

2025-08-15

Socialdepartementet

s.remissvar@regeringskansliet.se

s.sf@regeringskansliet.se

karin.m.gustavsson@regeringskansliet.se

Yttrande – Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning, S2025/00933

Fremia är arbetsgivarorganisation för 5 000 arbetsgivare inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. Alla arbetar för en positiv samhällsutveckling. Tillsammans har de 150 000 anställda och många fler ideellt engagerade.

Fremia har inte fått detta förslag på remiss. Vi vill ändå lämna våra synpunkter. Anledningen är att förslaget handlar om en viktig fråga som kan ha stor betydelse både för arbetsgivare och arbetstagare. Återgång i arbete efter sjukskrivning behöver underlättas för att det ska bli ett gott resultat. Både arbetsgivare och arbetstagare behöver stöd och förenklingar i denna process.

Sammanfattning

Fremias anser att:

- återgång i arbete efter sjukfrånvaro behöver förenklas,
- förslaget om arbetsprövning med bibehållen sjukpenning är positivt och bör införas,
- förslaget behöver vara enkelt att tillämpa,
- det är positivt att "egenhändigt undertecknande" kan ske fysiskt eller elektroniskt och att den administrativa bördan därmed förenklas,
- nya bestämmelser behöver införas som tydliggör att arbetsskadeförsäkringen även omfattar personer som är i arbetsprövning,
- modellen med arbetsprövning behöver följas upp och utvärderas över tid för att se om justeringar behövs, och

- hänsyn behöver alltid tas till att arbetsgivare har olika möjligheter och förutsättningar.

Generella synpunkter

Länge har det funnits olika hinder och svårigheter för både arbetsgivare och arbetstagare förknippade med en arbetstagares återgång i tjänst efter en tids sjukfrånvaro. En sådan svårighet har varit när arbetstagare inte längre får sjukpenning från Försäkringskassan och för sin försörjning behöver gå tillbaka i tjänst utan att egentligen ha fått tillbaka arbetsförmågan. Det är en situation som kan leda till stora problem för alla inblandade, som inte blir bra för någon och som i möjligaste mån behöver förebyggas och förhindras.

Efter en tids sjukdom med nedsatt arbetsförmåga och frånvaro från jobbet är det svårt att veta vilken arbetsförmåga arbetstagaren har. Det kan finnas oklarheter om vilka arbetsuppgifter arbetstagaren kan utföra och när det är "rätt" tid för en arbetstagare att komma tillbaka i tjänst efter sjukfrånvaro. Ingen part är förtjänt av att arbetstagare återgår i tjänst innan hen är redo och har återfått arbetsförmågan. En sådan osäker situation riskerar att bidra till framtida svårigheter i arbetsgivares verksamhet, för chef och arbetstagare och bör i möjligaste mån undvikas.

Synpunkter på förslaget

Förslaget om att arbetstagare, vid heltidssjukskrivning under kortare perioder, ska kunna pröva sig fram utan att det påverkar hens sjukskrivning och uppbärandet av sjukpenning, eller ställer några andra krav på arbetsgivaren än ett godkännande, ser Fremia som positivt. Modellen kan vara en väg som underlättar för både arbetsgivare och arbetstagare att få en tydligare uppfattning om när det är dags att börja arbeta igen. Förhoppningsvis kan det också för båda parter bidra till en smidigare återgång i tjänst för arbetstagare efter sjukskrivning. Det är en modell som kan vara värd att prova.

Som reglerna är i dag får en arbetstagare som är sjukskriven inte utföra några arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Utförs arbete riskerar arbetstagaren att bli av med sin sjukpenning. Arbetstagaren kan av sociala skäl besöka sin arbetsplats, men får inte jobba. Befintlig modell, så kallad arbetsträning, är en rehabiliteringsåtgärd som syftar till att möjliggöra och påskynda återgång i arbete när arbetstagare behöver träna upp sin förmåga. Arbetsträning kräver en hel del administration och mer samordnande och ingripande insatser av flera aktörer. En enkel modell med arbetsprövning vore bra som komplement. Enkelheten är särskilt viktig för små verksamheter.

Förslaget om arbetsprövning innebär att en heltidssjukskriven arbetstagare får möjlighet att använda sig av arbetsprövning i två perioder om vardera 14 sammanhängande dagar. Dessa två perioder kan användas inom en ramtid om 365 dagar, räknat från och med den

första dagen i den första perioden med arbetsprövning. Den andra perioden får påbörjas tidigast den trettionde dagen efter att en tidigare period med arbetsprövning har avslutats.

Under perioderna om arbetsprövning riskerar inte arbetstagaren att bli av med sjukpenningen från Försäkringskassan och sjukskrivningen som pågår avbryts inte. Arbetstagaren får möjlighet att känna sig för hur det är att arbeta och pröva om det kan vara dags att återgå i tjänst igen. Arbetsgivaren får samtidigt möjlighet att se hur arbetstagaren fungerar i arbete och vilken arbetsförmåga hen har.

Information till Försäkringskassan

Den administrativa bördan behöver alltid vara så enkel som möjligt. En grundläggande förutsättning är att arbetsgivare och arbetstagare är överens om att, och när, arbetstagaren kan använda sig av möjligheten till arbetsprövning. Försäkringskassan ska av arbetstagaren informeras om detta senast 14 dagar innan första dagen i en period med arbetsprövning. Försäkringskassan behöver inte godkänna arbetsprövningen, kravet gäller endast att Försäkringskassan ska få informationen i rätt tid innan arbetsprövning inleds.

Bortsett från kraven om att information ska ges till Försäkringskassan senast 14 dagar innan första dagen i en period med arbetsprövning och att informationen ska vara "egenhändigt undertecknad" av arbetsgivaren och arbetstagaren framgår inga andra formkrav på informationen i förslaget. Det skulle underlätta hanteringen för både arbetsgivare och arbetstagare om Försäkringskassan tänker ta fram en enkel blankett för arbetsprövning. Kanske en blankett på liknande sätt som myndigheten har tagit fram för Plan för återgång i arbete¹, där det inte heller finns några formkrav för planen.

Egenhändigt undertecknad

Informationen om arbetsprövning till Försäkringskassan ska vara "egenhändigt undertecknad" av både arbetsgivaren och arbetstagaren. Av förslaget framgår att med "egenhändigt undertecknad" avses både signering för hand eller elektroniskt, vilket är en klar fördel för att göra anmälan och administrationen enkel.

Försäkringsskydd

Fremia ser positivt på att arbetsskadeförsäkringen ska gälla för den som genomgår arbetsprövning när hen är hos arbetsgivaren för att pröva sig fram samtidigt som arbetstagaren uppbär sjukpenning från Försäkringskassan. Det är bra att lagändringar genomförs, bland annat i socialförsäkringsbalken, samtidigt som modellen med arbetsprövning införs.

¹ 30 kap § 6 socialförsäkringsbalken (2010:110)

Utvärdering

Införs reglerna om arbetsprövning anser Fremia att modellen bör följas upp och utvärderas efter en tid för att se vilka effekter införandet har haft och vid behov eventuellt justera reglerna i syfte att ännu större utsträckning underlätta återgång i arbete efter sjukskrivning.

Slutliga kommentarer

Fremia företräder många mindre arbetsgivare med få anställda och knappa resurser. Det är arbetsgivare inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. Arbetsgivare som är måna om sina arbetstagare, som vill väl och som ibland slår knut på sig själva för att kunna stötta sina anställda, underlätta återgång i arbete efter sjukfrånvaro och möjliggöra fortsatt anställning hos arbetsgivaren. I dag finns stora och likvärdiga krav på arbetsgivare oavsett storlek och resurser. Arbetsgivare ska både kunna, och klara av, att följa många bestämmelser, inklusive regler om arbetsanpassning. När det är dags för återgång i arbete efter sjukfrånvaro behövs därför enkla och begripliga bestämmelser som underlättar för och stödjer båda parter. Varje fall och situation är unik. Arbetsplatser, arbetsuppgifter och individer är olika. Återgång i arbete efter sjukfrånvaro behöver få en positiv ingång och ett positivt utfall.

Med vänliga hälsningar



Petter Skogar,

Verkställande direktör, Fremia



Kerstin Wrisemo

Arbetsmiljö, socialförsäkring