

Promemorian: Avskaffande av arbetsgivarens ansvar för rehabiliteringsutredningar

Allmänt

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget om avskaffande av bestämmelsen att arbetsgivaren ska genomföra en rehabiliteringsutredning enligt 22 kap. 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Arbetsgivarverket anser dock att det behövs ett förtydligande av hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig när det gäller att svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Arbetsgivarverket tillstyrker även förslaget om avskaffande av de befintliga tidsfrister som anges i 22 kap. 5 och 6 §§ AFL när det gäller avstämningsmöte och rehabiliteringsplan.

Rehabiliteringsutredningar

Enligt Rehabiliteringsutredningens betänkande *Fokus på åtgärder – En plan för en effektiv rehabilitering i arbetslivet (SOU 2006:107)* återgår de allra flesta sjukskrivna i arbete utan några andra åtgärder än medicinsk behandling och av de sjukfall som pågått längre än 30 dagar är 75 procent avslutade inom tre månader. Trots det ska arbetsgivaren efter fyra veckor alltid påbörja en rehabiliteringsutredning. Arbetsgivarverket instämmer i Rehabiliteringsutredningens bedömning att reglerna kan upplevas som onödiga och fyrkantiga samt att de kan minska respekten för lagens krav.

Arbetsgivarverket bekräftar arbetsgruppens uppfattning att arbetsgivaren i många fall inte har tillgång till den medicinska information som oftast behövs för att det ska gå att göra en bedömning av lämpliga rehabiliteringsåtgärder och när dessa bör ske. Dessutom saknar framförallt små arbetsgivare ibland den kunskap och kompetens som behövs för att hitta effektiva lösningar på de många gånger komplicerade och komplexa problem som ligger bakom sjukskrivningar.

Precisering av arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarverket anser att det är önskvärt med en precisering av hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig när det gäller att svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Enligt Arbetsgivarverkets mening bör det förtydligas att arbetsgivaren endast har ansvar för de åtgärder som kan genomföras inom den egna verksamheten och som syftar till återgång hos den nuvarande arbetsgivaren. De insatser som kan bli aktuella är vanligtvis arbetsträning, anpassning av arbetsplats och arbetsuppgifter, omplacering samt kortare utbildning till annat arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska däremot inte vara skyldig att finansiera utredningar för att fastställa arbetsförmåga eller behov av rehabiliteringsinsatser och inte heller insatser av medicinsk rehabilitering.

Enligt Rehabiliteringsutredningen har arbetsgivarens ansvar för rehabiliteringsåtgärder blivit allt svårare att definiera. Utredningen tror att detta till viss del kan bero på uttrycket "rehabiliteringsansvar" och anser att ordet rehabilitering måste bytas ut. Utredningen föreslår att "arbetsgivarens rehabiliteringsansvar" istället ska kallas "arbetsgivarens ansvar för åtgärder på arbetsplatsen" för att betona att det är insatser som syftar till återgång hos nuvarande arbetsgivare som avses. Arbetsgivarverket delar utredningens åsikt om hur arbetsgivarens ansvar bör preciseras.

Arbetsgivarverket instämmer även i Rehabiliteringsutredningens konstaterande att man får ett sammanhållet regelverk kring arbetsgivarens ansvar för aktiva åtgärder genom att låta omfattningen av ansvaret regleras av arbetsmiljölagens regler om arbetsanpassning och Arbetsdomstolens praxis rörande uppsägning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. När det gäller arbetsgivarens ansvar för den anställdes kompetensutveckling och utbildning bör det kunna ha samma omfattning som har kommit till uttryck i Arbetsdomstolens praxis rörande tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Tidsfrister avseende avstämningsmöte och rehabiliteringsplan

Arbetsgivarverket anser att tidpunkterna för både avstämningsmöte och rehabiliteringsplan bör styras utifrån den enskildes behov och diagnos. Avstämningsmötet är ett viktigt instrument när det gäller att tidigt utreda vilka åtgärder som bör bli aktuella för att en anställd ska kunna återgå i arbete. Det är därför nödvändigt att avstämningsmötet kan genomföras så snart det är lämpligt i varje sjukfall så att den anställda utan dröjsmål kan få rätt stöd för att återgå i arbete.

Arbetsgivarverket instämmer i arbetsgruppens konstaterande att tillkomsten av en sammanhållen myndighet för socialförsäkringens administration har minskat behovet att reglera Försäkringskassans arbetsmetoder genom lagstiftning. Arbetsgivarverket anser att Försäkringskassan själv bör kunna utarbeta mål och riktlinjer för sin handläggning av dessa ärenden. Arbetsgivar-

verket stöder även arbetsgruppens uppfattning att om regeringen likväl önskar styra Försäkringskassans handläggning i något avseende så bör detta kunna ske via mål och återrapporteringskrav i regleringsbrevet till myndigheten.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog också chefjurist Karl Pfeifer och socialförsäkringsexpert Hanna Larsson, föredragande.

Göran Ekström

Hanna Larsson