

*Osapäivärahaa selvittäneen*  
**työryhmän loppuraportti**

---



# KUVAILULEHTI

<b>Julkaisija</b> Sosiaali- ja terveysministeriö		<b>Julkaisun päivämäärä</b> 16.6.2004	
<b>Tekijät</b> (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Osapäivärahatyöryhmä Pj. Anja Kairisalo siht. Kirsi Liukkonen, Keijo Tarnanen 31.3.2004 asti, Minna Levander 31.12.2003 asti, josta lukien Marjaana Maisonlahti		<b>Julkaisun laji</b> Työryhmämuistio	
		<b>Toimeksiantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	
		<b>Toimielimen asettamispäivä</b> 7.4.2003	
<b>Julkaisun nimi</b> (myös ruotsinkielinen) Osapäivärahaa selvittäneen työryhmän loppuraportti (Slutrapport av arbetsgruppen för utredning av partiell dagpenning)			
<b>Julkaisun osat</b>			
<b>Tiivistelmä</b> Työryhmän tehtävänä on ollut selvittää sairauspäiväraahajärjestelmän kehittämismahdollisuuksia osapäiväraha- tai osakuntoutusrahajärjestelmän luomiseksi. Työryhmä on toimeksiantonsa mukaan selvittänyt sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan tai kuntoutusrahalain mukaisen kuntoutusrahan kehittämismahdollisuudet osapäiväraha- tai osakuntoutusrahajärjestelmän luomiseksi ottaen huomioon järjestelmän tarkoituksenmukaisuus, toimivuus, kustannukset ja rahoitus sekä tähän liittyvät työoikeudelliset edellytykset.  Työryhmä ehdottaa, että osapäiväraahajärjestelmästä säädettäisiin sairausvakuutuslaissa. Osapäivärahaa ehdotetaan käytettäväksi tukemaan työntekijän tai yrittäjän työhönpaluuta pitkähkön työkyvyttömyysjakson jälkeen. Jatkoselvityksen yhteydessä tulisi selvittää, voitaisiinko ja millä edellytyksillä osapäiväraahajärjestelmää käyttää myös ennen täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa sairauspäivärahaa tai jopa sairauspäivärahan sijasta.  Työryhmän ehdotuksen mukaan osapäiväraha olisi sairauspäivärahaan nähden itsenäinen etuus, joka ei kerryttäisi sairauspäivärahan enimmäismaksuaikaa eikä sitä huomioitaisi niin sanottua ensisijaisuusaikaa laskettaessa. Osapäivärahaan ei liitettäisi myöskään omavastuu-aikaa. Osapäivärahaa voitaisiin maksaa sen jälkeen, kun työnantajan lakiin, asetukseen, työehtosopimukseen taikka muuhun vastaavaan sääntökseen tai sopimukseen perustuva palkanmaksuvelvollisuus on päättynyt. Etuuden maksaminen edellyttäisi, että työntekijä on ollut kokoaikatyössä, ja että tätä kokoaikaisen työntekijän työaikaa lyhennetään sopimuksella määräajaksi siten, että työaika on 40-60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta ja että palkka alenee vastaavasti. Yrittäjälle osapäivärahaa voitaisiin maksaa, jos hän esittää luotettavan selvityksen vastaavasta työajan ja ansioiden alentumasta.  Työryhmä esittää, että osapäiväraahajärjestelmän seurannan tulisi olla luonteeltaan sellainen, että siinä kerättäisiin tietoja järjestelmän mahdollista laajentamista varten.			
<b>Avainsanat:</b> (asiasanat) Sairausvakuutus, työlainsäädäntö, työkyvyttömyys			
<b>Muut tiedot</b> www.stm.fi			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:8		<b>ISSN</b> 1237-0606	<b>ISBN</b> 952-00-1541-8
<b>Kokonaissivumäärä</b> 63	<b>Kieli</b> suomi	<b>Hinta</b> 14,04 €	<b>Luottamuksellisuus</b> julkinen
<b>Jakaja</b> STM:n julkaisumyynti, PL 536, 33101 Tampere puh. (03) 260 8158 ja (03) 260 8535 fax (03) 260 8150, sähköposti: julkaisumyynti@stm.fi		<b>Kustantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	

## PRESENTATIONSBLAD

<b>Utgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet		<b>Utgivningsdatum</b> 16.6.2004	
<b>Författare</b> (uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Arbetsgruppen för utredning av partiell dagpenning Ordförande: Anja Kairisalo Sekreterare: Kirsi Liukkonen, Keijo Tarnanen t.o.m. 31.3.2004, Minna Levander t.o.m. 31.12.2003, Marjaana Maisonlahti f.o.m. 1.1.2004		<b>Typ av publikation</b> Promemoria	
		<b>Uppdragsgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet	
		<b>Datum för tillsättandet av organet</b> 7.4.2003	
<b>Publikation (även den finska titeln)</b> Slutrapport av arbetsgruppen för utredning av partiell dagpenning (Osapäivärahaa selvittäneen työryhmän loppuraportti)			
<b>Publikationens delar</b>			
<b>Referat</b> Arbetsgruppens uppgift var att utreda möjligheterna att utveckla sjukdagpenningssystemet för att skapa ett system med partiell dagpenning eller partiell rehabiliteringspenning. Arbetsgruppen har i enlighet med sitt uppdrag utrett vilka möjligheter det finns att utveckla dagpenning enligt sjukförsäkringslagen och rehabiliteringspenning enligt lagen om rehabiliteringspenning för att skapa ett system med partiell dagpenning eller partiell rehabiliteringspenning med hänsyn till systemets ändamålsenlighet, funktionsduglighet, kostnader och finansiering samt de arbetsrättsliga förutsättningar som är förknippade med detta.  Arbetsgruppen föreslår att man i sjukförsäkringslagen föreskriver om ett system med partiell dagpenning. Det föreslås att partiell dagpenning används för att stödja arbetstagares eller företagares återkomst till arbete efter en längre period av arbetsoförmåga. Vid en fortsatt utredning bör man utreda om och med vilka förutsättningar ett system med partiell dagpenning kan användas också före utbetalningen av den sjukdagpenning som betalas på grund av full arbetsoförmåga eller rentav i stället för sjukdagpenningen.  Enligt arbetsgruppens förslag kommer partiell dagpenning vara en förmån som är oberoende av sjukdagpenningen och som inte räknas med i maximitiden för betalning av sjukdagpenning eller i beräkningen av dagpenningens primärtid. Någon självrisktid kommer inte heller förknippas med partiell dagpenning. Partiell dagpenning kan betalas ut efter det att arbetsgivares lönebetalningsskyldighet enligt lag, förordning, kollektivavtal eller annan motsvarande bestämmelse eller avtal har upphört. Utbetalningen av förmånen förutsätter att arbetstagaren har arbetat på heltid och att denna heltidsanställdas arbetstid förkortas genom avtal för en viss tid så att arbetstiden är 40–60 procent av den inom branschen tillämpade arbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete och att lönen blir lägre på ett motsvarande sätt. För företagare betalas partiell dagpenning då han eller hon trovärdigt kan bevisa en motsvarande förkortning av arbetstid och minskning av arbetsinkomster.  Arbetsgruppen föreslår att man i samband med uppföljningen av systemet med partiell dagpenning bör samla in information för att bereda en eventuell utvidgning av systemet.			
<b>Nyckelord</b> Arbetslagstiftning, arbetsoförmåga, sjukförsäkring			
<b>Övriga uppgifter</b> Internet: <a href="http://www.stm.fi">www.stm.fi</a>			
<b>Seriens namn och nummer</b> Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2004:8		<b>ISSN</b> 1237-0606	<b>ISBN</b> 952-00-1541-8
<b>Sidoantal</b> 63	<b>Språk</b> finska	<b>Pris</b> 14,04 €	<b>Sekretessgrad</b> offentlig
<b>Distribution</b> Social- och hälsovårdsministeriets publikationsförsäljning, Box 536, 33101 Tammerfors, Finland Tel. +358 3 260 8535 och +358 3 260 8158, fax +358 3 260 8150, e-post <a href="mailto:julkaisumyynti@stm.fi">julkaisumyynti@stm.fi</a>		<b>Förlag</b> Social- och hälsovårdsministeriet	

## DOCUMENTATION PAGE

<b>Publisher</b> Ministry of Social Affairs and Health, Finland		<b>Date</b> 16 June 2004	
<b>Authors</b> Chairperson: Anja Kairisalo Secretaries: Kirsi Liukkonen, Keijo Tarnanen till 31 March 2004, Minna Levander till 31 December 2003, Marjaana Maisonlahti from 1 January 2004		<b>Type of publication</b> Working Group Memorandum	
		<b>Commissioned by</b> Ministry of Social Affairs and Health	
		<b>Date of appointing the organ</b> 7 April 2003	
<b>Title of publication</b> Final report of the Working Group on Partial Daily Allowance			
<b>Parts of publication</b>			
<b>Summary</b> <p>The task of the working group was to examine the possibilities to develop the system of sickness allowance for the purpose of creating a system of partial daily allowance or partial rehabilitation allowance. The working group has according to its task examined the possibilities to develop daily allowance according to the Health Insurance Act and rehabilitation allowance according the Act on Rehabilitation Allowance for the purpose of creating a system of partial daily allowance or partial rehabilitation allowance taking into account the appropriateness, efficiency, costs and financing of the system as well as related preconditions in the labour legislation.</p> <p>The working group proposes that provisions on a system of partial daily allowance should be included in the Health Insurance Act. It is proposed that partial daily allowance should be used to support the return of an employee or a self-employed person to working life after a relatively long period of incapacity for work. Further studies should establish whether and with what preconditions the system of partial daily allowance could be applied previous to or even as a substitute for the sickness allowance that is paid due to full incapacity for work.</p> <p>According to the working group's proposal, partial daily allowance would be a benefit independent of sickness allowance and it would not affect the entitlement period for payment of sickness allowance nor the calculation of the so called primary time. Additionally, the eligibility for a partial daily allowance would not be subject to any qualification period. Partial daily allowance could be paid after the employer's duty to pay wages comes to an end in accordance with an act, decree, collective labour agreement or any other comparable regulation or agreement. The payment of partial daily allowance would require that an employee has been working fulltime, the working time of this fulltime-employed person is reduced temporarily in accordance with an agreement to 40-60 percent of the working time applied in the branch for employees working fulltime and that the employee's wages are cut correspondingly. In the case of a self-employed person, partial daily allowance could be paid if he or she can present a reliable account of a comparable reduction in working time and earnings.</p> <p>The Working Group proposes that the monitoring of the system of partial daily allowance should also include gathering of information for the purpose of a potential extension of the system.</p>			
<b>Key words</b> Incapacity for work, health insurance, labour legislation			
<b>Other information</b> <a href="http://www.stm.fi">www.stm.fi</a>			
<b>Title and number of series</b> Working Group Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2004:8		<b>ISSN</b> 1237-0606	<b>ISBN</b> 952-00-1541-8
<b>Number of pages</b> 63	<b>Language</b> Finnish	<b>Price</b> 14,04 €	<b>Publicity</b> Public
<b>Distributor/Orders</b> Publications sale of the Ministry, P.O. Box 536, FIN-33101 Tampere, Finland, tel. +358 3 260 8535, e-mail: <a href="mailto:julkaisumyynti@stm.fi">julkaisumyynti@stm.fi</a>		<b>Financier</b> Ministry of Social Affairs and Health	

## Sosiaali- ja terveysministeriölle

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 7. päivänä huhtikuuta 2003 osapäivärahatyöryhmän.

Työryhmän tavoitteena on ollut selvittää sairauspäivärahajärjestelmän kehittämismahdollisuuksia osapäiväraha- tai osakuntoutusrahajärjestelmän luomiseksi.

Työryhmän tuli toimeksiantonsa mukaan selvittää sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan tai kuntoutusrahalain mukaisen kuntoutusrahan kehittämismahdollisuudet osapäiväraha- tai osakuntoutusrahajärjestelmän luomiseksi ottaen huomioon järjestelmän tarkoituksenmukaisuus, toimivuus, kustannukset ja rahoitus sekä tähän liittyvät työoikeudelliset edellytykset. Työryhmälle alun perin asetettua määräaikaa 31.12.2003 on jatkettu sosiaali- ja terveysministeriön 28.11.2003 tekemällä päätöksellä 30.4.2004 asti.

Työryhmän puheenjohtajana on toiminut hallitusneuvos Anja Kairisalo sosiaali- ja terveysministeriöstä. Jäseninä ovat olleet budjettineuvos Pertti Tuhkanen valtiovarainministeriöstä, hallitusneuvos Raili Hartikka elokuuhun 2003 saakka ja tämän jälkeen lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger työministeriöstä, ylitarkastaja Kai Kullaa sosiaali- ja terveysministeriöstä, osastopäällikkö Elise Kivimäki Kansaneläkelaitoksesta, asiamies Johan Åström Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitosta, sosiaalipoliittinen asiamies Vesa Rantahalvari syyskuuhun 2003 saakka ja tämän jälkeen asiamies Juhapekka Suutarinen Palvelutyönantajat ry:stä, lakimies Jarmo Pätäri Akava ry:stä, ohjelmapäällikkö Sinikka Näätsaari Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä ja lakimies Irma Pahlman Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä.

Työryhmän sihteereinä ovat toimineet lakimies Kirsi Liukkonen ja maaliskuuhun 2004 saakka lakimies Keijo Tarnanen Kansaneläkelaitoksesta sekä hallitussihteeri Minna Levander ja hänen siirryttyään toisiin tehtäviin joulukuusta 2003 lukien hallitussihteeri Marjaana Maisonlahti sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Työryhmä on kuullut työnsä kuluessa seuraavia asiantuntijoita: asiantuntijalääkäri Tiina Telakivi Kansaneläkelaitoksesta, johtava lääkäri Juha Teirilä SOK:sta, ylilääkäri Kari Kaukinen Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitosta, eläkejohtaja Timo Aro Ilmarisesta ja erikoislääkäri Maija Haanpää HUS:ta, työterveyslääkäri Helena Vuorinen, tutki- ja Jouni Puumalainen ja projektipäällikkö Tuula Lehikoinen Kuntoutussäätiöstä, johtaja Riitta Korpiluoma Eläketurvakeskuksesta, apulaisosastopäällikkö Tuulikki Haikarainen, neuvotteleva virkamies Pertti Siiki ja lääkintöneuvos Matti Lamberg sosiaali- ja terveysministeriöstä, oikeustieteen kandidaatti Maire Lumiaho Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK r.y:stä ja yhteyspäällikkö Kari Björklöf Suomen Yrittäjistä.

Työryhmä jättää sosiaali- ja terveysministeriölle kunnioittavasti toimeksiantonsa mukaisen loppuraporttinsa.

Helsingissä 28 päivänä huhtikuuta 2004

Anja Kairisalo

Pertti Tuhkanen

Tarja Kröger

Kai Kullaa

Elise Kivimäki

Johan Åström

Juhapekka Suutarinen

Jarmo Pätäri

Sinikka Näätsaari

Irma Pahlman  
Kirsi Liukkonen

Marjaana Maisonlahti

## SISÄLLYSLUETTELO

1. TYÖRYHMÄN TOIMEKSIANTO .....	13
2. NYKYTILA .....	13
2.1. Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.....	13
2.1.1. Yleiset myöntämisedellytykset.....	13
2.1.2. Työkyvyttömyys ja sen arviointi .....	14
2.1.3. Kuntoutustarve ja sen selvittäminen päivärahaudella.....	14
2.1.4. Päivärahan suoritus aika .....	15
2.1.5. Ensisijaisuusaika.....	15
2.1.6. Toissijaisuus .....	16
2.1.7. Suhde muihin etuuksiin .....	16
2.1.8. Päivärahan määrä.....	17
2.1.9. Sairauspäivärahan maksaminen työnantajalle.....	17
2.2. Kuntoutusrahain mukainen kuntoutusraha .....	18
2.2.1. Kuntoutusrahain 5 §:n mukainen kuntoutusraha .....	18
2.2.2. Kuntoutusrahain 5 a §:n mukainen kuntoutusraha .....	18
2.2.3. Suhde muihin etuuksiin .....	19
2.2.4. Kuntoutusrahan määrä.....	20
2.2.5. Kuntoutusrahan maksaminen työnantajalle.....	20
2.2.6. Kuntoutusta koskeva lainsäädäntöuudistus (186/2003) .....	21
2.2.7. Eläkeuudistus 1.1.2005.....	22
2.3. Työsopimuslaki .....	23
3. AIKAISEMMAT SELVITYKSET .....	24
4. LYHYTAIKAISEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN AIKAINEN TOIMEENTULOTURVA MUISSA POHJOISMAISSA .....	27
4.1. Ruotsi.....	27
4.2. Tanska.....	28
4.3. Norja .....	29
5. OSA-AIKAISEEN SAIRAUSLOMAAN LIITTYVÄT TYÖOIKEUDELLISET KYSYMYKSET.....	30
6. NYKYTILAN ARVIOINTI.....	32
6.1. Sairauspäivärahajärjestelmä .....	32
6.1.1. Työkyvyttömyyden määritelmä.....	32
6.1.2. Enimmäissuoritusajan täyttyminen ja 12 kuukauden työkykyisyysvaatimus .....	32
6.1.3. Erilaiset työkyvyttömyyskäsitteet ja oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen... 34	
7. OSA-AIKAINEN SAIRAUSLOMA; TOIMEENTULOTURVAN KEHITTÄMISVAIHTOEHTOJA .....	35
7.1. Yleistä.....	35
7.2. Osapäiväraha vai osakuntoutusraha.....	35
8 TYÖRYHMÄN EHDOTUKSET .....	36
8.1. Osapäiväraha .....	36
8.2. Muita ehdotuksia .....	45
8.2.1. Seuranta .....	45
8.2.2. Osapäivärahajärjestelmän kattavuus ja sopimusperusteisuus.....	46
8.2.3. Osapäiväraha ennen sairauspäivärahaa .....	47
8.3. Taloudelliset vaikutukset.....	48

8.4. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan.....	48
8.5. Osapäivärahan heijastusvaikutukset muuhun sosiaaliturvaan.....	50
8.5.1. Opintoraha .....	50
8.5.2. Kuntoutusraha.....	51
8.5.3. Vanhempainpäivärahat .....	52
8.5.4. Työttömyysetuudet .....	53
8.5.5. Vanhuuseläke, varhennettu vanhuuseläke, kansaneläkelain ja työeläkelakien mukainen yksilöllinen varhaiseläke, työntekijäin eläkelakien (TEL 4f §) mukainen osa-aikaeläke ja työttömyyseläke .....	54
8.5.6. Osatyökyvyttömyyseläke .....	54
8.5.7. Muiden lakien mukaan saadut korvaukset täydestä työkyvyttömyydestä.....	55
8.6. Uudistuksen voimaantulo .....	55

LIITE 1



## **1. TYÖRYHMÄN TOIMEKSIANTO**

Työryhmän tuli toimeksiantonsa mukaan selvittää sairausvakuutuslain (364/1963) mukaisen päivärahan tai kuntoutusrahalain (611/1991) mukaisen kuntoutusrahan kehittämismahdollisuudet osapäiväraha- tai osakuntoutusrahajärjestelmän luomiseksi. Työryhmän tuli ottaa huomioon järjestelmän tarkoituksenmukaisuus, toimivuus, kustannukset ja rahoitus sekä tähän liittyvät työoikeudelliset kysymykset. Työryhmän tuli saada työnsä päätökseen 31.12.2003. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö jatkoi 28.11.2003 osapäivärahatyöryhmän määräaikaan 30.4.2004 saakka.

