

Socialdepartementet
103 33 Stockholm

Regelförenklningar inom Socialdepartementets ansvarsområde

I budgetpropositionen för 2007 anger regeringen målsättningen att de svenska företagens kostnader för administration av statliga regelverk ska minska med minst 25 procent under en period om fyra år. Arbetsgivarverket välkomnar detta initiativ men vill samtidigt poängtera vikten av att även minska administrativa kostnader för de offentliga arbetsgivarna. Kostnaderna för att uppfylla kraven enligt olika regelverk måste stå i rimlig proportion till den nytta som uppnås. Detta gäller givetvis även för verksamheter som finansieras med offentliga medel.

Mot bakgrund av Socialdepartementet skrivelse med inbjudan om att komma in med synpunkter om regelförenklningar vill Arbetsgivarverket föreslå följande.

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Arbetsgivarens ansvar för arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder och skyldigheten att finansiera dessa bör förtydligas och preciseras.

Enligt Lagen om allmän försäkring (AFL) ska arbetsgivaren i samråd med den anställde svara för att dennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Försäkringskassan har s.k. särskilda medel som bl.a. kan användas för köp av utredningar och aktiva rehabiliteringsåtgärder. Samtidigt har den allmänna hälso- och sjukvården ansvar för den medicinska rehabiliteringen och de medicinska utredningar och utlåtanden som behövs för att socialförsäkringssystemet ska fungera på avsett sätt. Utöver detta är det socialtjänsten som har ansvaret för den s.k. sociala rehabiliteringen.

Gränsen mellan olika typer av rehabiliteringsåtgärder och därmed mellan olika aktörers ansvar för dessa insatser är oklar och har så varit sedan reglerna i AFL infördes 1992. Frågan har utretts av en rad statliga utredningar och nu senast av Rehabiliteringsutredningen som lämnade sitt förslag i SOU 2006:107.

Oklarheten i ansvarsfördelningen medför att de inblandade aktörerna (t.ex. arbetsgivare och Försäkringskassan) använder mycket tid och resurser för att komma överens om vem som ska ansvara för olika utredningar och rehabiliteringsåtgärder. Detta leder många gånger till en icke önskvärd fördröjning av rehabiliteringsprocessen. Arbetsgivarverket anser, i likhet med Rehabiliteringsutredningen, att

arbetsgivarens ansvar bör begränsas till åtgärder *på* arbetsplatsen med syfte att den anställde ska återgå i arbete hos nuvarande arbetsgivare.

Information om beslut om sjukersättning och indragen sjukpenning

Arbetsgivarverket anser att Försäkringskassan alltid ska informera aktuell arbetsgivare när kassan fattar beslut om sjukersättning. Försäkringskassan bör lämna uppgift om sjukersättningen är tidsbegränsad eller gäller tills vidare och om den är partiell eller hel. Försäkringskassans bedömning och beslut har stor betydelse för arbetsgivarens planering av rehabiliteringsinsatser. Ett beslut om sjukersättning har också betydelse för vilken ersättning som ska betalas enligt kollektivavtal. Dessutom behöver arbetsgivare information om vilken ersättning Försäkringskassan betalar för att kunna tillämpa reglerna om avslutande av anställning enligt 33 § LAS.

Idag nekar Försäkringskassan, med hänvisning till sekretesslagstiftningen, att lämna ut uppgift till arbetsgivare om att en anställd har beviljats sjukersättning. Arbetsgivarverket anser att 20 kap 9a § AFL är tillämplig i dessa fall. Där stadgas att Försäkringskassan utan hinder av sekretess får lämna ut uppgifter om ersättning åt enskilda under förutsättning att en arbetsgivare behöver uppgiften för samordning med ersättning därifrån.

Försäkringskassan bör också informera arbetsgivare när kassan fattar beslut om att inte bevilja sjukpenning. Att Försäkringskassan bedömer att en anställds arbetsförmåga inte längre är nedsatt på grund av sjukdom är viktigt information för arbetsgivaren. Det har naturligtvis betydelser för arbetsgivarens rehabiliteringsarbete och kan även påverka den anställdes rätt till ersättning enligt kollektivavtal.

Anmälan av sjukfall efter sjuklöneperioden

Idag är arbetsgivare enligt 12 § lagen om sjuklön skyldig att anmäla sjukdomsfall som fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång till Försäkringskassan. Anmälan ska göras inom sju kalenderdagar och innehålla uppgift om arbetsgivarens organisationsnummer, arbetstagarens personnummer och när sjuklöneperioden började. Arbetsgivarverket anser att denna sjukanmälan istället bör göras av den anställda själv. Det är rimligt att den som gör anspråk på sjukpenning eller annan ersättning från Försäkringskassan själv ansvarar för att anmälan om detta görs.

Ersättning för resor istället för sjuklön

Enligt AFL kan Försäkringskassan i vissa fall betala reseersättning istället för sjukpenning. Syftet med denna bestämmelse är att underlätta återgång i arbete. Det finns inte någon motsvarande bestämmelse om reseersättning i lagen om sjuklön. Enligt kollektivavtal kan dock en arbetsgivare lämna ersättning för merkostnader för resa istället för sjuklön. En sådan ersättning ingår i löneunderlaget vilket medför att arbetsgivaren måste betala sedvanliga arbetsgivaravgifter på beloppet och det blir en beskattad förmån för arbetstagaren. Då reseersättning

betalas av Försäkringskassan blir den inte förmånsbeskattad för arbetstagaren. Detta kan bli ett negativt ekonomiskt incitament som motverkar arbetslinjen.

