

Förhandlingssektionen
Annika Bjursell

Socialdepartementet
103 33 Stockholm

Ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida (SOU 2023:23)

Sammanfattning

För att klara framtidens kompetensförsörjning och för ett jämställt arbetsliv måste kvinnors närvaro på arbetsmarknaden öka. Ett jämställt uttag av föräldraledighet är en stor del av lösningen och reformer och förändringar i socialförsäkringarna måste främja detta. Däremot får strävan efter kvinnors ökade närvaro på arbetsmarknaden inte innebära en risk för kvinnors hälsa eller välmående i samband med graviditet.

SKR tillstyrker förslagen

- om att regelverket för sjukpenning ska förtydligas,
- om att inkomsttaket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid graviditetspenning ska höjas,
- om förtydliganden och tillägg gällande fysiskt påfrestande arbete i den del att det ska göras ett tillägg till 10 kap. 2 § SFB med innebörden att arbete som inte eller endast med stor svårighet kan utföras på grund av att den gravida kvinnans mage ska anses vara fysiskt påfrestande arbete,
- om att arbetsgivare ska lämna in utlåtande i ärenden om graviditetspenning i den del som innebär att Försäkringskassan ska vända sig direkt till arbetsgivaren i stället för till den gravida för att begära in arbetsgivarutlåtande i ärenden om graviditetspenning,
- om att förmånsperiod för graviditetspenning ska förlängas till och med dagen före faktisk förlossning under men framhåller att det kan vara aktuellt med en justering av antalet föräldrapenningdagar för att motverka att den totala frånvaron ökar,
- om att kännedomen om risker i arbetsmiljön för gravida behöver förbättras,
- om att Arbetsmiljöverket ska arbeta mer aktivt med frågor som rör gravidas arbetsmiljö, och
- om uppdrag att undersöka förutsättningarna för försöksmodell med trepartssamtal enligt norsk modell.

SKR avstyrker förslagen

- om förtydliganden och tillägg gällande fysiskt påfrestande arbete i den del som innebär att även psykiska besvär ska beaktas vid den sammantagna bedömningen av den fysiska arbetsförmågan,
- om ett införande av en arbetsbaserad icke-behovsprövad graviditetspenning,
- om ändringar i föräldraledighetslagen med anledning av införandet av den icke-behovsprövade graviditetspenningen,
- om att arbetsgivare ska lämna in utlåtande i ärenden om graviditetspenning i den del som innebär att arbetsgivaren blir skyldig att, utöver den uppgiftsskyldighet som redan finns, på begäran lämna sådana uppgifter om arbetet och arbetsförhållanden som behövs i ett ärende om graviditetspenning,
- om att krav på anmälningstid för behov av omplacering vid risk slopas,
- om förtydligad möjlighet till omplacering på deltid, och
- om lagreglering om att möjligheten till omplacering ska prövas minst varannan månad.

Allmänna synpunkter

En särskild utredare har haft i uppdrag att se över socialförsäkringsskyddet för gravida, framför allt regelverket om graviditetspenning, med syftet att modernisera detta så att förmånen i högre utsträckning fungerar ändamålsenligt för gravida arbetstagare och egenföretagare.

Nästan 80 procent av medarbetarna inom välfärdssektorn är kvinnor och det är viktigt för SKR att socialförsäkringsskyddet för gravida blir mer ändamålsenligt. SKR välkomnar förslaget om att höja inkomsttaket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid graviditetspenningen i nivå med sjukpenningen. Att gravida behandlas på ett likvärdigt sätt som icke-gravida vid sjukdom är viktigt inte minst ur jämställdhetssynpunkt. SKR ser därför positivt på förslaget som ska säkra att gravida får samma möjligheter att beviljas sjukpenning som andra försäkrade.

Jämställdhet i arbetslivet är både ett mål i sig och ett medel för att klara välfärdens kompetensutmaning. För att klara framtidens kompetensförsörjning måste reformer främja kvinnors närvaro på arbetsmarknaden. Om anställda i kommuner och regioner exempelvis skulle dela lika på föräldraledigheten, skulle arbetstiden i sektorn öka med motsvarande 9 500 årsarbetare.¹ Strävan efter kvinnors ökade närvaro på arbetsmarknaden får emellertid inte innebära en risk för kvinnors hälsa i samband med graviditet. Arbetsgivare är måna om sina anställda och deras välmående under hela arbetslivet.