Eduskunta edellytti hyväksyessään hallituksen esityksen kuntoutusta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (116/2002), että hallitus selvittää edellytykset muuttaa lainsäädäntöä siten, että sairauspäiväraha tai kuntoutusraha voitaisiin myöntää osittaisena silloin, kun työntekijän työkyky ei mahdollista kokoaikaista työskentelyä. Kysymys osittaisen sairausloman mahdollisuuksien selvittämisestä oli noussut esiin myös Kansaneläkelaitoksen SV-300 työryhmän selvitystyössä.

Työryhmän tavoitteena on ollut löytää ratkaisuja, joiden kautta voidaan tukea ihmisten työhön paluuta ja tätä kautta edistää työ- ja toimintakyvyn palautumista. Työryhmän on tullut selvittää osapäivärahan tai osakuntoutusrahan edellytykset tilanteissa, joissa henkilöllä on todellinen mahdollisuus palata työhön melko lyhyen ajan kuluessa.

## **2. NYKYTILA**

### **2.1. Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha**

#### **2.1.1. Yleiset myöntämisedellytykset**

Sairauspäiväraha korvaa 16-64 –vuotiaan Suomessa asuvan henkilön ansionmenetystä ajalta, jona hän on estynyt tekemästä työtään sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Päivärahan myöntäminen heti omavastuuajan jälkeen edellyttää työssäoloa heti kolmen kuukauden aikana ennen työkyvyttömyyden alkamista. Jos tämä työedellytys ei täyty, päiväraha-oikeus alkaa sen jälkeen, kun työkyvyttömyys on kestänyt yhdenjaksoi-

sesti 55 päivää. Työedellytykset täyttyvät, kun vakuutettu on esimerkiksi tehnyt ansiotyötä, toiminut yrittäjänä, ollut työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa tai opiskellut.

### **2.1.2. Työkyvyttömyys ja sen arviointi**

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. Kyse on vakuutetun toimintakyvyn ja sairauden välisestä syy-yhteydestä eli siitä, mikä on yksilön kyky tehdä työtään mahdollisesta sairaudesta, viasta tai vammasta huolimatta. Työkyvyn ammatillinen arvio tehdään yleensä ennen työkyvyttömyyttä tehdyn työn perusteella. Kuitenkin esimerkiksi työttömän kohdalla työkyvyttömyys on arvioitava varsinaisen ammatin perusteella taikka sen perusteella, mitä työtä henkilöllä olisi velvollisuus tarjottaessa ottaa vastaan. Jos henkilöllä on useampia töitä, joista hän pystyy osan sairaudestaan huolimatta hoitamaan, ratkaisevana pidetään työkyvyttömyyttä päätyöksi katsottavaan työhön.

Kun vakuutetun tilannetta arvioidaan päiväraha-asiassa, keskeinen lähtökohta on, että hankitaan riittävät tiedot työkykyyn vaikuttavista sairauksista ja niiden toimintakyvylle aiheuttamista rajoitteista. Lisäksi tarvitaan olennaiset tiedot vakuutetun työstä ja työolosuhteista sekä työn vaatimuksista.

Työkyvyttömyyden selvittämiseksi on esitettävä lääkärintodistus. Suppean lääkärintodistuksen, esimerkiksi lääkärintodistus A:n tai vastaavan perusteella päivärahaa voidaan myöntää yhteensä enintään 60 päivän ajaksi. Kun työkyvyttömyys kestää tätä kauemmin, on vakuutetun yleensä esitettävä lääkärintodistus B tai vastaava. Vakuutettu voidaan lähettää myös lisätutkimuksiin työkyvyn arvioimista tai terveydentilan selvittämistä varten.

### **2.1.3. Kuntoutustarve ja sen selvittäminen päivärahakaudella**

Kansaneläkelaitoksen on tarvittaessa selvitettävä vakuutetun kuntoutustarve. Kuntoutustarve on kuitenkin selvitettävä viimeistään silloin, kun vakuutetun sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan suorituspäivien lukumäärä ylittää 60. Jos päiväraha-asian valmistelun yhteydessä ilmenee, että uhkana on työkyvyttömyyden pitkittyminen tai työhön paluun vaikeutuminen, selvitetään tarvittaessa vakuutetun kuntoutusmahdollisuuksia ja

järjestetään tarvittaessa kuntoutusta tai harkitaan muuta työkykyä tukevia toimenpiteitä. Kuntoutustarvetta arvioidaan tarvittaessa myös silloin, kun päivärahan 150 päivän suoritus aika täyttyy. Päivärahakaudella kuntoutustarpeen selvittäminen voi nousta esille vielä eläkkeen hakuvaiheessa. Lain mukaan Kansaneläkelaitoksen on, ennen kuin se tekee päätöksen työkyvyttömyyseläkkeestä, tarvittaessa varmistettava, että vakuutetun mahdollisuudet kuntoutukseen on selvitetty.

#### **2.1.4. Päivärahan suoritus aika**

Päivärahaa myönnetään omavastuu aikalta seuraavasta arkipäivästä lukien. Omavastuu aika on työkyvyttömyyden alkamispäivä ja yhdeksän seuraavaa arkipäivää. Jos työkyvyttömyys saman sairauden perusteella alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa edellisen päivärahakauden päättymisestä, maksetaan päivärahaa työkyvyttömyyden alkamispäivää seuraavasta arkipäivästä.

Sairauspäiväraha on tarkoitettu korvaamaan alle vuoden kestävästä sairaudesta johtuvaa työkyvyttömyyttä. Päivärahaa suoritetaan enintään sen kalenterikuukauden loppuun jota seuraavan kuukauden aikana suorituspäivien lukumäärä nousisi 300 päivään. Enimmäissuoritus aikaan lasketaan päivärahalla suorituspäivät työkyvyttömyyden alkamista välittömästi edeltäneeltä kahdelta vuodelta. Jos vakuutettu on välillä ollut työkykyinen vähintään vuoden ajan, tätä edeltäneitä suorituspäiviä ei oteta huomioon.

Päivärahaa voidaan myöntää enimmäisajan täyttymisestä huolimatta, jos edellisen työkyvyttömyyden päättymisestä on kulunut yli vuosi. Sairaudesta diagnosilla ei tällöin ole merkitystä. Työkykyisenä ei pidetä vakuutettua, joka saa täyttä lakisääteistä työkyvyttömyyseläkettä tai muuta korvausta työkyvyttömyyden perusteella.

Päiväraha voidaan myöntää enimmäissuoritusajan täyttymisen jälkeen, vaikka vakuutettu ei ole ollut työkykyinen vuoden aikaa, jos työkyvyttömyys johtuu uudesta sairaudesta. Uutena sairautena pidetään sairautta, joka ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä aikaisempaan enimmäissuoritus aikaan.

#### **2.1.5. Ensisijaisuusaika**

Päivärahan ensisijaisuusaika vahvistetaan työeläkelakien mukaisen täyden työkyvyttömyyden alkamisajan määrittelyä varten. Työkyvyttömyyseläke alkaa aikaisintaan ensisi-

jaisuusajan päättymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukuun ottamatta TEL 4 d §:n 2 momentissa tarkoitettuja erityistilanteita. Päivärahalle lasketaan ensisijaisuusaika, kun päivärahan suorituspäiviä ensimmäisen kerran on kertynyt vähintään 150 päivää. Ensisijaisuusaika käsittää 150 ensimmäistä suorituspäivää sekä tämän jälkeiset viisi täyttä kalenterikuukautta. Ensisijaisuusaika päättyy jo neljännen kuukauden lopussa, jos myös enimmäissuoritus aika päättyisi tällöin.

### **2.1.6. Toissijaisuus**

Päiväraha on toissijainen korvaus saman työkyvyttömyyden perusteella maksettaviin muiden lakien mukaisiin etuuksiin nähden. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos henkilö saa korvausta saman työkyvyttömyyden vuoksi muunkin lain – esimerkiksi tapaturmalain – nojalla, hän saa päivärahaa vain siltä osin kuin se ylittää muun lain nojalla suoritettavan korvauksen. Tällaisia vähennettäviä etuuksia ovat työeläkelakien mukaiset täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja osaeläkkeet, erityiset lakisääteiset korvausjärjestelmät, muuhun korvausvelvollisuuteen liittyvä korvaus sekä ulkomaan lain mukainen korvaus.

### **2.1.7. Suhde muihin etuuksiin**

Päivärahaan ei ole oikeutta ajalta, jolta vakuutettu saa opintotukilain mukaista opintorahaa, kuntoutusrahalain mukaista kuntoutusrahaa, työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettujen lakien, eläkeohjesäännön tai eläkesääntöjen mukaista kuntoutusrahaa taikka ansionmenetykskorvausta tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen, sotilavammalain tai sotilastapaturmalain kuntoutusta koskevien säännösten perusteella.

Päivärahaan ei ole myöskään oikeutta vakuutetulla, joka saa vanhuuseläkettä tai varhennettua vanhuuseläkettä, kansaneläkelain tai työeläkelakien mukaista yksilöllistä varhaiseläkettä, työntekijäin eläkelain 4 f §:ssä tarkoitettua osa-aikaeläkettä tai työttömyyseläkettä, tai jolla on oikeus kansaneläkelain 22 §:n 1 momentin nojalla myönnettyyn työkyvyttömyyseläkkeeseen. Päivärahaa voidaan kuitenkin maksaa edellä mainittua eläkettä saavalle 65 vuotta nuoremmalle vakuutetulle, jos hän eläkkeelle siirtymisensä jälkeen tekee työtä ja tulee tähän työhön työkyvyttömäksi.

### **2.1.8. Päivärahan määrä**

Päivärahan suuruus määräytyy työkyvyttömyyden alkamista edeltäneenä vuonna toimitussa verotuksessa todettujen tulojen perusteella. Vuoden 2004 tammikuun alusta lukien maatalousyrittäjien ja muiden yrittäjien työtulo määräytyy eläkevakuutusta varten vahvistetun työtulon perusteella. Jos yrittäjällä ei ole YEL- tai MYEL-vakuutusta, katsotaan hänen työtulokseen edellisessä verotuksessa vahvistettu ansiotulo-osuus elinkeinotoiminnasta, maataloudesta ja yhtymästä, omasta yrityksestä tai maataloudesta saatu palkkatulo sekä yritystoimintaan liittyvä työkorvaus ja porotalouden tulo. Päiväraha voidaan maksaa myös työkyvyttömyyden alkamista edeltäneiden viimeisen kuuden kuukauden työtulon perusteella, jos kyseiset tulot ovat jatkuvasti olleet olennaisesti suuremmat kuin verotuksessa todetut tulot.

### **2.1.9. Sairauspäivärahan maksaminen työnantajalle**

Sairausloman ajalta maksettavasta palkasta säädetään työsopimuslaissa sekä virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevissa laeissa. Lisäksi työ- ja virkaehtosopimuksin on sovittu työntekijän ja virkamiehen/viranhaltijan oikeudesta sairausajan palkkaan.

Työsopimuslain mukaan työntekijöiden ja työnantajien valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia sairausajan palkasta laista poiketen. Useissa työehtosopimuksissa työntekijän oikeutta sairausajan palkkaan on rajoitettu niin sanotuilla karenssipäivillä tai -päivillä. Toisaalta työehtosopimuksin on sovittu työnantajan velvollisuudesta maksaa sairausajan palkkaa laissa säädettyä pidemmältä ajalta. Useimmilla aloilla työntekijän oikeus sairausajan palkkaan määräytyy käytännössä työehtosopimusten mukaan. Vastaavasti virkamiesten oikeudet määräytyvät virkaehtosopimusten mukaan.

Kun sairausajan palkanmaksu perustuu lakiin, ei vakuutetulla ole oikeutta päivärahaan palkkaa vastaavalta osalta ja päiväraha maksetaan tältä osin työnantajalle. Kun palkanmaksu perustuu lakia alemmanasteisiin säännöksiin tai sopimukseen, päiväraha maksetaan työnantajalle tämän hakemuksesta palkan määrää vastaavalta osalta.

## **2.2. Kuntoutusrahalain mukainen kuntoutusraha**

### **2.2.1. Kuntoutusrahalain 5 §:n mukainen kuntoutusraha**

Kuntoutusrahalain mukaista kuntoutusrahaa maksetaan henkilölle, joka on kuntoutuksen vuoksi estynyt tekemästä omaa tai toisen työtä. Kuntoutusrahaa maksetaan ajalta, jona vakuutettu osallistuu kuntoutusrahalain 5 §:ssä mainitulla perusteella annettavaan kuntoutukseen. Kuntoutusrahalakiin oikeuttavaa kuntoutusta on Kansaneläkelaitoksen järjestämän kuntoutuksen lisäksi muun muassa kansanterveyslain, erikoissairaanhoidon tai työterveyshuoltolain perusteella annettu kuntoutus. Kuntoutuksen tarkoituksena tulee lisäksi olla kuntoutujan työelämässä pysyminen, työelämään palaaminen tai sinne tulo. Kuntoutusrahan saaminen edellyttää yleensä kyseisessä pykälässä mainittujen säännösten perusteella tehtyä kuntoutuspäätöstä.

Kuntoutusrahaa maksetaan kuntoutukseen osallistumisen ajalta jokaiselta arkipäivältä eli enintään kuudelta päivältä viikossa. Kuntoutusrahaan oikeuttavan kuntoutuksen tulee olla kokopäiväistä. Käytännössä tätä on tulkittu niin, että kuntoutuksen matkoineen tulee kestää vähintään kuusi tuntia, jotta se oikeuttaisi kuntoutusrahan saamiseen.

Kuntoutusrahaa voidaan maksaa kuntoutujan toimeentulon ja kuntoutuksen etenemisen turvaamiseksi myös kuntoutuspäätöksen antamisen ja kuntoutuksen alkamisen väliseltä odotusajalta sekä kuntoutusjaksojen väliajoilta. Tällöin kuntoutusraha maksetaan 20 prosentilla alennettuna. Ensisijaisesti kuntoutusraha on kuitenkin tarkoitettu aktiivisen kuntoutuksen aikaisen toimeentulon turvaamiseksi.

### **2.2.2. Kuntoutusrahalain 5 a §:n mukainen kuntoutusraha**

Kuntoutusrahalain 5 a §:n mukaan ammatillisen kuntoutuksen varmistamiseksi ja työllistymisen edistämiseksi vajaakuntoiselle 16-19-vuotiaalle nuorelle maksetaan kuntoutusrahaa, josta käytetään nimitystä nuoren kuntoutusraha. Nuoren kuntoutusrahan maksaminen edellyttää, että nuoren työkyky ja ansiomahdollisuudet tai mahdollisuudet valita ammatti ja työ ovat sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneet. Toiminnanvajavuuden tulee olla niin suuri, että nuori tarvitsee tehostettua työkyvyn arviointia ja kuntoutusta. Lisäksi edellytetään, että nuorelle on kotikunnassa laadittu henkilökohtainen opiskelu- tai kuntoutumissuunnitelma. Nuoren kuntoutusraha ei edellytä kuntoutuspäätöstä ja nuoren kuntoutusrahaa maksetaan myös yleissivistävän koulutuksen ajalta, joka voi olla opiskelua peruskoulussa, lukiossa tai kansanopistossa.

Nuoren kuntoutusraha on ensisijainen työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Myös silloin, kun on kysymyksessä vaikeasti vajaakuntoinen nuori, jonka kohdalla työkyvyttömyyseläkkeen myöntöedellytykset näyttäisivät täyttyvän, tulee aina selvittää hänen ammatillisen kuntoutumisensa edellytykset. Tavoitteena on työelämään siirtyminen niin, että nuori pystyisi työllään hankkimaan ainakin joitain merkittäviä lisätuloja eläkkeensä lisäksi.

### **2.2.3. Suhde muihin etuuksiin**

Kuntoutusrahaan ei ole oikeutta henkilöllä, joka saa varhennettua vanhuuseläkettä kansaneläkelain nojalla taikka varhennettua vanhuuseläkettä tai vanhuuseläkettä alle 65 vuoden ikäisenä työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa mainittujen lakien, eläkeohjesäännön tai eläkesääntöjen nojalla. Myös vastaavat ulkomailta maksettavat etuudet ovat estäviä etuuksia. Kuntoutusrahaa ei siis voida myöntää, jos kuntoutuja saa edellä mainittuja etuuksia.

Kuntoutusrahaa ei makseta ajalta, jolta kuntoutujalla on oikeus täyteen korvaukseen ansionmenetyksestä pakollista tapaturmavakuutusta tai liikennevakuutusta koskevien lakien, sotilasvammalain tai sotilastapaturmalain (ns. SOLITA-lakien) nojalla. Myös vastaava ulkomailta maksettava täysimääräinen etuus estää kuntoutusrahan maksamisen.

