksien arviointiin. Tällöin lausunnon toimittamatta jättäminen ei johdu työntekijästä eikä perustetta maksun keskeyttämiselle olisi. Työterveyshuollon puuttuminen on myös tilanne, jossa lausunnon toimittamatta jättäminen ei johdu työntekijästä.

Sairauspäivärahan maksamista ei myöskään keskeytettäisi tilanteissa, joissa sen keskeyttäminen olisi ilmeisen kohtuutonta. Ilmeisen kohtuuttomuuden edellytykset täyttäisi esimerkiksi tilanne, jossa työntekijän terveydentila on niin heikko, että hän on tosiasiallisesti kykenemätön huolehtimaan prosessin oikea-aikaisesta eteenpäin viemisestä. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi, jos työntekijä on sairaalahoidossa tai hänellä on vaikea psyykinen sairaus, eivätkä työnantaja ja työterveyshuolto ole huolehtineet lausunnosta työntekijän puolesta. Tällöin Kansaneläkelaitos pystyy toteamaan ilmeisen kohtuuttomuuden työntekijän työkyvyttömyyslauseunnon perusteella.

Ilmeisen kohtuuttomuuden edellytyksen voisi täyttää myös tilanne, jossa lausunnon toimittamisvelvollisuus tulee työntekijän terveydentila huomioon ottaen yllättäen ja jossa työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiselle ei edes ole ilmeistä tarvetta. Näin voi käydä, jos työntekijä on saanut päivärahaa lähes 90 arkipäivää, ja tätä seuraa pitkä, esimerkiksi lähes vuoden kestävä työkykyisyysjakso. Jos työntekijä tämän jälkeen sairastuu uudelleen, 90 sairauspäivärahapäivää voi täytyä jo lyhyen työstä poissaolon jälkeen. Työntekijän uusi työkyvyttömyys ei kuitenkaan välttämättä ole pitkittävää. Lisäksi olosuhteet voivat muutoin olla sellaiset, että lausunnon toimittamisvelvollisuus tulee työntekijän tietoon yllättäen. Tällaisessa tilanteessa on tärkeää, että lausunnon puuttumisen syyt selvitetään Kansaneläkelaitoksessa eikä katkaista päivärahan maksamista automaattisesti 90 sairauspäivärahapäivän kohdalla. Kohtuuttomuutta arvioitaessa otettaisiin huomioon lähinnä tilanteet, joissa työntekijän oikea-aikainen toimiminen on estynyt tai merkittävästi vaikeutunut. Sen sijaan yksin työntekijän taloudelliseen asemaan liittyvät seikat eivät olisi kohtuuttomuusarvioinnin perusteena.

Jos maksu on keskeytetty, mutta työterveyshuollon lausunto toimitetaan Kansaneläke-

laitokselle kuitenkin myöhemmin, maksua olisi mahdollista jatkaa takautuvasti keskeytysajankohdasta lukien. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä ei ensin ole ollut yhteistyöhön halukas, mutta myöhemmin siihen kuitenkin ryhtyy, ja työterveyshuollon lausunto toimitetaan viiveellä Kansaneläkelaitokselle.

Kansaneläkelaitoksen tehtävänä olisi omalta osaltaan varmistaa, että työntekijän jäljellä oleva työkyky ja työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä. Tämän perusteella Kansaneläkelaitos voisi lausunnon viipessä tiedustella asiaa työntekijältä ja muilta asianosaisilta.

Kansaneläkelaitos muistuttaisi työterveyshuollon lausunnosta viimeistään siinä vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on myönnetty 60 arkipäivälle. Muistutus esitettäisiin päivärahapäätöksessä tai muulla tavoin. Koska 90 arkipäivää voi kertyä kahden vuoden ajalta, huomautus voi tulla liian aikaisin siinä tapauksessa, ettei sairauspäiväraha jatku yhtäjaksoisesti 90 arkipäivää. Tällöin voi käydä niin, ettei lausuntoa huomata laatia ja toimittaa Kansaneläkelaitokseen määräajassa. Sen vuoksi Kansaneläkelaitoksen tulisi aina varmistaa, ettei sairauspäivärahan maksamista keskeytetä, ellei ole riittävästi selvitetty, mistä lausunnon puuttuminen johtuu. Kansaneläkelaitoksen työkykyneuvoja voi tarvittaessa ottaa yhteyttä työntekijään, työnantajaan tai työterveyshuoltoon lausunnon saamisen varmistamiseksi. Työterveyshuollolla on vastuu siitä, että lausunto laaditaan oikea-aikaisesti ja että lausunnon laatimisen edellytyksenä olevat neuvottelut työssä jatkamisen mahdollisuuksista käydään yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa.