Även om SKR kan förstå utredningens intention att renodla förmåner som är kopplade till graviditet från föräldraskap konstaterar SKR att den utvidgning som föreslås i föräldraförsäkringen innebär att ännu fler alternativa förmåner än idag kommer att gälla för samma tidsperiod. Utöver att målet med renodling inte

¹SKR:s rapport Välfärdens kompetensförsörjning, 2022

uppnås så ser SKR en risk att det med parallella regelverk snarare byggs in en ny komplexitet som gör regelverket både svårt att överblicka och att tillämpa.

Regelverket för sjukpenning ska förtydligas

Förslaget innebär att det förtydligas i sjukpenningregelverket att en gravid inte ska anses vara frisk om en icke-gravid hade ansetts vara sjuk med motsvarande symtom och arbete.

SKR tillstyrker förslaget.

SKR håller med om att sjukdomsbegreppet från 1944 och dess utformning inte går i linje med målet om jämlik hälsa. Trots att praxis² till viss del styrker att sjukdomsbegreppet inte ska bedömas mer restriktivt för gravida än för icke-gravida, behöver det, enligt SKR, också framgå av socialförsäkringsbalken för att säkerställa en rättssäker och icke-diskriminerande tillämpning. En likabehandling i bedömningen av sjukdom av icke-gravida och gravida förebygger också att gravida inte riskerar att få sämre tillgång till sjukskrivning och behandling jämfört med icke-gravida. Dock kan förslaget innebära att fler gravida söker läkare för sjukintyg vilket kan påverka tillgängligheten till hälso- och sjukvården negativt.

Inkomsttaket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid graviditetspenning ska höjas

Taket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst vid graviditetspenning ligger på 7,5 prisbasbelopp och föreslås höjas till samma nivå som inom sjukpenningen, 10 prisbasbelopp.

SKR tillstyrker förslaget.

Förtydliganden och tillägg gällande fysiskt påfrestande arbete

Förslaget innebär att när arbetsförmågans nedsättning i ett fysiskt påfrestande arbete bedöms i förhållande till rätten till graviditetspenning så ska även psykiska besvär såsom trötthet, oro eller nedstämdhet beaktas om de påverkar förmågan att utföra fysiskt påfrestande arbete. Det ska också göras ett tillägg med innebörden att arbete som inte kan utföras på grund av den gravidas mage ska anses vara fysiskt påfrestande.

SKR avstyrker förslaget i den del som innebär att även psykiska besvär ska beaktas vid den sammantagna bedömningen av den fysiska arbetsförmågan.

Att psykiska besvär ska beaktas i arbetsförmågebedömningen av om kvinnan har en fysiskt nedsatt arbetsförmåga är en utvidgning av förmånen som innebär att fler kommer att beviljas graviditetspenning. Psykiska besvär har sedan graviditetspenningen infördes inte utgjort grund för förmån eftersom det ansetts för svårt att avgränsa vilka psykiska besvär som beror på arbetets art. Utredaren lyfter själv fram (s. 343 ff) att alternativet att utvidga kretsen för rätt till graviditetspenning till att även avse psykiskt påfrestande arbeten har fler nackdelar än fördelar. När utredaren nu istället väljer att låta Försäkringskassan

² Svea hovrätts dom den 30 september 2010 i mål nr T 9430-09

vid prövningen av rätt till graviditetspenning enligt 10 kap. 2 § SFB också lägga in psykiska besvär i den samlade helhetsbedömning av om arbetet ska anses vara fysiskt påfrestande utvidgar utredaren indirekt kretsen. Som utredaren själv påpekar kan detta också innebära att gränsdragningsproblemen mellan graviditetspenningen och sjukpenningen ökar. SKRs farhåga är att arbetsgivaren riskerar att hamna i en gråzon mellan de skyldigheter som åläggs i föräldraledighetslagen och de som följer med arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

SKR tillstyrker förslaget i den del som innebär att det ska göras ett tillägg till 10 kap. 2 § SFB med innebörden att arbete som inte eller endast med stor svårighet kan utföras på grund av den gravida kvinnans mage ska anses vara fysiskt påfrestande arbete.

