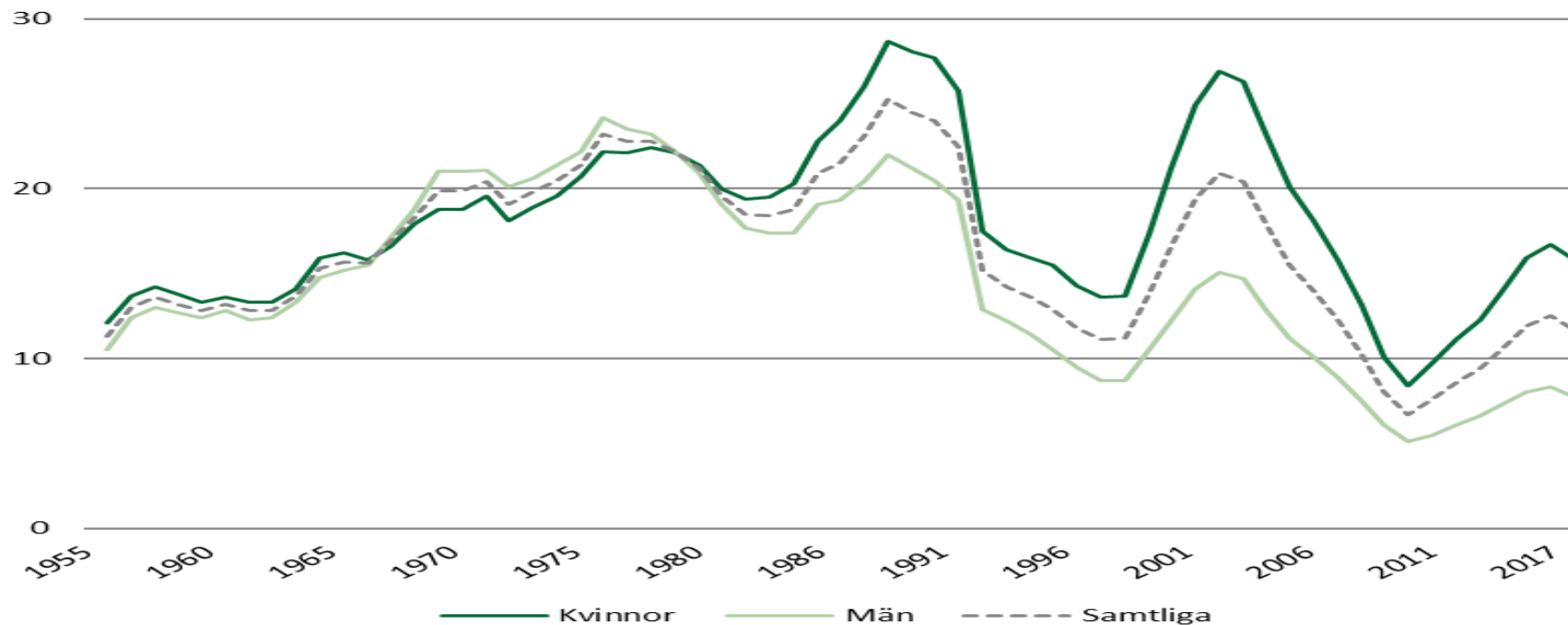


## **Sjukskrivna medarbetare? Nya regler fokuserar på tidiga insatser**

**Catharina Bäck, Svenskt Näringsliv  
och  
Marie-Therese Siggelkow, Försäkringskassan**

- 
- Sjukfrånvarons utveckling – vad händer?
  - Aktuella regeländringar inom socialförsäkringen
  - Vårdskatt - slopad skattefrihet för förmån av hälso- och sjukvård
  - Obligatoriska planer för återgång i arbete dag 30
  - Sjukskrivningsprocessen och rehabiliteringskedjan

