

Socialdepartementet

103 33 Stockholm

## **REMISSVAR (Ds 2017:9)**

### **Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete**

#### **Sammanfattning av förslagen**

Arbetsgruppen föreslår följande i sammandrag:

- 1) Arbetsgivaren ska vara skyldig att ta fram en plan för återgång i arbete tillsammans med arbetstagaren senast då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom i 30 dagar, och arbetsförmågan kan antas vara nedsatt minst 60 dagar.
- 2) Planen bör innehålla anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren ska vidta.
- 3) Det nuvarande arbetsplatsnära stödet bör utvidgas till att även omfatta planering, genomförande och uppföljning.
- 4) Namnet på det arbetsplatsnära stödet bör ändras till arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd.
- 5) Stödet bör uppgå till högst 10 000 kronor per arbetstagare och år, och med högst 200 000 kronor per arbetsgivare och kalenderår.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2018.

#### **Sacos uppfattning i sammandrag**

Saco tillstyrker arbetsgruppens förslag men vill lämna en reservation avseende arbetsgivarens skyldighet att ta fram en rehabiliteringsplan. Saco anser att tidiga och förebyggande insatser från arbetsgivarens sida för att förhindra och förkorta sjukfrånvaro är viktiga. I det sammanhanget finns det all anledning att förtydliga arbetsgivarens ansvar för att hjälpa individen tillbaka i arbete. Det är dock oklart om återinförandet av rehabiliteringsplaner är det bästa sättet att främja detta. De avskaffades just på grund av att de uppfattades som meningslösa och svåra att leva upp till. I vilken omfattning den kritiken har bemötts med nuvarande förslag framgår inte tydligt i promemorian. Saco menar att dessa problem måste beaktas.

## **Sacos ställningstagande**

### *Arbetsgivarens skyldighet att ta fram en rehabiliteringsplan*

Arbetsgivarens engagemang är viktigt för den sjukskrivnes möjligheter att återgå i arbete. Det gäller oavsett om arbetsplatsen är huvudorsaken till sjukfrånvaron eller inte. Många små arbetsgivare upplever sitt ansvar som oklart, och vilken roll arbetsgivaren har i förhållande till Försäkringskassan. Den parlamentariska socialförsäkringsutredningen (SOU 2015:21) konstaterade därför att arbetsgivare behöver ges en tydligare vägledning om vilket ansvar de har för den enskildes återgång i arbete. Det är också en bedömning som Saco ställer sig bakom.

Redan idag har arbetsgivaren ansvar för att vidta de arbetslivsinriktade åtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till verksamheten. Detta regleras sedan länge i arbetsmiljölagen och föreskrifter. Att införa en skyldighet att upprätta rehabiliteringsplaner kan vara ett sätt att aktivera arbetsgivare som inte tar sitt ansvar. Men många mindre arbetsgivare har bristande kunskaper i det här avseendet så det finns ett behov av stöd. Saco instämmer därför med att det finns ett behov av förtydligande för arbetsgivare men menar samtidigt att det är oklart i vilken omfattning förslaget om en lagreglerad skyldighet för arbetsgivarna att upprätta en plan för återgång i arbete verkligen bidrar till detta.

Arbetsgivarens skyldighet att upprätta en rehabiliteringsplan togs bort 2007 på grund av att det fanns problem som i många fall gjorde att sjukskrivningsprocessen blev mindre effektiv. Rehabiliteringsutredningen (SOU 2006:107) konstaterade bland annat i sitt betänkande att knappt 10 procent får en rehabiliteringsutredning inom utskriven tid, mindre än en procent får ett avstämningsmöte och ungefär lika få får en rehabiliteringsplan i rätt tid. Utredningen lyfte följande fyra faktorer som speciellt problematiska:

- *Lagstiftningens krav uppfattades som svåra eller meningslösa att leva upp till.*

Utredningen kunde till exempel konstatera att bland de sjukfall som pågått i mer än 30 dagar, avslutas mer än 75 procent av sjukfallen inom tre månader från sjukfallets början och återgår i arbete utan några andra åtgärder än medicinsk behandling. Trots det skulle arbetsgivaren alltid påbörja en rehabiliteringsutredning efter fyra veckor, vilket uppfattades som onödigt och som i förlängningen kan minska respekten för lagens krav. Utredningen konstaterade också att bland de rehabiliteringsutredningar som genomfördes så innehöll omkring 50 procent ingen annan information än att de avvaktade medicinsk läkning eller behandling. Informationsvärdet för Försäkringskassan blev i dessa fall tämligen begränsad.