SKR har inga invändningar avseende tillägget om att den gravidas mage ska anses vara fysiskt påfrestande, men ser en risk kopplat till parallella regelverk, se *Komplexitet med parallella förmåner och regelverk* på sidan 5.

Förslag beträffande graviditetspenning

Förmånsperiod för graviditetspenning ska förlängas till och med dagen före faktisk förlossning

Förslaget innebär att förmånsperioden för graviditetspenning förlängs till och med dagen före faktisk förlossning. Med nuvarande regelverk kan graviditetspenning utges som längst till elva dagar före beräknad förlossning. För tid därefter är det föräldrapenning och sjukpenning som utgör tillämpliga socialförsäkringsförmåner. Utredaren motiverar förslaget med att de flesta som redan haft graviditetspenning fram till elva dagar före förlossningen troligtvis behöver vara fortsatt lediga fram till förlossningen och därför är hänvisade att nyttja föräldrapenning för de dagarna för att finansiera sitt inkomstbortfall.

SKR tillstyrker förslaget men framhåller att det kan vara aktuellt med en justering av antalet föräldrapenningdagar för att motverka att den totala frånvaron ökar.

SKR instämmer i utredningens resonemang i det avseendet att om samma förhållanden som grundade rätten till förmånen består fram till förlossningen, så är det rimligt att också förmånen följer med hela vägen. Det kan till exempel handla om en gravid som förbjudits att arbeta på grund av risker i arbetsmiljön, ett förhållande som sannolikt kvarstår även i slutet av graviditeten. Eftersom arbetsgivaren löpande har ett ansvar att hitta omplaceringsmöjligheter under förmånsperioden ökar också möjligheterna att tillvarata arbetsförmåga även i slutet av graviditeten.

SKR konstaterar att den utvidgade förmånsperioden inte är kombinerad med en minskning av antalet föräldrapenningdagar. Det ökar risken för att den totala frånvaron från arbetsmarknaden förstärks. Förmåner före och efter graviditeten hänger samman och behöver ses som en helhet när ändringar görs. SKR anser därför att antalet dagar i föräldrapenningen kan nedjusteras i proportion till en utökad förmånsperiod med graviditetspenning, så att den totala frånvaron inte ökar.

Införande av en icke-behovsprövad graviditetspenning

Förslaget innebär att det införs en ny graviditetspenningförmån, en generell icke-

behovsprövad graviditetspenning som kan användas de sista sju eller fler kalenderdagarna fram till förlossningen. I motsats till dagens graviditetspenning är denna inte kopplad till krav på nedsatt arbetsförmåga eller risker i arbetet. Förmånen kommer sannolikt att nyttjas av många kvinnor som idag i stället använder föräldrapenning, kompledighet eller semester för att vara lediga inför förlossning.

SKR avstyrker förslaget.

SKR avstyrker förslaget eftersom det ökar risken för att kvinnors totala frånvaro från arbetsmarknaden förstärks. SKR anser att det är en brist att utredaren inte lämnat förslag som motverkar den konsekvensen. Vidare försvårar det arbetsgivarnas förutsättningar att organisera, bemanna och planera verksamheter som i många fall bedrivs dygnet runt.

En generell icke-behovsprövad graviditetspenning de sista dagarna innan faktisk förlossning riskerar dessutom att vara normerande för gravida kvinnor i arbetslivet.

Komplexitet med parallella förmåner och regelverk

SKR ser en risk att det vid ett införande av en icke-behovsprövad graviditetspenning och en förlängd förmånsperiod för graviditetspenning i slutet av graviditeten kan uppstå krockar mellan de regelverk som är kopplade till respektive förmån. Gränsdragningsproblem kan exempelvis uppstå mellan graviditetspenningen och den icke-behovsprövade graviditetspenningen.

Utredaren uppger att den behovsprövade graviditetspenningen har företräde framför den icke-behovsprövade graviditetspenningen. Hur ska denna avvägning gå till i praktiken?