Kuntoutusrahain 18 §:ssä säädetään yhteensovituksesta. Lakiin perustuva ansionmenetykskorvaus vähennetään täysimääräisesti samalta ajalta maksettavasta kuntoutusrahasta, ei kuitenkaan eläkkeensaajan kuntoutusrahasta. Tällaista lakiin perustuvaa korvausta ansionmenetyksestä on muun muassa: osa-aika- tai osaeläke, jos oikeus eläkkeeseen on alkanut sinä vuonna tai sen jälkeen, jota koskevat verotuksessa todetut työtulot ovat kuntoutusrahan myöntämisen perusteena, muu kuin täysi korvaus ansionmenetyksestä SOLITA-lakien nojalla, Koulutusrahaston maksama aikuiskoulutustuki sekä sairausvakuutuslain mukainen äitiys-, isyys- ja vanhempainraha. Muu kuin lakiin perustuva säännöllinen ansionmenetykskorvaus tai muu toimeentuloa turvaava toistuva tulo vähentää ammatillisen kuntoutuksen tai siihen liittyvän työharjoittelun ajalta maksettavaa kuntoutusrahaa siltä osin kuin niiden määrä ylittää lukukauden ajalta laskettuna keskimäärin yksinäiselle henkilölle maksettavan täysimääräisen kansaneläkkeen määrän kuukaudessa.

Yhteensovitusta ei tehdä, jos kuntoutuja saa osa-aika- tai osaeläkettä ja oikeus saada mainittua eläkettä on alkanut ennen sen kalenterivuoden alkua, jota koskevat työtulot olisivat kuntoutusrahan määrittämisen perusteena. Kansaneläkelain 22 §:n 2 momentin nojalla myönnetty työkyvyttömyyseläke sekä potilasvahinkolain perusteella suoritettava ansionmenetykskorvaus eivät ole kuntoutusrahan kanssa yhteensovitettavia etuuksia eikä niin ikään sairausvakuutuslain 22 §:n 2 momentin perusteella äidin vanhempainraha-kauden aikana tekemän ansiotyön johdosta vähimmäismäärän suuruisena suoritettava vanhempainraha.

#### **2.2.4. Kuntoutusrahan määrä**

Pääsäännön mukaan kuntoutusraha on yhtä suuri kuin se kuntoutujalle myönnettävä sairausvakuutuslain mukainen päiväraha, johon hänellä olisi oikeus, jos hän kuntoutuksen alkaessa olisi tullut työkyvyttömäksi. Kuntoutusrahan määrä lasketaan samoin kuin päivärahan määrä. Kuntoutusrahan määrä on kuitenkin aina vähintään sairausvakuutuslain vähimmäispäivärahan suuruinen eli 11,45 euroa päivältä. Jos kuntoutuja on saanut kuntoutusrahan alkamista edeltävän neljän kuukauden aikana työttömyysturvalain mukaista työttömyysetuutta, julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista koulutustukea tai työllistämistukea työelämävalmennukseen taikka opintotukilain mukaista opintorahaa tai aikuisopintorahaa, kuntoutusrahana maksetaan vähintään sairausvakuutuslain 18 a §:n mukainen määrä lisättynä 10 prosentilla. Kuntoutusrahalaissa on erilliset säännökset myös eläkkeensaajan kuntoutusrahan määräytymisestä, sairausvakuutuksen päivärähältä siirtyvän kuntoutusrahasta ja odotus- ja väliajalta maksettavan kuntoutusrahan määrästä.

Ammatillisessa kuntoutuksessa olevan kuntoutusraha ja nuoren kuntoutusraha on vähintään 15,90 euroa päivässä. Jos henkilöllä on muiden määräytymisperusteiden mukaan oikeus tätä suurempaan kuntoutusrahaan, hänelle maksetaan korkeampi kuntoutusraha.

#### **2.2.5. Kuntoutusrahan maksaminen työnantajalle**

Jos työnantaja on maksanut kuntoutujalle palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta samalta ajalta, jolta kuntoutujalla on oikeus kuntoutusrahaan, kuntoutusraha maksetaan työnantajalle. Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvoitetta maksaa työntekijälle palkkaa kuntoutuksen ajalta, mutta yksittäisten työ- ja toimiehtosopimusten perusteella näin on menetelty. Työnantajalle maksettavan kuntoutusrahan osalta noudatetaan soveltuvin



osin sairausvakuutuslain säännöksiä sairauspäivärahan taikka äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan maksamisesta työnantajalle. Jos kuntoutusrahan määrä ylittää mainitun palkan tai korvauksen määrän, ylimenevä osa maksetaan kuntoutujalle.

### **2.2.6. Kuntoutusta koskeva lainsäädäntöuudistus (186/2003)**

Työmarkkinajärjestöt sopivat vuonna 2001 yksityisalojen työeläkkeiden kehittämisestä. Sopimuksen mukaan tuli toteuttaa työkyvyttömyyden uhan toteamiseen perustuva oikeus ammatilliseen kuntoutukseen. Samalla kuntoutuksen ajan toimeentuloturvaa tuli kehittää paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi säätämällä erikseen osakuntoutusrahaista ja odotusajan kuntoutusrahasta. Mainitun periaatesopimuksen pohjalta valmistettiin hallituksen esitys kuntoutusta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 116/2002) ja lainsäädännön muutokset tulivat voimaan vuoden 2004 alusta lukien.

Lainmuutosten tavoitteena on painottaa ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Kuntoutusmahdollisuudet tulee tutkia ennen kuin sairauteen perustuvien etuuksien saaminen on johtanut työstä ja työelämästä vieraantumiseen. Tämän vuoksi työeläkelakeihin ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutuksesta annettuun lakiin on otettu säännös, jonka mukaan hakijalla, jolla voidaan todeta olevan sairaudesta, viasta tai vammasta johtuva uhka joutua kansaneläkelaisissa tai työeläkelaeissa tarkoitulla tavalla työkyvyttömäksi, on oikeus saada tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta. Ammatillisen kuntoutuksen painoarvon lisäämiseksi ja työntekijöiden oikeusturvan vahvistamiseksi ammatillinen kuntoutus on säädetty työntekijän oikeudeksi, jonka saamisen edellytykset on lueteltu laeissa.

Voimaan tulleilla muutoksilla pyritään vaikuttamaan siihen, että toimeentulon taso Kansaneläkelaitoksen järjestämän ja toisaalta työeläkelaitoksen järjestämän ammatillisen kuntoutuksen ajalta vastaavat mahdollisimman paljon toisiaan. Tämän vuoksi kuntoutusrahalain mukaisen kuntoutusrahan tasoa on nostettu siten, että se on 75 prosenttia sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan perusteena olevasta työansioista kaikissa tulo luokissa. Aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kannustavuutta on tarkoitettu lisätä siten, että työeläkelaitoksen myöntämää kuntoutusrahaa ei jatkossa enää koroteta kuntoutuskorotuksella odotus- ja välijoilta. Lisäksi lainmuutoksilla mahdollistetaan työeläkelakien mukaisen kuntoutusrahan maksaminen osapäiväisen kuntoutuksen ajalta ja työeläkelaeissa säädetään osakuntoutusrahasta. Uudistusta valmisteltaessa katsottiin kuitenkin,

ettei vastaavaa säännöstä ole tarpeellista ottaa kuntoutusrahalakiin, koska se on, toisin kuin työeläkejärjestelmän maksama kuntoutusraha, päiväkohtainen etuus.

### **2.2.7. Eläkeuudistus 1.1.2005**

Eläkejärjestelmien tehtävänä on turvata ihmisten toimeentulo vanhuuden, työkyvyttömyyden ja perheenhuoltajan kuoleman varalta. Yleinen eläkeikä on Suomessa 65 vuotta. Eläkkeelle jäädään kuitenkin keskimäärin noin 59-vuotiaana. Vuoden 2005 alusta voimaan tulevilla työeläkejärjestelmää koskevilla muutoksilla tavoitellaan työuran pidentämistä ja eläkkeelle jäämisen myöhentämistä. Tämän tavoitteen toteuttamiseksi työeläkelakeihin onkin tehty vuosien 1994, 1996 ja 2000 alusta useita muutoksia. Varhaiseläkkeiden ikärajoja on korotettu ja kannustettu työssä jatkamista siten, että jatkaminen parantaa eläketurvan tasoa.

Hallitusohjelman mukaan työelämässä, työkykyä ylläpitävässä toiminnassa ja koulutuspolitiikassa sekä eläke- ja työttömyysturvajärjestelmässä toteutetaan muutoksia, jotka kannustavat työnantajia pitämään palveluksessaan ja ottamaan palvelukseensa myös ikääntyvää henkilöstöä sekä edistävät ikääntyvien työssä ja työmarkkinoilla pysymistä. Tavoitteena on lisätä työssä olevien osuutta työikäisestä väestöstä ja myöhentää pitkällä aikavälillä keskimääräistä työmarkkinoilta poistumisikää kahdesta kolmeen vuodella lähemmäs nykyistä 65 vuoden vanhuuseläkeikää ja siten vähentää eläkemaksujen nousupainetta. Myös kansallisella ikäohjelmalla ja työelämän kehittämisohjelmalla on pyritty edistämään ikääntyvien työntekijöiden pysymistä työelämässä.

Työssä jatkamiseen vaikuttavat myös työpaikan olosuhteet sekä mahdollisuudet saada tukea silloin, kun työssä jatkaminen alentuneen terveydentilan vuoksi on heikentynyt. Siksi tavoitteena on entistä varhaisempi työkyvyn menetyksen uhkan havaitseminen sekä kuntoutustoimenpiteiden varhainen käynnistäminen. Kuntoutusta koskevaa lainsäädäntöä muutettiin edellisessä jaksossa kuvatulla tavalla siten, että ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden painotetaan ja edistetään ammatillisen kuntoutuksen aloittamista niin varhaisessa vaiheessa, että sillä voidaan estää työkyvyttömyys tai ainakin myöhentää sen alkamista (HE 116/2002 vp).

Eläkeuudistuksen yhteydessä vanhuuseläkkeelle siirtyminen muuttuu joustavaksi ja työssä jatkamista 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen kannustetaan merkittävästi parem-

malla eläkekarttumalla. Lisäksi vuoden 2005 alusta eläkettä karttuu ansiosidonnaisten päivärahojen ajalta siten, että vuosityöansioihin rinnastetaan niiden palkattomilta ajoilta maksettujen etuuksien perusteena olevat ansiot, jotka nykyisin kartuttavat eläkettä työeläkelisän muodossa. Lisäksi eläkettä karttuisi sairauspäivärahan, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan sekä vuorotteluvapaakorvauksen perusteella.

### **2.3. Työsopimuslaki**

Työsopimuslain 2 luvussa säädetään työnantajan velvollisuuksista ja luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta. Mainitun säännöksen mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden syntymisen edellytyksenä on, että työntekijä ei kykene suoriutumaan työsopimuksen mukaisista työtehtävistään sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Työsopimuslain mukaan työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on kytketty työntekijän sairaudesta johtuvaan työkyvyttömyyteen ja tästä syystä johtuvaan työstä poissaoloon. Näin ollen voimassa olevan lainsäädännön perusteella palkanmaksuvelvollisuutta ei voida katsoa olevan, jos työntekijä kykenee työskentelemään esimerkiksi osapäiväisesti.

Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus ulottuu työsopimuslain mukaan työntekijän sairastumispäivää seuraavan yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Säännös on tältä osin sovitettu yhteen sairausvakuutuslain 19 §:n kanssa, jonka mukaan vakuutetun oikeus päivärahaan alkaa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän jälkeen. Työehtosopimuksilla on sovittu työsopimuslaissa säädettyä pidemmistä palkanmaksuvelvollisuuksista. Saman sairauden uusiutuessa 30 päivän kuluessa edellisen päivärahan maksamisesta vakuutetulla on oikeus sairauden johdosta maksettavaan päivärahaan sairastumispäivää seuraavasta päivästä, jolloin työnantajan tämän pykälän mukainen palkanmaksuvelvollisuus ulottuu vain sairastumispäivän palkan maksamiseen, ellei työehtosopimuksesta muuta johdu. Sairausajan palkkaa maksetaan sairastumisjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Työsopimuslain mukainen palkanmaksuvelvollisuus on porrastettu siten, että jos työsuhde on työkyvyttömyyden alkaessa jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhhteissa

työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettyä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on oikeus saada vastaavalla ajalla työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan maksettava päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä. Tätä säännöstä sovelletaan tapauksissa, joissa työntekijällä on työehtosopimuksen perusteella oikeus sairausajan palkkaan työ sopimuslaissa säädettyä aikaa pitemmältä ajalta.

### **3. AIKAISEMMAT SELVITYKSET**

Sairauspäivärahajärjestelmän kehittämistä on viime vuosina selvitetty Kansaneläkelaitoksessa toimineissa työryhmissä. Kansaneläkelaitos on myös selvittänyt sairauspäivärahojen kasvukehitystä ja siihen liittyneitä syitä.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäämiseen liittyvien ongelmien ehkäisyä on selvitetty Kansaneläkelaitoksen valtuutettujen toimeksiannosta toimineen työryhmän raportissa<sup>1</sup>. Työryhmä totesi työkyvyttömyyden ehkäisyä koskevissa suosituksissaan muun muassa, että työssä selviytymisen seuranta on olennainen osa työterveyshuollon suorittamaa työntekijä terveydentilan, toimintakyvyn ja työkyvyn seuranta ja arviointia työuran erivaiheissa. Työryhmän esittämissä vajaakuntoisuuden hallintaa koskevissa suosituksissa todettiin, että tulisi selvittää voidaanko sairauspäivärahan 300 päivän enimmäismäärää muuttaa joustavaksi rajaksi silloin, kun sairaudesta tai muusta syystä johtuen voidaan olettaa, että eläkeratkaisu ei ole tarpeen tai todennäköinen ja henkilö on palaamassa työhön joka tapauksessa sekä voidaanko työhön paluuta edistää ottamalla käyttöön osapäivärahajärjestelmä.

Työryhmän esittämiä suosituksia on selvitetty edelleen Kansaneläkelaitoksessa toimineen SV-300 työryhmän toimesta. Työryhmän 29.1.2003 antamassa muistiossa on todettu, että sairauspäiväraha- ja työkyvyttömyyseläkejärjestelmien perusrakenteet ovat toimivia ja tavoitteena nykyisten järjestelmien kehittämisessä tulee pitää sellaisten ratkaisujen löytämistä, jotka täydentävät voimassa olevia järjestelmiä. Työryhmä katsoi

---

<sup>1</sup> Kela, sosiaaliturvan selosteita 21/2002

kehittämismahdollisuuksissaan, että osa-aikainen työ voisi edesauttaa vakuutetun kuntoutumista ja nopeuttavan hänen toimintakykynsä palautumista. Työryhmän näkemyksen mukaan osapäiväraha tulisi mahdollistaa vain tilanteissa, joissa se tukee työhön paluuta ja joissa vakuutetulla on todellinen mahdollisuus palata työhön melko lyhyen ajan kuluessa eikä osa-aikaisesta sairauslomasta ja osapäivärahasta tulisi tehdä uutta tukimuotoa vajaakuntoisten henkilöiden osa-aikaisen työllistymisen tueksi. Osapäivärahan tulisi perustua vakuutettua hoitavan lääkärin lausuntoon, jossa tämä pitää osa-aikaista työtä sopivana vakuutetun terveydentila huomioon ottaen ja puoltaa tai suosittaa osa-aikaista työtä kuntoutumisen edistämiseksi ja toimintakyvyn palauttamiseksi. Työryhmä katsoi, että osalta aikaa maksettavasta etuudesta voitaisiin säätää joko sairausvakuutus- tai kuntoutusrahalaisissa.

Kansaneläkelaitos on 31.10.2002 antamassaan lausunnossa selvittänyt sosiaali- ja terveysministeriön pyynnöstä sairauspäivärahojen kasvukehitystä. Päivärahoissa on ollut havaittavissa selvä kasvutrendi vuodesta 1998 lähtien. Tätä ennen 1990-luvun alusta vuoteen 1997 sairauspäivärahojen saajien sekä korvattujen päivien määrä oli laskusuuntainen. Selvityksessä todettiin, että sairausperusteisten etuuksien käyttö lisääntyy yleisesti työllisyyden paranemisen ja työttömyyden vähenemisen seurauksena. Talouskasvun myötä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen ja pitkät sairauspäivärahajaksot ovat alkaneet lisääntyä ensinnäkin siten, että vajaakuntoiset henkilöt ohjautuvat ensisijaisesti sairausperusteisille etuuksille työttömyyden sijasta. Toiseksi yhteiskunnassa on käynnistetty toimenpideohjelmia, jossa selvitetään pitkäaikaistyöttömien ja muiden syrjäytyneiden tilannetta muun muassa terveyden ja työkyvyn kannalta. Kolmanneksi sairauspäivärahojen kasvua on voimistanut väestön ikärakenteen vanheneminen ja suurten ikäluokkien tulo "varhaiseläkeikään" tilanteissa, joissa eläkeputken ja yksilöllisen varhaiseläkkeen käyttö on huomattavasti vähentynyt siten, että varsinainen työkyvyttömyyseläke ja sitä edeltävä sairauspäiväraha ovat tulleet näiden vaihtoehtojen sijaan. Lisäksi vuoden 2002 osalta voidaan todeta, että kasvukehitykseen on vaikuttanut lääkelakko, joka vähensi sairauspäivärahojen potentiaalista käyttöä vuoden 2001 toisella ja kolmannella neljänneksellä ja tämä näkyi myöhentyneenä kasvuna vuonna 2002.

Kansaneläkelaitos on 13.11.2003 antamassaan selvityksessä kuvannut kehitystä vuoden 2003 kolmelta ensimmäiseltä neljännekseltä. Nämä tuoreet tilastotiedot osoittavat, että päivärahan saajien määrän kasvu on vuoden 2003 kolmannella neljänneksellä pysähty-

nyt kokonaan ja päivärahopäivissäkin on kasvua vain runsas prosentti. Kolmen ensimmäisen neljänneksen aikana saajien määrä on kasvanut 0,7 prosenttia, korvattujen päivien määrä 3,5 prosenttia ja menot 4,8 prosenttia vuoden 2002 vastaavaan ajanjaksoon verrattuna. Päivärahojen kasvun tyrehtyminen osoittanee, että sairauspäivärahojen käytöste on vakiintumassa sen seurauksena, että yhtäältä pitkäaikaistyöttömien ja vähimmäispäivärahan saajien virta on vakiintunut tietylle tasolla ja toisaalta lääkärilakon aiheuttavan viivästyneen kasvun vaihe on ohitettu.