8 §. *Sairauspäivärahan enimmäisaika.* Voimassa olevan lainsäädännön mukaan sairauspäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa otetaan huomioon myös päivät, joilta sairauspäivärahaa ei ole maksettu 5 §:ssä säädettyjen maksamisrajoitusten vuoksi. Uudessa 5 a §:ssä on ehdotettu säädettäväksi päivärahan maksun keskeyttämisestä sen vuoksi, ettei työntekijä ole toimittanut ajoissa työterveyshuollon lausuntoa. Tämä uusi maksun keskeyttämisestä koskeva säännös lisättäisiin luet-

teloon niistä tilanteista, jotka otetaan huomioon enimmäisaikaa laskettaessa. Näin ollen enimmäisaikaan luettavat päivät kertyvät myös maksun keskeyttämisen ajalta.

15 luku. **Toimeenpanoa koskevat säännökset**

4 §. Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat. Jotta Kansaneläkelaitos saisi tiedon pitkittyvistä sairauspoissaoloista ajoissa, sairauspäivärahaa olisi haettava nykyisen neljän kuukauden sijasta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Tästä säädettäisiin pykälän 1 momentin 1 kohdassa. Prosessin toimivuus edellyttää hakuajan lyhentämistä. Koska tavoitteena ovat varhainen puuttuminen sekä oikea-aikaiset toimenpiteet, tiedon on kuljettava nopeasti. Muutos tukisi myös Kansaneläkelaitoksen mahdollisuuksia aloittaa työntekijän kuntoutustarpeen selvittäminen mahdollisimman varhain.

Uusi kahden kuukauden hakuaja koskisi paitsi sairauspäivärahaa niin myös osasairauspäivärahaa, sekä tartuntatautilain (583/1986) 27 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua tartuntatautietautia ja ihmisten elimien ja kudoksien lääketieteellisestä käytöstä annetun lain (101/2001) 18 §:n 2 momentissa tarkoitettua päivärahaa. Näihin etuuksiin sovelletaan sairausvakuutuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentin ja 13 §:n mukaan mitä sairauspäivärahasta säädetään. Osasairauspäiväraha ehdotetaan kuitenkin selvyyden vuoksi lisättäväksi pykälän 1 momentin 1 kohtaan. Samalla säännöksen sanamuotoa selkeytetään voimassa olevaa soveltamiskäytäntöä vastaavaksi siten, että sairauspäivärahan hakuaja määräytyy työkyvyttömyyden alkamisen perusteella. Osasairauspäivärahan osalta sanamuoto pysyisi aiemman sanamuodon mukaisena, sillä sen hakuaja kytkeytyy työkyvyttömyyden alkamisen sijaan osa-aikatyön ja muiden kyseisen etuuden edellytysten täyttymiseen. Osasairauspäivärahalle siirrytään usein kesken sairauspäivärahakauden.

Voimassa olevan 1 momentin 1 kohdassa ollut erityishoitorahan ja erityisäitiysrahan hakuaja säilyisi ennallaan, ja tätä koskeva säännös siirtyisi momentin 2 kohdaksi. Myös voimassa olevan pykälän 2 momentissa ollut

jatkohakemuksia koskeva säännös jaettaisiin niin, että 2 momenttiin jäisi sairauspäivärahaa koskeva hakuaja ja erityisäitiysrahaa ja erityishoitoraha koskevat säännökset siirtyisivät uuteen 3 momenttiin.

17 §. Asetuksen antovaltuus. Voimassa olevassa laissa on asetuksen antovaltuus jonka mukaan etuuksien hakemisen yhteydessä esitettävistä selvityksistä voidaan tarkemmin säätää asetuksella. Nyt ehdotettu työterveyshuollon lausunto on kuitenkin maksamisen jatkumiseksi tarvittava selvitys. Jotta asetuksella voitaisiin säätää tarvittavan selvityksen sisällöstä myös niiden selvitysten osalta jotka eivät ole myöntämisen vaan maksamisen edellytyksenä, ehdotetaan tätä koskeva muutos lisättäväksi pykälään.

