



27.5.2021

Innehåll Företagshälsovård Avgiftsfri sjukvård
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter/anvisningar grundar sig på Reglementet för statsrådet 17 §
Målgrupper Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid 1.6.2021 – tills vidare
Upphäver föreskrift (datum, nr) 20.9.2016, FM/1675/00.00.00/2016

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD FÖR STATSPERSONALEN

De viktigaste punkterna

- Arbetsgivaren är ansvarig för att ordna företagshälsovård.
- Företagshälsovården är förebyggande hälsovård.
- Målet är att genom samarbete främja förebyggandet av arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall, hälsa och säkerhet i arbete och arbetsmiljö, arbetstagarnas hälsa, arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden samt en fungerande arbetsgemenskap.
- Ett välfungerande samarbete mellan företagshälsovården och arbetsplatsen baserar sig på gemensamt fastställda behov och mål, åtgärder för att arbeta mot de i samråd överenskomna målen och på utvärdering och uppföljning av hur målen förverkligats.
- Målen för företagshälsovården, de överenskomna arbetsmetoderna och innehållet tas upp i ämbetsverkets verksamhetsplan för företagshälsovården.
- Sjukvården som ingår i företagshälsovården fokuserar på företagshälsa, med andra ord är dess uppgift att stödja arbetsförmågan och förebygga arbetsrelaterade sjukdomar.
- Sjukdom som fortgår i högst tre dagar kan styrkas på ett sådant sätt som arbetsgivaren godkänner, sjukdom som fortgår mer än fem dagar kräver läkarintyg.

ALLMÄNT

Enligt 4 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) ska arbetsgivaren på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. Om innehållet i företagshälsovården föreskrivs i 12 § i lagen om företagshälsovård.

Enligt 14 § i lagen om företagshälsovård kan arbetsgivare utöver de lagstadgade företagshälsovårdstjänsterna ordna sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster för sina

arbetstagare. Denna bestämmelse gäller framför allt ordnandet av tjänster som avses i 14 § åt statliga tjänstemän och anställda.

Arbetsgivaren ska anlita yrkesutbildade personer inom företagshälsovården och sådana sakkunniga som dessa anser nödvändiga vid ordnandet av företagshälsovården. Ansvar för att ordna företagshälsovård ligger alltid hos arbetsgivaren. Yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården definieras mer ingående i 3 § i lagen om företagshälsovård.

I statsrådets förordning (708/2013) om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga föreskrivs att arbetsgivaren och arbetstagarna eller deras företrädare samt företagshälsovården ska samarbeta planmässigt och målinriktat för att genomföra lagen om företagshälsovård. Samarbetet ska enligt målen för lagen om företagshälsovård främja förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden samt verksamheten bland de anställda. Företagshälsovården ska dessutom samarbeta planmässigt och multidisciplinärt med primärvården, den specialiserade sjukvården och rehabiliteringen.

1. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD ÄR SAMARBETE

Arbetsgivaren har enligt arbetarskyddslagen (738/2002) det primära ansvaret för arbetsplatsens säkerhet och hälsa som arbetsgivaren ska främja genom nödvändiga åtgärder. När arbetsgivaren ordnar företagshälsovård kan denne anlita ett företag eller en organisation som tillhandahåller företagshälsovårdstjänster. Tjänsteproducenten är i detta sammanhang arbetsgivarens strategiska partner som har till uppgift att identifiera hälsofarliga faktorer och analysera deras betydelse för hälsan, och att föreslå olika åtgärder och bedöma deras verkan. Ansvar för skyldigheter enligt arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård kan dock inte överföras på tjänsteproducenten.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter att samarbeta finns i 8 § i lagen om företagshälsovård och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare skapar förutsättningar för ett fungerande samarbete med producenten av företagshälsovårdstjänster. Med samarbete avses samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras företrädare som föreskrivs i lag och som hör till ändamålsenlig planering, ordnande, konsekvensbedömning och ändring samt utveckling av företagshälsovård samt till förändringar i företagshälsovården. Genom regelbundet och målinriktat samarbete binder sig arbetsgivaren och arbetstagarna till de gemensamma målen och kan påverka frågor inom företagshälsovården.

Målet med samarbetet inom företagshälsovården är att arbetsgivaren och arbetstagarna eller deras företrädare aktivt ska vara med och utveckla företagshälsovårdens verksamhet. Aktiv medverkan kräver att arbetsgivaren informerar åt arbetstagarna eller deras företrädare i rätt tid och tillräckligt tidigt. I samarbetet bör man dock iaktta integritetsskyddet i fråga om känsliga hälsouppgifter som gäller enskilda arbetstagare.