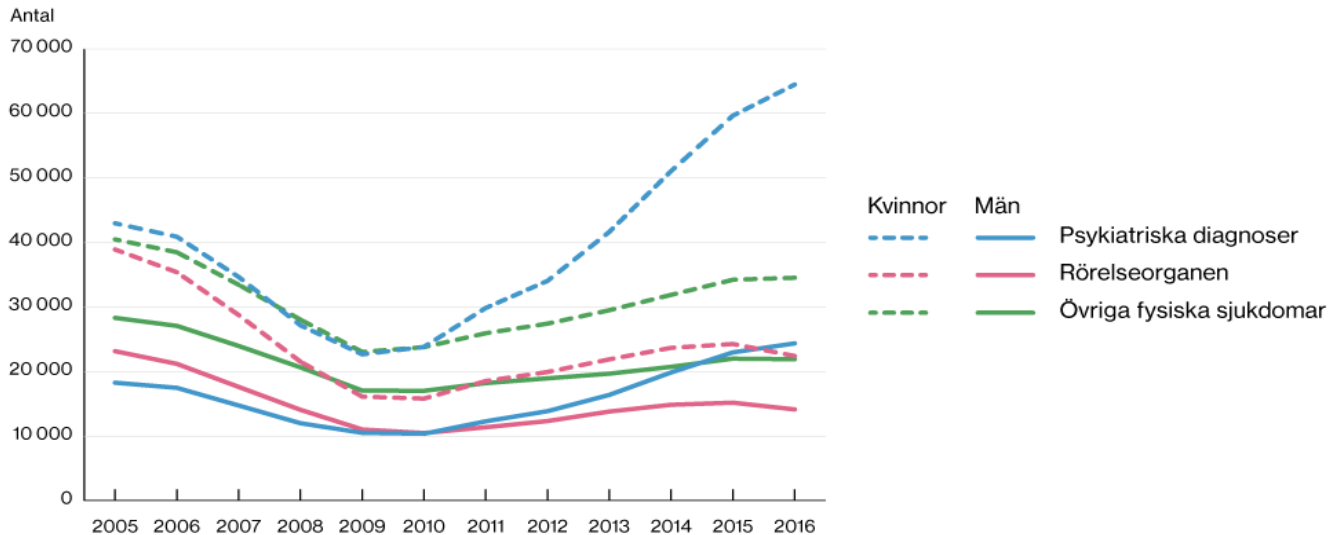
# Sjukfrånvarans upp och nedgång över tid – ökande skillnader mellan män och kvinnor (1955 – 2017)



Källa: Försäkringskassan

Genomsnittligt antal sjukpenningdagar per försäkrad (19-64 år)

# Ökat antal sjukskrivningar i psykiatrisk diagnos



## Aktuella regeländringar i socialförsäkringen m.m

---

- Taket i sjukförsäkringen höjt från 7,5 till 8 pbb från **1 juli 2018**
- Vårdskatt, dvs beskattning av privat hälso- och sjukvård som betalas av arbetsgivaren, infördes den **1 juli 2018**
- Obligatoriska rehabiliteringsplaner efter 30 dagars sjukskrivning, om arbetsförmågan förväntas vara nedsatt under minst 60 dagar, infördes **1 juli 2018**
- Arbetsplatsnära stödet blir ”*arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd*” och utvidgas att utöver utredande insatser även omfatta planering, genomförande och uppföljning. Max 10 000 kr per person och år. Tak om 200 000 per arbetsgivare och år. **Gäller från 1 juli 2018**
- Förstärkt försäkringsskydd för företagare under uppbyggnadsskede - **1 augusti 2018**
- Karensavdrag istället för karensdag träder i kraft **1 januari 2019**

# Vårdskatt – slopad skattefrihet för förmån av hälso- och sjukvård fr.om. 1 juli 2018

- Vårdskatt infördes 1 juli 2018 - trots massiv kritik från 7 av 10 remissinstanser
- Vårdförmåner ska jämföras med andra löneförmåner. Skälen för beskattning: ”*Det ska till exempel inte vara möjligt att undgå beskattning av arbetsinkomster genom att arbetsgivaren istället för kontant lön utger naturaförmåner.*”
- Privat hälso- och sjukvård\* som betalas av arbetsgivaren ska beskattas - förmånsbeskattning för arbetstagaren, arbetsgivaravgifter för företaget  
(*\*åtgärder för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador*)
- Avdragsrätt för företaget införs
- Företagshälsovård, förebyggande behandling eller rehabilitering ska fortsatt vara skattefria
- **Svåra gränsdragningsproblem** då skattefria insatser ska skiljas från hälso- och sjukvård som ska beskattas inte har beaktats i lagförslaget. Skatteverket har publicerat ett ställningstagande som inte är helt klarläggande
- Frågor om **patientsekretess** har inte beaktats
- Vård och läkemedel utomlands fortsatt undantagna ”*vid insjuknande i samband med tjänstgöring utomlands.*”

