



S2020/04508/SF

Socialdepartementet
103 33 Stockholm

2020-08-04

Yttrande: En sjukförsäkring anpassad efter individen, SOU 2020:26

DIK är fackförbundet för alla som studerar eller arbetar inom kultur, kommunikation och kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer, inklusive studenter och egenföretagare.

Utredningen berör dels bedömningen av behovsanställdas rätt till sjukpenning, dels möjligheten att bevilja partiell sjukpenning utifrån en mer flexibel förläggning av arbetstiden där den försäkrade inte minskar sin arbetstid med lika mycket varje dag. DIK tillstyrker de föreslagna anpassningarna av försäkringsskyddet med nedanstående kommentarer.

Del 1 – Anpassning av försäkringsskyddet för personer med behovsanställningar

7.1 – Utökade möjligheter för försäkrade som är behovsanställda att få sin arbetsförmåga bedömd mot behovsanställningen

DIK tillstyrker förslaget som innebär att en försäkrad som är behovsanställd ska få sin arbetsförmåga bedömd mot behovsanställningen om det kan antas att hen skulle ha arbetat om hen inte hade varit sjuk. Det är positivt att behovsanställda, vars otrygga anställningsformer redan innebär stor utsatthet, ges ett stärkt försäkringsskydd vid sjukdom. Med nuvarande regelverk missgynnas försäkrade med andra anställningar än tillsvidareanställningar. Förslaget är bra utformat i det avseende att det även omfattar behovsanställda som inte har några inplanerade arbetspass, genom att bedömningen bygger på att det *antas* att den försäkrade skulle ha arbetat. Det är en nödvändig avgränsning för att komma åt problematiken. DIK anser dock att utredningen hade kunnat bredda förslaget till att även omfatta andra tidsbegränsat anställda än enbart de som arbetar efter behov (se 7.1.5 nedan).

Förslaget är en anpassning av sjukförsäkringen till en förändrad arbetsmarknad med en allt större grupp som är behovs- eller tidsbegränsat anställda. Även om

DIK är positiva till förslaget, innebär varje anpassning av det här slaget en risk att man befäster och normaliserar osäkra och otrygga anställningsförhållanden. DIK ser att denna typ av otrygga anställningsformer är vanliga såväl bland unga som bland äldre arbetstagare, privatanställda och offentliganställda. DIK har till exempel många medlemmar som arbetar på kommunala bibliotek och offentliga musei- och teaterinstitutioner som är intermitterant anställda. I sammanhanget är det viktigt att uppmärksamma att offentliga arbetsgivare i högre utsträckning än privata har tidsbegränsat anställda på dessa premisser. Vi ser också att allt fler säsonganställda är intermitterant anställda. Det är nödvändigt att se till att denna grupp inte faller mellan stolarna och göra anpassningar i trygghetssystemen för att förhindra det på sätt som sker genom förslaget, men minst lika viktigt är att arbetsrätten tydligt signalerar att tillsvidareanställningar fortsatt förblir norm och att tidsbegränsade anställningar inte tillåts att bli mer osäkra och otrygga än vad de redan är.

7.1.5 – Försäkrade som avslutat tidsbegränsade anställningar, som inte är behovsanställningar, bör inte ges ett stärkt försäkringsskydd

Med utredningens förslag omfattas inte försäkrade som avslutat tidsbegränsade anställningar. Det är orimligt att vikarier eller visstidsanställda som blir sjuka i slutet av sin anställning prövas mot hela arbetsmarknaden och därmed riskerar bli av med sin sjukpenning. Det vore exempelvis rimligt att den tidsbegränsat anställda som blir sjuk men ännu inte hunnit skriva på för nästa anställning, bedöms mot sin tidigare tidsbegränsade anställning även när denna är över. DIK delar inte utredningens bedömning att det inte är möjligt att på ett hållbart sätt avgränsa denna grupp från andra försäkrade som också är arbetslösa. Liknande bedömningsgrunder som föreslås gälla för behovsanställda kan gälla även för denna grupp. Vi anser det vara en tillräcklig avvägning att arbetsförmågan enligt utredningens förslag, som längst, ska bedömas mot den tidsbegränsade anställningen under 90 dagar, jämfört med 180 dagar som gäller för andra anställda. Genom att begränsa antalet dagar som den tidsbegränsat anställda kan bedömas mot sin (under sjukperioden) avslutade tidsbegränsade anställning till 90, kan försäkringsskyddet stärkas utan att avståndet till arbetslösa blir för stort eller att villkoren blir desamma som för tillsvidareanställda.