För att åstadkomma en god företagshälsovårdspraxis måste arbetsgivaren vid beredningen av nödvändiga beslut samarbeta med personalen och deras företrädare i ärenden som gäller de allmänna riktlinjerna för ordnandet av företagshälsovården, målsättningarna, innehållet, omfattningen och utvärderingen av företagshälsovårdens verksamhet och verkan. De lagstadgade samarbetsformerna definieras i arbetarskydds- och samarbetslagstiftningen. Principerna för hur företagshälsovården ska genomföras och företagshälsovårdens uppgifter och åtgärder presenteras årligen i verksamhetsplanen för företagshälsovården, som kan ingå i verksamhetsplanen för arbetsplatsens arbetarskydd. Arbetsgivaren ska hålla avtalet om ordnande av företagshälsovården, handlingsplanen samt företagshälsovårdens arbetsplatsutredning synliga för personalen.

2. BEDÖMNING OCH UPPFÖLJNING AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS EFFEKTIVITET

Ett välfungerande samarbete mellan företagshälsovården och arbetsplatsen baserar sig på gemensamt fastställda behov och mål, åtgärder för att arbeta mot de i samråd över enskilda målen och på utvärdering och uppföljning av hur målen förverkligats. Effektivitet uppkommer inte utan samarbete. Ämbetsverket som köper upp företagshälsovårdstjänster är kund hos producenten av företagshälsovårdstjänster och har rätt och skyldighet att kräva att tjänsteproducenten samarbetar i överensstämmelse med de gemensamt fastställda målen. Ämbetsverket ska följa upp kvaliteten och effektiviteten hos de tjänster som köps upp.

Med effektivitet avses här uppföljning av de önskade effekter som ställts upp för företagshälsovården. Önskade effekter kan till exempel vara uppföljning av hälsomässiga eller ekonomiska effekter samt av genomförda åtgärdsförslag eller personalens upplevelse av ökat välbefinnande i arbetet. Ämbetsverket ska tillsammans med representanter för personalen komma överens om vilka mätare som ska användas för uppföljningen och hur rapporteringen ska ske. Mätare för personalens arbetsförmåga och företagshälsovårdens verksamhet kan vara mängden sjukfrånvaro av olika längd, orsakerna till och kostnader för frånvaron; antalet olycksfall i arbetet och under arbetsresor, orsakerna till och kostnader för olycksfallen; antalet sjukpensioner och kostnaderna för sjukpensionerna; användningen av företagshälsovårdens tjänster och kostnaderna för tjänsterna och resultaten av olika typer av personalenkäter bland annat om stämningen och trivseln på arbetsplatsen.

3. LAGSTADGAD FÖRETAGSHÄLSOVÅRDSVERKSAMHET

Företagshälsovården delas in i lagstadgad förebyggande verksamhet, frivillig sjukvård och annan hälsovård. I en välorganiserad företagshälsovård framhävs effektiva processer, tidiga och förebyggande stödåtgärder, uppföljning av verksamhetens resultat samt kunnigt samarbete mellan arbetsplatsen och företagshälsovården.

Ett välfungerande samarbete mellan arbetsplatserna och företagshälsovården spelar en avgörande roll för att förebygga och följa upp arbetsrelaterade hälsorisker, främja arbetsgemenskaperna och stödja enskilda arbetstagares arbetsförmåga samt som stöd för att arbetstagaren snabbt ska kunna återvända till arbetet och fortsätta sitt arbete.

Den förebyggande företagshälsovård som avses i 12 § i lagen om företagshälsovård inkluderar bland annat arbetsplatsutredningar, hälsoundersökningar som riktas till de anställda och

speciellt till anställda som arbetar med sådant arbete eller i en sådan miljö som medför särskild risk att insjukna och åtgärdsförslag som görs på basis av dessa, information och styrning, uppföljning av möjligheterna att klara sig i arbetet och hänvisning till rehabilitering, främjande av en fungerande arbetsgemenskap, planering och genomförande av åtgärder som bevarar och främjar arbetsförmågan, deltagande i ordnande av första hjälpen samt utvärdering och uppföljning av företagshälsovårdens kvalitet och resultat.

4. SJUKVÅRD SOM BETONAR ARBETSHÄLSAN SOM EN DEL AV FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

Sjukvården inom företagshälsovården avviker till sina prioriteringar från övrig sjukvård inom primärvården, och stöder företagshälsovårdens lagstadgade förebyggande verksamhet. Till god sjukvård inom företagshälsovården hör ett ställningstagande om huruvida sjukdomen uppstått till följd av arbetet samt rekommendationer om nödvändiga, speciellt arbetsrelaterade åtgärder. Innehållet i sjukvården som betonar arbetshälsan ska ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. För att säkerställa likabehandling bör personalen dessutom informeras om vilka tjänster som omfattas av sjukvården som arbetsgivaren bekostar.