Kuntoutussäätiö on kesällä 2003 tehdyssä tutkimuksessa<sup>2</sup> selvittänyt, miten työntekijät ja työnantajat toimivat pitkän sairausloman aikana ja mitä toiveita heillä on sairausloman aikaisen toiminnan kehittämiseksi. Tutkimuksessa kartoitettiin muun muassa työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä sairausloman ja työssä olon välisestä raja-alueesta: esimerkiksi miten omaan tai työtoverin tai alaisen osittaiseen työssäkäyntiin suhtauduttaisiin ja millaisia asenteita ja ajatuksia herättää mahdollisuus saada osittaista sairauspäivärahaa ja olla samalla osittain työssä sekä mikä on työnantajien halukkuus työllistää osasairauslomalla oleva työntekijä. Tutkimus toteutettiin Etelä-Karjalassa yhteensä yhdeksätoista työpaikassa lomakekyselynä. Otokseen kuului 554 henkilöä teollisuuden, kaupan, palvelun ja julkisen sektorin työpaikoilta. Tutkimuksesta saatujen alustavien tietojen perusteella valtaosa kyselyyn osallistuneista henkilöistä suhtautui myönteisesti osa-aikaiseen sairauslomaan yleisellä tasolla sekä tilanteissa, joissa henkilö itse palaisi työhön pitkältä sairauslomalta.

---

<sup>2</sup> Sairaana töissä? Kysely työpaikoille osasairauslomista. Vuorinen Helena, Puumalainen Jouni ja Lehinoinen Tuula, Kuntoutussäätiön työselosteita 25/2003

## 4. LYHYTAIKAISEN TYÖKYVYTTÖMYYDEN AIKAINEN TOIMEENTULOTURVA MUISSA POHJOISMAISSA

### 4.1. Ruotsi

#### *Yleistä*

Palkansaajalla on tietyn edellytyksin oikeus sairausajan palkkaan työkyvyttömyyden ensimmäiset 21 päivää, jonka jälkeen vakuutuskassa (Försäkringskassan) maksaa sairauspäivärahaa. Muut kuin palkansaajat (työttömät, itsenäiset ammatinharjoittajat, opiskelijat ym.) saavat päivärahan vakuutuskassasta työkyvyttömyyden alusta alkaen. Vakuutetulla on yhden päivän omavastuu riippumatta siitä, maksaako työnantaja sairausajan palkkaa vai saako vakuutettu päivärahan vakuutuskassasta. Itsenäisellä ammatinharjoittajalla omavastuu on 3-30 päivää.

Päiväraha on määrältään (1.7.2003 lukien) 77,6 prosenttia päivärahan perusteena olevista tuloista (sjukpenninggrundade inkomsten, SGI) ja SGI:n vahvistaa vakuutuskassa vakuutetun esittämien tulojen perusteella (joko vähintään 6 kk:n tulot tai vuosittainen tulo). Päivärahan perusteena oleville tuloille on vahvistettu enimmäistaso. Päivärahan maksamiselle ei ole muodollista enimmäisaikaa.

#### *Osittainen työkyvyttömyys*

Vakuutetulla on oikeus osittaiseen sairauspäivärahaan (delvis sjukpenning), kun työkyky on alentunut vähintään neljäsosalla. Osittaista sairauspäivärahaa voi saada sairausjakson alusta lähtien. Jos vakuutetun täytyy olla työkyvyttömyyden vuoksi pois ansiotyöstään vähintään 25 prosenttia työajasta kyseisenä päivänä, katsotaan hänen työkykynsä tuona päivänä alentuneen vähintään vastaavassa määrin ja hänellä on oikeus osittaiseen sairauspäivärahaan. Vakuutetulla on oikeus osittaiseen sairauspäivärahaan myös sellaisilta päiviltä, kun hän osallistuu lääkärin määräämään hoitotoimenpiteeseen tai lääkinnälliseen kuntoutukseen. Kyseisten toimenpiteiden tarkoitus on ehkäistä sairastumista tai lyhentää sairausaikaa; osittain tai kokonaan ehkäistä työkyvyn aleneminen tai palauttaa vakuutetun työkyky. Näissä tapauksissa vakuutetun työkyvyn katsotaan alentuneen siinä määrin kuin vakuutettu on hoitojen tai kuntoutuksen vuoksi ollut estynyt tekemästä ansiotyötään.

Osittainen sairauspäiväraha on  $\frac{3}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$  tai  $\frac{1}{4}$  täysimääräisen päivärahan määrästä riippuen siitä, kuinka paljon hakija joutuu olemaan työstään poissa työkyvyttömyyden vuoksi.

Osittain sairauslomalla olevien vakuutettujen osuus on Ruotsissa kasvamassa; kokoaikaisesti sairauslomalla olevien osuus oli kesäkuussa 2003 68,4 prosenttia ja kesäkuussa 2002 70,0 prosenttia eli osittain työkyvyttömiä osuus on noussut vuodessa 1,6 prosenttiyksikköä samana aikana, kun sairauspäivärahan saajien määrä on laskenut noin 8 000:lla.

## 4.2. Tanska

### *Yleistä*

Työntekijällä on oikeus saada sairauspäivärahaa ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä alkaen. Jos työnantaja ei maksa sairausajan palkkaa, on työnantaja tietyin edellytyksin velvollinen maksamaan työntekijälleen sairauspäivärahaa kaksi viikkoa (arbetsgiverperioden). Työnantaja voi maksaa kahden viikon jälkeenkin työntekijälleen täyttä palkkaa; tällöin työnantajalle siirtyy oikeus saada maksamansa palkan määrään asti työntekijälle muutoin maksettava päiväraha. Jos työkyvyttömyys jatkuu yli kaksi viikkoa, eikä työnantaja maksa sairausajan palkkaa, sairauspäivärahan maksaa kunnallinen viranomainen.

Kunta maksaa sairauspäivärahan muille vakuutetuille kuten niille, joiden työssäoloehto ei täyty ja itsenäisille ammatinharjoittajille (joilla on kahden viikon omavastuu-aika). Sairauspäivärahan kustannuksiin osallistuvat työntekijät, kunnat ja valtio.

Määrältään päiväraha määräytyy sen (tunti)palkan perusteella, jonka työntekijä olisi saanut ilman työkyvyttömyyttä (laissa säädetty päivärahan enimmäismäärä); itsenäisillä ammatinharjoittajilla päiväraha määräytyy yritystulojen perusteella. Oikeus päivärahaan päättyy, kun päivärahaa maksettu 52 viikkoa viimeisen 18 kalenterikuukauden aikana. Oikeutta päivärahaan on mahdollista pidentää tietyissä tilanteissa.

### *Osittainen työkyvyttömyys*

Palkansaajalla on oikeus "alennettuun päivärahaan" osittaisen työkyvyttömyyden johdosta (nedsatte dagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed), kun

1. lääkäri katsoo, että vakuutettu voi tehdä työtään ainoastaan osa-aikaisesti/osan päivää (delvis) tai



2. kun vakuutettu joutuu olemaan osan päivää pois työstä lääkärin määräämien hoitotoimenpiteiden vuoksi

"Alennetun päivärahan" määrä suhteutetaan työkyvyttömyyden asteeseen. "Alennettua päivärahaa" voidaan maksaa ilman edeltävää täyttä työkyvyttömyyttä ja kokoaikaista päivärahaa. Palkansaajalle ei päivärahaa myönnetä, jos henkilö joutuu olemaan poissa työstä vähemmän kuin neljä tuntia viikossa. Itsenäisellä ammatinharjoittajalla on oikeus "alennettuun päivärahaan", kun lääkäri katsoo, että yrittäjä työkyvyttömyyden vuoksi pystyy tekemään puolet normaalista työstään. Työnantajalla ei kuitenkaan Tanskan lainsäädännön perusteella ole velvollisuutta järjestää työntekijälle osa-aikaista työtä työntekijän ollessa osittain kyvytön tekemään työtään.

### 4.3. Norja

#### *Yleistä*

Norjassa päivärahan edellytyksenä on tietty vähimmäistulotaso. Palkansaajalla on oikeus tietyillä edellytyksillä saada työnantajalta sairauspäivärahaa ensimmäiset 16 kalenterivuorokautta, jonka jälkeen vakuutettu saa päivärahan sosiaalivakuutusjärjestelmästä (Folktrygda). Jos työnantaja maksaa tämänkin jälkeen työntekijälleen sairausajan palkkaa, siirtyy sille oikeus saada päivärahaa vastaava määrä. "Työnantajan ajanjaksoon" (arbeidsgiverperiode) lasketaan samalla tavoin myös ne päivät, kun työntekijä on ollut vain osittain työkyvytön. Päiväraha maksetaan arkipäiviltä, ei lauantai- eikä sunnuntai-päiviltä.

Päivärahan määrä on palkansaajille 100 prosenttia eläkkeen perusteena olevasta tulostaan (ns. sykepengegrunnlaget) ja itsenäisille ammatinharjoittajille 65 prosenttia (heillä 16 kalenteripäivän omavastuu-aika). Päivärahan enimmäisaika (kolmessa vuodessa) on joko 248, 250 tai 260 päivää, ja päivärahan suorituspäiviin lasketaan kaikki suorituspäivät riippumatta työkyvyttömyyden asteesta.

#### *Osittainen työkyvyttömyys*

Kun vakuutetun työkyky on alentunut vähintään 20 prosentilla, hänellä on oikeus "alennettuun sairauspäivärahaan" (graderte sjukepenger). "Alennettua päivärahaa" voi saada sairausjakson alusta lähtien. Päiväraha määräytyy sen mukaan, missä määrin vakuutetun

työkyky on alentunut. Esimerkiksi jos vakuutettu on 50 prosenttisesti työkyvytön, hän saa 50 prosenttia täysimääräisestä päivärahasta.

Käytännön toteutuksesta sopivat työnantaja ja työntekijä yhdessä. Työntekijä voi tehdä lyhyempää työpäivää, tehdä vähemmän työpäiviä viikossa tai työskennellä saman ajan kuin aikaisemminkin, mutta alennetulla palkalla. "Alennettua sairauspäivärahaa" käytetään paljon "aktiv sykemelding" -nimisen järjestelyn ("aktiivinen sairausloma") yhteydessä. Siinä työntekijä totuttelee enintään 12 viikon ajan työntekoon tavallisella työpäivällään ja saa samanaikaisesti sairauspäivärahaa tai kuntoutusrahaa. Päivärahan saaminen edellyttää, että työnantaja ja työntekijä ovat tehneet yhteisen suunnitelman, jonka sosiaalivakuutuksen paikallistoimisto on hyväksynyt.

## **5. OSA-AIKAISEEN SAIRAUSLOMAAN LIITTYVÄT TYÖOIKEUDELLE KYSYMYKSET**

Työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle työsopimuksessa sovituin ja työlainsäädännön mukaan määräytyvin ehdoin. Sairauslomaan puolestaan on oikeus työntekijällä, joka on estynyt tekemästä työtään työkyvyttömyyden vuoksi. Oikeus osa-aikaiseen sairauslomaan olisi työntekijällä, jonka työkyky on alentunut siinä määrin, ettei hän kykene kokopäivätyöhön. Kyse ei kuitenkaan olisi sairausvakuutuslain mukaisen työkyvyttömyyden määritelmän muuttamisesta. Niissä tapauksissa, joissa työntekijä kokoaikaisen sairausloman sijasta olisi määrääjän osa-aikaisesti työssä ja osa-aikaisesti sairauslomalla, työsopimuksen määräaikaisesta muuttamisesta olisi sovittava työntekijän ja työnantajan kesken. Työnantajan ja työntekijän kesken olisi sovittava työajan lyhentämisestä sekä lyhennetyltä työajalta maksettavasta palkasta. Lisäksi osapuolten olisi määriteltävä sopimuksen voimassaoloaika.

Osa-aikaisesti työssä ja sairauslomalla olevan työntekijän asema määräytyisi osa-aikaista työtä koskevien säännösten ja sopimusehtojen mukaan. Työssäoloajalta määräytyvät työsuhde-edut karttavat tällöin tehdyn työajan mukaisesti. Määräaikaista osatyötä koskevalla sopimuksella olisi vaikutusta muun muassa vuosilomaetuksien määräytymiseen. Erityisesti niissä tilanteissa, joissa työajan lyhentäminen toteutetaan vähentämällä kuukausittaisten työpäivien lukumäärää, järjestelyllä voi olla vaikutus lomapäivien kertymiseen. Näin on varsinkin silloin, kun työntekijälle ei kerry työpäiviä tai työssäolon veroisia päiviä täyteen lomanmääräytymiskuukauteen oikeuttavassa mää-

rin. Toisaalta työssäolon veroisiksi päiviksi laskettaisiin vuosilomalaissa säädettyin rajoituksin myös ne päivät, jotka työntekijä on poissa työstä osittaisella sairauslomalla.

Osittaista sairauspäivärahaa ja osittaista sairauslomaa koskevilla säännöksillä ei muutettaisi työntekijän lakiin ja työehtosopimukseen perustuvaa oikeutta sairausajan palkkaan. Siltä ajalta, jolloin työntekijä on osittaisella sairauslomalla, hänellä olisi sairausajan palkan sijasta oikeus saada palkka tehdyn työn perusteella ja osittainen sairauspäiväraha työstä poissaolon ajalta. Työntekijän oikeus osittaisen sairausloman jälkeen saada kokoaikaiselta sairauslomalta sairausajan palkkaa määräytyisi työehtosopimuslain säännösten ja työehtosopimusmääräysten mukaan, jolloin merkitystä olisi muun muassa sillä, onko kysymyksessä ns. saman sairauden aiheuttama työkyvyttömyys.

Jos osittaisella sairauslomalla oleva työntekijä sairastuu kokoaikaisesti kesken osa-aikatyötä koskevan sopimuskauden, hänellä on tämän työkyvyttömyyden aiheuttaneen sairauden perusteella oikeus sairausajan palkkaan. Jos työntekijän työkyky osa-aikatyön kestäessä alenee siten, että hän ei enää kykene suoriutumaan sovitusta osa-aikatyöstä, työntekijälle tulee lain säännöksiin turvata oikeus siirtyä kokonaiselle sairauslomalle. Jatkoselvitystyössä osittaisen ja kokoaikaisen sairausloman yhteensovituskysymyksiä sekä osa-aikatyön keskeytysedellytyksiä on pohdittava vielä erikseen.

Osapäivärahajärjestelmässä tulee huomioida työsuojeluun liittyvät kysymykset. Työnantajan on työehtosopimuslain mukaan huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Työnantajan tulisi varmistua siitä, että työn teettäminen osapäivärahatilanteissa olisi turvallista. Työturvallisuuslain noudattamisvelvollisuus tuo velvollisuuden työterveyshuollon järjestämiseen. Työterveyshuollon osana puolestaan tulee huolehtia työntekijöiden terveydentilan arvioinnista ja seurannasta, sekä esimerkiksi vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen ja edistämisen tukemisesta. Työturvallisuuskysymyksenä tulee huomioida paitsi osa-aikatyötä tekevän henkilön asema ja siihen liittyvät kysymykset, myös muiden työntekijöiden asema osapäivärahaa saavan henkilön toimiessa osana työyhteisöä.

Työehtosopimuksen päättämisedellytykset arvioidaan työehtosopimuslain 7 ja 8 luvuissa säädettyjen perusteiden mukaan. Osittainen sairausloma ja osa-aikatyö antavat pitkähkön aikaa jatkuneen sairauspoissaolon jälkeen mahdollisuuden arvioida työntekijän työssä

selviytymistä. Työntekijän sairaudesta johtuvan työkyvyn alentumisen perusteella työ-sopimus voidaan kuitenkin irtisanoa ainoastaan työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n edel-lytysten täytyessä.

## **6. NYKYTILAN ARVIOINTI**

### **6.1 Sairauspäiväraahajärjestelmä**

#### **6.1.1. Työkyvyttömyyden määritelmä**

Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on tarkoitettu korvaamaan sairaudesta johtu-van lyhytaikaisen työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä. Samalla se myös mahdollistaa työkyvyn säilymisen kannalta tarpeellisen sairauden hoidon ja toipumisen sekä työhön paluun.

Sairausvakuutuslaissa työkyvyttömyydellä tarkoitetaan vakuutetun kykenemättömyyttä tehdä tavallista työtään. Työkyvyttömyysarvio päivärahoikeutta määriteltäessä tehdään siten aina vaihtoehtojen työkykyinen - työkyvytön välillä. Sairausvakuutuslain mukai- sessa työkyvyttömyydessä on kyse vakuutetun toimintakyvyn ja sairauden välisestä syy- yhteydestä eli siitä, mikä on yksilön kyky tehdä työtään mahdollisesta sairaudesta, vial- ta tai vammasta huolimatta.

Lakiin ei nykyään sisälly mahdollisuutta maksaa sairauspäivärahaa osalta päivää. Va- kuutetun tulee pääsääntöisesti olla kokonaan poissa työstään. Siten sairauspäivärahaa saava vakuutettu on täysin poissa työelämästä eikä hänen ole mahdollista esimerkiksi palata työhönsä kokeiluluonteisesti jo ennen sairauslomansa päättymistä ilman, että hän menettää päivärahoikeutensa. Osittainen työskentely sairauslomalla saattaisi joissakin tilanteissa kuitenkin edesauttaa vakuutetun kuntoutumista ja nopeuttavan hänen toimin- takykynsä palautumista.

#### **6.1.2. Enimmäissuoritusajan täytyminen ja 12 kuukauden työkykyisyys- vaatimus**

Sairauspäivärahaa suoritetaan sen kalenterikuukauden loppuun, jota seuraavan kuukau- den aikana suorituspäivien lukumäärä nousisi 300 päivään. Enimmäissuoritusajaa laskettaessa otetaan huomioon myös aikaisemmat suorituspäivät kahden työkyvyttö-

myyttä edeltäneen vuoden ajalta. Jos vakuutettu on ollut välillä työkykyinen vähintään vuoden ajan, tätä aikaa edeltäneitä suorituspäiviä ei kuitenkaan oteta huomioon.

Enimmäissuoritusaikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki sairauspäivärahan suorituspäivät riippumatta siitä, mistä sairaudesta työkyvyttömyys aiheutui. Suorituspäiviksi lasketaan myös sellaiset päivät, joilta henkilöllä on oikeus päivärahaan, mutta sitä ei laissa olevan rajoituksen johdosta makseta. Tällaisia rajoituksia ovat muun muassa päivärahan yhteensovitus muun lain mukaisen ensisijaisen etuuden kanssa.

Sairauspäivärahan enimmäissuoritus aika voi koostua lyhyistä jaksoista esimerkiksi tilanteissa, jossa sairaus on luonteeltaan jaksoittain työkyvyttömyyttä aiheuttavaa. Vakuutetun oikeus saada sairauspäivärahaa sen jälkeen, kun enimmäissuoritus aika on kertaalleen täytynyt, riippuu siitä, mistä sairaudesta alkanut työkyvyttömyys aiheutuu. Jos työkyvyttömyys aiheutuu sellaisesta sairaudesta, joka ei ole ollut aiheuttamassa työkyvyttömyyttä silloin, kun päivärahaa maksettiin enimmäissuoritusajalla, päiväraha myönnetään normaalisti. Sairautta ei kuitenkaan pidetä uutena, vaikka se lääketieteellisesti olisikin eri sairaus, jos vakuutettu ei ole välillä edellisen työkyvyttömyyden päätyttyä ollut vähintään yhtä päivää työkykyinen.

Jos kyseessä on sairaus, joka liittyy aiempaan työkyvyttömyyteen, vakuutetulla on oikeus saada päivärahaa vain, jos hän on ollut yhtäjaksoisesti työkykyinen 12 kuukauden ajan. Tähän vuoden aikaan ei saa sisältyä yhdeksän päivän omavastuuajan ylittävää työkyvyttömyyttä. Pohjoismaisittain tarkasteltuna 12 kuukauden työkykyisyysajan vaatimus ennen uutta päivärahaoikeutta on pitkä. Esimerkiksi Norjassa vaadittava aika on 26 viikkoa ja Tanskassa 13 viikkoa.

Käytännössä 12 kuukauden työkykyisyyden arviointi on ollut ongelmallista niiden vakuutettujen kohdalla, jotka ovat saaneet enimmäisajan päivärahaa ja sen jälkeen ilmoittautuneet työttömiksi työnhakijoiksi, kun heidän työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on hylätty. Jos enimmäissuoritusajan päivärahaa saanut vakuutettu on saanut työkyvyttömyyseläkkeestä hylkäävän päätöksen tai hakemus on vielä vireillä, turvataan hänen toimeentulonsa työttömyysetuudella. Läheskään aina ei työkyvyttömyys kuitenkaan pääty sairauspäivärahan enimmäissuoritus aikaan ja toisaalta työkyvyttömyys saattaa alkaa myöhemmin uudelleen. Oikeutta sairauspäivärahaan ei näillä vakuutetuilla kui-

tenkaan ole, jos työkyvyttömyys aiheutuu samasta sairaudesta. Toisaalta työttömyys-etuuden saaminen edellyttää myös, ettei työ- tai virkasuhteessa olevan työnhakijan työnantajalla ole tarjota hänelle hänen työkykynsä mukaista työtä. Tämä saattaa osaltaan myöhemmin muodostua ongelmaksi työhön paluun kannalta.

### **6.1.3. Erilaiset työkyvyttömyyskäsitteet ja oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen**

Sairauspäivärahalle vahvistetaan ensisijaisuusaika työeläkelain mukaisen täyden työkyvyttömyyseläkkeen alkamisajan määrittelyä varten. Pääsääntöisesti eläke myönnetään siitä alkaen, kun päivärahan ensisijaisuusaika on päättynyt. Työeläkelakien mukaisen työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen myöntäminen edellyttää vuoden mittaista työkyvyttömyyttä, joka jatkuu vähintään kuukauden eläkeoikeuden alkamisesta lukien. Vuoden aikaa arvioitaessa sairauspäivärahatarkaisut eivät ole sitovia, vaan ratkaisu tehdään itsenäisesti ottamalla huomioon päivärahan ensisijaisuusajan vahvistaminen ja käytettävissä olevat lääkärinlausunnot. Työkyvyttömyyseläke myönnetään vähintään kuukauden ajaksi.

Sairauspäivärahaa enimmäissuoritusajan saanut vakuutettu voi edelleen olla sairausvakuutuslain tarkoittamalla tavalla työkyvytön, mutta hänen työkyvyttömyytensä ei kuitenkaan oikeuta kuntoutustukeen tai työkyvyttömyyseläkkeeseen. Tämä voi johtua siitä, että työkyvyttömyys määritellään eri tavalla eläkelaeissa kuin sairausvakuutuslaissa tai siitä, että työkyvyttömyys jatkuu niin lyhyen aikaa, ettei oikeutta kuntoutustukeen tai työkyvyttömyyseläkkeeseen synny. Eläkkeen myöntämisen kriteerit eivät aina täyty esimerkiksi tilanteessa, jossa sairauspäivärahan enimmäissuoritus aika koostuu erillisistä jaksoista.

Kansaneläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisedellytykset poikkeavat eräiltä osin työeläkejärjestelmässä säädetyistä edellytyksistä. Kansaneläkelain mukaisen työkyvyttömyyseläkkeen myöntäminen ei edellytä, että vakuutettu on ollut työkyvytön yhden vuoden ajan. Eläkettä ei kuitenkaan myönnetä lyhyemmän kuin kuukauden mittaisen työkyvyttömyyden ajaksi, mikä vastaa työeläkelakien mukaisen työkyvyttömyyseläkkeen edellytyksiä.

## **7. OSA-AIKAINEN SAIRAUSLOMA; TOIMEENTULOTURVAN KEHITTÄMISVAIHTOEHTOJA**

### **7.1. Yleistä**

Työntekijöiden työssä jaksamiseen ja sen edistämiseen on viime vuosina kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Yhtenä syynä tähän on ollut varhainen eläkkeelle siirtymisen, jonka vuoksi työelämän vetovoiman lisäämiseen on pyritty panostamaan lisää voimavaroja. Painopiste on ollut ikääntyneissä työntekijöissä. Eläkkeelle siirtymisen tai työelämästä syrjäytymisen uhka voi kuitenkin kohdistua myös nuoriin ja keski-ikäisiin. Yhtenä riskitekijänä ovat pitkät sairauslomat.

Työhön palaavat, pitkällä sairauslomalla olleet henkilöt palaavat yleensä entiseen työhönsä takaisin. Kuntoutussäätiön tutkimuksen mukaan vain noin kolme prosenttia työhön palaavista aloitti työt siten, että työmäärää vähennettiin tai kevennettiin siirtymällä toiseen työhön. Jos kevennetty työ olisi ollut mahdollista, noin kolmasosa haastatelluista olisi kuitenkin ollut halukas siihen (Kuntoutussäätiön työselosteita 25/2003). Edelleen tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa haastatelluista olisi valmis palaamaan kevennettyyn tai osa-aikaiseen työhön jo sairausloman loppuvaiheessa.

Tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, millaisia järjestelyjä työpaikalla pitäisi tehdä, että osa-aikainen työhön paluu olisi mahdollista. Eniten kannatusta saivat lyhyempi työviikko tai työpäivä ja mahdollisuus joustaa työtehtävissä työkykynsä rajoissa.

### **7.2. Osapäiväraha vai osakuntoutusraha**

Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on tarkoitettu korvaamaan sairaudesta johtuvan lyhytaikaisen työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä. Etuuden tarkoituksena on mahdollistaa työkyvyn säilymisen kannalta tarpeellinen sairauden hoito. Tavoitteena on sairaudesta toipuminen ja työhön paluu.

Työeläkelakien mukaisen kuntoutusrahan maksaminen osapäiväisen kuntoutuksen ajalta on työeläkelakien mukaan mahdollista (osakuntoutusraha). Osakuntoutusrahaa koskevan lainvalmistelun yhteydessä katsottiin kuitenkin, ettei vastaavaa säännöstä ole tarpeellista ottaa kuntoutusrahaksiin, koska se on, toisin kuin työeläkejärjestelmän maksama kuntoutusraha, päiväkohtainen etuus. Kuntoutusrahaa myönnetään siis sellaisilta

päiviltä, joina henkilö osallistuu kuntoutustoimenpiteeseen ja kuntoutus matkoineen edellyttää koko päivän työstä poissaoloa. Kuntoutusrahan myöntämisen edellytyksenä on osallistuminen kuntoutustoimenpiteeseen, jollaisena ei pidetä sen työn tekemistä, jota henkilö muutoin omana työnään tekee.

Kansaneläkelaitoksen maksama ammatillinen kuntoutus kohdistuu ensisijaisesti ensimmäistä ammattiaan hankkiviin nuoriin ja heidän koulutuksensa on pääsääntöisesti aina kokopäiväistä. Työelämässä jo olevien ammatillisen kuntoutuksen hoitavat puolestaan pääasiassa työeläkelaitokset, ja työeläkelakeihin on jo 1.1.2004 sisällytetty osakuntoutusraha.

Järjestelmien tarkoituksen ja tavoitteiden kannalta etuuden rakentaminen sairausvakuutuslain sisälle osapäivärahasi olisi tarkoituksenmukaista. Etuuden rakentamista sairausvakuutusjärjestelmän sisälle puoltaisi se, että kyse on työkyvyttömyydestä joka johtuu sellaisesta sairaudesta, joka edellyttää asianmukaista hoitoa, jotta henkilö palautuisi työkykyiseksi. Kyse ei olisi ajasta, jona henkilö osallistuu muihin toimenpiteisiin, kuten esimerkiksi ammatilliseen kuntoutukseen. Lisäksi se seikka, että sairausvakuutuslaissa rinnastetaan työkykyisyysajaksi aika jolloin vakuutettu saa kuntoutusrahalain mukaista kuntoutusrahaa, tukee näkemystä osapäivärahasta sairausvakuutuslain mukaisena etuutena.

## **8 TYÖRYHMÄN EHDOTUKSET**

Työryhmässä asiantuntijoina kuultujen lääkäreiden mukaan osapäiväraha voisi sopia käytettäväksi sekä heti työkyvyttömyysjakson alussa että työkyvyttömyysjakson lopussa. Tässä vaiheessa työryhmä kuitenkin päätyi ehdottamaan, että osapäivärahajärjestelmä luodaan käytettäväksi sairausloman lopussa, kun vakuutettu on jo saanut kokopäiväistä sairauspäivärahaa. Osapäivärahan käyttöä tulisi kuitenkin seurata siten, että voitaisiin selvittää mahdollisuudet laajentaa osapäivärahan käyttö työkyvyttömyyden alkuun. Kohdassa 8.1. selostetut työryhmän ehdotukset koskevat vain tilannetta, jossa osapäiväraha seuraa työkyvyttömyysjaksoa.

### **8.1. Osapäiväraha**

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti työryhmän selvittämään sairauspäivärahajärjestelmän kehittämismahdollisuuksia osapäiväraha- tai osakuntoutusrahajärjestelmän luomi-



seksi. Aikaisemmin toimineet työryhmät ovat ehdottaneet, että kehittämisen lähtökohtana tulisi olla sellaisten ratkaisujen löytäminen, jotka täydentäisivät nykyisiä rakenteita. Kansaneläkelaitoksen asettaman SV-300 työryhmän muistiossa ehdotettiin, että osaikaiseen sairauslomaan liittyvä selvitys tulisi käynnistää ottaen huomioon, että voimassa oleva lainsäädäntö ei tunne osapäivärahan mahdollisuutta. Eduskunta on edellyttänyt kuntoutuslainsäädäntöä koskevan lainsäädännön muuttamisen yhteydessä, että osittaisen etuuden myöntäminen mahdollistettaisiin.

Työryhmän asettamispäätöksessä tavoitteeksi on määritelty nykyisen sairauspäiväraha- tai kuntoutusrahajärjestelmän kehittäminen siten, että sen kautta voidaan tukea vakuutettujen työhön paluuta ja tätä kautta edistää työ- ja toimintakyvyn palautumista.

Työryhmä katsoo, että voimassa olevien järjestelmien rakenteen kannalta työkyvyttömyyden aikaisesta osapäivärahamuotoisesta toimeentuloturvas- ta olisi tarkoituksenmukaista säätää sairausvakuutuslain sisällä.

### **Osapäivärahan tavoitteista**

Osapäivärahajärjestelmä soveltuisi keinoksi tukea vakuutetun paluuta takaisin omaan työhönsä pitkähkön sairausloman jälkeen. Se mahdollistaisi työhön paluun "räätälöinnin" ja osittaisen paluun työelämään. Tavoite olisi, että osapäivärahan avulla työntekijä pystyisi pitkähkön työkyvyttömyysjakson jälkeen sopeutumaan takaisin omaan työhönsä. Pitkähkönä työkyvyttömyysaikana työryhmä on keskustelussaan pitänyt työkyvyttömyyttä, joka on kestänyt vähintään 60 päivää. Tämä esillä ollut kesto koskeva edellytys vastaisi Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain 6 §:n säännöstä siitä, että vakuutetun kuntoutustarve tulee selvittää viimeistään silloin, kun sairauspäivärahan suorituspäivien määrä ylittää 60.

Toisaalta osapäivärahalla tuettaisiin henkilön omaa pyrkimystä työhön paluuseen. Työn sosiaalinen, osallistumisen näkökulman mukainen merkitys työkyvyn palauttamista tukevana tekijänä tulisi näin huomioiduksi. Osapäiväraha mahdollistaisi myös eräänlaisen työkokeilun, millä tarkoitetaan sitä, että osapäivärahan aikana saataisiin selvitettyksi, mahdollistaako henkilön jäljellä oleva työkyky omista työtehtävistä suoriutumisen. Osapäivärahalla pyrittäisiin madaltamaan vakuutetun mahdollista kynnystä palata

omaan työhön pitkänkin sairausloman jälkeen. Osapäivärahakauden jälkeen vakuutettu joko palaisi kokoaikaisesti työhönsä, siirtyisi tai palaisi kokoaikaiselle sairauspäivärahalle tai kuntoutusrahalle tai siirtyisi työkyvyttömyyseläkkeelle.

Osapäivärahajärjestelmällä ei ole tarkoitus heikentää työkyvyttömyyden ajan turvaa. Kyse ei ole työkyvyttömyyden määritelmän tiukentamisesta eikä sairauslomalle pääsyn vaikeuttamisesta, vaan tavoitteena on luoda vaihtoehto niihin tilanteisiin, joihin se jäljellä olevan työkyvyn puitteissa työpaikan olosuhteet huomioiden sopii. Jatkoselvitystyössä tulisi selvittää virkamiesten ja viranhaltijoiden mahdollisuudet osallistua osapäivärahajärjestelmän mukaiseen osa-aikatyöhön sen estämättä, että virkamiesten ja viranhaltijoiden oikeus osittaiseen sairausajan palkkaan poikkeaa työntekijöiden sairausajan palkkaa koskevista oikeuksista, eikä pääty tätä vastaavalla tavalla.

Työryhmä esittää, että osapäivärahaa voitaisiin käyttää työntekijän työhön paluun tukemisessa pitkähkön sairausloman jälkeisessä tilanteessa, jossa työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on päättynyt.

### **Osapäiväraha etuutena**

Osapäiväraha olisi sairausvakuutuslain mukainen päiväraha, jota maksetaan, kun vakuutettu on sairausvakuutuslain mukaan työkyvytön. Koska osapäivärahalla olisi tarkoitus tukea työhön paluuta ja työssä pysymistä, osapäivärahan käyttö tulisi kohdistaa työelämässä oleville vakuutetuille. Näitä olisivat sekä palkansaajat että yrittäjät. Vakuutetun tulisi osapäivärahaa hakiessaan osoittaa työajan väheneminen 40 - 60 prosentilla ja vastaava ansioiden aleneminen esittämällä osa-aikatyöstä työnantajansa kanssa tekemä työsopimus, josta ilmenee sovittu työaikajärjestely sekä osa-aikatyöstä maksettava palkka. Vastaavasti yrittäjän tulisi osapäivärahaa hakiessaan esittää luotettava selvitys yrittäjänä tehdyn työn vähenemisestä 40 - 60 prosentilla sekä vastaavasta tulojen alenemasta. Tällaiseksi selvitykseksi voitaisiin hyväksyä esimerkiksi selvitys sijaisen palkkaamiseksi siksi ajaksi, kun yrittäjä saisi osapäivärahaa tai asianmukainen selvitys liikkeen aukioloajan muutoksista.

Työryhmä esittää, että osapäivärahan kohderyhmäksi rajattaisiin työelämässä olevat vakuutetut.

Palkansaaaja-työnantaja suhteen perustana on työsopimus tai virkasuhde. Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle sopimuksessa sovituin ja työlainsäädännön kukaan määräytyvin ehdoin. Niissä tapauksissa, joissa työntekijä kokoaikaisen sairausloman sijasta olisi määräjän osa-aikaisesti työssä ja osa-aikaisesti sairauslomalla, työntekijän työajan muutoksesta olisi sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Sama koskee myös virkasuhdetta. Sairausvakuutuslaissa säädettävän osapäivärahan edellytyksenä olisi siten työnantajan ja työntekijän välinen työajan lyhentämistä koskeva sopimus. Sairauspäivärahan maksaminen osittaisena edellyttäisi sairausvakuutuslakiin vastaavia muutoksia kuin siihen tehtiin perhevapaita koskevan uudistuksen yhteydessä osittaisen vanhempainrahan vuoksi.

Työsopimuslaissa säädetään jo nykyisellään osittaisesta vanhempainvapaasta. Järjestely perustuu työnantajan ja työntekijän keskinäiseen sopimukseen. Myös osittaisen vanhempainvapaan keskeyttämisestä säädetään työsopimuslaissa. Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Perustellusta syystä työntekijä voi palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Työryhmä esittää, että osapäivärahasta säädettäisiin työsopimuslaissa osittaisesta vanhempainvapaata vastaavalla tavalla. Osa-aikatyön keskeyttämis-oikeutta olisi kuitenkin arvioitava osa-aikaisen sairausloman tavoitteista ja lähtökohdista käsin.