## Arbetsgivarens ”Plan för återgång i arbete”

- Obligatoriska rehabiliteringsplaner – Arbetsgivarens plan för återgång i arbete – ska tas fram **senast** dag 30 i sjukperioden om det kan antas att arbetstagaren kommer vara sjukskriven minst 60 dagar.
- Tre undantagssituationer finns – då det räcker att arbetsgivaren endast dokumenterar skäl för sitt ställningstagande:
  1. Det är uppenbart att arbetstagaren kan återgå i arbete utan några särskilda insatser
  2. Arbetstagarens hälsotillstånd medger inte återgång i arbete. Planeringen får vänta tills hälsotillståndet förbättrats, t.ex. vid väntan på medicinsk utredning eller behandling
  3. Det är uppenbart att arbetstagaren inte förväntas kunna återgå i arbete, oavsett åtgärder
- Det finns inga krav på hur en plan ska se ut. Svenskt Näringsliv har tillsammans med Försäkringskassan, SKL och Arbetsgivarverket tagit fram ett förslag till mall för ”Arbetsgivarens plan för återgång i arbete”

# ...forts Arbetsgivarens plan för återgång i arbete

## 2. Ställningstagande till om en plan för återgång i arbete ska tas fram

Kan arbetstagaren antas återgå helt i ordinarie arbete inom 60 dagar från och med första sjukdagen?

Ja. Ingen plan tas fram.

Dokumentera skälen för ditt ställningstagande

Nej. En plan tas fram senast dag 30. Gå vidare till punkt 3 om ingen av situationerna nedan är aktuella.

Om det uppstår nya omständigheter som innebär att du kan anta att arbetstagaren kommer vara sjukskriven mer än 60 dagar ska du ta fram en plan så snart som möjligt.

### 2.a Ta ställning till vilken av följande tre situationer som stämmer in på din arbetstagare. Du behöver bara fylla i kortfattade skäl till ditt ställningstagande.

Arbetstagaren kan, oavsett sjukskrivningens längd, återgå helt i ordinarie arbete utan några särskilda åtgärder. Om det senare visar sig att det blir aktuellt med åtgärder, så ska du ta fram en plan. Gå vidare till punkt 4 och 5.

Det är uppenbart att arbetstagaren inte kommer att kunna återgå i arbete, oavsett åtgärder. Om du är tveksam, eller om arbetstagarens hälsotillstånd förbättras, så ska du ta fram en plan. Gå vidare till punkt 4 och 5.

Arbetstagarens hälsotillstånd gör att en plan inte kan tas fram för tillfället. Planen får därför vänta tills arbetstagarens hälsotillstånd har förbättrats. Gå vidare till punkt 4 och 5.

Ta hänsyn till din medarbetares integritet och dokumentera bara de uppgifter som är nödvändiga för att uppnå syftet med planen.

Det måste klart framgå att arbetstagarens hälsotillstånd är sådant att hen inte kan delta i planeringen. Om du är tveksam, så måste du ta fram en plan.



# ...forts Arbetsgivarens plan för återgång i arbete

Anpassning kan till exempel innebära att arbetstagarens arbetsuppgifter omprioriteras eller omfördelas mellan andra kollegor med samma arbete. Du kan också överväga andra arbetsuppgifter eller tillfällig eller varaktig förflyttning inom ramen för arbetstagarens anställning. Du som arbetsgivare har ingen skyldighet att utvidga verksamheten eller skapa nya arbetsuppgifter. Om du gör en omfördelning av arbetsuppgifter, så ska du ta hänsyn till risken för skador hos andra arbetstagare som påverkas.

Enligt 7 § andra stycket LAS är du skyldig att se över möjligheterna för annat arbete utanför anställningsavtalets ramar när

- du har uttömt alla möjligheter för återgång i ordinarie arbete
- arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt
- arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse

Utbildning eller upplärning till arbete utanför anställningsavtalets ram kan bli aktuellt när alla rehabiliteringsåtgärder som ska hjälpa arbetstagaren att återgå i ordinarie arbete är uttömda. Den här åtgärden är dock beroende av arbetsplatsens storlek och resurser.

## 3.b Åtgärder som kan underlätta arbetstagarens återgång i arbete

Bedöm vilka åtgärder som kan ingå i planen utifrån arbetstagarens behov och verksamhetens förutsättningar. Kryssa Nej för de åtgärder som inte är aktuella och skriv en kortfattad motivering. Kryssa Ja för de åtgärder som är aktuella och fyll i en utförligare motivering under punkt 3.c.