Informationen som kommer till i sjukvården som betonar arbetshälsa kompletterar den information som fås via hälsoundersökningar och arbetsplatsutredningar. Tillsammans med information om sjukfrånvaro, arbetstrivsel och nära ögat-situationer som arbetsplatsen samlar in kan denna information användas för att skapa en bild av välbefinnandet på arbetsplatsen samt av behovet och prioriteringarna för verksamhet som bevarar arbetsförmågan.

5. BESTÄMMELSER OM SJUKVÅRDEN

För vem

Sjukvård ordnas för samtliga anställda inom statliga ämbetsverk och inrättningar oavsett anställningsförhållandets varaktighet och arbetstiden.

Sjukvårdstjänsterna är tillgängliga även under semester, permittering, avlönad tjänstledighet och befrielse från arbetet. Sjukvård ges också under den tid som en tjänsteman eller anställd under anställningstiden erhåller rehabiliteringsstöd med stöd av pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) eller ersättning för inkomstbortfall som beviljats för viss tid som baserar sig på bestämmelserna i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) eller trafikförsäkringslagen (460/2016).

Enligt 2 § i lagen om företagshälsovård har en person som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker rätt till företagshälsovårdstjänster i sex månader från det att anställningsförhållandet upphörde, om personen innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst fem år. För att säkerställa lika bemötande av de anställda räcker det att tjänstemannen eller arbetstagaren varit minst fem år i statens tjänst utan avbrott. Arbete vid ett och samma ämbetsverk förutsätts inte, om inte ämbetsverket har grundad anledning att förfara på annat sätt. Om skyldigheten att arbeta undantagsvis upphör innan anställningsförhållandet upphör, räknas tidsperioden på sex månader i enlighet med 2 § i lagen om företagshälsovård från det att skyldigheten att arbeta upphörde.

Sjukvårdstjänster som tillhandahålls via företagshälsovården kan inte användas under oavlönad tjänstledighet eller befrielse från arbetet. Ett undantag är oavlönad tjänstledighet och befrielse från arbetet under en tid då personen i fråga får föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004).

När sjukfrånvaron har pågått över ett år utan avbrott och löneutbetalningen har upphört har personen inte längre rätt till företagshälsovårdens sjukvårdstjänster utan endast till de lagstadgade förebyggande tjänsterna enligt 12 § i lagen om företagshälsovård. När det gäller enskilda personer betonas i synnerhet en handikappad arbetstagares förmåga att klara sig i arbetet, rehabilitering och utvärdering av arbetsförmågan samt åtgärder för att möjliggöra fortsatt arbete.

Var

Sjukvård som bekostas av arbetsgivaren fås endast hos den producent av företagshälsovårdstjänster som arbetsgivaren anvisat.

Vad

Den offentliga hälsovården indelas i primärvård och specialiserad sjukvård. Företagshälsovården är en del av primärvården. Sådan av arbetsgivaren bekostad sjukvård som avses i denna bestämmelse ges som öppen sjukvård hos företagsläkare eller allmänläkare.

Inom sjukvården som hör till företagshälsovården ska man beakta sjukdomens koppling till arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen.

Till sjukvården som bekostas av arbetsgivaren hör följande:

- tjänster hos sådana yrkesutbildade personer inom företagshälsovården som definieras i 3 § i lagen om företagshälsovård och sådana tjänster hos sakkunniga inom företagshälsovården som en yrkesutbildad person anser nödvändiga
- sedvanliga och nödvändiga laboratorieundersökningar, bildiagnostiska och kliniska fysiologiska undersökningar som omfattas av företagshälsovården för att fastställa sjukdom och bestämma behandling
- undersökning hos specialistläkare med remiss av företagsläkare för att fastställa sjukdom och bestämma behandling, dock så att vårdansvaret kvarstår hos företagsläkaren
- läkarintyg eller läkarutlåtande över arbetsoförmåga på grund av sjukdom, som intyg över sjukdom, skada eller handikapp, som intyg över ett behov av yrkesinriktad eller medicinsk rehabilitering och för ansökan om förmåner i samband med dessa
- läkarintyg eller läkarutlåtande för ansökan om rehabiliteringsstöd eller sjukpension
- läkarintyg eller läkarutlåtande för att få läkemedel, kliniska näringspreparat och bassalvor som omfattas av ersättning enligt sjukförsäkringslagen
- ersättning för rimliga resekostnader för besök hos företagshälsovården när den anställda på arbetsgivarens begäran arbetar på en annan ort än den egentliga arbets- eller bostadsorten.