1.2 Työterveyshuoltolaki

10 a §. Sairauspoissaolosta ilmoittaminen. Sairausvakuutuslakiin lisättäväksi ehdotettu 90 sairauspäivärahapäivän määräaika olisi viimeinen aikaraja, jolloin työterveyshuollon lausunnon tulisi olla Kansaneläkelaitoksessa. Tavoitteena on, että työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto käynnistäisivät mahdollisimman pian työhön paluuta tukevat toimet. Sen vuoksi työterveyshuoltolakiin lisättäisiin säännös, jossa työnantajan edellytetään ilmoittavan työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. Työnantaja on ensimmäinen, joka saa tiedon työntekijän sairauspoissaolosta. Työnantajan tulisi sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon ilmoittamalla käynnistää prosessi, jotta työterveyshuollon lausunto saadaan ajoissa tehtyä. Sairauspoissaolojen seuraaminen on työnantajan vastuulla.

Kuukaudella tarkoitettaisiin kalenterikuukautta. Ei kuitenkaan olisi estettä ilmoittaa poissaolosta jo aikaisemmin etenkin silloin, jos poissaolon voidaan heti alkuun arvioida kestävän pitemmän aikaa. Toisaalta ilmoitus olisi syytä tehdä myös silloin, kun poissaolo ei ole yhdenjaksoista, mutta työntekijällä on useita lyhyitä poissaolojaksoja peräkkäin.

Jos työntekijä on työterveyshuollon potilas ja työterveyshuollon lääkäri kirjoittaa lääkärintodistuksen, työnantajan ei tässä tapauksessa tarvitsisi tehdä ilmoitusta. Työnantajan

yhteydenpito työterveyshuoltoon on silti tärkeää, jotta yhteiset toimenpiteet työntekijän työhön paluun tukemiseksi voidaan tarvittaessa käynnistää.

Ehdotettavan 10 a §:n noudattamisen valvonta olisi työterveyshuoltolain 24 §:n 2 momentin alaan kuuluva säännös. Näin ollen asian valvonta kuuluisi työsuojeluviranomaisille.

12 §. Työterveyshuollon sisältö. Työterveyshuollon tehtävät on lainsäädännössä määritelty melko laajasti ja kattavasti. Lakiehdotuksen mukaisen lausunnon laatimisen ja sitä edeltävien toimenpiteiden voidaan ajatella jo nyt sisältyvän hyvään työterveyshuoltokäytäntöön. Selvyyden vuoksi kuitenkin työkyvyn arviointia koskevan lausunnon laatiminen kirjattaisiin erikseen työterveyshuoltolaikiin lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvaksi tehtäväksi. Tällä varmistettaisiin myös se, että työntekijä saa lausunnon maksutta työterveyshuoltoon kuuluvana etuna. Uusi 90-päivän lausunto ja siihen liittyvät toimenpiteet olisivat osa niitä työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea koskevia toimenpiteitä, jotka ovat sairausvakuutuslain mukaisen työterveyshuollon kustannusten 60 prosentin korvaustason ehtona.

Työterveyshuollon lausunnossa työterveyslääkäri kuvaa työntekijän jäljellä olevan työkyvyn. Hän arvioi myös, onko työhön paluu mahdollista ja esittää arvion työhön paluun ajankohdasta. Työterveyslääkäri laatii myös johtopäätökset työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän kesken käydystä neuvottelusta, jossa työntekijän työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty ja tarvittavat tukitoimet kartoitettu.

2 Tarkemmat säännökset ja määräykset

Ehdotetun sairausvakuutuslain 15 luvun 17 §:n perustella valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin korvausten ja etuuksien maksamiseksi tarvittavista selvityksistä.

3 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2012.