I en situation där arbetsgivaren på grund av kvinnans stora mage anpassat hennes arbete och därmed möjliggjort fortsatt arbete, skulle kvinnan i praktiken trots det ha möjlighet att underrätta arbetsgivaren att hon kommer nyttja sin icke-behovsprövade graviditetspenning. Arbetsgivarens ansträngningar att både behålla värdefull kompetens och bemanning samt möjliggöra för kvinnan att arbeta kvar går därmed om intet. Eller innebär förslaget i en sådan situation att hon kommer nekas den icke-behovsprövade graviditetspenningen? Det är svårt att utläsa anser SKR.

Om den icke-behovsprövade graviditetspenningen blir en realitet krävs, för att undvika onödig och svårtillämpbar komplexitet i regelverket, att förmånsperioden för graviditetspenningen i fall som avser fysiskt påfrestande arbete, förblir oförändrad och inte sträcker sig längre än till elfte dagen före beräknad förlossning. Därigenom undviks att två förmåner löper parallellt.

Ytterligare en omständighet som medför en ökad komplexitet är att varseltiden är olika beroende på vilken förmån som kvinnan avser tillämpa.

Ändringar i föräldraledighetslagen med anledning av införandet av en icke-behovsprövad graviditetspenning

Det tillförs en hel och partiell ledighetsrätt för arbetstagaren i 4 § FLL

(mammaledighet) för perioden från och med den sjunde dagen före beräknad förlossning fram till och med dagen före faktisk förlossning. Ledighetsperioden behöver inte kombineras med ett uttag av socialförsäkringsmån. Enligt nuvarande regler i FLL (10 §) får föräldraledigheter (som anges i 3 §) delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Förslaget innebär att det ska preciseras vilka ledighetsformer som omfattas av begränsningen. Det ska enligt utredaren förtydligas att det är föräldraledighet som avses och inte ledighet enligt 20 § FLL på grund av förbud att fortsätta arbeta och ledighet på grund av nedsatt arbetsförmåga i ett fysiskt påfrestande arbete. Utredaren anser att den nya ledighetsformen för tid före beräknad och faktisk förlossning inte är föräldraledighet och omfattas därmed inte av en sådan period.

SKR avstyrker förslagen.

SKR avstyrker införandet av en ny icke-behovsprövad graviditetspenning och avstyrker även förändring i föräldraledighetslagen med anledning av den nya förmånen. Om den nya förmånen ändå införs så avstyrker SKR förslaget att den nya förmånen inte ska ingå i regleringen kring högst tre ledighetsperioder per kalenderår.

SKR anser att den nya föreslagna ledigheten i likhet med mammaledigheten som redan regleras i 4 § FLL ska ingå i tillämpningen av 10 § FLL som reglerar antalet ledighetsperioder. Skälet är att den nya ledigheten är kopplad till arbetstagarens egna val och är då i sin konstruktion en sorts föräldraledighet. SKR delar således inte utredarens uppfattning att den nya ledigheten inte ska omfattas av de tre perioderna. Om utredningens förslag införs så kommer det medföra en ökad administration för arbetsgivaren att säkerställa orsaken till ledighet så att rätt ersättning utbetalas.

Förslag beträffande omplacering

Arbetsgivare ska lämna in utlåtande i ärenden om graviditetspenning

Förslaget innebär att Försäkringskassan ska vända sig till arbetsgivaren i stället för till den gravida för att begära in arbetsgivarutlåtande om möjligheterna till omplacering. Arbetsgivaren åläggs också ett utvidgat ansvar att, på begäran, lämna uppgifter om arbetet och arbetsförhållanden som behövs för att Försäkringskassan ska kunna utreda möjlighet till omplacering och besluta om rätt till graviditetspenning. Förslagen bedöms medföra mer administration för arbetsgivaren.

SKR tillstyrker förslaget i den del som innebär att Försäkringskassan ska vända sig direkt till arbetsgivaren i stället för till den gravida för att begära in arbetsgivarutlåtande i ärenden om graviditetspenning.

SKR avstyrker förslaget i den del som innebär att arbetsgivaren får ett utvidgat ansvar att lämna uppgifter om arbetet och arbetsförhållanden.