Olemassa olevien etuusjärjestelmien rakenteiden ja tavoitteiden kannalta osapäiväraha soveltuu omaksi sairauspäivärahasta erilliseksi etuudeksi, jolla olisi kuntoutuksellinen tavoite. Erona kuntoutukseen on se, että kuntoutusrahalain mukaisen kuntoutusrahan maksaminen on liitetty tiukasti itse kuntoutuksen toteutumiseen, kun taas osapäivärahaa maksettaisiin henkilölle, joka osa-aikaisesti tekee omaa työtään. Pitkähkön työkyvyttömyyden jälkeen maksettava osapäiväraha olisi sairausvakuutuslain mukaisesta sairauspäivärahasta erillinen etuus, jolla olisi oma suoritusaikansa. Siten osapäivärahan maksupäiviä ei luettaisi mukaan sairauspäivärahan enimmäisaikaan. Jos osapäivärahan maksaminen ei kartuttaisi sairauspäivärahapäiviä, ei osapäiväraha vaikuttaisi myöskään sairauspäivärahan ensisijaisuusajan määrittelyyn eikä työkyvyttömyyseläkkeen alkamisaikaa määrittelyyn.

Työryhmä esittää, että osapäiväraha olisi oma erillinen etuutensa, josta säädettäisiin sairausvakuutuslaissa.

Työryhmä esittää, että osapäiväraha ei kerryttäisi sairauspäivärahan enimmäismaksuaikaa, eikä näin ollen myöskään vaikuttaisi sairauspäivärahan ensisijaisuusajan määrittelyyn eikä työkyvyttömyyseläkkeen alkamisajan määrittelyyn.

### **Osapäivärahan kesto**

Koska osapäiväraha olisi sairauspäivärahasta erillinen etuus, on sille tarpeellista säätää oma vähimmäis- ja enimmäismaksuaika. Erityissääntely mahdollistaa myös osapäivärahan tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisen keston valitsemisen. Enimmäissuoritusajalla halutaan varmistaa se, ettei osapäivärahasta tulisi pitkäaikaista ja pysyvää subventiota osa-aikaisen työn tekemiselle. Osapäiväraha olisi siten tarkoitettu lyhytaikaiseksi etuudeksi työhönsä palaavalle vakuutetulle tilanteessa, jossa osittainen työskentely työkyvyttömyydestä huolimatta olisi mahdollista. Jos vakuutettu ei osapäivärahakauden jälkeen pystyisi kokoaikaiseen työhön, ei järjestelyä olisi syytä jatkaa. Näin vakuutettu joko esimerkiksi palaisi sairauspäivärahalle tai siirtyisi työkyvyttömyyseläkkeelle. Myös kuntoutusmahdollisuuksien selvittäminen voisi olla tarkoituksenmukaista, ja Kansaneläkelaitoksella voikin olla siihen velvollisuus.

Osapäivärahalle sopivana kestona voidaan pitää kahden viikon minimiä ja kolmen kuukauden maksimia. Kahden viikon vähimmäiskesto voidaan perustella sillä, että tätä lyhyemmän ajan vuoksi ei ole perusteltua käynnistää sellaista sopimusmenettelyä, minkä varaan etuuden myöntämisen voidaan ajatella rakentuvan. Toisaalta kaksi viikkoa on aika, joka on riittävän pitkä vähimmäiskestoksi tilanteessa, jossa halutaan mahdollistaa pehmeä paluu takaisin työhön. Rajauksessa tulee myös arvioida sitä, minkä mittaisesta etuudesta voidaan katsoa olevan hyötyä vakuutetun työkyvyn kannalta. Ratkaisussa keskeisessä asemassa olisi lääketieteellinen arvio. Kolmen kuukauden eräänlaista kokeilu- ja toipumisaikaa voitaneen pitää riittävänä osapäivärahan tavoitteiden kannalta. Kolmen kuukauden enimmäiskesto puoltaa myös se, että osapäivärahaa ei ole tarkoitettu pysyväksi subventioksi osa-aikatyömarkkinoille.

Osapäivärahaa voitaisiin myöntää yhdessä tai useammassa jaksossa kuitenkin siten, että yhden jakson pituus olisi vähintään kaksi viikkoa. Osapäivärahan enimmäissuoritusajan laskettaisiin osapäivärahan suorituspäivät työkyvyttömyyden alkamista välittömästi edeltäneeltä kahdelta vuodelta. Jos vakuutettu olisi välillä ollut työkykyinen vähintään vuoden ajan, tätä edeltäneitä suorituspäiviä ei oteta huomioon ja osapäiväraha voitaisiin myöntää enimmäisajan täyttymisestä huolimatta. Kuitenkin jos enimmäisajan osapäivärahaa saanut sairastuisi eri sairauteen kuin se, mikä aiheutti työkyvyttömyyden kolmen kuukauden osapäivärahakaudella, olisi vakuutetulla oikeus osapäivärahaan enimmäisajan täyttymisestä huolimatta, eikä 12 kuukauden työkykyisaikaa vaadittaisi.

Työryhmä ehdottaa, että osapäivärahan vähimmäisaika olisi kaksi viikkoa ja enimmäisaika kolme kuukautta. Osapäivärahakausi voitaisiin pitää useassa jaksossa, joiden minimikesto olisi kuitenkin kaksi viikkoa.

### **Työaika ja palkkaa koskevat edellytykset**

Osapäivärahan maksamisessa ja sen määrässä olisi perusteltua noudattaa samankaltaista menettelyä kuin osittaisen vanhempainvapaan kohdalla. Tällöin etuutta maksettaisiin jokaiselta arkipäivältä ja sen määrä olisi puolet sairauspäivärahan määrästä. Vakuutetun toimeentulo koostuisi osa-aikaisesta työstä saatavasta palkasta ja osapäivärahasta. Käytännössä Kansaneläkelaitos ei kontrolloisi vakuutetun työaika, vaan vakuutettu hakiesaan osapäivärahaa esittäisi työsopimuksen, josta ilmenisi osapäivärahan myöntämislle asetetut kriteerit (palkan ja työajan väheneminen 40 – 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta tai omassa yrityksessä tehty työ vähenee 40 – 60 prosenttia aiemmasta).

Ehdotetulla osapäivärahalla halutaan tukea kokoaikaiseen työhön paluuta, ja järjestelmän tarkoituksena olisi mahdollistaa työkyvyn palautuminen. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista, että osapäivärahaa voitaisiin maksaa henkilölle, jonka työsopimuksen mukainen työaika olisi alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän työajan mukainen. Tätä työsopimuksen mukaista työaika lyhennettäisiin määräaikaaisesti osa-aikatyötä koskevalla sopimuksella. Myös työntekijälle maksettava palkka alenisi samassa suhteessa, ja osapäiväraha tulisi tämän palkanosan tilalle. Palkan alentumaa koskevan edellytyksen vuoksi osapäivärahaa voitaisiin maksaa kun työnantajan palkanmaksuvelvolli-

suus on päättynyt. Yrittäjällä olisi oikeus osapäivärahaan, jos hänen työaikansa ja tulonsa ovat vastaavalla tavalla alentuneet. Yrittäjän työajan ja tulon alentumisesta annettava luotettava selvitys voisi olla esimerkiksi selvitys sijaisen palkkaamisesta, kirjanpitäjän antama todistus taikka selvitys liikkeen aukioloajan muutoksesta.

Työryhmä esittää, että osapäivärahaan oikeutetun vakuutetun työajan ja palkan tulisi olla ennen osapäivärahan alkamista alalla sovellettavan koko-aikaista työntekijää koskevan työajan mukainen, ja työajan osittumisen jälkeen 40 – 60 prosenttia alalla sovellettavasta koko-aikaista työntekijää koskevasta työajasta ja palkasta tai yrittäjällä aleneman tulisi vastata tätä.

### **Osapäivärahan omavastuusta**

Kun osapäivärahaa käytettäisiin tilanteessa, jossa vakuutettu sairauspäivärahakauden jälkeen on palaamassa työelämään, olisi sairauspäivärahan omavastuu – eli sairastumispäivä ja yhdeksän seuraavaa arkipäivää – jo kertaalleen otettu ennen sairauspäivärahakauden alkamista. Näissä tilanteissa uuden omavastuun asettaminen osapäivärahakaudelle ei olisi tarkoituksenmukaista – etenkin kun otetaan huomioon osapäivärahalle ehdotettu vähimmäissuoritus aika.

Työryhmä esittää, että osapäivärahan seuratessa täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettua sairauspäivärahaa ei omavastuu-aikaa otettaisi sen yhteydessä lainkaan.

### **Jäljellä olevan työkyvyn arvioinnista**

Työkyvyttömyys on määritelty voimassa olevassa sairausvakuutuslaissa. Työkyvyttömyyden käsitteen on perusteltua pysyä ennallaan, eikä osatyökyvyttömyyden käsitettä otettaisi sairausvakuutuslakiin. Siten työkyvyttömyydellä edelleen tarkoitettaisiin sellaista sairaudesta (viasta tai vammasta) johtuvaa tilaa, jonka kestäessä vakuutettu on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa.

Osapäivärahaa ei työryhmässä kuultujen asiantuntijoiden mukaan tulisi rajata vain joidenkin sairauksien aiheuttamiin työkyvyttömyystilanteisiin; lähtökohtaisesti kaikkien sairauksien aiheuttama työkyvyttömyys voisi siten tulla kyseeseen. Arvioiden mukaan osapäiväraha tulisi kyseeseen muun muassa tapaturmissa ja muissa toimenpiteitä vaativissa tuki- ja liikuntaelimestön sairauksissa, rasitusvammoissa, sydän- ja verenkiertoelimestön toimenpiteissä, mielialahäiriöissä sekä eräissä muissa mielenterveyden häiriöissä.

Kuten sairauspäiväraha-asiaa käsiteltäessä myös osapäivärahan kohdalla keskeinen lähtökohta on, että työkykyä arvioitaessa hankitaan riittävät tiedot työkykyyn vaikuttavista sairauksista ja niiden toimintakyvylle aiheuttamista rajoitteista. Lisäksi tarvitaan olennaiset tiedot vakuutetun työstä ja työolosuhteista sekä työn vaatimuksista. Tarkoituksenmukaista osapäivärahatilanteessa siten olisi, että jäljellä olevan työkyvyn arvioinnin tekisi työterveyslääkäri. Muun kuin työterveyslääkärin suorittama jäljellä olevan työkyvyn arviointi voi kuitenkin olla perusteltua. Muu kuin työterveyslääkäri voisi suorittaa arvioinnin esimerkiksi silloin, kun kyse on alan erikoislääkärin lausunnosta, sekä silloin, kun kyse on pitkäkestoiseen sairauteen liittyvästä pitkästä hoitosuhteesta. Jotta työpaikan olosuhteet ja työsuojelulliset näkökohdat työterveyshuollon näkökulmasta tulisivat huomioituiksi, on tarpeellista, että työterveyshuolto kytketään näissäkin tilanteissa mukaan prosessiin. Tämä edellyttää vähintäänkin sitä, että työterveyshuolto saa tiedon osapäivärahan suorittamisesta. Jäljellä olevaa työkykyä koskevalla lääkärintodistuksella olisi erityinen merkitys työnantajan ja työntekijän välillä solmittavan määräaikaisten sopimuksen kannalta.

Työterveyslääkäri tai muu lääkäri tekisi normaalisti diagnoosin ja arvioisi työkyvyttömyyden keston. Lähtökohta siis olisi, että vakuutettu olisi sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvytön. Osapäiväraha voisi tulla kuitenkin kyseeseen tilanteessa, jossa lääkäri toteaisi pitkään sairauslomalla olleen, mutta siitä jo toimenpiteen jälkeen toipumassa olevan vakuutetun olevan yhä sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvytön, mutta että terveydellistä haittaa ei koituisi siitä, että vakuutettu työskentelisi esimerkiksi puolipäiväisesti. Edellytyksenä olisi, että vakuutettu terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta pystyisi hoitamaan osan työtehtävistään. Nykyisen lainsäädännön puitteissa näissä tapauksissa jatkettaisiin sairauslomaa, vaikka vakuutetulla olisikin kapasiteettia suorittaa joistakin työtehtävistään osa, mutta työkykyä ei olisi tehdä töitä kokoaikaisesti. Vakuu-

tetun mahdollisuus pysyä mukana työelämässä paranisi ja hän saisi kokemusta siitä, miten kykenee työssä selviytymään sairaudesta huolimatta tarvitsematta kuitenkaan palata työhön heti kokopäiväisesti, kuten nyt näissä tapauksissa tapahtuu.

Lääkärin tehtävänä siten olisi varmistaa, että työhön palaaminen osa-aikaisesti voisi tapahtua terveydentilaa tai sairauden hoitoprosessia vaarantamatta ja ilmoittaa, mitkä ovat sairauden aiheuttamat rajoitteet työkyvyille.

Työryhmä esittää, että sairausvakuutuslain mukainen työkyvyttömyyden käsite säilyisi ennallaan. Vakuutetun jäljellä olevaa työkykyä selvitetäisiin suhteessa hänen omiin työtehtäviinsä. Työterveyslääkäri tai muu hoitava lääkäri antaisi lääkärintodistuksen, ja jos todistuksen antaa muu kuin työterveyslääkäri, tieto asiasta toimitetaan työterveyshuoltoon.

Työryhmä esittää myös, että osapäivärahaoikeutta ei rajattaisi koskemaan vain osaa sairausrhymistä.

Vaikka osatyökyvyttömyyden määritelmää ei sairausvakuutuslakiin kirjattaisi, osapäivärahaa koskevat myöntämisedellytykset tulisi määritellä sairausvakuutuslaissa. Työsopimuslain säännös tulisi rakentaa viittaukseksi sairausvakuutuslain mukaisen osapäivärahan edellytyksiin.

Etuuden tarkoituksenmukainen käyttö edellyttää myös toimivien yhteistyömenetelmien rakentamista työkyvyn arvioinnin suorittavan lääkärin, työnantajan, Kansaneläkelaitoksen, työterveyshuollon ja vakuutetun välille.

### **Osapäivärahan määrästä**

Osapäivärahalla olevan vakuutetun toimeentulo koostuisi työnantajan maksamasta osa-aikatyön palkasta ja osapäivärahasta. Järjestelmän toimeenpanon kannalta on perusteltua, että osapäivärahan suuruus määriteltäisiin samoja perusteita käyttäen kuin sairauspäiväraha vastaavassa tilanteessa. Osapäiväraha perusteena olisivat siis samat tulot kuin sairauspäivärahassa. Päivärahan perusteeksi voisi siten tulla verotuksessa todettujen tötulojen sijasta myös SVA 10 §:n mukaiset kuuden kuukauden tulot. Yrittäjän osapäi-



väraha määräytyisi YEL/MYEL –työtulon perusteella. Osapäiväraha voisi määräytyä myös edeltävän neljän kuukauden aikana saadun työttömyysetuuden, koulutustuen, työelämävalmennuksen ajalle myönnetyn työllistämistuen tai opintorahan taikka edeltävän kuuden kuukauden aikana saadun kuntoutusrahan perusteella.

Kuten osittaisen vanhempainrahankin kohdalla, olisi tarkoituksenmukaista, että osapäiväraha olisi aina puolet täydestä sairauspäivärahasta, vaikka työajan ja siitä saadun palkan vaaditaan alentuvan 40-60 %:lla edellä kuvatulla tavoin. Koska osapäiväraha olisi aina puolet sairauspäivärahasta, ei vähimmäismääräistä päivärahaa koskevat säännökset koskisi osapäivärahaa. Osapäiväraha olisi puolet sitä edeltäneestä sairausvakuutuslain säännösten mukaan lasketusta sairauspäivärahasta.

Työryhmä esittää, että osapäivärahan määrä olisi puolet osapäivärahakautta edeltävän sairauspäivärahan määrästä.

## **Jäljellä olevaa työkykyä koskevan lääkärintodistuksen merkitys työkyvyttömyyden arvioinnissa**

Osapäivärahajärjestelmällä ei ole tarkoitus muuttaa Kansaneläkelaitoksen sairausvakuutuslain mukaisia tehtäviä toimeenpanossa. Näin ollen Kansaneläkelaitos suorittaisi edelleen arvioinnin siitä, onko henkilö sairausvakuutuslain tarkoittamalla tavalla työkyvytön, mikä olisi myös osapäivärahan myöntämisen edellytys. Työterveyslääkärin tai muun hoitavan lääkärin arvio jäljellä olevasta työkyvystä toimisi siis osa-aikatyötä koskevan sopimuksen pohjana työntekijä-työnantajasuhteessa, mutta edelleenkin kyse ei olisi Kansaneläkelaitosta sitovasta lausunnosta etuuden myöntämisen edellytyksiä tutkittaessa.

## **8.2. Muita ehdotuksia**

### **8.2.1 Seuranta**

Työryhmä ehdottaa, että uuden järjestelmän käynnistämiseen tulisi liittää myös sen vaikutuksia kartoittava tutkimus. Jatkotyötä varten toteutettavassa seurannassa tulee huomioida osapäivärahan käytöstä saatavat kokemukset muun muassa seuraavien muuttujien suhteen: osapäivärahan käyttöaste yleensä sekä suhteessa täyteen työkyvyttömyyteen

ja sen perusteella maksettuihin sairauspäivärahopäiviin, diagnoosit, jotka ovat osapäivärahan perusteena, osapäivärahaa saaneiden työalaa koskevat tiedot, osapäivärahaa edeltäneen työkyvyttömyyden kestoa koskeva selvitys. Seurannan toteuttaisi Kansaneläkelaitos.

Uuden etuuden tarkoituksenmukaisuus ja toimivuus edellyttää, että sen käyttö ei jää marginaaliseksi. Osapäivärahan tulisi olla todellinen vaihtoehto kokoaikaiselle sairauslomalle kun työkyvyttömyys on kestänyt pitkähkön aikaa. Jotta osapäivärahan käyttö ei jäisi vähäiseksi, on erityistä huomiota kiinnitettävä työnantajan, työntekijän, työterveyshuollon ja työkyvyttömyyden arvioivan lääkärin yhteistyöhön. Samalla olisi varmistettava, että lääkäreiden valmius soveltaa uutta lainsäädäntöä turvataan. Osapäiväraha oikeutta ja osapäivärahan toimeenpanoa koskevat säännökset eivät saa toimia sen käyttöä ehkäisevästi.