Lakia sovellettaisiin niihin vakuutettuihin joiden enimmäisaikaan laskettavien sairauspäivärahopäivien kertyminen alkaa lain voimaantulon jälkeen. Tällä halutaan varmistaa vakuutetulle, työnantajille ja työterveyshuolloille riittävä toiminta-aika lausunnon laatimiseksi. Jos vakuutetulle on kertynyt ennen lain voimaan tuloa enimmäisaikaan laskettavia sairauspäivärahopäiviä, vakuutetulla ei siis olisi velvollisuutta toimittaa työterveyshuollon lausuntoa ennen 90 sairauspäivärahopäivän täyttymistä.

Hakuaikaa koskevia uusia säännöksiä sovellettaisiin kuitenkin kaikkiin työkyvyttömyyksiin, jotka alkavat lain voimaantulon jälkeen.

4 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaan lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. Lakiehdotukseen sisältyvä sairauspäivärahan maksamisen edellytykseksi asetettu velvollisuus toimittaa työterveyshuollon lausunto määräajassa Kansaneläkelaitokselle liittyy perustuslain 19.2 §:n mukaiseen perustoimeentulon turvaan.

Perustuslakivaliokunnan käytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei perustuslaki sinänsä estä asettamasta ehtoja perustoimeentuloa turvaavan etuuden saamiselle (PeVL 17/2005 vp, PeVL 17/1996 vp ja PeVL 30/1998 vp). Muun muassa työmarkkinatukioikeuden rajoittamista koskevassa perustuslakivaliokunnanlausunnossa (PeVL 50/2005 vp) perustuslakivaliokunta on todennut, että ehdot voivat hyvin rakentua sen varaan, että asianomainen itse aktiivisesti myötävaikuttaa sellaisiin toimiin, jotka viime kädessä ovat omiaan edistämään hänen työkykynsä ylläpitämistä ja työllistymistä. Perustoimeentulon ehdot voivat siten olla etuudensaajan vastasuorituksia edellyttäviä (PeVL 44/2000 vp).

Ehdotettu säännös, jossa sairauspäivärahan maksamisen edellytykseksi 90 sairauspäivärahapäivän jälkeen asetetaan velvollisuus toimittaa työterveyshuollon lausunto, on luonteeltaan säännös, jossa työntekijälle asetetaan velvollisuus myötävaikuttaa toimiin, jotka edistävät hänen työkykynsä selvittämistä ja palautumista.

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuus kohdistuu myös lain säätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa kansalaisia tai kansalaisryhmiä epäedullisempaan asemaan. Yhdenvertaisuussäännös ei kuitenkaan edellytä kaikkien kansalaisten samantyyppistä kohtelua, elleivät asiaan vaikuttava olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia kansalaisille. Toisaalta lainsäädännöllä on ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin.

Perustuslakivaliokunnan käytännössä on vakiintuneesti korostettu, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn.

Ehdotetut säännökset kohdentuisivat vain työntekijäasemassa oleviin vakuutettuihin. Työelämän ulkopuolella olevilla päivärahan saajilla ja yrittäjillä ei olisi työntekijöitä vastaavaa velvollisuutta toimittaa määrääjässä Kansaneläkelaitokselle selvitystä jäljellä olevan työkyvyn selvittämisestä ja työssä jatkamismahdollisuuksista. Esityksen tavoit-

teena on estää jo työelämässä olevien ennen-aikaista syrjäytymistä työelämästä. Tarkoituksena on ennen kaikkea kytkeä työssä olevan työnantaja ja työterveyshuolto mukaan työhönpaluuprosessiin. Koska yrittäjillä ja työelämän ulkopuolella olevilla ei yleensä ole työnantajaa tai järjestettyä työterveyshuoltoa, ehdotettu muutos ei sovellu näille henkilöryhmille.

Yrittäjien samoin kuin työelämän ulkopuolella olevien päivärahasaajien kuntoutusmahdollisuudet selvitetään kuitenkin jo voimassa olevan lainsäädännön perustella 60 sairauspäivärahapäivän kohdalla. Lisäksi työkykyneuvojen rooli näiden henkilöryhmien tiedonsaannissa sekä tarvittaviin palveluihin ja tukitoimiin ohjaamisessa on keskeinen. Ehdotus ei heikennä työelämän ulkopuolella olevien oikeutta saada kuntoutusta tai muita tukitoimia.