SKR uppfattar att betänkandet innehåller en del oklara skrivningar avseende skriftlighetskrav för arbetsgivarutlåtande och det framstår som att utredaren uppfattat att arbetsgivarutlåtande som huvudregel ska vara skriftligt och att många

fler uppgifter än idag ska lämnas. SKR ser inte vad denna uppfattning grundar sig på för reglering.

Den information och möjlighet till information som Försäkringskassan har behov av för bedömning av rätten till graviditetspenning täcks redan av den uppgiftsskyldighet som följer av 110 kap. 31 § SFB. Den uppgiftsskyldigheten är ett tillräckligt starkt verktyg för Försäkringskassan, anser SKR, eftersom arbetsgivaren dessutom riskerar böter för det fall denne underlåter att ge in de efterfrågade uppgifterna. Detta gäller i samtliga ärenden om socialförsäkring, till exempel sjukpenning, och inte enbart inom graviditetspenningen. Försäkringskassan varken kan eller ska överpröva arbetsgivarens bedömning av omplaceringsmöjligheter, utan endast kontrollera att en sådan bedömning har skett i ärenden om graviditetspenning. Att utvidga nuvarande uppgiftsskyldighet för arbetsgivare är obefogat och skulle kunna leda till att Försäkringskassans roll blir otydlig i förhållande till arbetsgivarens arbetsledningsrätt, med därtill hörande bedömning av anpassnings- och omplaceringsmöjligheter. Frågan om vilka anpassningsåtgärder en arbetsgivare bör vidta hör inte till Försäkringskassans uppgift att avgöra. Tvister om tillämpning av FLL hanteras istället av parterna på arbetsmarknaden enligt lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Krav på anmälningstid för behov av omplacering vid risk slopas

Anmälningstiden för behov av omplacering vid risker i arbetsmiljön tas bort ur FLL.

SKR avstyrker förslaget.

SKR konstaterar, liksom utredaren, att arbetsgivarens ansvar att göra en riskbedömning enligt 2 § AFS 2007:5 aktualiseras först när kvinnan underrättar arbetsgivaren att hon är gravid. Det finns alltså en anmälningsskyldighet för arbetstagaren inbyggd redan där. Att ta bort regleringen ur FLL kan däremot göra det otydligare för individen vad som gäller. SKR tycker av det skälet att regleringen ska finnas kvar i FLL.

Anställningen och ledighetsperiodens längd avgör hur brett inom verksamheten som möjligheterna till omplacering ska provas/ Omplacering ska vara lämplig

SKR konstaterar att utredaren i avsnitten 12.21 och 12.24 gör bedömningar av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet samt att en omplacering ska vara *lämplig*. Utredaren hävdar att en omplacering till annat lämpligt arbete redan gäller enligt 18-21 §§ FLL.

SKR uppfattar att utredaren med *lämpligt* inför ett nytt begrepp kopplat till vad omplaceringen ska ske till för arbeten vilket kommer att ha betydelse för tillämpningen framåt. SKR konstaterar att tidigare förarbeten, prop. 1984/85:78, s.86, använder begreppet *skälig* omplacering i bedömning av rätt till havandeskapspenning (nu graviditetspenning). 1 20 § FLL används redan *skäligen*. Arbetsrättsligt används vid bedömning av möjlighet till omplacering att omplaceringserbjudandet ska vara *skäligt*. SKR förordar därför att samma terminologi ska användas även i FLL och i dess förarbeten. Risken är annars att det kommer att skapa oklarheter framöver.

Förtydligad möjlighet till omplacering på deltid

Förslaget innebär att det ska förtydligas i FLL att omplacering kan göras på deltid. I anslutning till förslaget gör utredaren en tolkning av bestämmelserna i 20 § andra stycket FLL som ska tolkas så att arbetsgivarens möjlighet att medge ledighet utan lön endast gäller i den omfattning kvinnan har en laglig möjlighet att få graviditetspenning.

SKR avstyrker förslaget om ett förtydligande att omplacering kan göras på deltid på grund av den tolkning som utredaren gör av 20 § andra stycket FLL.