### **8.2.2. Osapäivärahajärjestelmän kattavuus ja sopimusperusteisuus**

Työryhmä ehdottaa, että osapäiväraha ja sen perustana oleva osa-aikatyön tekeminen olisi sopimusperusteista. Järjestelmästä saatavien kokemusten perusteella jatkotyössä selvitetäisiin, tulisiko osapäivärahajärjestelmään sisällyttää jonkinasteinen velvoittavuus.

Jos jatkotyön tuloksena lääkärin osa-aikatyön ja osapäivärahajärjestelmän käytön soveltuvuutta koskevalle arvioinnille asetetaan työntekijää koskeva sitovuus eli työntekijälle velvollisuus suostua osa-aikatyöhön, tämän velvollisuuden vastineena työnantajalle tulisi asettaa velvollisuus järjestää työpaikan työolosuhteet sellaisiksi, että jäljellä olevan työkyvyn perusteella tapahtuva osa-aikatyön tekeminen on mahdollista. Selvityksessä tulisi kuitenkin huomioida se, ettei sairausvakuutuslain mukaista työkyvyttömyyden määritelmää ole tarkoitus muuttaa. Muutos ei saisi johtaa myöskään työntekijän työoikeudellisen aseman heikentymiseen.

Jatkoselvityksessä on aiheellista ottaa kantaa myös siihen, tulisiko osapäivärahaan oikeutettujen ryhmää laajentaa kattamaan myös muut kuin kokoaikatyössä olevat palkansaajat ja yrittäjät. Selvityksen kohteena olevia muita ryhmiä olisivat osa-aikatyötä tekevät vakuutetut sekä esimerkiksi opiskelijat ja työttömät henkilöt.

### 8.2.3. Osapäiväraha ennen sairauspäivärahaa

Työryhmä ehdottaa, että osapäivärahaa voitaisiin käyttää työhön palaamisen tukemisessa, kun sairausvakuutuslain mukainen työkyvyttömyys on jatkunut pitkähkön ajan. Työryhmä toteaa kuitenkin, että osapäivärahalla saattaisi olla mahdollista myös tukea vakuutetun työssä pysymistä tilanteessa, jossa henkilö ei ole ollut työkyvytön pitkähköä aikaa, jos vakuutetun terveydentila työkyvyttömyyttä aiheuttavasta sairaudesta, viasta tai vammasta huolimatta mahdollistaisi sen, että hän voisi olla osittain sairauslomalla ja osittain omassa työssään.

Osittaisen työskentelyn mahdollistaminen ilman edeltänyttä pitkähköä työkyvyttömyyttä saattaisi joissakin tilanteissa edesauttaa vakuutetun kuntoutumista ja nopeuttaa hänen työkykyisyytensä palautumista. Työryhmä katsookin, että tätä mahdollisuutta ja sen tarvetta sekä käyttötapoja tulisi selvittää osapäivärahan käynnistysvaiheeseen liittyvän tutkimuksen yhteydessä tutkimuksessa saatavien tietojen pohjalta.

Osapäivärahan myöntäminen ilman sitä edeltävää pitkähköä työkyvyttömyyttä poikkeaa kuitenkin siinä määrin osapäivärahan myöntämisestä pitkähkön työkyvyttömyyden jälkeen, että eräisiin keskeisiin kysymyksiin jouduttaisiin pohtimaan uutta ratkaisua. Useat edellä kohdassa 8.1. esitetyt ehdotukset eivät sovellu sellaiseen osapäivärahaan, jota ei edellä sairauspäiväraha. Jatkoselvittämistä vaatisi esimerkiksi omavastuu-aika sekä jo työkyvyttömyyden alussa myönnetyn osapäivärahakauden kesto.

Mikäli osapäivärahaa voitaisiin myöntää ilman, että sitä on edeltänyt sairauspäiväraha-kausi ja sen mukainen etuus, tulee selvittää myös se, vaikuttaako osapäiväraha sairauspäivärahan enimmäismaksuaikaan taikka sairauspäivärahan ensisijaisuusaikaan. Jos osapäivärahaa kehitetään siten, että kyseessä voisi olla jopa kokonaan sairauspäivärahan tilalle tuleva etuus, jolloin sairauspäivärahaa ei koskaan tule maksettavaksi, enimmäismaksuajan kertyminen saattaa olla perusteltua. Toisaalta osapäivärahaa myönnettäisiin tällöin tilanteessa, jossa ei ole varmuutta siitä, tuleeko sairauspäivärahan maksaminen joskus saman sairauden tai vamman vuoksi tarpeelliseksi. Tällöin se, että osapäiväraha kerryttää enimmäismaksuaikaa, saattaisi vaikuttaa epäsuotuisasti enimmäis- ja ensisijaisuusajan tarkoituksen kannalta.

### **8.3. Taloudelliset vaikutukset**

Osapäivärahan käyttö kohdentuisi työryhmän näkemyksen mukaan sekä lyhentämään työkyvyttömyyden perusteella maksettuja sairauspäiväraajaksoja että nykyisen mittaisen sairauslomien jatkoksi. Käytön jakaantumista näiden kahden vaihtoehdon välille on vaikea arvioida. Esimerkiksi jos käyttö jakaantuisi siten, että puolessa tapauksista osapäivärahaa myönnettäisiin sairauspäivärahan tilalle ja puolessa tapauksista sen jatkoksi, osapäivärahaajärjestelmä olisi kustannusneutraali, sen aikaansaamat säästöt kumoaisivat aiheutuneet lisäkustannukset.

Liitteenä on eräs esimerkkilaskelma mahdollisista kustannusvaikutuksista. Käyttöasteen ja taloudellisten vaikutusten tarkentamiseksi lausuntokierroksella tulisi kiinnittää huomiota näiden tekijöiden arviointiin.

### **8.4. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan**

Työryhmän ehdotuksen mukainen järjestelmä itsessään kohtelisi pääosiltaan eri kansalaisryhmiä ja kumpaakin sukupuolta neutraalisti. Järjestelmä koskisi kaikkia sairauksia ja siihen olisi mahdollisuus sekä työntekijöillä että yrittäjillä. Käytön rajaaminen työelämässä oleviin merkitsisi kuitenkin sitä, etteivät esimerkiksi opiskelijat ja työttömät olisi oikeutettuja osapäivärahaan. Tilanteissa, joissa henkilön toimeentulo perustuu etuuteen, on kuitenkin tarkoituksenmukaista ja henkilön itsensä kannalta tavoiteltavaa, että toimeentulon lähteenä mahdollisuuksien mukaan on yksi ensisijainen etuus, jota mahdollisesti toimeentulotuki viimesijaisena etuutena täydentää. Toimeentulon hajottaminen useaan eri etuuteen on perusoikeuksienkin kannalta ongelmallinen kehittämissuunta.

Kansalaisryhmien asemaan vaikuttaa keskeisesti se, minkälaiseksi osittaisen työkyvyn arviointi menettelynä muodostuu. Tässä keskeisessä asemassa yhdenvertaisuutta turvattaessa on työterveyslääkäreille ja muille lausuntoja kirjoittaville lääkäreille annettava koulutus.

Työryhmä on ehdottanut osapäivärahaajärjestelmää käytettäväksi kaikissa sairausluokituksissa. Käytännön työkyvyn arviointityössä ja osapäivärahan soveltamiskäytännössä muovautuvat tulkinnat siitä, millainen jäljellä olevan työkyvyn määritelmä missäkin sairaudessa on soveltuva osapäivärahan käyttöön, tulee vaikuttamaan eri kansalaisryh-

mien asemaan lähinnä työnkuvan ja työkyvyn välisen suhteen kautta. Työnkuvan ja henkilökohtaisten ominaisuuksien pohjalta osapäivärahan käyttöä eri ryhmissä voidaan arvioida osatyökyvyttömyyseläkeläisten työssäolosta saatujen tietojen pohjalta.

1. Sukupuoli. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevista keskimäärin 63 prosenttia oli työssä vuonna 2003. Sukupuolen mukaan työssäolossa ei ollut merkittäviä eroja.
2. Koulutusaste. Koulutusaste vaikutti merkittävästi osatyökyvyttömyyseläkeläisten työssäoloon. Korkea-asteen koulutuksen saaneista osatyökyvyttömyyseläkeläisistä työssä oli lähes 80 prosenttia, kun perusasteen koulutuksen saaneista osatyökyvyttömyyseläkeläisistä alle 60 prosenttia oli työssä.
3. Työnkuva. Tutkimuksen mukaan yrittäjät siirtyvät suhteellisesti enemmän osatyökyvyttömyyseläkkeelle kuin palkansaajat, mutta työntekoa he jatkavat vähemmän kuin palkansaajat. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevista yrittäjistä oli työssä 59 prosenttia, palkansaajista 66 prosenttia. Ammattialoittain merkitystä on paitsi työn fyysisellä vaativuudella myös alan yleisellä työllisyysasteella. Rakennusosalta osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista vain runsas 40 prosenttia oli työssä, kun taas esimerkiksi rahoituksen aloilla työskennelleistä yli 80 prosenttia jatkoi työssä.

Jos osatyökyvyttömyyseläkkeen aikaisen työssäkäynnin yleisyys ammattiryhmittäin antaa viitteitä osapäivärahan käyttöön, asiantuntijatehtävissä olevat henkilöt ovat suhteellisesti yliedustettuina osapäivärahan käyttäjissä. Myös toimisto- ja asiakaspalvelutyön ammattiryhmissä osapäivärahan käyttö olisi yleistä. Voidaan arvioida, että osapäivärahan käyttö tulee olemaan muita työtehtäviä vähäisempää urakaluonteisessa työssä sekä kolmi- ja muussa vuorotyössä. Tämä arvio perustuu oletamaan, että työaika ja työvuoroja koskevista järjestelyistä johtuen osapäivärahan käyttö on näillä aloilla hankalampaa kuin esimerkiksi toimistotyöaika noudattavilla aloilla.

Osatyökyvyttömyyseläkeläisten ikään liittyvä halukkuus työhön antanee viitteitä siitä, missä ikäryhmässä osapäivärahan käyttö voisi vakuutetun oman työhalukkuuden kannalta olla aktiivisinta. Työelämän ulkopuolella olevista osatyökyvyttömyyseläkeläisistä

lähes 30 prosenttia halusi ansiotyöhön. Ansiotyöhalukkuus on tutkimuksen mukaan vahvasti sidoksissa ikään. Kaikkein nuorimmista ei työssä olevista osatyökyvyttömyyseläkeläisistä (30-39 -vuotiaat) yli 60 prosenttia haluaisi työhön, kun taas vanhemmissa ikäryhmissä (50-59 ja 60-64 -vuotiaat) työhön haluavia on vajaa neljännes niistä, jotka tutkimusajankohtana eivät olleet työssä.

Toimeentulon tason suhteen ehdotettu lainsäädäntö olisi lähtökohtaisesti sukupuolineutraalia. Kuten aina kun kyseessä on ansioperusteinen etuus, alalle tyypillinen palkkataso heijastuu suoraan kyseisellä ammattialalla työskentelevien henkilöiden etuuden määrään.

## **8.5. Osapäivärahan heijastusvaikutukset muuhun sosiaaliturvaan**

Osapäivärahalla tulee olemaan eräitä heijastusvaikutuksia muuhun sosiaaliturvaan. On ratkaistava muun muassa eläkkeen kertymiseen liittyvät kysymykset, yhteen sovitettavia etuuksia koskevat kysymykset sekä mahdolliset muut osaetuutta koskevat rajoitukset. On tarkoituksenmukaista, että nämä vaikutukset vastaavat mahdollisimman pitkälle täyteen etuuteen sovellettavia vaikutuksia, ellei muunlaiselle säätelylle ole erityistä perustetta.

### **8.5.1. Opintoraha**

Osapäivärahaa ehdotetaan rajattavaksi työelämässä oleviin vakuutettuihin ja keinoksi tukea vakuutetun palaamista työelämään. Se ei siten olisi päätoimisen opiskelijan toimeentuloa turvaava etuus työkyvyttömyyden sattuessa. Koska opintorahaa saavalla vakuutetulle ei ole oikeutta sairauspäivärahaan, hänen tulee työkyvyttömäksi tultuaan lakauttaa opintorahansa ennen kuin sairauspäiväraha voidaan myöntää. Useimmissa tapauksissa opiskelijan sairastumisesta johtuva kyvyttömyys opiskella on kuitenkin niin lyhytaikaista, ettei opiskelijan ole tarkoituksenmukaista hakea sairausajalta sairauspäivärahaa. Toisaalta työkyvyttömyyden jatkuessa useampia kuukausia, opiskelija voi lakauttaa opintorahan ja "siirtyä" sairauspäivärahalle. Toisaalta opiskelijalle voidaan myöntää perustellusta syystä – kuten lyhytaikainen sairastuminen - lisäaikaa opintojensa suorittamiseen ja tuolle lisäajalle myös opintotukea.

Myöskään niillä opiskelijoilla, jotka ovat osittain työelämässä, ei ole oikeutta sairauspäivärahaan, jos he saavat opintorahaa. Opintorahaa saavat vakuutetut ovat päätoimisia opiskelijoita, joiden pääasiallinen tulonlähde on opintoraha. He eivät siten kuuluisi osapäivärahan kohderyhmään ja heidän tukemiseensa työelämään pääsemisessä lienee tarkoituksenmukaisempia keinoja, kuten kokopäiväinen kuntoutusraha.

### **8.5.2. Kuntoutusraha**

Nykyisen sairausvakuutuslain mukaan vakuutetulla ei ole oikeutta sairauspäivärahaan, jolta hän saa kuntoutusrahain, työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa tarkoitettujen lakien, eläkeohjesäännön tai eläkesääntöjen mukaista kuntoutusrahaa taikka ansionmenetyskorvausta tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen, sotilasvammalain tai sotilastapaturmalain kuntoutusta koskevien säännösten perusteella. Kuntoutusrahaa ja sairauspäivärahaa ei siten voi saada samalta ajalta. Jos vakuutettu tulee työkyvyttömäksi kuntoutuksensa aikana, oikeus päivärahaa aletaan maksaa vasta siitä, kun kuntoutusrahan maksaminen lakkaa.

Koska osapäivärahaa ehdotetaan myönnettäväksi vakuutetulle, joka edelleen on sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvytön, ei myöskään osapäivärahaa olisi tarkoituksenmukaista maksaa samalta ajalta kuin eri järjestelmien mukaisesti maksettava kuntoutusraha tai ansionmenetyskorvausta. Kuntoutusrahan ja ansionmenetyskorvauksen saamisen edellytys on, että vakuutettu on kuntoutuksen takia estynyt tekemästä omaa tai toisen työtä kokopäiväisesti. (Edellytys kokopäiväisestä työstä estymisestä on poistettu työntekijäin eläkelaista vuoden 2004 alusta.<sup>3</sup>) Vakuutetun saadessa ehdotetun mukaista osapäivärahaa, hän ei täyttäisi kuntoutusrahan ja ansionmenetyskorvauksen saamisen edellytyksiä työn vähentämisestä työkyvyttömyyden vuoksi. Lisäksi sairausvakuutuslaissa vakuutettua, joka on saanut edellä mainittujen säädösten mukaista kuntoutusrahaa tai ansionmenetyskorvausta, pidetään työkykyisenä.

---

<sup>3</sup> Vakuutetulla on oikeus osakuntoutusrahaan, jos ammatilliseen kuntoutukseen osallistuva henkilö työskentelee samanaikaisesti siten, että hänen ansiotulonsa ylittävät puolet tulevan ajan eläkkeenosan perusteena olevasta palkasta. TEL:ssä ei ole säännöksiä sairauspäivärahan ja osakuntoutusrahan yhteensovittamisesta. Kansaneläkelaitoksen tulkinta on, että osakuntoutusraha on kuntoutusrahan tapaan SVL 15.5 §:n perusteella sairauspäivärahan estävä etuus. Tätä tulkintaa on ehdotettu myös uuteen sairausvakuutuslakiin (HE 50/2004 vp).

### 8.5.3. Vanhempainpäivärahat

Äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa ja sairauspäivärahaa ei makseta vakuutetulle samalta ajalta. Jos vakuutettu tulee kyseisellä vanhempainrahakaudella työkyvyttömäksi, hänelle aletaan maksaa sairauspäivärahaa omavastuun jälkeen. Tällöin kyseessä oleva vanhempainpäiväraha "muuttuu" sairauspäivärahaksi ja suorituspäivät lasketaan sekä sairauspäivärahan että äitiys- ja vanhempainrahan suorituspäiviin. Omavastuualta maksetaan kyseinen vanhempainpäiväraha vähimmäismääräisenä, jos vakuutetun työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, muutoin työtulojen perusteella. Erityisäitiysrahaa ei omavastuupäiviltä makseta, koska työkyvyttömyysajalla ensisijainen työstä poissaolon syy on sairaus eikä työhön tai työolosuhteisiin liittyvä vaaratekijä.

Osapäiväraha myönnettäisiin tilanteessa, jossa vakuutettu on ollut sairauspäivärahalla ja on edelleen sairausvakuutuslain mukaan työkyvytön. Siten myöskään osapäivärahan ja vanhempainrahan maksaminen samalta ajalta ei olisi perusteltua. Toisaalta kun otetaan huomioon ehdotetun osapäivärahan luonne keinona tukea työntekijän paluuta työhönsä kun työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus olisi jo päättynyt, tilanteet, jossa kyseinen vakuutettu olisi sekä vanhempainrahakaudella ja palaamassa sairausloman jälkeen työhönsä, lienevät lähinnä teoreettisia.

Koska isän oikeus vanhempainrahana maksettavaan äitiysrahaan, vanhempainrahaan sekä isyysrahaan edellyttää pääsääntöisesti hänen osallistumistaan lapsen hoitoon ja lapsen huollosta vastaamista, ei isä voi vanhempainrahakaudella olla työssä, eikä näin olisi osapäivärahaan oikeutettu. Toinen kysymys on, että isän oikeus vanhempainrahana maksettavaan äitiysrahaan tai vanhempain- tai isyysrahaan on työkyvyttömyystilanteessa arvioitava tapauskohtaisesti.