Till sjukvården som bekostas av arbetsgivaren hör inte följande:

- fortlöpande vård av långtidssjukdom samt regelbundna uppföljningsundersökningar och vårdåtgärder i anknytning till det, om det inte har ett klart samband med hur personen i fråga klarar sig i arbetet.

6. BESTÄMMELSER OM ÖVRIG FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetsgivaren kan ordna även annan än ovan definierad sjukvård åt sin personal.

Det är skäl att planera innehållet i övrig sjukvård som arbetsgivaren tillhandahåller, liksom dessa tjänsters omfattning och kvalitet, och verkställa den med beaktande av vad arbetsplatsens omständigheter, personalstruktur och arbetsrelaterade hälsoproblem kräver. Verksamhetsformerna och åtgärderna kan t.ex. vara vaccineringsprogram för att förbättra den allmänna motståndskraften, frivilliga hälsokontroller eller konditionstester som främjar hälsovård på eget initiativ, olika tillställningar och grupper som främjar hälsosamma levnadsvanor samt kortvarig psykoterapi (max. 15 besök).

Det föreskrivs särskilt om ergonomin vid bildskärmsarbete, ergonomisk bedömning av arbetsplatsen och anskaffning av särskilda glasögon som är lämpliga för arbete vid bildskärm i statsrådets beslut om arbete vid bildskärm (1405/1993).

7. ERSÄTTNING AV KOSTNADER

Enligt 13 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004) har en arbetsgivare rätt att få ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader för att ordna företagshälsovård grundad på arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med lagen om företagshälsovård. Har en arbetsgivare utöver företagshälsovård ordnat sjukvård och annan hälsovård för sina anställda, har arbetsgivaren rätt att få ersättning för de nödvändiga och skäligen kostnader som föranletts av detta. Ersättning betalas dock inte för tandvård.

Kostnaderna för att ordna sådan företagshälsovård enligt god företagshälsovårdspraxis som avses i lagen om företagshälsovård ersätts till arbetsgivaren, förutsatt att verksamheten genomförts med nödvändiga resurser inom företagshälsovården, såsom föreskrivs närmare i sjukförsäkringslagen. För att ersättning ska betalas krävs det att arbetsgivaren har betalat samtliga kostnader för företagshälsovårdstjänsterna, sjukvårdstjänsterna och andra hälsovårdstjänster och att dessa tjänster har varit avgiftsfria för de anställda.

För den företagshälsovårdsverksamhet som arbetsgivaren ordnar bestäms i fråga om ersättningsklasserna I och II ett sammanlagt kalkylerat maximibelopp, från vilket i första hand ersätts kostnader för förebyggande företagshälsovård, dvs. kostnader som hör till ersättningsklass I. Detta maximibelopp kan i sin helhet användas för verksamhet som hänförs till förebyggande företagshälsovård. Kostnader för sjukvård, dvs. kostnader som hör till ersättningsklass II kan ersättas, om det av maximibeloppet kvarstår ersättning att betala efter att de kostnader som hör till ersättningsklass I har ersatts. Kostnader för sjukvård kan emellertid ersättas upp till högst 40 procent av det sammanlagda maximibeloppet.

8. ANSÖKAN OM SJUKFRÅNVARO FÖR ANSTÄLLDA

Anställda som ansöker om sjukfrånvaro ska styrka sjukdomen med ett läkarintyg för ansökan om dagpenningförmåner som avses i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004), ett intyg av en hälsovårdare vid en hälsocentral eller ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare som anvisats av ämbetsverket. Om sjukdomen varar högst tre dygn kan anställda styrka sjukdomen även på något annat tillförlitligt sätt som godkänts av myndigheten som beviljar sjukfrånvaro. Sjukdom som varar längre än i fem dagar ska emellertid styrkas med något av de ovan nämnda läkarintygen. För tjänstemäns del ingår en bestämmelse med motsvarande innehåll i 23 a § i statstjänstemannalagen (1088/2007).

I fråga om en viss period eller ett visst område eller i fall som begränsats på annat sätt kan genom förordning av statsrådet bestämmas om lättnader i tjänstemäns skyldighet att styrka sjukdom. Den praxis som anges i förordningen tillämpas även på anställda hos staten.

Ytterligare information

Päivi Lanttola, konsultativ tjänsteman, tfn 02955 30120, e-post paivi.lanttola@vm.fi

Avdelningschef, överdirektör

Juha Sarkio

Konsultativ tjänsteman

Päivi Lanttola