Ett annat alternativ, som föreslagits av Inspektionen för socialförsäkringen, är att utsträcka arbetsgivarens rehabiliteringsansvar till försäkrade som återkommande arbetat på samma arbetsplats i en tidsbegränsad anställning¹. Eftersom det inte ligger i utredningens direktiv att föreslå de förändringar i arbetsrätten som krävs, utreds dock inte frågan närmre. DIK tycker det är anmärkningsvärt att utredningen lämnar denna grupp därhän och vill se att lagstiftaren ser över hur de kan ges ett förstärkt skydd.

Som utredningen nämner, kan det finnas skäl att utreda försäkringsskyddet även för andra personer som inte träffas av förslaget. Trots utredningens bedömning att försäkrade som avslutat tidsbegränsade anställningar inte bör ges förstärkt försäkringsskydd, menar DIK att det finns goda skäl för att göra det. Det är även

¹ Inspektionen för socialförsäkringen, Arbetsrapport 2016:1 "Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen".

viktigt att se över regelverket så det anpassas även till dem som kombinerar uppdrag, egen firma och intermittenta anställningar. I bedömning av flera anställningar bör det också förtydligas vad som gäller för denna grupp.

Del 2 – Partiell sjukpenning och arbetstidens förläggning

12.1 – Försäkringskassan ska i ökad utsträckning kunna bevilja partiell sjukpenning utifrån en annan förläggning av arbetstiden än genom jämn reducering varje dag

DIK tillstyrker förslaget att Försäkringskassan ska kunna bevilja partiell sjukpenning utifrån en annan förläggning av arbetstiden än att denna minskas i samma omfattning varje dag, om förläggningen inte försämrar möjligheterna till återgång i arbete. Detta är i linje med det inspel som DIK gjort till utredningen. Förslaget innebär en ökad flexibilitet vad gäller möjligheten att arbeta koncentrerad deltid, det vill säga arbeta heltid (eller nästan heltid) vissa dagar trots att man är partiellt sjukskriven, utan att bedömas ha högre arbetsförmåga än man egentligen har. Detta är särskilt viktigt för personer med psykiatriska diagnoser som ofta i ett första skede klarar att jobba åtta timmar en dag, men sedan i ett andra skede behöver extra återhämtning. I bedömningen kan det också spela in vilken typ av arbete man har, till exempel om det är ett väldigt utåtriktat arbete som tar mycket energi, liksom om man har en lång resväg till jobbet.

Förslaget innebär att Försäkringskassan samverkar om arbetstidens förläggning med den försäkrade, sjukskrivande läkare/hälso- och sjukvården och den försäkrades arbetsgivare innan beslut om sjukpenning fattas. Det bör inte längre ställas som krav att förläggningen av arbetstiden är medicinskt motiverad, utan arbetsförhållanden, typ av arbetsuppgifter och resväg ska kunna påverka förläggningen av arbete. Även om DIK är positiva till att sjukförsäkringssystemet i det här avseendet görs mer flexibelt är det viktigt att ha i åtanke att den nya ordning som förslaget innebär, förskjuter maktbalansen något från läkarens bedömning. DIK anser att det fortsatt är viktigt att den medicinska bedömningen och läkarens samråd med patienten väger tungt i beslutet. Det ska vara den försäkrades mående och tillfrisknande som fortsatt ska stå i centrum, därför kan det behövas ett förtydligande från lagstiftarens sida vad gäller denna samverkan. Denna kommentar gäller även den ökade samverkan som föreslås för att ta tillvara kvarvarande arbetsförmåga vid heltidssjukskrivning (12.2).

Ikraftträdande

Coronakrisen medför en stor ökning av sjukskrivningar och det är därför angeläget att förslagen snabbt träder ikraft. Ikraftträdande om ett år, juli 2021, framstår som långt fram tiden. En förbättrad möjlighet till en mer flexibel deltidssjukskrivning skulle hjälpa rehabiliteringen och få fler åter i arbete. Vård och omsorg har en stor andel behovsanställda som på grund av tung arbetsbelastning riskerar sjukskrivning, och bör ges möjlighet att prövas mot sin behovsanställning och få sjukpenning därefter.



Anna Troberg
Förbundsordförande, DIK

Viktoria Hellström
Utredare, DIK