Hallitusohjelman mukaan työttömien terveydenhuoltopalveluja kehitetään ja lisätään työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän ehdotuksen pohjalta. Lisäksi yrittäjien, maatalousyrittäjien ja lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työterveyshuoltoa on kehitettävä edelleen. Hallitusohjelman mukaan työttömien terveyspalvelujen kehittämisessä pääpaino tulee olla työllistymistä tukevilla toimilla.

Edellä kerrotuilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyksityksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**sairausvakuutuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 8 §:n 3 momentti, sekä 15 luvun 4 ja 17 §, sellaisena kuin niistä on 15 luvun 4 § laissa 1342/2006, sekä
lisätään 8 lukuun uusi 5 a § seuraavasti:

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

5 a §

Työkyvyn arviointia koskeva lausunto

Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työntekijän on toimitettava Kansaneläkelaitokselle työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin 5a kohdassa tarkoitettu lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Jos lausuntoa ei ole toimitettu Kansaneläkelaitokselle 1 momentissa säädetystä määräajassa, työntekijän sairauspäivärahan maksaminen keskeytetään. Sairauspäivärahan

maksamista ei kuitenkaan keskeytetä, jos lausunnon toimittamatta jättäminen ei johdu työntekijästä tai jos keskeyttäminen olisi muutoin ilmeisen kohtuutonta.

Kansaneläkelaitoksen tulee tarvittaessa varmistaa, että työntekijän työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

8 §

Sairauspäivärahan enimmäisaika

Enimmäisaikaa laskettaessa otetaan huomioon myös päivät, joilta sairauspäivärahaa ei ole maksettu 5 §:ssä säädettyjen maksamisrajoitusten tai 5 a §:ssä säädetyn maksamisen keskeytyksen vuoksi taikka sen vuoksi, että:

1) vakuutetun työtulojen määrä on jäänyt alle 11 luvun 1 §:ssä säädetyn vähimmäismäärän;

2) vakuutettu ei ole täyttänyt 3 §:n mukais-
ta työedellytystä;

3) vakuutetulla on oikeus työkyvyttömyy-
den vuoksi muun lain perusteella sairauspäi-
värahaa suurempaan ansionmenetykskorvauk-
seen;

4) vakuutetulle on suoritettu samalta ajalta
vanhempainpäivärahaa; taikka

5) hakemus sairauspäivärahan saamiseksi
on myöhästynyt.

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:

1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden
kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta ja
osasairauspäivärahaa kahden kuukauden ku-
luessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta ha-
lutaan saada;

2) erityishoitorahaa ja erityisäitiysrahaa
neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, jos-
ta alkaen etuutta halutaan saada;

3) äitiysrahaa viimeistään kahta kuukautta
ennen laskettua synnytysaikaa;

4) vanhempainrahaa sekä osittaista van-
hempainrahaa kuukautta ennen sitä päivää,
josta alkaen etuutta halutaan saada, jollei 6
kohdasta muuta johdu;

5) isyysrahaa viimeistään kahden kuukau-
den kuluttua vanhempainpäivärahakauden
päättymisestä, jollei 6 kohdasta muuta johdu;

6) vanhempainpäivärahaa isäkuukauden
ajalta kahta kuukautta ennen sitä päivää, jos-
ta alkaen etuutta halutaan saada; sekä

7) vanhempainrahaa ottolapsen hoidon
johdosta kahden kuukauden kuluessa lapsen
hoitoon ottamisesta.

Jos työkyvyttömyys jatkuu edelleen määrä-
ajaksi myönnetyn sairauspäivärahakauden
jälkeen, saadakse edelleen sairauspäivära-
haa vakuutetun on toimitettava selvitys työ-
kyvyttömyyden jatkumisesta Kansaneläkelai-
tokselle kahden kuukauden kuluessa sairaus-
päivärahan maksamisen päättymisestä.

Jos tarve osallistua lapsen hoitoon jatkuu
edelleen määräajaksi myönnetyn erityishoito-
rahakauden jälkeen, saadakse edelleen eri-
tyishoitorahaa vakuutetun on toimitettava
selvitys lapsen hoitoon osallistumisen tar-
peen jatkumisesta Kansaneläkelaitokselle
neljän kuukauden kuluessa erityishoitorahan
maksamisen päättymisestä.