Arbetsgivarverket anser att reglerna bör ändras så att även reseersättning istället för sjuklön bör kunna betalas utan att arbetsgivaren måste betala arbetsgivaravgifter på beloppet och att det blir en beskattad förmån för arbetstagaren.

Bedömning av rätt till sjuklön och rehabiliteringsbehov

Enligt lagen om sjuklön föreligger rätt till sjuklön vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Vid bedömningen av om och i vilken utsträckning arbetsförmågan är nedsatt skall särskilt beaktas om arbetstagaren på grund av sjukdomen är helt eller delvis förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförliga arbete. Det är arbetsgivare som ska göra denna bedömning.

Det är viktigt att arbetsgivaren har ett tillräckligt underlag för att kunna göra en korrekt bedömning av rätten till sjuklön och för att ha möjlighet att upptäcka rehabiliteringsbehov. De viktigaste underlagen för arbetsgivarens bedömning är den skriftliga försäkran och, i förekommande fall, det läkarintyg som arbetstagaren lämnar. Varken försäkran eller läkarintyget behöver, enligt nuvarande lagbestämmelser, innehålla närmare uppgifter om vilken sjukdom arbetstagaren lider av.

Enligt Arbetsgivarverkets mening är det uppenbart att en korrekt bedömning av rätten till sjuklön inte kan göras utan uppgift om vilken sjukdom arbetstagaren lider av. Som jämförelse kan nämnas att Försäkringskassan inte betalar sjukpenning om inte uppgift om sjukdom eller diagnos redovisas.

Arbetsgivarverket anser att reglerna bör ändras så att uppgift om sjukdom blir obligatorisk i både försäkran och läkarintyg. Om reglerna inte ändras anser Arbetsgivarverket att det inte bör vara arbetsgivarens ansvar att bedöma rätten till sjuklön och behovet av rehabilitering i de ärenden där uppgift om sjukdom utelämnas. Dessa ärenden bör istället föras över till Försäkringskassan som då får betala sjukpenning och även ansvara för att utreda vilka rehabiliteringsbehov som eventuellt föreligger.

Rapportering av sjukfrånvaro

I förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag finns bestämmelser som innebär att det är obligatoriskt att lämna uppgift om anställdas sjukfrånvaro i en myndighets årsredovisning. Dessa bestämmelser infördes fr.o.m. 2003 som ett led i att öka drivkrafter för arbetsgivare att förebygga ohälsa. Motsvarande bestämmelser finns för privata och kommunala arbetsgivare.

Arbetsgivarverket anser att det är viktigt att arbetsgivare kartlägger och följer upp sjukfrånvaro på arbetsplatsen men vill samtidigt poängtera att orsakerna bakom sjukfrånvaro är mycket komplexa och till stor del fortfarande oklara. Arbetsmiljön är ibland en viktig förklaringsfaktor men den är långt ifrån den enda. Det finns en

rad andra faktorer varav vissa inte kan påverkas genom åtgärder på arbetsplatsen. Det krävs ofta en närmare analys för att fastställa orsaken till sjukfrånvaron i varje enskilt fall.

Arbetsgivarverket anser att det obligatoriska kravet på rapportering av sjukfrånvaron bör slopas. Det bör vara varje arbetsgivares ansvar att kartlägga och följa upp sjukfrånvaron inom det egna företaget eller myndigheten i den mån det behövs.

Rättstvist om sjuklön

Arbetsgivarverket anser inte att 35 § MBL bör gälla vid tvist om sjuklön. Det är orimligt att arbetsgivaren ska vara skyldig att påkalla förhandling i de fall arbetsgivaren bedömer att rätt till sjuklön inte föreligger. Arbetstagarens rätt till ersättning är skyddad genom att arbetstagaren kan ansöka om s.k. sjuklönegaranti hos Försäkringskassan.

Förenklade regler om föräldraledighet och föräldrapenning

Det finns fem olika grunder för föräldraledighet enligt Föräldraledighetslagen och för statligt anställda ytterligare en möjlighet till ledighet enligt Tjänstledighetsförordningen. Rätten till ledighet enligt de olika bestämmelserna överlappar delvis varandra. Administrationen av ledighet blir besvärlig eftersom det dessutom finns möjligheten att varva mellan olika ledigheter, t.ex. med semester eller ledighet med och utan föräldrapenning.

Dagens föräldrapenningregler är komplexa och mycket flexibla. Olika ledighet är dessutom semesterlönegrundande i olika omfattning. Det medför att administrationen i samband med ledighet med föräldrapenning blir betungande. Arbetsgivarverket anser att försäkringen bör ses över och förenklas. Det kan t.ex. ifrågasättas om det krävs fem olika omfattningar (hel, tre fjärdedelar, halv, en fjärdedel och en åttondel) för föräldrapenning vid barns födelse och vid tillfällig föräldrapenning.