Det är viktigt att tillvarata arbetsförmåga så långt som möjligt och därför är ett förtydligande i FLL i sig välkommet. Anledningen till att SKR trots det inte kan ställa sig bakom förslaget beror på den tolkning som utredaren gör av 20 § andra stycket FLL. Tolkningen skulle innebära att arbetsgivaren ansvarar för det inkomstbortfall som kan uppstå för den del för vilken kvinnan inte kan omplaceras eller erhålla graviditetspenning. Utredaren hänvisar till mödraskyddsdirektivet som grund för sin tolkning.

SKR vill understryka att mödraskyddsdirektivet endast reglerar att kvinnan inte ska behöva stå utan ersättning men däremot inte vem av arbetsgivaren och staten som ansvarar för att inga ”luckor” utan ersättning uppstår. Utredaren går således ett steg längre i sin tolkning av direktivet än vad det finns fog för.

En grundläggande förutsättning för arbetstagarens rätt till lön är att man står till arbetsgivarens förfogande. SKR delar således inte utredningens tolkning och konstaterar dessutom att tillägget som görs inte är upptaget i konsekvensbeskrivningen i betänkandet och det saknas en analys av vilka kostnader som förslaget skulle medföra för arbetsgivare. Utöver att tillägget är kostnadsdrivande så skulle det krävas ändringar i kollektivavtalen för att regleringen skulle kunna tillämpas av sektorns arbetsgivare. Det är i sin tur en fråga mellan arbetsmarknadens parter.

Eventuellt skulle det utredaren vill åstadkomma med sin tolkning kunna tas omhand genom att göra graviditetspenningen steglös i likhet med sjuklönen.

Nationell exempelsamling

Utredaren föreslår att SKR tillsammans med exempelvis Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket ska bidra med goda exempel på deltidsomplaceringar genom en nationell exempelsamling eller vägledning. SKR är en medlems- och arbetsgivarorganisation för kommuner och regioner. SKR arbetar på uppdrag av medlemmarna och bör därför inte ges uppdrag genom statliga utredningar på det sätt som föreslås.

Lagreglering om att möjligheten till omplacering ska prövas minst varannan månad

Förslaget innebär att det ska förtydligas i FLL att arbetsgivaren ska pröva möjligheten till omplacering minst varannan månad.

SKR avstyrker förslaget.

SKRs uppfattning är att förslaget inte är ett förtydligande utan ett tillägg i förhållande till nuvarande lagstiftning. Förslaget skulle innebära att den

administrativa bördan ökar för arbetsgivaren. Som regelverket är utformat idag ska arbetsgivaren pröva möjligheterna till omplacering fortlöpande. Något intervall för när arbetsgivaren ska göra sina prövningar anges således inte. Eftersom den utvidgade skyldigheten också kopplas till en risk för böter vid underlåtelse framstår utvidgningen dessutom än mer oskäligen och oproportionerligt till det syfte som förslaget avser ta om hand.

Ordet omplacering i FLL behöver inte ändras

Utredaren bedömer att ordet omplacering i FLL inte behöver ändras.

SKR anser att det är olyckligt att man inte förtydligar innebörden av omplacering i FLL för att undvika tvister på arbetsplatsen.

Skyddsombud och/eller fackliga förtroendemän bör arbeta mer aktivt med frågor kring omplacering av gravida

Bedömningen är att skyddsombud respektive fackliga förtroendemän bör arbeta mer aktivt med frågor kring omplacering av gravida.

SKR anser att det naturliga borde vara att Försäkringskassan i första hand tog kontakt med arbetsgivaren när de söker ledning i sin prövning av kvinnans rätt till graviditetspenning. Det ligger i linje med att det är arbetsgivaren utifrån dennes arbetsledningsrätt som är den som förfogar över och därmed den som avgör om omplacering är möjligt eller inte. Dessutom är regelverket redan idag i 110 kap 31 § SFB utformat så att denna kontakt och informationsinhämtning är möjlig för Försäkringskassan.

SKR vill betona att skyddsombudet inte har till uppgift att vaka över arbetsrättens område, dit möjlighet till och avvägning om omplacering kan ske hör.