Osittaista vanhempainrahaa maksetaan molemmille vanhemmille yhtäaikaisesti, jos he ovat kumpikin sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä. Jos osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytykset lakkaavat kesken kauden toisen vanhemman osalta, myös toinen vanhemmista menettää oikeuden osittaiseen vanhempainrahaan. Näin tapahtuu esimerkiksi, kun toinen vanhemmista tulee työkyvyttömäksi ja siirtyy sairauspäivärahäl-



le. Näin olisi myös tilanteessa, jossa toinen vanhemmista saisi osapäivärahaa sairauspäivärahakauden jälkeen.

#### **8.5.4. Työttömyysetuudet**

Sairauspäivärahaa ja työttömyysetuutta ei nykyisen sairausvakuutuslain mukaan myönnetä samalta ajalta. Jos työtön tulee työkyvyttömäksi työttömyysetuusaikana, hänelle myönnetään sairauspäiväraha, joka kuitenkin maksetaan (samalta ajalta saadun) työttömyysetuuden määrään saakka työttömyyskassalle tai määrä peritään Kelalle. Sairauspäivärahan omavastuuajalta vakuutetulle maksetaan työttömyysetuus kokonaisuudessaan.

Työkyvyttömyys estää työttömyysetuuden myöntämisen. Työkyvyttömänä pidetään muun muassa henkilöä, joka saa sairauspäivärahaa tai joka on todettu sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvyttömäksi, vaikka päivärahaa ei ole hänelle myönnetty. Poikkeuksena on työkyvyttömyyseläketä osaeläkkeenä saava työnhakija. Tämän lisäksi työnhakijalla, joka on saanut enimmäisajan sairauspäivärahaa ja jonka on edelleen katsottu olevan terveydellisistä syistä kykenemätön työhönsä, on oikeus työttömyysetuuteen, jos hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on vireillä tai hylätty.

Koska osapäivärahaa saava vakuutettu olisi edelleen sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvyttön, estäisi osapäivärahan saaminen työttömyysetuuden myöntämisen. Toisaalta osapäivärahan yksi edellytys olisi voimassa olevan työsopimus, jolla vähennetään määräjäksi työaika nimenomaan työkyvyttömyyden vuoksi, eikä osapäiväraha siten olisi esimerkiksi soviteltua työttömyysetuutta<sup>4</sup> saavalle tarkoitettu etuus.

---

<sup>4</sup> Yleiset edellytykset on säädetty TTL 4:1 §: Soviteltuun työttömyysetuuteen on oikeus tämän lain 1-3 luvussa säädettyin edellytyksin työnhakijalla: 1) joka tekee osa-aikaista työtä, ei kuitenkaan, jos osa-aikaisuus perustuu työntekijän aloitteesta tapahtuneeseen työajan lyhentämiseen; 2) jonka päivittäistä tai viikoittaista työaika on lyhennetty lomautuksen johdosta tai jonka työnteko on estynyt toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa; 3) joka on vastaanottanut enintään kaksi viikkoa kestävästä kokoaikatyöstä.

### **8.5.5. Vanhuuseläke, varhennettu vanhuuseläke, kansaneläkelain ja työeläkelakien mukainen yksilöllinen varhaiseläke, työntekijäin eläkelakien (TEL 4f §) mukainen osa-aikaeläke ja työttömyyseläke**

Sairauspäivärahaan ei ole oikeutta vakuutetulla, joka saa vanhuuseläkettä tai varhennettua vanhuuseläkettä, kansaneläke- tai työeläkelakien mukaista yksilöllistä varhaiseläkettä, työntekijäin eläkelain 4 f §:ssä tarkoitettua osa-aikaeläkettä tai työttömyyseläkettä. Päiväraha-oikeutta ei ole myöskään vakuutetulla, jolla on oikeus kansaneläkelain 22 §:n 1 momentin nojalla myönnettyyn työkyvyttömyyseläkkeeseen (SVL 19 § 6 mom.). Päivärahaan on kuitenkin oikeus yllä mainittua eläkettä saavalle 65 vuotta nuoremmalle vakuutetulle, jos hän eläkkeelle siirtymisensä jälkeen tekee työtä ja tulee tähän työhön työkyvyttömäksi.

Koska osapäiväraha olisi tarkoitettu sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvyttömälle vakuutetulle, jonka työajan ja palkan tulisi ennen osapäivärahan alkamista olla alalla sovellettava kokoaikaista työntekijää koskevan työajan mukainen, osapäivärahaan olisi edellä mainittujen lakien mukaan oikeus vain niillä kyseistä eläkettä saavilla vakuutetuilla, jotka täyttäisivät tämän ehdon. Siten yksilöllistä varhaiseläkettä, osa-aikaeläkettä ja työttömyyseläkettä saavat rajautuisivat osapäivärahan käytöstä pois, koska he eivät eläkeoikeuttaan menettämättä voi tehdä kokoaikaista työtä. Sen sijaan vanhuuseläkettä tai varhennettua vanhuuseläkettä saavat vakuutetut olisivat kyseisen osapäivärahan edellytyksen täytettyään oikeutettuja osapäivärahaan kuten muutkin työelämässä olevat.

### **8.5.6. Osatyökyvyttömyyseläke**

Osatyökyvyttömyyseläkkeen saamisen edellytyksenä on se, että ansiotulot pienentyvät. Siten myöskään osatyökyvyttömyyseläkeläiset eivät täyttäisi osapäivärahan kriteeriä siitä, että työajan ja palkan tulisi ennen osapäivärahan alkamista olla alalla sovellettava kokoaikaista työntekijää koskevan työajan mukainen. Näin osatyökyvyttömyyseläkettä saavat vakuutetut rajautuisivat pois osapäivärahan käytöstä. Sen sijaan osatyökyvyttömyyseläkeläisillä olisi edelleen oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen sairauspäivärahaan. Jos osatyökyvyttömyyseläkettä saavan vakuutetun työkyvyttömyys pitkittyy, taroituksenmukaisin ratkaisu lienee täyden työkyvyttömyyseläkkeen myöntäminen.

### **8.5.7. Muiden lakien mukaan saadut korvaukset täydestä työkyvyttömyydestä**

Jos vakuutetulla on oikeus saada korvausta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi muun kuin sairausvakuutuslain nojalla, maksetaan hänelle saman työkyvyttömyyden johdosta sairauspäivärahaa vain siltä osin kuin se ylittää samalta ajalta muun lain nojalla suoritettavan korvauksen. Siten jos vakuutettu saa esimerkiksi tapaturmavakuutus- tai liikennevakuutuslakien nojalla korvausta täydestä työkyvyttömyydestä, oikeus sairauspäivärahaan jää lähinnä teoreettiseksi, koska näiden lakien mukaiset korvaukset ovat suuremmat kuin sairauspäiväraha. Koska osapäiväraha olisi tarkoitettu sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvyttömälle vakuutetulle, tulisi myös sen olla muiden lakien mukaisiin korvauksiin toissijainen.

## **8.6. Uudistuksen voimaantulo**

Työryhmä esittää, että osapäivärahajärjestelmän jatkovalmistelu käynnistettäisiin niin, että muutos voisi tulla voimaan vuoden 2006 alusta lukien.

## Liite 1

Alustava laskelma kustannuksista, Kela/aktuaariryhmä/Ryynänen Markku 11.5.2004

### SUUNNITELLUN OSAPÄIVÄRAHAN VAIKUTUKSET VUOTUISIIN SAIRAUSPÄIVÄRAHAMENOIHIIN

Tässä arviossa oletetaan, että osapäivärahaa voidaan maksaa kolmen kuukauden sairauspäivärahakauden jälkeen. Tästä seuraa, että mahdollisuus osapäivärahaan alkaisi joissakin tapauksissa tilanteessa, jossa vakuutettu saa työnantajalta vielä täyden palkan. Työryhmä on ehdottanut, että oikeus etuuteen alkaisi vasta kun palkanmaksuvelvollisuus on päättynyt. Tämä tekijä ei sisälly tehtyihin arvioihin.

#### Arvio

Ehdotettu osapäivärahajärjestelmä vähentää sairauspäivärahamenoja 1,31 milj. euroa vuodessa vuoden 2006 tasossa. Mikäli muutos tulee voimaan 1.1.2006, vähennys on noin 0,40 milj. euroa vuonna 2006.

#### Arvion lähtökohta

- osapäiväraha on mahdollinen 3 kuukauden sairasloman jälkeen
- osapäivärahan vähimmäisaika on kaksi viikkoa ja enimmäisaika kolme kuukautta
- osapäiväraha on puolet päivärahasta

#### Arvio vaiheittain

- I. Potentiaalinen osapäivärahansaajien joukko
- II. Halukkuus osapäivärahalle
- III. Työnantajien halu/ mahdollisuudet osapäivärahajärjestelyihin
- IV. Osapäivärahakauden kesto ja sijoittuminen
- V. Laskelma

## I. Potentiaaliset saajat

Työryhmän muistiossa (s. 32) esitetyn perusteella arvioon on valittu alkaneista päiväraha-kausista seuraavat sairausryhmät: 1. Mielialahäiriöt ja eräät muut mielenterveyden häiriöt, 2. Verenkiertoelinten sairaudet, 3. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet ja 4. Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset.

Mainittujen sairausryhmien osuus kaikista alkaneista päiväraha-kausista on 65 prosenttia. Näistä kausista noin 14 prosenttia kestää yli 3 kuukautta, joten arviolta 9 prosenttia vuosittain alkaneista päiväraha-kausista on sellaisia, joissa osapäiväraha saattaisi tulla kyseeseen.

Näiden sairausryhmien osuus kaikista alkaneista työkyvyttömyyseläkkeitä on noin 60 prosenttia. Oletetaan, että 90 prosenttiin työkyvyttömyyseläkettä edeltävistä päivärahoista ei liity osapäivärahan mahdollisuutta.

Edellä esitettyjen valintojen perusteella vuoden 2006 tasolla alkaa vuodessa noin 8 000 sairauspäiväraha-kautta (rinnastetaan jatkossa päivärahasaajaksi), joissa osapäiväraha saattaisi tulla kyseeseen.

## II. Halukkuus osapäivärahalle

### A. Taloudelliset tekijä

Osapäivärahaa saavan tulo (osapäiväraha + puolet palkasta) päivässä on esimerkiksi 10 000 euron vuosiansioilla runsaat 10 prosenttia päivärahaa suurempi (10 prosenttia palkkatuloa pienempi). Ero kasvaa tulojen kasvaessa siten, että 60 000 euroa vuodessa ansaitsevan tulo on 35 prosenttia päivärahaa suurempi (20 prosenttia palkkatuloa pienempi).

Suunniteltu osapäivärahajärjestelmä on siis vakuutetun kannalta edullisempi päiväraha-kauden aikana kuin sen jatkeena.

Vastaavasti työnantajan kannalta on (taloudellisesti) edullisempaa, että mahdollinen osapäiväraha-kausiksi seuraa päiväraha-kausia. Poikkeuksena ovat sellaiset tapaukset, joissa työnantaja maksaisi vielä täyden palkan ilman kyseistä järjestelyä. Vakuutetut tuskin hakeutuvat sellaiseen järjestelyyn.

## B. Kaksi tutkimusta

- a. Kuntoutussäätiön tutkimuksessa (1) kysyttiin tuntemuksia pitkältä sairauslomalla palaamiseen: 1. Sairauslomalla kevennettyyn työhön palaamaan halukkaita (olisi halunnut) oli 30 prosenttia. 2. Kevennettyyn tai osa-aikaiseen työhön periaatteessa halukkaita (voisin palata kevennettyyn työhön) oli 67 prosenttia. 3. Vastanneista 80 prosenttia suhtautui myönteisesti aktiiviseen sairauslomaan (osasairausloman mahdollisuuteen). 4. Vastajista 78 prosenttia piti tärkeänä lyhennettyä työpäivää tai työviikkoa, mikäli he olisivat palaamassa pitkältä sairauslomalla

Yhteenvedon noista poimituista vastauksista voidaan todeta, että noin kolme neljäsosa vastanneista suhtautui periaatteessa myönteisesti pitkältä sairauslomalla kevennettyyn työhön palaamista (vrt. osapäiväraha). Toisaalta vain vajaa kolmannes pitkällä sairauslomalla todella olleista ilmoitti olleensa halukas kevennettyyn työhön (vaihteluväli 30 – 75 prosenttia).

- b. Työryhmän ehdotuksessa on kommentoitu osatyökyvyttömyyseläkkeitä koskevia tietoja. Eläketurvakeskuksen raportin (2) tuloksista ehkä kiinnostavin tämän arvioinnin kannalta on se, että yli 60 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkettä saavista oli töissä. Ikäryhmittäin tarkastellen 40-49- ja 60-64-vuotiaat olivat keskimääräistä enemmän töissä.

Osatyökyvyttömyyseläke ei ole rinnastettavissa kaavailtuun osapäivärahaan. Mainittu töissäolijoiden määrä antaa kuitenkin suuntaa halukkuudesta olla töissä vajaakuntoisena.

Edellisen (kohta a) perusteella voidaan arvioida, että osapäivärahalle halukkaiden osuus pitkäaikaista päivärahaa saavista on 45 prosenttia.

### III. Työnantajien halu/mahdollisuudet

Edellä mainitussa Kuntoutussäätiön tutkimuksessa kysyttiin myös esimiesten kantaa sairauslomalaisten työajan mahdollisiin järjestelyihin. 1. Jos mahdollista, neljä viidestä järjestäisi työtä osatyökykyisille. 2. Noin 45 prosenttia vastanneista olisi valmis maksamaan osan palkasta, jos joku muu maksaisi loput ja lisäksi runsas 20 prosenttia oli valmis samaan varauksin. Noin 10 prosenttia työpaikoista oli sellaisia, että erityisjärjestelyt olivat mahdollisia kaikissa tehtävissä, joissakin tapauksissa- työpaikkoja oli 75 prosenttia ja 15 prosentissa tapauksista järjestelyt eivät olleet ollenkaan mahdollisia.

Edellisen perusteella voidaan arvioida, että puolet työnantajista on valmis osapäivärahan edellyttämiin järjestelyihin.

### IV. Osapäivärahan kesto ja sijoittuminen päivärahaan nähden

Osapäivärahan voi saada kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen (12-75 päivää). Mikäli osapäivärahapäivät jakautuvat puoliksi sairauspäivärahaudelle ja puoliksi kauden jatkeeksi, järjestelmän lisäkustannukset ja säästöt kumoavat toisensa.

Käytettävissä olevien tietojen perusteella ei ole mahdollista tehdä perusteltua arvausta tulevien osapäivärahausien kestosta. Lähtökohdaksi taloudellisten vaikutusten arvioille voidaan valita keskimääräinen yhden kuukauden kesto.

Kohdan II. A. perusteella voidaan olettaa, että neljä viidesosaa osapäivärahoista otetaan päivärahauden aikana.

### V. Laskelma vuoden 2006 tasossa

Potentiaaliset osapäivärahan saajat: 20 000 henkeä

Heistä halukkaita osapäivärahalle: 45 prosenttia (9 000)

Työnantajista myöntyväiset: 50 prosenttia (jää 4 500 järjestelmän piiriin tulevaa)

Keskimääräinen kesto: 25 päivää (1 kk)

Keskimääräinen päiväraha: 46,6 euroa

Päivärahakaudella maksetut (P): 75 prosenttia

Päivärahakauden jälkeen maksetut (J): 25 prosenttia

### 1. Päivärahakaudella maksetut osapäivärahat

$$P = 20\,000 * 0,45 * 0,5 * 25 * 0,5 * 46,6 * 0,75 = 1,97 \text{ milj. euroa}$$

### 2. Päivärahakauden jälkeen maksetut

$$J = 20\,000 * 0,45 * 0,5 * 25 * 0,5 * 46,6 * 0,25 = 0,66 \text{ milj. euroa}$$

### 3. Vaikutus sairauspäivärahamenoihin

$$J - P = 0,66 - 1,97 = -1,31 \text{ milj. euroa}$$

Laskelman herkkyystarkastelua:

Halukkuuden 5 prosenttiyksikön muutos merkitsee 1 000 henkeä

Työnantajien myöntyvyyden 5 prosenttiyksikön muutos merkitsee 450 henkeä

Keskimääräisen keston 5 päivän muutos merkitsee 20 prosentin muutosta oheisiin euromääriin

Maksukausien jakautumalla 70-30 prosenttia kokonaisvaikutus on -1,05 milj. euroa

Pohdiskelua

Jos osapäiväraha tulee mahdolliseksi jo kolmen kuukauden sairauspäivärahakauden jälkeen, osapäivärahansaajien potentiaalinen joukko on arvion mukaan 20 000 henkeä. Tähän joukkoon kuuluu tapauksia, joissa työnantaja maksaa vielä ainakin osaa palkasta. Tämä tekijä ei sisälly arvioihin.

Työkyvyn kehitys on lähtökohta uutta etuuden käyttöä harkittaessa. Esitettyssä tarkastelussa on oletettu kaikkien sairausryhmien olevan tarkastelun kannalta samanlaisia. Käytännössä niissä on kuitenkin suuriakin eroja.



Kuntoutussäätiön tutkimus antanee oikean suuntaisen tuloksen ainakin osa-aikatyöhön halukkuutta kuvatessaan. Työnantajan kantaa esitti tutkimuksessa esimies. Kysyttäessä tämän tyyppistä asiaa on luontevaa olla yleisellä tasolla empaattisen myöntyväinen. Suunniteltu järjestelmä asettaa työntekijän ja –antajan (ei välttämättä esimies) vastakkain hallinnollisine järjestelyineen (mm. osapäivärahaikauden sijoitus). Asetelma saattaa hillitä työnantajien myöntyvyyttä, vaikka uudesta etuudesta koituu työntekijän kautta hyötyä myös työnantajalle.

Kyseisessä tutkimuksessa vain runsas 10 prosenttia vastanneista ei pitänyt tärkeänä, että voi pitää yhteyttä työpaikkaan pitkällä sairauslomalla. Pätkittäin otettu osapäiväraha on yksi muoto pitää yhteyttä työpaikkaan.

#### Viitteet

- 1.Osa-aikainen sairausloma- tutkimus. Tuula Lehtikoinen, Kuntoutussäätiö, 9.9.2003
- 2.Osittain työkyvytön vai osittain työkykyinen. Eläketurvakeskuksen raportteja 33, 2003