Åtgärder	Ja	Nej	Motivering
Arbetsplatsbesök	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Handledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Resor till och från arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Successiv uppträpning av arbetstiden via deltidssjukskrivning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Anpassning av arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Anpassning av arbetstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Anpassning av arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbets hjälpmedel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Annat arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Utbildning eller upplärning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Övrigt, fyll i vad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

# Regeringens mål

---

Alla berörda samverkanspartner ska bidra till att uppfylla det övergripande målet om att frånvaron från arbete på grund av sjukdom ska ligga på en långsiktigt låg och stabil nivå.

---

# Rehabiliteringskedjan



Rätt till sjukpenning om du inte kan utföra ditt vanliga arbete, eller ett annat tillfälligt arbete, hos din arbetsgivare

1

Rätt till sjukpenning om du inte kan utföra något arbete alls hos din arbetsgivare.

90

Rätt till sjukpenning om du inte kan utföra något arbete på den vanliga arbetsmarknaden

180

365

OMSTÄLLNING

FK utreder och bedömer:

1. rätten till ersättning
2. förutsättningar för återgång i arbete



# Sjukskrivningsprocessen



Sjukskrivning  
en del av vård och  
behandling

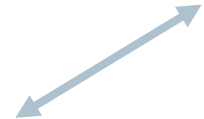
Hälsa- och  
sjukvården

Tidig samverkan

Arbetsgivaren

Fack ■ FHV

Förebyggande  
insatser



Korrekt regeltillämpning

Samordna med andra aktörer

Arbetsgivaren

Hälsa- och  
sjukvården

Arbetsför-  
medlingen

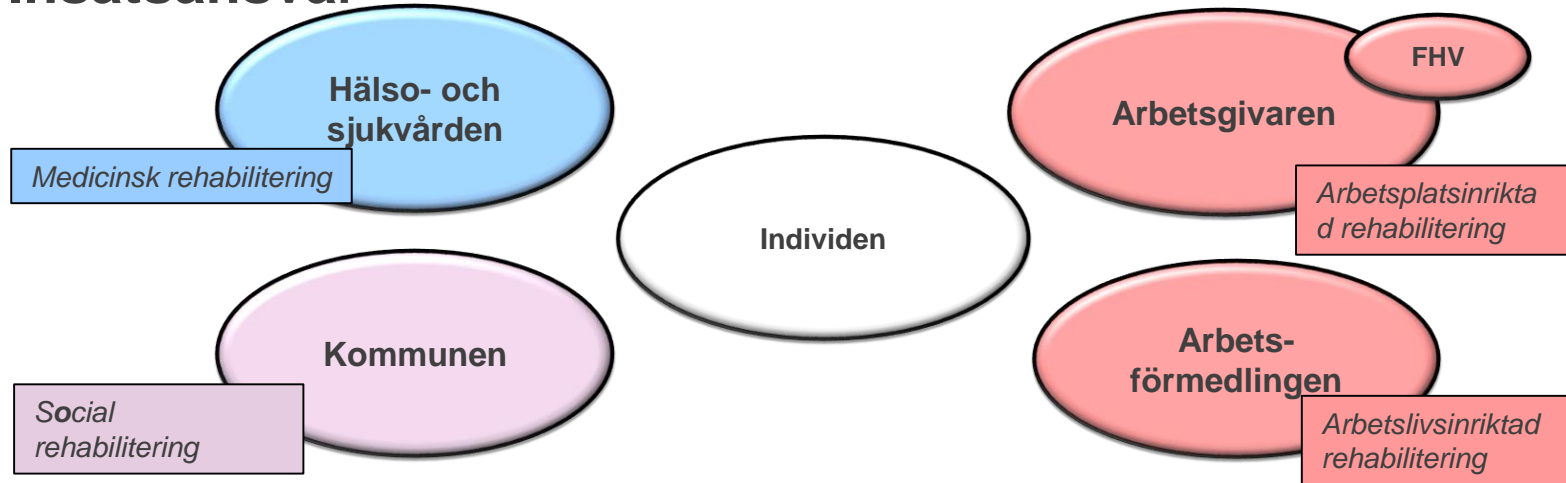
Kommunen



# Försäkringskassans och partners olika roller – en grundbild för förståelse av samverkan

SVENSKT NÄRINGSLIV

## Insatsansvar



## Samordningsansvar



# Tack för uppmärksamheten!



Catharina Bäck, Svenskt Näringsliv  
08-553 431 53  
[catharina.back@svensktnaringsliv.se](mailto:catharina.back@svensktnaringsliv.se)  
Marie-Therese Siggelkow, Försäkringskassan  
010-118 05 71  
[marie-therese.siggelkow@forsakringskassan.se](mailto:marie-therese.siggelkow@forsakringskassan.se)