17 §

Asetuksenantovaltuus

Korvausten ja etuuksien hakemisen yhtey-
dessä annettavista sekä niiden maksamiseksi
tarvittavista selvityksistä voidaan säätää tar-
kemmin valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Tätä lakia sovelletaan, jos työkyvyttömyys
alkaa 1 päivänä kesäkuuta 2012 tai sen jäl-
keen. Jos vakuutetulle on kuitenkin kertynyt
ennen tämän lain voimaan tuloa 8 luvun
8 §:ssä tarkoitettuja enimmäisaikaaan lasket-
tavia sairauspäivärahapäiviä, sovelletaan sel-
laiseen uudelleen alkavaan työkyvyttömyy-
teen, joka kerryttää samaa enimmäisaikaa,
tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita
säännöksiä. Tämän lain 15 luvun 4 §:ää so-
velletaan kuitenkin, jos työkyvyttömyys tai
oikeus päivärahaetuuteen alkaa tämän lain
voimaantulon jälkeen.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä
lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.

2.

Laki**työterveyshuoltolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työterveyshuoltolakiin (1383/2001) uusi 10 a § sekä 12 §:n 1 momenttiin, sellaisena
 kuin se on osaksi laissa 752/2002, uusi 5 a kohta, seuraavasti:

2 luku

12 §

Työnantajan velvollisuudet*Työterveyshuollon sisältö*

10 a §

Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

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

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

5a) sairausvakuutuslain 8 luvun 5 a §:ssä tarkoitetun, työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; lausuntoon on sisällytettävä työterveyshuollon arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekemä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.

Helsingissä 7 päivänä lokakuuta 2011

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Paula Risikko*

1.

Laki**sairausvakuutuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 8 §:n 3 momentti sekä 15 luvun 4 ja 17 §, sellaisena kuin niistä on 15 luvun 4 § laissa 1342/2006, sekä
lisätään 8 lukuun uusi 5 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

5 a §

Työkyvyn arviointia koskeva lausunto

Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työntekijän on toimitettava Kansaneläkelaitokselle työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin 5a kohdassa tarkoitettu lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Jos lausuntoa ei ole toimitettu Kansaneläkelaitokselle 1 momentissa säädetyssä määräajassa, työntekijän sairauspäivärahan maksaminen keskeytetään. Sairauspäivärahan maksamista ei kuitenkaan keskeytetä, jos lausunnon toimittamatta jättäminen ei johdu työntekijästä tai jos keskeyttäminen olisi muutoin ilmeisen kohtuutonta.

Kansaneläkelaitoksen tulee tarvittaessa varmistaa, että työntekijän työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

8 §

Sairauspäivärahan enimmäisaika

Enimmäisaikaa laskettaessa otetaan huomioon myös päivät, joilta sairauspäivärahaa ei ole maksettu 5 §:ssä säädettyjen maksamisrajoitusten vuoksi tai sen vuoksi, että:

- 1) vakuutetun työtulojen määrä on jäänyt alle 11 luvun 1 §:ssä säädetyn vähimmäismäärän;
- 2) vakuutettu ei ole täyttänyt 3 §:n mukaista työedellytystä;
- 3) vakuutetulla on oikeus työkyvyttömyyden vuoksi muun lain perusteella sairauspäivärahaa suurempaan ansionmenetykskorvaukseen;
- 4) vakuutetulle on suoritettu samalta ajalta vanhempainpäivärahaa; taikka
- 5) hakemus sairauspäivärahan saamiseksi on myöhästynyt.

8 §

Sairauspäivärahan enimmäisaika

Enimmäisaikaa laskettaessa otetaan huomioon myös päivät, joilta sairauspäivärahaa ei ole maksettu 5 §:ssä säädettyjen maksamisrajoitusten tai 5 a §:ssä säädetyn maksamisen keskeytyksen vuoksi taikka sen vuoksi, että:

- 1) vakuutetun työtulojen määrä on jäänyt alle 11 luvun 1 §:ssä säädetyn vähimmäismäärän;
- 2) vakuutettu ei ole täyttänyt 3 §:n mukaista työedellytystä;
- 3) vakuutetulla on oikeus työkyvyttömyyden vuoksi muun lain perusteella sairauspäivärahaa suurempaan ansionmenetykskorvaukseen;
- 4) vakuutetulle on suoritettu samalta ajalta vanhempainpäivärahaa; taikka
- 5) hakemus sairauspäivärahan saamiseksi on myöhästynyt.