Kännedomen om risker i arbetsmiljön för gravida behöver förbättras

Arbetsmiljöverket ska ges i uppdrag att undersöka arbetsgivares kännedom om risker i arbetsmiljön för gravida samt lämna förslag på förbättringsåtgärder. Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska ges i uppdrag att sammanställa aktuell forskning om risker i arbetsmiljön för gravida och fostret samt sprida informationen och hålla den tillgänglig.

Utredningens bedömning: Kännedomen om risker för gravida i arbetsmiljön behöver förbättras.

SKR tillstyrker utredningens förslag om att sammanställa aktuell forskning om risker i arbetsmiljön för gravida och fostret samt sprida informationen och hålla den tillgänglig.

SKR vill dock poängtera problemet att Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, ska upphöra och integreras i Arbetsmiljöverket. Tyvärr har stödet från Arbetsmiljöverket för att genomföra riskbedömningar av gravida under pandemin varit bristfälligt, trots att det efterfrågades av såväl arbetsgivare som fackliga organisationer. Mot denna bakgrund är SKR tveksamma till att ännu en gång lägga detta uppdrag på Arbetsmiljöverket.

Samtliga kommuner och regioner har tillgång till upphandlad eller inbyggd företagshälsovård. Erfarenheter från pandemin är tyvärr att även företagshälsovården hade svårt att utgöra stöd för att värdera och genomföra riskbedömningar beträffande gravida.

Arbetsmiljöverket ska arbeta mer aktivt med frågor som rör gravidas arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket ska ges i uppdrag att arbeta mer aktivt med stöd till arbetsgivare i deras arbete med att bedöma risker i arbetsmiljön för gravida. Utredningens bedömning: Arbetsmiljöverket bör arbeta mer aktivt med att sprida information om vad som gäller kring riskbedömningar av gravidas arbetsmiljö.

SKR tillstyrker förslaget.

Stödet från Arbetsmiljöverket kan exempelvis handla om riktlinjer och checklistor för olika typer av arbeten. Dessa skulle kunna underlätta för arbetsgivaren att genomföra riskbedömningar. Dessutom finns behov av information och stöd som underlättar för arbetsgivaren att fatta beslut utifrån riskbedömningen.

SKR vill lyfta fram erfarenheter från pandemin där slutsatserna är att det var väldigt svårt för arbetsgivare att riskbedöma gravidas förutsättningar att arbeta. Under pandemin kom olika myndigheter med olika och ibland motstridiga rekommendationer beträffande risker för gravida att arbeta. Det uppstod även oklarheter om huruvida myndigheterna rekommenderade att hänsyn skulle tas till om en gravid kvinna var vaccinerad vid riskbedömningen.

Under de senaste åren har det varit ett stort antal arbetsrelaterade tvister beträffande gravida där det uppstått regelkonflikter mellan olika lagstiftningar samt EU-direktiv. Detta har försvårat hanteringen för ansvariga arbetsgivare. Graviditetspenningen är betydligt lägre än lön vilket dessutom inneburit missnöje hos många gravida som blivit avstängda från sitt arbete. SKR vill därför poängtera vikten av att utforma stöd och riktlinjer för att fatta beslut på ett sätt som minskar antalet arbetsmiljörelaterade tvister.

Försäkringskassan bör utveckla stödet för handläggarna i graviditetspenningärendet samt utveckla ansökningsprocessen

Förslaget innebär att Försäkringskassan ska utveckla arbetet med att säkerställa att frågan om en omplacering är möjlig är tillräckligt utredd. I motiveringen förtydligar utredaren att Försäkringskassan inte ska överpröva arbetsgivarens övervägande om omplacering vilket är helt i linje med SKRs uppfattning. Utredaren menar dock att Försäkringskassan ska kontrollera om det finns en *tillräcklig* motivering i frågan. Utredaren föreslår att handläggaren exempelvis kan fråga mot vilken krets arbetsgivaren prövat omplaceringsmöjligheten.

SKR avstyrker förslaget.

SKRs uppfattning är att Försäkringskassan varken kan eller ska överpröva arbetsgivarens bedömning av omplaceringsmöjligheter. Försäkringskassan ska

endast kontrollera att en sådan bedömning har skett i ärenden om graviditetspenning. Det finns uppenbara risker att handläggaren kommer uppfatta som sin uppgift att denne ska värdera möjligheterna till omplacering.