- *Brist på sanktioner.*

Lagen innehåller inga möjligheter till sanktioner gentemot arbetsgivaren. Försäkringskassan kunde enbart anmäla/rapportera försumliga arbetsgivare till Arbetsmiljöverket. Dessa anmälningar ledde i de flesta fall inte till några åtgärder över huvud taget.

- *Stora kunskapsbrister hos arbetsgivarna.*

Utredningen konstaterade också att det som brukar beskrivas som passivitet eller underlåtenhet från arbetsgivarens sida oftast var ett uttryck för oförmåga att hitta lösningar på i många fall komplicerade problem. Små arbetsgivare var särskilt utsatta i det här avseendet. Det finns därför ett synligt behov av stöd, framför allt för mindre arbetsgivare.

- *Brister inom vården.*

Arbetsgivare rapporterade ofta att det var svårt att få tillstånd ett möte eller samtal med den sjukskrivande läkaren. Utan en klar bild av vilka medicinska hinder som finns för att den anställde ska kunna återgå i arbete är det svårt att göra en genomarbetad plan. Detta är speciellt ett problem idag, eftersom det råder stor okunskap om psykisk ohälsa och psykiatriska diagnoser just är den diagnosgrupp som för närvarande ökar mest.

För att det ska vara meningsfullt att införa ett krav på arbetsgivaren att upprätta en rehabiliteringsplan förefaller det nödvändigt att beakta de problem som Rehabiliteringsutredningen (SOU 2006:107) framförde som centrala.

Det finns också fall där det kan vara problematiskt att arbetsgivaren åläggs att göra en plan för återgång i arbete. Det skulle till exempel kunna handla om fall där arbetstagare och arbetsgivare befinner sig i konflikt med varandra, och detta är en bidragande orsak till sjukskrivningen. Det kan också vara så att arbetsgivaren inte är intresserad av att arbetstagaren återgår i arbete hos den aktuella arbetsgivaren, och därför använder rehabiliteringsplanen som medel för att få arbetstagaren att säga upp sig själv. Saco anser att det är angeläget att det också finnas utrymme för att hantera den typen av problem.

#### *Utvidgat stöd för planering, genomförande och uppföljning*

Arbetsgivare har redan idag ett rehabiliteringsansvar. Av arbetsmiljölagen och föreskrifter framgår att arbetsgivaren ska vidta alla de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och sjukdom. Dessutom ansvarar arbetsgivaren för att det ska finnas en organiserad anpassning- och rehabiliteringsverksamhet samt svara för en effektiv rehabilitering som syftar till återgång i arbete. Olika typer av rehabiliteringsåtgärder ska därför redan vara budgeterade hos

arbetsgivaren. Regeringen menar att det arbetsplatsnära stödet är ett viktigt stöd för arbetsgivaren i rehabiliteringsarbetet och att detta särskilt gäller små arbetsgivare som ofta saknar kunskaper och resurser för att kunna ge lämpligt stöd. Eftersom rehabiliteringskostnaderna är ett större problem för mindre företag så är det rimligt att fråga sig varför stödet inte i första hand riktas mot dem? Promemorian redovisar att omkring hälften av de organisationer som får arbetsplatsnära stöd idag är kommuner och 62 procent av mottagarna utgörs av arbetsplatser med fler än 200 anställda. Bidragets mottagare är alltså idag till största delen företag och organisationer som har ekonomiska förutsättningar och organisatoriska strukturer för att hantera olika typer av rehabiliteringsärenden. Om bidraget huvudsakligen är tänkt att hjälpa mindre företag, så finns det en reell möjlighet att bidraget till största del kommer att utnyttjas av fel parter, vilket i så fall gör förslaget onödigt dyrt.

Sveriges akademikers centralorganisation  
Med vänliga hälsningar

Lena Granqvist

Thomas André