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

- Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:
- 1) sairauspäivärahaa, erityishoitorahaa ja erityisäitiysrahaa neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;
 - 2) äitiysrahaa viimeistään kahta kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa;
 - 3) vanhempainrahaa sekä osittaista vanhempainrahaa kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen etuutta halutaan saada, jollei 5 kohdasta muuta johdu;

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

- Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:
- 1) sairauspäivärahaa *kahden* kuukauden kuluessa *työkyvyttömyyden alkamisesta ja osasairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa* siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;
 - 2) erityishoitorahaa ja erityisäitiysrahaa neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;
 - 3) äitiysrahaa viimeistään kahta kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa;
 - 4) vanhempainrahaa sekä osittaista vanhempainrahaa kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen etuutta halutaan saada, jollei 6 kohdasta muuta johdu;

4) isyysrahaa viimeistään kahden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahakauden päättymisestä, jollei 5 kohdasta muuta johdu;

5) vanhempainpäivärahaa isäkuukauden ajalta kahta kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen etuutta halutaan saada; sekä

6) vanhempainrahaa ottolapsen hoidon johdosta kahden kuukauden kuluessa lapsen hoitoon ottamisesta.

Jos työkyvyttömyys tai tarve osallistua lapsen hoitoon jatkuu edelleen määräajaksi myönnetyn sairauspäivärahakauden tai erityishoitorahakauden jälkeen, saadakse edelleen sairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa vakuutetun on toimitettava selvitys työkyvyttömyyden tai lapsen hoitoon osallistumisen tarpeen jatkumisesta Kansaneläkelaitokselle neljän kuukauden kuluessa sairauspäivärahan tai erityishoitorahan maksamisen päättymisestä.

5) isyysrahaa viimeistään kahden kuukauden kuluttua vanhempainpäivärahakauden päättymisestä, jollei 6 kohdasta muuta johdu;

6) vanhempainpäivärahaa isäkuukauden ajalta kahta kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen etuutta halutaan saada; sekä

7) vanhempainrahaa ottolapsen hoidon johdosta kahden kuukauden kuluessa lapsen hoitoon ottamisesta.

Jos työkyvyttömyys jatkuu edelleen määräajaksi myönnetyn sairauspäivärahakauden jälkeen, saadakse edelleen sairauspäivärahaa vakuutetun on toimitettava selvitys työkyvyttömyyden jatkumisesta Kansaneläkelaitokselle kahden kuukauden kuluessa sairauspäivärahan maksamisen päättymisestä.

Jos tarve osallistua lapsen hoitoon jatkuu edelleen määräajaksi myönnetyn erityishoitorahakauden jälkeen, saadakse edelleen erityishoitorahaa vakuutetun on toimitettava selvitys lapsen hoitoon osallistumisen tarpeen jatkumisesta Kansaneläkelaitokselle neljän kuukauden kuluessa erityishoitorahan maksamisen päättymisestä.

17 §

Asetuksenantovaltuus

Korvausten ja etuuksien hakemisen yhteydessä annettavista selvityksistä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

17 §

Asetuksenantovaltuus

Korvausten ja etuuksien hakemisen yhteydessä annettavista sekä niiden maksamiseksi tarvittavista selvityksistä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia sovelletaan, jos työkyvyttömyys alkaa 1 päivänä kesäkuuta 2012 tai sen jälkeen. Jos vakuutetulle on kuitenkin kertynyt ennen tämän lain voimaan tuloa 8 luvun 8 §:ssä tarkoitettuja enimmäisaikaan laskettavia sairauspäivärahapäiviä, sovelletaan sellaiseen uudelleen alkavaan työkyvyttömyyteen, joka kerryttää samaa enimmäisaikaa, tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita

säännöksiä. Tämän lain 15 luvun 4 §:ää sovelletaan kuitenkin, jos työkyvyttömyys tai oikeus päivärahaetuuteen alkaa tämän lain voimaantulon jälkeen.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.