Flertalet av de förslag som utredaren lägger fram och som hör till arbetsgivarens möjligheter att omplacera riskerar enligt SKR att förändra och utvidga Försäkringskassans roll och ansvar.

När en försäkrad drabbas av arbetsoförmåga på grund av sjukdom har Försäkringskassan ett betydande ansvar och uppgift eftersom myndigheten har samordningsansvaret för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. I den rollen ingår bland annat en viss granskning av om arbetsgivaren bedriver en effektiv rehabilitering. Försäkringskassan har också rätt, utifrån sin samordnande roll, att i förhållande till hälso- och sjukvården exempelvis begära en komplettering av ett läkarutlåtande från sjukskrivande läkare.

Motsvarande uppgift och roll att granska olika berörda aktörer har inte Försäkringskassan, enligt SKRs uppfattning, när det gäller prövningen av rätten till graviditetspenning.

Uppdrag att undersöka förutsättningarna för försöksmodell med trepartssamtal enligt norsk modell

Utredningens förslag är att Försäkringskassan tillsammans med Arbetsmiljöverket ska ges i uppdrag att utreda förutsättningarna för en försöksverksamhet med trepartssamtal enligt norsk förlaga.

SKR tillstyrker förslaget förutsatt att det förtydligas att hälso- och sjukvården inte involveras utan att det handlar om ett samtal mellan arbetsgivare, arbetstagare och läkare eller barnmorska vid företagshälsovården och att arbetsmarknadens parter och Företagshälsovårdens branschorganisation är delaktiga i utredningen.

Hälso- och sjukvård

Utöver de synpunkter som lämnats för respektive förslag anser SKR att systemet med flera förmåner för gravida med delvis överlappande syften är komplext vilket också försvårar hälso- och sjukvårdens arbete med olika medicinska intyg. SKR ser att en harmonisering av takbeloppen för graviditetspenning och sjukpenning kan underlätta för individen.

Ekonomiska konsekvenser för kommuner och regioner

Utredningens bedömning av de ekonomiska konsekvenserna för kommuner och regioner hänger ihop med förslagen om tillägg till sjukpenningregelverket i syfte att minska risken för diskriminering i ärenden om sjukpenning, om förslaget om att finansiera reformen genom slopande av flerbarnstillägg inom barnbidraget samt om förslag om ändring av ett förfarande med arbetsgivarutlåtande i graviditetspenningärenden, i rollen som arbetsgivare. Den sistnämnda antas få försumbara ekonomiska konsekvenser och kommenteras inte ytterligare.

Däremot konstaterar utredningen att kostnaderna för slopandet av flerbarnstillägget för det andra barnet sannolikt kommer att medföra att det ekonomiska biståndet ökar med 35 miljoner kronor som en konsekvens av finansieringsförslaget. Samtidigt framhåller utredningen att detta inte ska vara föremål för en ekonomisk reglering då finansieringsprincipen (prop. 2006/07:100) inte omfattar ändringar i transfereringssystemen.

SKR anser att finansieringsförslaget framstår som godtyckligt. SKR hade gärna sett att utredningen mer grundligt hade undersökt förutsättningarna att finansiera förslagen inom ramen för föräldrapenningen och därmed kunnat undvika ekonomiska konsekvenser via skatteunderlaget och via det ekonomiska biståndet samt minska eventuella effekter för kompetensförsörjningen. SKR bedömer också att såväl antalet hushåll som den framräknade kostnaden för det ekonomiska biståndet är i underkant. Även om finansieringsprincipen formellt inte ska tillämpas hittar inte SKR i utredningen något särskilt motiv till att kommunernas socialtjänst ska vara med och finansiera reformen och förutsätter därmed en ekonomisk reglering som motsvarar de ökade kostnaderna.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Utredningen föreslår att de föreslagna ändringarna ska träda ikraft den 1 juli 2025, som är den tidigaste möjliga tidpunkt för införandet av de författningsändringar som förslagen innebär.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Henriksson

Ordförande