

Socialdepartementet
S.remissvar@regeringskansliet.se
s.sf@regeringskansliet.se
karin.m.gustavsson@regeringskansliet.se

Ort och datum
Stockholm 2025-09-01

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Ert Dnr
S2025/00933

Remissvar på Promemorian om att kunna bibehålla sjukpenning under arbetsträning

Företagarna har beretts möjlighet att yttra sig över promemorian om att arbetstagare ska kunna bibehålla sjukpenning under arbetsträning. Vi har tagit del av promemorians förslag och lämnar härmed våra synpunkter.

Om Företagarna

Företagarna är Sveriges största företagarorganisation med omkring 60 000 medlemmar. Vi företräder små och medelstora företag i hela landet och arbetar för att skapa bättre villkor för företagande, tillväxt och entreprenörskap. Våra medlemmar representerar en bredd av branscher och är centrala för sysselsättning och lokal utveckling. Gemensamt för våra medlemmar är att de i huvudsak är mindre företag med långt färre anställda än 49. Det genomsnittliga antalet anställda är 4-5 arbetstagare. Detta ställer särskilda krav på att förslag bör vara enkla att förstå och enkla att genomföra med minsta möjliga administration. Våra medlemsföretag har inte alltid en administration som kan ge dem det stöd internt.

Sammanfattning

Företagarna välkomnar förslaget om arbetsprövning med bibehållen sjukpenning. Vi ser detta som ett viktigt steg för att stärka rehabiliteringskedjan och underlätta återgång i arbete.

företagarna

Vi delar särskilt uppfattningen att en enkel administrativ lösning är avgörande, särskilt för mindre företag. Dock menar vi att den föreslagna perioden om 14 dagar är för kort för att ge reell nytta, och att två korta perioder om vardera 14 dagar inte heller är tillräckligt flexibelt.

Företagarnas synpunkter

Mycket positivt förslag i grunden

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning är efterfrågat och välkommet. Företagarna instämmer i regeringens konstaterande att det är viktigt med goda förutsättningar för att insatser som syftar till återgång i arbete ska kunna genomföras på arbetsplatsen även under tid då arbetstagaren har sjukpenning. Förslaget ger en möjlighet för den sjukskrivne arbetstagaren att på ett okomplicerat sätt pröva arbetsuppgifter på sin arbetsplats, utan krav på prestation och utan att det påverkar rätten till sjukpenning. Det är ett enkelt sätt att undersöka om arbetstagaren är redo att påbörja en arbetsträning eller återgå i arbete på deltid.

Arbetsgivare har ett långtgående ansvar för de anpassningsåtgärder som kan genomföras på arbetsplatsen för att underlätta återgång i arbete för sjuka arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. För att kunna ta detta ansvar på ett så bra sätt som möjligt behöver arbetsgivaren både ha ett nära samarbete med övriga aktörer i sjukskrivningsprocessen och att de aktuella regelverken är flexibla, enkla och ger utrymme för en effektiv rehabilitering.

Förslaget stärker återgång i arbete

Det minskar osäkerhet för både arbetsgivare och arbetstagare stärker möjligheten till återgång i arbete. Det är således positivt på att det är arbetsgivaren som ska bedöma om det finns förutsättningar för arbetsprövning eller inte. Även arbetstagaren har ett stort ansvar att medverka i sin egen rehabilitering och att delta i de planerade åtgärder som bedöms kunna underlätta återgången i arbete. Enligt förslaget kan dock arbetsgivaren inte kräva att arbetstagaren deltar i en arbetsprövning för att undersöka om återgång i arbete är möjlig. Företagarna ser en problematik med detta genom att arbetstagaren har en skyldighet att medverka och det blir konstigt om denne kan vägra att delta i en föreslagen arbetsträning utan skäl. Det vore önskvärt med ett tydligare resonemang om varför man valt detta spår.

Perioden om 14 dagar är för kort

En period om 14 dagar är för kort särskilt för mindre företag som ofta behöver längre startsträcka och mer tid för utvärdering. Företagarna menar att det ska vara en väl avgränsad period för att inte urholka systemet men 14 dagar är för kort. Även två separata perioder om 14 dagar är otillräckligt under en ramtid av 365 dagar. Särskilt problematiskt blir det om perioden ska anses fortgå om den avbryts av något skäl.

företagarna

Enligt förslaget ska arbetsprovning endast kunna genomföras under maximalt två perioder under en ramtid på 365 dagar och det måste ha passerat minst 30 dagar mellan perioderna. En period med arbetsprovning ska dessutom anses fortsätta löpa även om arbetstagaren måste avbryta den av någon anledning. Konstruktion innebär att en arbetstagare som exempelvis har påbörjat två perioder, men inte kunnat fullfölja dem av någon anledning, alltså inte har möjlighet att genomföra någon mer arbetsprovning inom ramtiden på 365 dagar.

Enligt Företagarna bygger det in onödiga risker i systemet som riskerar att försvåra genomförandet av planerade åtgärder på arbetsplatsen och försämra möjligheterna till återgång i arbete för den aktuella arbetstagaren. Företagarna anser därför att det i vissa fall, till exempel då arbetstagaren varit tvungen att avbryta arbetsprovningen på grund av en kortare virussjukdom, förkylning eller liknande, bör vara möjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att på ett enkelt sätt kunna återuppta den tidigare avbrutna perioden när arbetstagaren tillfrisknat.

Administrativ enkelhet är avgörande

Förfarandet med ett anmälningsförfarande till Försäkringskassan bör behållas i sin nuvarande föreslagna form. Det är bra att förslaget innehåller ett anmälningsförfarande och inte är tillkrånglat i onödan.

Företagarna anser dock att det måste bli tydligare att Försäkringskassan har ett ansvar att upplysa och informera arbetstagaren och arbetsgivaren om möjligheten till arbetsträning på den egna arbetsplatsen med bibehållen sjukpenning. Den föreslagna konstruktionen med maximalt två perioder på 14 dagar vardera inom en ramtid på 365 dagar med minst 30 dagar mellan perioderna är sannolikt inte helt enkel att förstå och hålla reda på för alla inblandade aktörer. Det finns därför en uppenbar risk att reglerna kan feltolkas och att misstag därmed kan begås. Särskilt viktigt blir det när villkoren för arbetsträningen inte är uppfyllda. Informationen måste snabbt ut och vara tillräckligt tydlig för att båda parter ska förstå.

Stöd till arbetsgivaren och arbetstagaren

För att arbetsprovningen ska lyckas krävs det att arbetsgivare och att arbetstagaren får rätt stöd. Detta kan innefatta information om arbetsanpassningar och resurser för att hantera förändrade arbetsroller. Ett sådant stöd skulle med fördel kunna utföras av FK. Speciellt viktigt är det för mindre företag som kanske saknar annan naturlig hjälp som till exempel Företagshälsovård eller motsvarande.

företagarna

Företagarna ställer sig därmed bakom förslaget i sin helhet men framhåller behovet av att förlänga arbetsprövningsperioden. Vi menar att en längre tidsram, kombinerad med enkel administration och ökad flexibilitet, kommer att göra stor skillnad för mindre företag och därigenom underlätta fler framgångsrika återgångar i arbete.

Pernilla Norlin
Samhällspolitisk chef
Företagarna

Lise-Lotte Argulander
Näringspolitisk expert
Företagarna