



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 2. december 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 70 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Eigil Andersen (SF).

22. januar 2009

J.nr. 2008-0006799

Spørgsmål nr. 70:

”Ministeren bedes kommentere sociolog, dr. med. Tage Søndergaard Kristensens indlæg ”Stop hysteriet om fravær. En kritisk analyse af trepartsaftalen om sygefravær” af 27. oktober 2008, jf. AMU alm. del - bilag 54 særligt med henblik på følgende punkter:

- Sygefraværet i 2004 lå på cirka 10 dage pr. år, mens det i Sverige var 25 dage, Norge 22 dage og 15 dage i Holland og Finland. Også Frankrig, Belgien og Canada lå højere end Danmark.
- Fravær af mindst en uges varighed lå i Danmark og Tyskland i bund med 1-2% i perioden 1996-2006. Holland, Norge og Sverige lå det meste af perioden på mindst det dobbelte.
- Det danske sygefravær har været overraskende stabilt i de sidste 10-20 år. DA's tal siger knap 10 fraværsdage i 1996 og det samme i 2006.
- Alt i alt er det derfor forkert, når ministeren påstår at sygefraværet er meget højt og stigende.
- Mange går ned med stress eller depression på grund af forhold på arbejdspladsen, som f. eks. kan skyldes konflikter i arbejdet. Dårlig ledelse, mobning, vold, chikane, ustandselige reformer og forandringer samt mistillid i form af stadig kontrol, evaluering, dokumentation osv. Det er at føje spot til skade, at den sygemeldte efter fire uger skal til samtale med netop den leder, der burde have forebygget konflikterne eller selv er årsag til, at personen er syg.
- Syge med hjertekarsygdomme eller kræft vil i heldigste fald have gennemgået en operation, men vil ofte være under genoptræning og efterbehandling samtidig med, at de både fysisk og psykisk er udmattede, når jobcentret inden otte ugers fravær kontakter dem. Er det passende at de skal kontaktes, hvordan vil de blive behandlet og vil kommunen også kun få 35% dagpengerefusion fra staten til denne gruppe, hvis de ikke er i delvist arbejde eller aktivering mindst ti timer om ugen?

- Arbejdsgiveren kan nægte at tage den syge tilbage i delvist arbejde og kan nægte at udarbejde en fastholdelsesplan. Hvorfor skal arbejdsgiveren ikke forpligtes mht. dette?

- Der er tale om et gigantisk forsøg med syge mennesker, som ingen aner om vil fungere eller ej.

- Handlingsplanen mod sygefravær rummer mange detailregler, tidsfrister, blanketter, refusionsregler, kontrolbestemmelser, evalueringer og dokumentationskrav, som øger bureaukratiet voldsomt og som fjerner motivation og arbejdsglæde, både hos de syge og de kommunale jobcenter-medarbejdere. Tage Søndergaard Kristensen finder det meget mystisk, at netop en liberal regering er fadder til planen.

- Handlingsplanen ser bort fra muligheden og perspektiverne i at forbedre arbejdsmiljøet og ser væk fra tillidsrepræsentanternes rolle, sikkerhedsudvalgene, samarbejdssystemet osv. ”

Endeligt svar:

Regeringen tager sygefravær meget alvorligt. Der er i dag langt flere væk fra arbejdsmarkedet på grund af sygefravær end på grund af ledighed. Det er særligt det langvarige sygefravær, der er steget, hvilket er bekymrende, da langvarigt sygefravær ofte fører til udstødelse. Jo længere tid man er syg, jo større er sandsynligheden for, at man aldrig kommer tilbage til arbejdspladsen igen. Efter 1½ år på sygedagpenge ender hver fjerde på førtidspension.

Regeringen er af den klare overbevisning, at syge mennesker er langt bedre tjent med, at der gøres en aktiv indsats for, at de kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Danmark ligger i midterfeltet blandt de andre OECD-lande, målt i sygefraværet pr. fuldtidsansat. Betragtes andelen af beskæftigede med sygefravær over én uge fremgår det, at Danmark internationalt set har en lav andel.

Målet med handlingsplanen har primært været at sætte ind i forhold til det længerevarende sygefravær. Det er kommunerne, som er den centrale aktør i forhold til det længerevarende fravær, hvilket også afspejles i forslagene i regeringens handlingsplan.

Mulighederne for at påvirke udviklingen i særligt det langvarige sygefravær sker bl.a. gennem ændringer af reglerne. Langt de fleste tidsfrister i sygedagpengereglerne, der nævnes i handlingsplanen, er gældende regler.

Som led i regeringens bestræbelser med at afbureaukratisere indeholder handlingsplanen og den efterfølgende politiske aftale 14 forslag på sygedagpengeområdet. Der er bl.a. et forslag om at harmonisere kontaktforløbet for sygemeldte. Der er også et forslag om, at kommunerne selv får mulighed for at bestemme hvilken del af forvaltningen, der skal modtage oplysningsskemaerne fra de sygemeldte. Dette fremmer en hurtigere sagsbehandling.

Arbejdspladsernes rolle

Arbejdspladsen spiller en væsentlig rolle, da arbejdspladsen som regel er den første, der får at vide, at en medarbejder er syg. Det var derfor glædeligt, at arbejdsmarkedets parter i efteråret indgik en trepartsaftale med regeringen om forslagene i handlingsplanen og på den vis støttede op om handlingsplanen.

Når en medarbejder bliver sygemeldt, er det vigtigt, at der er kontakt mellem medarbejderen og virksomheden. En sygemelding, der skyldes forhold på arbejdspladsen, vil kunne blive løst, ved at ledelsen på arbejdspladsen bliver klar over problemet, og sammen med medarbejderen og evt. tillidsrepræsentanten bliver involveret i en løsning af problemet.

Der er med aftalen taget højde for de eventuelle situationer, der kan gøre en samtale mellem den sygemeldte og arbejdsgiveren vanskelig. Det er i aftalen bl.a. fastsat, at samtalen kan holdes telefonisk, hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, ligesom det er fastsat, at det ikke har konsekvenser for retten til sygedagpenge, hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen.

Det er endvidere fastsat i aftalen, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst kan fastsætte retningslinjer for samtalen. Heri kan det f.eks. aftales, hvem der i en situation som den omtalte vil kunne afholde samtalen med den sygemeldte, og at tillidsrepræsentanten kan deltage i samtalen.

Aktiv under sygemeldingen

Erfaringer viser, at en tidlig indsats er afgørende for at fastholde sygemeldte på arbejdsmarkedet. Derfor skal kommunerne allerede efter gældende regler følge op på alle sygemeldinger senest inden udgangen af 8. sygeuge.

Som noget nyt får kommunerne mulighed for at give sygemeldte et aktivt tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Et aktivt tilbud kan understøtte den enkelte i at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed det sociale fællesskab, der findes på en arbejdsplads. Kommunen skal, som i dag, ved hver opfølgning vurdere, om der er mulighed for, at den syge kan genoptage arbejdet gradvis.

Kommunens vurdering, af om den sygemeldte skal have et aktivt tilbud eller vil kunne genoptage arbejdet gradvis, forudsætter naturligvis, at den enkeltes ressourcer og helbreds-situation tillader det. Dette gælder også med hensyn til tilbuddets omfang. Et aktivt tilbud eller gradvis tilbagevenden til arbejdet kan være helt ned til 1 time om ugen afhængigt af den syges ressourcer og helbred, og kommunen vil stadig kunne modtage refusionen på 65 pct.

Skal arbejdsgiveren forpligtiges til fastholdelsesplan og til at tage de delvist sygemeldte tilbage?

Det følger af gældende ansættelsesretlige regler, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at tage en sygemeldt lønmodtager gradvist tilbage i arbejde, og det er aftalt, at der ikke med de nye initiativer i sygedagpengeloven ændres ved gældende ansættelsesretlige regler.

Aftalen betyder, at den sygemeldte kan anmode arbejdsgiveren om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan, og hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke skal udarbej-

des en fastholdelsesplan, kan arbejdsgiveren afslå det. Der er tale om et meget ubureaukratisk forslag, hvor der kun skal udarbejdes en fastholdelsesplan, hvis såvel arbejdsgiver som den sygemeldte finder, at det er relevant for at fastholde den sygemeldte på arbejdspladsen.

Det er aftalt, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst kan fastsætte retningslinjer om udarbejdelsen af en fastholdelsesplan, og det vil her fx kunne fastsættes, at en sygemeldt har ret til at få udarbejdet en fastholdelsesplan.

Større forsøg med tidlig, målrettet og tværfaglig indsats?

Et af forslagene i handlingsplanen består af etableringen af et stort forsøg, hvor sygemeldte søges hurtig afklaret af et tværfagligt team bestående af fx en læge, en psykolog og en fysioterapeut.

Formålet med forsøget er at afprøve, hvorvidt der er muligt at genskabe de gode resultater, der både er fundet i Danmark og i udlandet i forbindelse med mindre forsøg med tværfaglig afklaring, når der gennemføres et forsøg i stor skala.

Der er således god grund til at forvente, at forsøget vil give gode resultater.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen