

Karina Beg Poulsen

Emne: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær
Vedhæftede filer: Lov om sygedagpenge.pdf

Fra: Elsebeth Foged
Sendt: 17. december 2008
Til: Høringslisten
Emne: VS: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Udkast til lovforslaget vedlægges, og der anmodes om evt. bemærkninger hertil. Frist for bemærkninger er **mandag den 12. januar 2009 kl. 12**. Svaret bedes sendt til postkasse ams@ams.dk.

Med venlig hilsen
Arbejdsmarkedsstyrelsen



Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
Postboks 2150
1016 Kbh. K

Høringssvar vedrørende lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark

12. januar 2009
SAF
120112 høringssvar om
lov om sygedagpenge.doc

Hermed fremsendes arbejdsgiversiden i BER (DA, SALA og Lederne) høringssvar vedrørende udkast til lovforslag.

Arbejdsgiversiden kan overordnet tilslutte sig lovforslaget, der er udarbejdet på baggrund af trepartsaftalen om sygefravær den 29. september 2008.

Arbejdsgiversiden støtter tiltag, der kan hjælpe til med at nedbringe sygefraværet.

Trepartsaftalen er et vigtigt første skridt mod nedbringelse af sygefraværet, men for at nå regeringens ambitiøse mål om at nedbringe sygefraværet med 20 pct. inden 2015, bør der herudover sættes fokus på de grupper, hvor sygefraværet er særligt højt.

Fraværet blandt ledige og ansatte i den kommunale sektor er langt højere end fraværet blandt ansatte i den private sektor. Endvidere er der meget stor forskel på fraværet, når man sammenligner på tværs af kommunegrænser.

Arbejdsgiversiden opfordrer derfor regeringen til at sætte yderligere ind overfor sygefraværet blandt ledige, kontanthjælpsmodtagere og ansatte i den offentlige sektor.

Arbejdsgiversiden ønsker at pege på, at vejen til et lavere sygefravær ikke generelt er flere regler og ekstra tilsyn over for virksomhederne. En indsats over for fravær skal være en positiv oplevelse for både virksomheden og den langtidssyge.

Arbejdet med at nedbringe det korte sygefraværet blandt beskæftigede udspringer i høj grad af dialog mellem ledelse og medarbejdere. I forhold til det længerevarende sygefravær er kommunen en vigtig medspiller og tovholder i den enkelte sygefraværssag. Arbejdsgiversiden vil derfor igen udtrykke forbehold over for den to-årige periode, hvor de økonomiske incitament for kommunernes (rettidige) opfølgning fjernes. SFI's undersøgelse *Effekter af ændringerne i sygedagpengeloven* viser, at indførelsen af økonomiske incitament har betydet en markant forøgelse af sager, hvor der følges rettidigt op, og i sager, hvor der følges op overhovedet.

Arbejdsgiversiden er tilfreds med, at trepartsaftalen indeholder en række initiativer, der kan støtte lederens arbejde med nedbringelse af sygefravær samt

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00
www.da.dk

CVR 16834017
E-mail da@da.dk

forbedre koordineringen mellem myndighederne på området samt samarbejdet mellem behandler-systemet, den sygemeldte, jobcentret og den enkelte leder. Her tænkes f.eks. på forslaget om forsøg med tværfaglige teams og en "tilbage-til-arbejdet" koordinator. Derudover vil trepartsaftalens forslag om information til virksomhederne om sygefravær kunne klæde lederne bedre på til at håndtere de problemer, der kan opstå i kølvandet på en langvarig sygemelding. Det handler for eksempel om helbredsoplysningsloven og hvilke spørgsmål arbejdsgiver har mulighed for at stille til sygemeldte medarbejdere.

Arbejdsgiversiden har følgende konkrete kommentarer til lovændringerne:

§ 1:

Til nr. 1:

Arbejdsgiver skal afholde en fire-ugers samtale med sygemeldte.

Arbejdsgiversiden er fortsat skeptisk over for lovmæssige forpligtelser på dette område.

Det foreslås, at medarbejdere ansat hos flere arbejdsgivere skal indkaldes til samtale hos alle arbejdsgiverne. Arbejdsgiversiden mener, at det vil skabe forvirring omkring opfølgningen, f.eks. i forbindelse med udarbejdelse af opfølgningsplan. Samtalen bør føres hos den arbejdsgiver, hvor medarbejderen arbejder flest timer.

I bemærkningerne til § 7a stk. 4 beskrives, at arbejdsgiveren skal svare på nogle ja/nej spørgsmål blandt andet om sygefraværets forventede varighed. Det bør her påpeges, at arbejdsgiver ingen mulighed har for at vurdere en sygemeldt medarbejders fravær, fordi arbejdsgiveren ikke har adgang til oplysninger om, hvad vedkommende fejler og i øvrigt ikke har lægefaglige færdigheder.

DA lægger vægt på, at selv om lønmodtageren i henhold til bemærkningerne i bestemmelsen ikke har pligt til efter sygedagpengeloven at deltage i samtalen, og manglende medvirken ikke har konsekvenser for retten til sygedagpenge, så er lønmodtageren stadig forpligtet ansættelsesretligt, og der kan være ansættelsesretlige konsekvenser ved ikke at møde op.

DA har ingen kommentarer til, at det i lovforslagets bemærkninger præciseres, at indkaldelsen skal ske med rimelig varsel, men finder at bemærkningen om at dette f.eks. skal være "nogle dage" skal udgå. Selve bemærkningen strider imod forslagetets øvrige indhold, hvorefter samtalen afvikling netop tilrettelægges i henhold til de konkrete omstændigheder, hvorefter en angivelse af en frist i lovforslaget ikke bør ske.

Arbejdsgiversiden mener, at A-kasserne bør gives mulighed for at tilknytte andre aktører til at gennemføre samtalen. Dette vil i øvrigt sidestille A-kasserne med kommunerne, hvor lovforslaget netop lukker op for denne mulighed.

Til nr. 12:

Kommunen kan overlade det til andre aktører at udføre opgaver og træffe afgørelser efter sygedagpengeloven. Ansvar for indsatsen påhviler fortsat kommunen.

Del fremgår af § 19 stk. 3, at andre aktører kan træffe afgørelse om hel eller delvis sygemelding, hvis andre aktører og den sygemeldte er enige. Det bør

præciseres, at andre aktører – ligesom kommunen – har pligt til at gå i dialog med arbejdspladsen forud for en afgørelse om delvis sygemelding.

Til nr. 14 og 15:

Varighedsbegrænsning på sygedagpenge til personer på 65 år og derover sættes op fra 13 til 26 uger.

Arbejdsgiversiden støtter forslaget om at varighedsbegrænsningen sættes op. Det er dog arbejdsgiversidens holdning, at varighedsbegrænsningen for personer over 65 år bør fjernes helt, således at der skabes harmoni mellem den alder, hvor man kan aftale "tvungen" pension og reglerne i sygedagpengeloven.

Til nr. 18:

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale sygedagpenge stopper, når ansættelsen slutter.

Arbejdsgiversiden er uenige i begrundelsen for at holde løsarbejdere uden for reglerne om, at dagpengeforpligtelsen ophører ved ansættelsesforholdets ophør. Undtagelsen stiller arbejdsgivere der benytter løsarbejdere ringere end andre arbejdsgivere, da de risikerer en uforudset omkostning.

Gruppen af arbejdsgivere der beskæftiger løsarbejdere (f.eks. vikarbureauer) skal fortsat betale sygedagpenge til medarbejdere ud over ansættelsens ophør og dermed stilles arbejdsgiverne forholdsmæssigt dårligere end andre. Arbejdsgiversiden opfordrer til, at man tager bestemmelsen op til revurdering.

Til nr. 24:

Arbejdsgiver kan forlange en mulighedserklæring af medarbejder.

Arbejdsgiversiden støtter dette forslag. Det er dog helt afgørende, at arbejdsgiverens ret til, efter den gældende § 36 stk. 3, at kræve en lægeerklæring af lønmodtageren uden at afholde en samtale først ikke berøres. Det gælder ligeledes arbejdsgiverens ret til at kræve nærmere oplysning om varigheden af sygdommen.

Virksomhederne har gentagne gange oplevet, at den nuværende blanket til lægeattest ikke udfyldes korrekt eller slet ikke udfyldes af lægen. Der er endnu større risiko for, at dette vil ske, når der ikke er en blanket til den lægeattest som virksomheden kan kræve efter den gældende § 36 stk. 3. Lægerne bør derfor informeres om virksomheders ret til at kræve en lægeerklæring fra medarbejderen, ligesom lægerne bør forpligtes til at udarbejde en lægeerklæring på forespørgsel fra virksomheden.

Arbejdsgiversiden foreslår, at i § 36a stk. 3 indsættes et *eventuelle* i lægens *[eventuelle] forslag til skåneinitiativer*, da lægen ikke nødvendigvis har forslag til yderligere skåneinitiativer udover dem, medarbejder og arbejdsgiver har foreslået i mulighedserklæringen.

I bemærkningerne til § 36a stk. 5 står der, at arbejdsgiver skal indkalde lønmodtager til en samtale om mulighedserklæring med rimelig varsel, f.eks. en uge. Ligeledes står der i bemærkningerne til stk. 6, at fristen skal være rimelig *"det kan fx være 14 dage"*. DA finder at bemærkningerne *"f.eks. en uge"* og *"14 dage"* bør udgå. Fristerne er uhørt lange sammenlignet med nuværende forhold, da det nu kan klares på ca. tre dage. Selve bemærkningerne herom strider imod forslagets øvrige indhold, hvorefter samtale afvikling netop tilrettelægges i henhold til de konkrete omstændigheder, hvorfor en angivelse af frister i lovforslaget ikke bør ske.

I § 36a stk. 5 er indsat *"Lønmodtageren har pligt til at møde op til samtalen. Hvis lønmodtageren ikke kan møde op på grund af sygdommen, kan samtalen holdes telefonisk, hvis sygdommen tillader det"*.

Det er ikke i trepartsaftalen forudsat, at samtalen skal foregå ved personligt fremmøde. Der bør derfor stå *"[...] har pligt til at deltage i samtalen [...]"*. Sætningen *[Hvis lønmodtageren...]* bør derfor også udgå.

Det bør tydelige fremgå, at arbejdsgiver vælger, om samtalen foregår personligt eller ved telefonsamtale, idet de samme forhold kan gøre sig gældende som er omtalt side 45 i bemærkningerne til § 7a stk. 2.

Ligeledes i § 36a stk. 5 står der, at *"Dette gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til at lønmodtageren udebliver"*. Dette er ikke i overensstemmelse med trepartsaftalen, hvoraf følgende fremgår. *"Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderen kan godtgøre, at sygdommen er årsag til det manglende fremmøde eller den manglende medvirken"*. Lovforslaget bør ændres i overensstemmelse hermed.

Ligeledes bør sætningen i bemærkningerne til § 36a stk. 5 *"En fyldestgørende grund kan være, at lønmodtageren ikke kan møde op på grund af sygdommen"* udgå, eller den bør ændres til *"En fyldestgørende grund er, at lønmodtageren ikke kan møde op på grund af sygdommen"*.

Det fremgår af bemærkningerne til § 7a, at der inden reglerne om fire-ugers samtalen træder i kraft vil blive udarbejdet vejledninger om, hvordan arbejdsgiverne håndterer sygefravær. Dette er naturligvis et positivt tiltag, men da der givet også vil blive behov for disse vejledninger ved håndteringen af samtalen ved udarbejdelse af mulighedserklæringen forekommer det upraktisk, at reglerne om mulighedserklæringerne træder i kraft før reglerne om den pligtmæssige fire-ugers samtale og reglerne om fastholdelsesplanen, da det må formodes, at virksomhederne i det omfang de gør brug af mulighedserklæringen, ofte vil bruge den ved fire-ugers samtalen.

Til nr. 27-29:

Refusionen for sygedagpenge til kommunen ændres, så staten afholder 35 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge. Dog modtager kommunen 65 pct., hvis sygemeldte er delvis raskmeldt eller i aktivt tilbud.

Arbejdsgiversiden støtter fokus på fastholdelse på arbejdsmarkedet, men det er helt afgørende, at beslutninger om delvis raskmelding sker på baggrund af grundige lægefaglige og/eller medicinske undersøgelser. Kun herved skabes den nødvendige klarhed og tryghed hos både sygemeldte, leder og virksomhed og hermed sikres, at den sygemeldtes tilbagevenden er forsvarlig.

Punkt VI. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet:

Det vurderes i lovforslaget, at en lang række forslag indebærer forbedringer af erhvervslivets vilkår for fastholdelse af medarbejdernes tilknytning til virksomheden under sygdom og håndtering af sygefravær. Her fremhæves særligt fire-ugers samtalen. Arbejdsgiversiden må her påpege, at langt de fleste virksomheder allerede i dag har kontakt med sygemeldte medarbejdere. Fire-ugers samtalen var desuden indført ved overenskomst i den kommunale sektor. Forslaget om fire-ugers samtalen er derfor en administrativ byrde, der pålægges den private sektor, der har det laveste sygefravær sammenlignet med andre sektorer. Forslaget er desuden en indgriben i de lokale aftaler, der kan være lavet på de enkelte arbejdspladser i dialog mellem ledelse og medarbejdere.



Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Side 5

Sarah Fredberg

Emne: VS: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Palle Hauerberg Hansen På vegne af POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN
Sendt: 12. januar 2009 10:27
Til: Elsebeth Foged
Emne: VS: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

Til orientering - bliver journaliseret når Captia kommer op og køre igen.

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Stinne Bech (mailto:SBech@amnesty.dk)
Sendt: 12. januar 2009 10:20
Til: POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN
Emne: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

Amnesty International takker for modtagelsen af Forslag til Lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m. fl.). Vi har ikke nogen bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Stinne Lyager Bech
International koordinator/International Coordinator

Amnesty international
Dansk Afdeling/Danish Section
Gammeltorv 8, 5 sal
1457 København K
tel: (+45) 33 45 65 65
E-mail: sbach@amnesty.dk
www.amnesty.dk

Diskrimination er en af de mest udbredte menneskerettighedskrænkelser i Europa. Retten til ikke at blive udsat for diskrimination er en grundlæggende menneskerettighed. Amnesty arbejder for alle menneskers ret til et liv uden diskrimination - uanset køn, race, sprog, religion, politisk overbevisning, handicap, seksuel orientering, tilhørsforhold til et nationalt mindretal eller andre forhold

Anne Marie Jensen

Sendt: 11. januar 2009 14:10

Til: Elsebeth Foged; Anne Thuen; Sophie Sargent Mørck; Anne Marie Jensen

Emne: VS: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

Er journaliseret på sagen

Pia

Fra: Tove B. Andersen [mailto:ta@ast.dk]

Sendt: 9. januar 2009 13:31

Til: POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN

Cc: Marie-Louise Linneballe Hansen; Tove B. Andersen; Marianne Sinding; Karin Rasch

Emne: SV: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.).

Arbejdsmarkedsstyrelsen har ved mail af 17. december 2008 anmodet Ankestyrelsen om eventuelle bemærkninger til lovforslaget.

Ad lovforslagets § 1, nr. 1, nyt kapitel 5a,

I § 7 a, stk. 1 omtales "personlig samtale"

I bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 7 a uddybes, at "personlig samtale, dvs. fremmøde"

I forslagets § 1, nr 3 og nr 3 samt bemærkningerne hertil og flere gange senere i bemærkningerne omtales "opfølgningssamtaler skal være individuelle dvs. ved fremmøde.."

Vi bemærker, at det kunne være hensigtsmæssigt, om der i loven var en ensartet betegnelse for samtale ved fremmøde.

Ad § 7 b, bemærkninger til lovforslagets enkelte dele, 4. afsnit

Vi bemærker, at det på grund af fastholdelsesplanens karakter af aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver kan anses for tvivlsomt om ikke-udformning heraf kan anses for lønmodtagerens manglende medvirken med den konsekvens, at sygedagpengene skal bortfalde. Der henvises heller ikke til § 7 b i § 21, stk. 1, nr. 1.

Ad lovbemærkningerne til § 2, Til nr. 2:

I 2 afsnit er der to steder henvist til § 2, stk. 5. Det skal være § 2, nr. 5.

Vi har ikke yderligere bemærkninger til forslaget

Med venlig hilsen

Tove B. Andersen
Chefkonsulent
Ankestyrelsen



12-01-2009

Amaliegade 25
1256 København K
Dir. tlf: 33 41 1447
tal@ast.dk
www.ast.dk

Fra: Ankestyrelsen

Sendt: 17. december 2008 13:02

Til: 03kontor; Annette Bergholdt; Birgitte Lippmann; Laura Auken Larsen; Lise Gry Beder; Marie-Louise Linneballe Hansen; Mie Kølln Madsen; Mie Lena Jensen

Emne: VS: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

Fra: Pia Sommer [mailto:PS@ams.dk] **På vegne af** POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN

Sendt: 17. december 2008 12:44

Til: samfund@advokatsamfundet.dk; amnesty@amnesty.dk; Lise Pontoppidan; kl@kl.dk; fsd@rk.dk; drc@drc.dk; emil@retspolitik.dk; regioner@regioner.dk; info@drk.dk; ds@socialrdg.dk; dt@datatilsynet.dk; dch@dch.dk; drc@drcenter.dk; center@humanrights.dk; kaf@kaf.dk; info@krifa.dk; dadl@dadl.dk; shk@sundhedskartellet.dk; dh@handicap.dk; Ankestyrelsen; post@retssikkerheds-fonden.dk; info@rigsrevisionen.dk; info@frivilligraadet.dk; post@udsatte.dk; mhtmid@statsforvaltning.dk; nordjylland@statsforvaltning.dk; midtjylland@statsforvaltning.dk; syddanmark@statsforvaltning.dk; sjælland@statsforvaltning.dk; hovedstaden@statsforvaltning.dk; ch@ch.dk; info@jobraadgiverne.dk; rem@inm.dk; atp@atp.dk; hum@um.dk

Emne: Høring over udkast til lovforslag om sygefravær

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Udkast til lovforslaget vedlægges, og der anmodes om evt. bemærkninger hertil. Frist for bemærkninger er mandag den 12. januar 2009 kl. 12. Svaret bedes sendt til postkasse ams@ams.dk.

Med venlig hilsen
Arbejdsmarkedsstyrelsen"

Høringssvar over udkast til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

FTF konstaterer, at de lovgivningsmæssige forslag i trepartsaftalen om nedbringelse af sygefravær udmøntes i lovforslag, der stort set er svarende til indholdet i trepartsaftalen.

Men FTF efterlyser større præcisering og klarhed i lovforslagene, da flere formuleringer kan give anledning til tvivl om, hvordan teksten skal fortolkes.

FTF har modtaget ovennævnte lovforslag og har følgende bemærkninger:

FTF kan konstatere, at lovforslaget udmønter de lovgivningsmæssige forslag i den trepartsaf-tale om sygefravær, som regeringen indgik med arbejdsmarkedets parter, herunder FTF, den 29. september 2008.

FTF står ved trepartsaftalens forslag til nedbringelse af sygefravær, men er ikke overbevist om, at de stramme lovgivningsmæssige tiltag med aktivering og strafsanktioner over for syge mennesker er de redskaber, der vil helbrede de syge. Medarbejdere bliver ikke raske af at føle sig presset og truet i forhold til deres forsørgelsesgrundlag. Desuden viser nye undersøgelser, at regeringens faktuelle udsagn om et stigende sygefravær som begrundelse for disse skærpede bestemmelser nu er usikre og med manglende sundhedsvidenskabelig dokumentation for, at aktivering af sygemeldte fører til helbredelse, hvilket er dybt beklageligt.

Det er FTF's vurdering at de øvrige forslag i trepartsaftalen, som ikke kræver lovændringer, vil have større effekt på sygefraværet, herunder forbedring af dialogen mellem de involverede aktører, arbejdet for holdningsændringer og et bedre samspil og samarbejde mellem de kommunale myndigheder og sundhedssektoren. Derfor ser FTF frem til, at disse forslag bliver udmøntet med den styrke, som er intentionen i aftalen.

I det aktuelle udkast til lovforslag, der skal udmønte trepartsaftalen er der flere uklare formuleringer, som FTF ønsker præciseret i lovtæksten.

Opfølgningssamtale

Det foreslås, at der indføres en bestemmelse i sygedagpengelovens § 7a, hvorefter en arbejdsgiver skal indkalde en sygemeldt medarbejder til en personlig samtale, der skal omhandle hvordan og hvornår en medarbejder kan vende tilbage til arbejdet. Der stilles i forslaget ikke formkrav til indkaldelsen, og bestemmelsen åbner op for, at samtalen kan afholdes telefonisk, hvis medarbejderen ikke kan møde op personligt. Såfremt en telefonisk samtale heller ikke er muligt, afholdes samtalen ikke. I lighed hermed, skal arbejdsløshedskassen afholde en samtale senest 4 uger efter den første sygedag, med en sygemeldt forsikret ledig.

Overordnet er det FTF's opfattelse, at det kan være både positivt og nyttigt for en sygemeldt at have kontakt med sin arbejdsplads eller sin arbejdsløshedskasse under sygefraværet.

FTF mener imidlertid, at der skal være overensstemmelse mellem bestemmelserne om arbejdsgiverens og a-kassens sygesamtaler efter 4. ugers sygdom således, at begge bestemmelser formuleres som § 7a, stk.2, hvorefter sygdommen eller praktiske omstændigheder kan begrunde en telefonisk samtale.

En sygemeldt medarbejder kan være nervøs for arbejdsgiverens og kollegaernes reaktion på sygefraværet, hvorfor det kan være rart at bevare kontakten, ligesom mange sygemeldte medarbejdere vil finde det positivt selv at få indflydelse på, hvordan dennes tilbagevenden til arbejdspladsen gøres så vellykket som mulig.

Det er dog afgørende, at medarbejderens deltagelse i samtalen grunder i frivillighed og ikke i tvang. FTF finder det derfor positivt, at det i bemærkningerne til bestemmelsen er fastslået, at lønmodtageren ikke har pligt til at deltage i samtalen i henhold til sygedagpengeloven, og at manglende medvirken ikke vil få konsekvenser for retten til sygedagpenge.

Det bør også præciseres i bestemmelsen, at lønmodtagerens manglende deltagelse heller ikke kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Ved at præcisere, at arbejdsgiveren ikke må udsætte en lønmodtager for negative ledelsesreaktioner, vil der ikke være tvivl om, at det vil være usagligt, hvis arbejdsgiveren fx afskediger, chikanere medarbejderen mv. grundet den manglende deltagelse.

FTF skal herudover bemærke, at mange eksisterende overenskomster indeholder bestemmelser om sygefraværssamtaler, hvorfor det bør fastslås, at hele bestemmelsen skal kunne fraviges ved kollektiv overenskomst.

Det fremgår endelig af bemærkningerne til bestemmelsen, at der vil blive udsendt to vejledninger, inden bestemmelsen træder i kraft. Vejledningerne skal omhandle, hvordan virksomhed og medarbejder kan håndtere sygefraværet.

FTF hilser dette initiativ velkommen og håber på at kunne tilbyde sin faglige assistance til udarbejdelsen af disse.

Fastholdelsesplan

Det foreslås videre, at der i sygedagpengelovens § 7 b indføres en bestemmelse, hvorefter en sygemeldt lønmodtager kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis denne ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden otte uger regnet fra første sygedag. Hvis den sygemeldte medarbejder har fået udarbejdet en fastholdelsesplan, skal lønmodtageren efter bestemmelsens stk. 3, tage planen med til første opfølgningssamtale hos kommunen. Såfremt medarbejderen ikke ønsker at vise kommunen den udarbejdede fastholdelsesplan, beror det på en konkret vurdering, om der er tale om manglende medvirken i henhold til dette lovforslags forslags nr. 13 til § 21, stk. 1, nr. 1, hvilket kan indebære, at medarbejderen taber sin ret til sygedagpenge.

Det er derfor særdeles vigtigt, at beslutningen om at udfærdige en fastholdelsesplan alene kan træffes af den sygemeldte medarbejder. FTF mener, det bør præciseres i bemærkningerne til bestemmelsen, at medarbejderen ikke skal kunne føle sig presset af sin arbejdsgiver, til at få udfærdiget en fastholdelsesplan.

Endvidere ser FTF det som meget urimeligt og problematisk, at et frivilligt ønske om at lave en fastholdelsesplan kan få vidtgående økonomiske konsekvenser i form af tab til retten til sygedagpenge, hvis planen ikke medbringes til kommunen. Dette kan selvsagt afholde medarbejdere fra at ønske en fastholdelsesplan. Og hvad er konsekvensen af, at man ikke er enig i indholdet af fastholdelsesplanen? Det står uklart, om det også kan opfattes som manglende medvirken, hvis pågældende giver udtryk for dette over for kommunen. Det bør som minimum indgå i teksten, at manglende forelæggelse af fastholdelsesplanen for kommunen kan indgå i den samlede konkrete vurdering af den sygemeldtes situation, og at der skal meget tungtvejende grunde til, at alene manglende medbringelse af planen kan føre til tab af retten til sygedagpenge.

Det fremgår herudover af forslaget, at lønmodtageren ikke kan forlange at få udarbejdet en fastholdelsesplan, idet arbejdsgiveren kan afslå medarbejderens ønske, hvis denne vurderer, at der ikke er behov.

FTF skal hertil bemærke, at der i lovforslaget bør indføres eksempler på, hvornår en arbejdsgiver sagligt kan nægte at udarbejde en fastholdelsesplan. Det skal desuden præciseres, at medarbejderen ikke mister retten til sygedagpenge i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er behov for at udarbejde sådan en plan, eller hvor der kan være opstået misforståelser/tvivl /uenighed om der foreligger en plan, som begge parter står bag.

Endelig skal FTF henvise til, at der i bestemmelsen bør tages hensyn til overenskomster, der allerede indeholder bestemmelser om udarbejdelse af handlingsplan ved sygefravær, således at loven ikke skal finde anvendelse på disse områder.

Mulighedserklæring

Det foreslås, at der med sygedagpengelovens § 36 a indføres en ny lægeerklæring, en mulighedserklæring, med fokus på de muligheder, som lønmodtageren har for at udføre arbejdsfunktioner på trods af sin sygdom. Bestemmelsen har som konsekvens, at den eksisterende lægeerklæring til virksomheden "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" afskaffes.

Ifølge lovforslaget kan arbejdsgiveren forlange mulighedserklæringen udarbejdet ved såvel kortvarigt, gentaget som langvarigt sygefravær. Herudover kan arbejdsgiveren forlange erklæringen udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt i lønmodtagerens sygeforløb. Mulighedserklæringen skal udarbejdes på grundlag af en samtale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Mulighedserklæringen består af to dele. Den første del indeholder arbejdsgivers og lønmodtagers vurdering af sygdommens betydning for lønmodtagerens arbejde, og den anden del indeholder lægens vurdering.

Det er i bestemmelsen fastslået, at arbejdsgiveren skal indkalde lønmodtageren til samtalen med et rimeligt varsel, hvilket i bemærkningerne er defineret som fx en uge. Hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen, fortaber denne sin ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra den dag, hvor lønmodtageren skulle have deltaget i samtalen, og til den dag hvor samtalen gennemføres. Dette gælder dog ikke, hvis der er rimelig grund til, at lønmodtageren udebliver.

Arbejdsgiveren kan endelig fastsætte en rimelig frist for, hvornår mulighedserklæringen skal være arbejdsgiveren i hænde. Afleveres erklæringen ikke inden for fristen, falder lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren bort fra og med den dag, hvor arbejdsgiveren skulle have haft erklæringen i hænde og til og med den dag, hvor arbejdsgiveren modtager erklæringen. Dette gælder dog ikke, hvis der er rimelig grund til, at lægeerklæringen ikke er arbejdsgiveren i hænde inden for fristen.

Overordnet skal FTF bemærke, at den foreslåede mulighedserklæring kan være et yderst nyttigt redskab for såvel arbejdsgiver som lønmodtager, idet parterne herved sammen kan drøfte, hvordan den sygemeldte lønmodtagers tilbagevenden til arbejdspladsen gøres så positiv som muligt.

FTF mener dog, at der er behov for præciseringer af den foreslåede bestemmelse, og for at bestemmelsen tager hensyn til medarbejdere, der er fraværende på grund af arbejdsrelaterede forhold som fx mobning.

FTF skal for det første henvise til, at det i bestemmelsen bør præciseres bedre, hvornår der foreligger rimelige grunde til, at lønmodtageren ikke deltager i samtalen med arbejdsgiveren og – ikke mindst – hvem skal afgøre, hvad der er en rimelig grund og hvor kan det ankes?

Det bør endvidere fastslås, at der altid foreligger en rimelig grund for medarbejderens manglende deltagelse, hvis lønmodtageren kan fremvise en lægeattest, der fastslår, at det ikke er muligt for medarbejderen at deltage i samtalen. Og finder arbejdsgiveren det således nødvendigt at få dokumentation/attest udstedt på, at egen læge har tilrådet den syge ikke at deltage i en samtale, må det være arbejdsgiveren som rekvirent af attesten, der også skal betale den.

Herudover er det endvidere FTF's vurdering, at bestemmelsen bør tage højde for de situationer, hvor sygefraværet skyldes forhold på arbejdspladsen fx mobning, chikane, konflikter mv. I disse tilfælde, kan det være særdeles hårdt for medarbejderen at skulle til samtale med arbejdsgiveren.

Det bør af samme årsag også præciseres i bestemmelsen eller dennes bemærkninger, at medarbejderens tillidsrepræsentant eller en anden repræsentant fra pågældendes faglige organisation er berettiget til at deltage under samtalen.

Herudover er det ifølge FTF afgørende, at den sygemeldte medarbejder er bekendt med de konsekvenser det vil få, hvis denne nægter at deltage i samtalen. Arbejdsgiveren skal derfor forpligtiges til at gøre medarbejderen bekendt med, at denne fortaber sin ret til sygedagpenge ved manglende deltagelse, dels ved manglende rettidig indsendelse af lægeerklæring.

Endelig skal FTF opfordre til, at det i bestemmelsen fastslås, at arbejdsgiver skal kunne dokumentere, at indkaldelsen til samtalen er kommet frem til medarbejderen, samt at det er arbejdsgiverens risiko, hvis indkaldelsen ikke kommer frem eller til medarbejderens kundskab.

Delvis raskmelding/gradvis tilbagevenden til arbejde og aktive tilbud

I lovforslaget anvendes hhv. "Delvis raskmelding" og "Gradvis tilbagevenden" i lovtæksten. FTF mener det står uklart i lovforslaget, hvilken betydning brugen af de forskellige benævnelser har i forhold til den sygemeldtes pligter og rettigheder. Dette bør præciseres i lovforslaget.

I lovforslagets bestemmelser ser det ud til, at delvis raskmelding nu skal opfattes som et aktivt tilbud i henhold til lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Hvis denne vurdering er korrekt mener FTF der er behov for en klar præcisering af, hvorvidt tidsbegrænsningen for aktive tilbud på 13 uger i lov om aktiv beskæftigelsesindsats også vil være gældende for delvist sygemeldte og i givet fald, hvilken betydning/konsekvenser denne tidsbegrænsning har for fastholdelse af sygemeldte. På dette punkt ser FTF i øvrigt en kollision om mellem varighedsbegrænsningen for aktive tilbud i lov om aktiv beskæftigelsesindsats og lovforslaget tidsbegrænsning for aktive tilbud i henhold til sygedagpengelovens varighedsbegrænsning på 52 uger?, jvf. § 2, nr. 6., Stk. 4.

Hvis delvis sygemelding i alle tilfælde er at opfatte som et aktivt tilbud betyder det, at beskæftigede sygemeldte, som arbejdsgiveren ikke ønsker at få delvis tilbage, alligevel er omfattet af bestemmelserne om, at retten til sygedagpenge bortfalder, så længe den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke til indsatsen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det står uklart, hvorvidt arbejdsgiverens afslag på gradvis tilbagevenden i disse situationer kan betragtes som "en rimelig grund", eller hvorvidt den sygemeldte i disse situationer, altid skal have et aktivt tilbud om virksomhedspraktik på sin hidtidige arbejdsplads, selv om denne arbejdsgiver ikke har ønsket den sygemeldte delvis tilbage.

Samtidig foreslås, at arbejdsgivere, der ikke kan/vil beskæftige delvist sygemeldte lønmodtagere, får ret til sygedagpengerefusion også for de timer, som lønmodtageren ellers ville kunne arbejde. Hvordan forestiller man sig, at denne bestemmelse kan sikre, at disse arbejdsgiveren vil ændre holdning til delvist raskmeldte, når den selv samme arbejdsgiver nu får mulighed for at få sin medarbejder som arbejdskraft i virksomhedspraktik med hidtidigt forsørgelsesgrundlag? I forvejen er det inden for nogle brancher vanskeligt at indpasse en delvist raskmeldt medarbejder i en vagtplan eller anden turnusordning.

Set i sammenhæng med, at kommunen med forslaget om refusionsændringer får et meget kraftigt økonomisk incitament til at give aktiv tilbud i form af virksomhedspraktik på sygemeldtes hidtidige arbejdsplads, forudser FTF en situation, hvor der kan opstå en alliance af økonomisk interesse karakter mellem kommune og arbejdsgiver, som ikke nødvendigvis vil få den sygemeldte hurtigere tilbage på helt ordinære vilkår.

FTF finder det urimeligt, at sygemeldte, der selv vurderer at de kan, - og ønsker at starte delvist, men hvor arbejdsgiver ikke vil have sin medarbejder tilbage som delvist raskmeldt, bliver pålagt sanktionsbestemt aktivering på hidtidig arbejdsplads. En arbejdsplads, hvor arbejdsgiver har tilkendegivet, at man først vil tage pågældende medarbejder tilbage som helt raskmeldt.

I de seneste år er der sket en meget positiv udvikling i antallet af aftaler om delvis raskmelding. Det har hidtil foregået i en konstruktiv dialog mellem sygemeldte, arbejdsgiver og kommunen. FTF er bekymret for, at den konstruktive dialog om delvis raskmelding fremover vil blive overhalet af de stærke økonomiske incitamentter til at sende sygemeldte i aktive tilbud, der ikke nødvendigvis har et helbredende sigte.

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at det øgede incitament til aktivering af den sygemeldte kan give negative konsekvenser i form af manglende helbredelse eller at den sygemeldte føler sig presset ud af sygedagpengesystemet. Risikoen for udstødelse fra arbejdsmarkedet og tab af den beskyttelse og de hjælpemuligheder, der eksisterer i lovgivningen er i dette tilfælde nærliggende for den sygemeldte. Derfor er det en nødvendig forudsætning, at alle involverede parter, herunder kommunen, arbejdsgiveren og anden aktør, der med forslaget får udvidede kompetencer, holder fokus på at forvalte deres rolle, så de sygemeldte ikke kommer i klemme eller bliver udstødt. FTF mener dette bør fremgå af bemærkningerne til lovforslaget.

Retten til tilbud i sygdomsperioden

I § 2, nr.6., Stk.4 bestemmes, at aktive tilbud ikke kan række ud over den dato, hvortil den sygemeldte har ret til sygedagpenge. Da kravet om uarbejdsdygtighed skal være opfyldt under hele sygdomsforløbet bør det sikres, at en igangværende aktivitet ikke afbrydes, fordi kommunen som følge af aktiviteten (eksempelvis virksomhedspraktik) vurderer, at kravet om uarbejdsdygtighed ikke længere er opfyldt og den sygemeldte derfor ikke længere har ret til sygedagpenge. En igangværende aktivitet må afsluttes, inden der tages stilling til eventuel raskmelding. Derudover må aktiviteter placeres, så de kan afsluttes, inden varighedsbegrænsningen indtræder og dermed indgå i ressourceprofilen og beslutningsgrundlaget for forlængelse af sygedagpengene eller muligheden for revalidering. Ellers bliver der usikkerhed om retten til tilbud for den sygemeldte.

Revalidering

Det foreslås i lovforslaget, at der foretages ændringer i lov om aktiv socialpolitik § 47, hvor der foreslås tilføjet "Revalideringen tilrettelægges, således at beskæftigelsesmålet for jobplannen, jf. § 50, så vidt muligt rettes mod områder, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder".

Revalideringens fornemmeste formål er at sikre den enkelte en reel mulighed for egen forsørgelse, hvorfor det er helt afgørende, at tilbuddet først og fremmest er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov samt med hensyntagen til pågældendes ønsker til fremtidig beskæftigelse.

Med den foreslåede ændring, forudsættes det, at beskæftigelsesmulighederne kan forudses fx 3 år frem i tiden. Eftersom arbejdsmarkedet ikke er statisk, vil det være vanskeligt at garantere gode beskæftigelsesmuligheder 3-5 år frem i tiden. For det første er det urealistisk og for det andet bør det medføre langt flere længerevarende revalideringer, idet manglen på arbejdskraft i høj grad handler om manglen på kvalificeret arbejdskraft. Såfremt formålet med ændringen således er, at der skal bevilliges flere længerevarende revalideringer, bør det medføre en ændring i § 49 således at revalidering ikke skal gennemføres på så kort tid som muligt.

Samlet vurdering af sygemeldtes konkrete behov

Det foreslås, at sygedagpengelovens § 15, stk.1, ændres således, at "optræning" erstattes af "indsats efter lov om aktiv beskæftigelse". Denne ændring er FTF meget uenig i, og den fremgår ikke af trepartsaftalens tekst. I sygedagpengelovens nugældende bestemmelser, skal kommunen foretage en samlet vurdering af den sygemeldtes konkrete behov for behandling, "optræning" eller revalidering for at fremme arbejdsfastholdelse og hurtigst mulige raskmelding samt iværksætte den nødvendige indsats.

Det er overordentlig vigtigt, at optræning altid går forud for aktivering af sygemeldte. For at tydeliggøre dette, foreslår FTF, at "optræning" erstattes af "genoptræning, revalidering eller indsats efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats".

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey

Formand



- for retten til lige muligheder



DH

Danske Handicaporganisationer

Kløverprisvej 10 B
2650 Hvidovre, Danmark
Tlf.: +45 3675 1777
Fax: +45 3675 1403
dh@handicap.dk
www.handicap.dk

BER sekretariatet
Att.: Lise Pontoppidan
Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
1016 København K

Hvidovre, den 12. januar 2009
Sag 08/1195 – Dok. 403/09 KWK/ek

Høringssvar fra Danske Handicaporganisationer (DH) til udkast til "En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl."

Danske Handicaporganisationer takker for muligheden for at afgive høringssvar til udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Generelle bemærkninger:

DH finder det overordnet positivt, at der med dette udkast til lovforslag iværksættes en særlig indsats for at forebygge og begrænse sygefraværet, som forbedrer mulighederne for at sygemeldte fastholder deres job under sygdom eller får støtte til at komme tilbage på arbejdsmarkedet. En øget inddragelse af arbejdsgiverne, samt en tidligere og forbedret kommunal indsats og opfølgning, er i DH's øjne afgørende for, at flere bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet.

DH ser imidlertid gerne, at der sættes endnu mere på at forebygge sygdom ved særligt at gøre en indsats for at forbedre det fysiske, og ikke mindst det psykiske, arbejdsmiljø. Dette er det mest hensigtsmæssige, hvis der for alvor skal sættes ind mod sygefraværet. Den forebyggende indsats gennemføres administrativt, og er derfor ikke omfattet af denne høring. DH vil derfor hermed opfordre til en dialog om indholdet og formen i indsatsen for forebyggelse.

Konkrete bemærkninger:

Lov om sygedagpenge § 1

Nr. 1, § 7 a: For at undgå at arbejdsgivere standser udbetalingen af sygedagpenge til en sygemeldt medarbejder, der afslår at deltage i en personlig/telefonisk opfølgningssamtale, anbefaler DH, at det fremhæves, at dette ikke har konsekvenser for medarbejderens ret til sygedagpenge – som det også fremgår af bemærkningerne til lovforslaget.

Nr. 13, § 21: DH anbefaler, at ordlyden af § 21, stk. 1, nr. 2, ændres, så "*mod lægens opfordring*" ændres til "*uden rimelig grund*". Vi har kendskab til eksempler på, at personer med psykiske sygdomme har mistet retten til sygedagpenge fordi de, på grund af deres sygdom, har nægtet at lade sig indlægge eller underkaste en bestemt behandling. Hvis det er sygdommen, der er skyld i den manglende medvirken, bør det ikke få konsekvenser for retten til at modtage sygedagpenge.

DH anbefaler ligeledes, at ordlyden af § 21, stk. 1, nr. 3, ændres, så "*hvis den sygemeldte ved sin adfærd forholder helbredelsen*" ændres til "*hvis den sygemeldte ved en bevidst adfærd forholder helbredelsen*". Når det eksempelvis handler om sygemeldte med psykiske sygdomme, er der ingen, der bevidst forholder deres helbredelse.

Nr. 14-15, § 25: Det fremgår af lovforslaget, at dagpengeperioden udvides fra 13 til 26 uger for folkepensionister. Begrundelsen er, at man ønsker at fastholde folk i pensionsalderen på arbejdsmarkedet. Såvel regeringen som DH ønsker at fremme førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet. Således har man indført en ordning, hvor førtidspensionister, der har fået tilkendt førtidspension før 1. januar 2003, kan få pensionen gjort hvilende. DH foreslår derfor, at forlængelsen af dagpengeperioden fra 13 til 26 uger kommer til også at gælde for førtidspensionister.

Nr. 24 § 36: Det fremgår af stk. 5, at lønmodtagerens ret til sygedagpenge bortfalder, såfremt vedkommende ikke møder op til samtalen med arbejdsgiveren i forbindelse med udarbejdelsen af mulighedserklæringen, med mindre der er *en rimelig grund* til at lønmodtageren udebliver. DH vil her påpege, at så længe der ikke er stillet en fyldestgørende diagnose, er det ikke muligt at vurdere, om der er *en rimelig grund* til udeblivelsen. Særligt i tilfælde hvor kommunerne først meget sent iværksætter en lægelig udredning, er denne bestemmelse problematisk. Det er derfor afgørende, at kommunerne langt tidligere får udredt den sygemeldte med diverse lægelige oplysninger og nødvendige speciallægeerklæringer, således at diagnosen stilles så hurtigt som muligt.

Nr. 27-29, § 62: Med de foreslåede ændringer i refusionsreglerne får kommunerne et økonomisk incitament til at få sygemeldte til at deltage i aktive tilbud. DH finder det vigtigt, at understrege, at det skal sikres, at kommunerne på den baggrund ikke presser sårbare sygemeldte ud i aktiviteter, som vil forværre deres tilstand. Ligeledes skal det sikres, at sygemeldte kontanthjælpsmodtagere, der vurderes delvist arbejdsdygtige, ikke fratages deres forsørgelsesgrundlag, kontanthjælpen, såfremt de ikke er i stand til at deltage aktivt.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 2

Nr. 6. § 24, stk. 4 og 5: I lovforslaget foreslås, at der indføres en bestemmelse om, at tilbud til sygedagpengemodtagere, og modtagere af ledighedsydelse eller særlig ydelse, ikke kan række ud over den dato, hvortil de er berettiget til sygedagpenge, ledighedsydelse eller særlig ydelse. DH finder, at dette er en uhensigtsmæssig og urimelig forskelsbehandling af disse persongrupper. De øvrige modtagere af tilbud kan modtage tilbud, så længe de er berettigede til den ydelse de får (fx arbejdsløshedsdagpenge og kontanthjælp). De bevarer så retten til dette forsørgelsesgrundlag, så længe tilbuddet efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats

varer. Dette bør også gælde for sygedagpengemodtagere og modtagere af ledighedsydelse eller særlig ydelse.

Nr. 25, § 78: DII mener, at også førtidspensionister, der ansættes i job med løntilskud, skal kunne anvende mentorordningen. Det vil kunne forbedre denne gruppes muligheder for at opnå beskæftigelse og blive fastholdt på arbejdsmarkedet.

Lov om en aktiv socialpolitik § 3

Nr. 1, § 47, stk. 1: DII finder det yderst problematisk, at der med lovforslaget lægges op til, at der fremover i tilrettelæggelsen af et revalideringsforløb, som udgangspunkt, ikke længe-re skal tages hensyn til den enkeltes forudsætninger og ønsker til fremtidig beskæftigelse. Det bør fortsat være muligt at tilrettelægge et revalideringsforløb under hensyntagen til både den enkeltes ønsker og forudsætninger og arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft.

Hvis der er behov for yderligere nddybning kan der rettes henvendelse til Karen Il Wol Knudsen, beskæftigelsespolitisk konsulent i DH, på kwk@handicap.dk eller på tlf.: 3638 8570.

Med venlig hilsen



Stig Langvad
formand

12-01-2009

Sag nr. 09/101

Dokumentnr. 1285/09

Malene Bett Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

E-mail: mvs@regioner.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen

ams@ams.dk

Høringssvar

Arbejdsmarkedsstyrelsen har den 17-12-2008 fremsendt udkast til forslag til ændringer i en række love som led i en styrket beskæftigelsesrettet indsats overfor sygemeldte m.fl. med svarfrist den 12. ds. kl. 12.

Forslaget skal udmønte de elementer, der indgik i trepartsaftalen fra september 2008 med arbejdsmarkedets parter om handlingsplanen vedr. sygefravær og de tilsvarende lovgivningsmæssige dele af aftalen om nedbringelse af sygefravær, jf. aftale af 5. november 2008 mellem regeringen og de øvrige partier bag jobplanen.

Det er Danske Regioners opfattelse, at det er en fælles opgave at imødegå og håndtere sygefravær på en på en gang fordomsfri og respektfuld måde. Danske Regioner finder, at indsatsen er nødvendig, og at en hensigtsmæssig tilgang vil være til glæde for alle parter.

sva r fra danske regioner doc.txt

Det er Danske Regioners vurdering, at der er tale om implementering i overensstemmelse med det i aftalen indeholdte.

Det kan supplerende tilføjes, at der på det regionale arbejdsmarked i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2008 er indgået aftaler, der sikrer medarbejdere med længerevarende sygefravær ret til sygefraværssamtaler, retningslinier for hvilke skal aftales i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

□

Det forudsættes, at de økonomiske konsekvenser af de foreliggende lovforslag medtages i den efterfølgende samlede forhandling i medfør af DUT, i hvilken forbindelse der tages forbehold for at fremkomme med indsigelser og bemærkninger.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

□

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
Postboks 2150
1016 København K

Sendt til: ams@ams.dk

12. januar 2009

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-post
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2008-112-0154
Sagsbehandler
Anders Thøgersen
Direkte 3319 3228

Vedrørende høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Ved e-post af 17. december 2008 har Arbejdsmarkedsstyrelsen anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.).

1. Det fremgår af udkastets § 1, nr. 1, at det af lov om sygedagpenge § 7a, stk. 1, skal fremgå, at arbejdsgiveren skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en personlig samtale om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal holdes senest 4 uger efter den første sygedag. Arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen, jf. stk. 4.

Ligeledes skal det af lov om sygedagpenge § 7c, stk. 1, fremgå, at arbejdsløshedskassen skal indkalde en sygemeldt forsikret ledig til en personlig samtale om hvordan og hvornår, den syge igen kan stå aktivt til rådighed for arbejdsmarkedet. Samtalen skal afholdes senest 4 uger efter den første sygedag. Arbejdsløshedskassen skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen.

1.1 Datatilsynet skal i tilknytning hertil bemærke, at forslaget vil indebære en række behandlinger omfattet af persondataloven¹, herunder registrering og videregivelse af personoplysninger – bl.a. følsomme oplysninger om helbredsmaessige forhold – fra arbejdsgiverne og arbejdsløshedskasserne samt indsamling, brug og registrering af sådanne oplysninger hos kommunerne.

Datatilsynet skal foreslå, at det præciseres, hvorvidt de foreslåede bestemmelser medfører en udvidet adgang til, at arbejdsgivere og arbejdsløshedskasser uden samtykke kan registrere og videregive oplysninger om de berørte personers helbredsforhold.

¹ Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger med senere ændringer.

I givet fald skal Datatilsynet henstille, at der i lovforslaget tillige foretages en vurdering i forhold til persondataloven og databeskyttelsesdirektivet².

For så vidt angår forholdet mellem persondataloven og anden lovgivning skal Datatilsynet henlede opmærksomheden på persondatalovens § 2, stk. 1, og forarbejderne hertil. Konsekvensen af reglen er, at persondataloven går forud for regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning, som giver den registrerede en dårligere retsstilling end persondataloven. Dette gælder dog ikke, hvis den dårligere retsstilling har været tilsigtet og i øvrigt ikke strider mod databeskyttelsesdirektivet.

Datatilsynet skal særligt pege på persondatalovens § 5, stk. 2 og 3, om formålsbestemthed og proportionalitet, som bygger på databeskyttelsesdirektivet.

2. Af forslagets § 7a, stk. 4 fremgår, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anvendelsen af bestemmelsens stk. 1-3, herunder om, hvilke oplysninger arbejdsgiveren skal give til kommunen og om, hvornår og hvordan oplysningerne skal gives. Det fremgår endvidere af forslagets § 7c, stk. 5, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anvendelsen af bestemmelsens stk. 1-4, herunder om, hvilke oplysninger arbejdsløsheds-kassen skal give til kommunen, og om hvornår og hvordan oplysningerne skal gives.

Datatilsynet skal anmode om, at tilsynet bliver hørt i forbindelse med udnyttelsen af den fastsatte bemyndigelse i henholdsvis § 7a, stk. 4 og § 7c, stk. 5. Datatilsynet skal i forbindelse henvise til persondatalovens § 57.

Datatilsynet skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på, at hvis det er hensigten at skabe adgang til behandling af de af forslaget omfattede oplysninger i videre omfang, end hvad der følger af persondataloven, er det Datatilsynets opfattelse, at en sådan fravigelse af persondataloven skal ske ved lov frem for i administrativt fastsatte regler.

En særskilt hjemmel til behandling i videre omfang, end hvad der følger af persondataloven, bør underkastes en politisk beslutningsproces, og noget sådant bør efter tilsynets opfattelse kun gennemføres, hvis vægtige samfundsmæssige hensyn taler herfor.

Kopi af dette brev er dags dato sendt til Justitsministeriets Lovafdeling.

Med venlig hilsen

Lena Andersen
Kontorchef

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (direktiv 95/46/EF).



Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
1016 København K.
Sendt til mail: ams@ams.dk

Den 12. januar 2009
Ref.
D.nr.2008/00897-004

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede takker for at have modtaget til høring udkast til ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Rådet og centret er som udgangspunkt enige i intentionen bag lovforslaget – at det er vigtigt med en tidlig indsats, og at det er vigtigt, at jobcentret ”arbejder” aktivt med at målrette en indsats i forhold til den enkelte sygemeldte. For at sikre at så mange som muligt sikres/fastholdes i beskæftigelse, skal rådet og centret derfor opfordre til, at der under ”Forslag der udmøntes administrativt” medtages en informationskampagne om de allerede eksisterende kompensationsordninger. Forskellige undersøgelser har vist, at der mangler kendskab til de forskellige kompensationsordninger, som fx muligheden for personlig assistance på arbejdsmarkedet.

Rådet og centret har følgende bemærkninger til udkastet til lovforslag:

Lov om sygedagpenge § 1:

Nr. 1, § 7 a.: Som udgangspunkt er rådet og centret positive over for bestemmelsen, idet det er vigtigt på et tidligt tidspunkt at tage hånd om den sygemeldte. Men forskellige undersøgelser fra SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, viser, at personer med handicap har en øget tendens til sygefravær, og at holdningen til at ansætte personer på særlige vilkår er faldet. Hvis man derfor forpligter arbejdsgiveren til at indkalde den sygemeldte lønmodtager til en personlig samtale, kan det medføre, at det bliver sværere for personer i fleksjob og personer med nedsat funktionsevne at få beskæftigelse. Derfor er det vigtigt, at man samtidig med indførelsen af denne bestemmelse iværksætter en informationskampagne om muligheden for eksempelvis at oprette en § 56 aftale, hvor arbejdsgiveren fritages for betaling af sygedagpenge, og at det overvejes at undtage arbejdsgiveren for forpligtelsen til at afholde en personlig samtale, hvis lønmodtageren er sygemeldt i forhold til den lidelse, som giver

anledning til en § 56 aftale. På samme måde kan det overvejes at undtage arbejdsgiveren for forpligtelsen til den personlige samtale, hvis der er tale om en lønmodtager ansat i fleksjob. Ved ansættelse i fleksjob har kommunen som udgangspunkt ansvar for at "holde øje med", at fleksjobbet harmonerer med lønmodtagerens nedsatte arbejdsevne.

Endelig vil rådet og centret foreslå, at det direkte i lovgivningen fastsættes (det nævnes i bemærkningerne), at lønmodtageren ikke mister resten til sygedagpenge, såfremt lønmodtageren ikke deltager i samtalen.

Nr. 1, § 7b: Det bør beskrives, hvorledes ansvarsfordelingen mellem arbejdsgiver og kommunen er, når der er tale om personer ansat i fleksjob.

Nr. 14 og 15: I forbindelse med de øvrige tiltag omkring førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet bør varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge til førtidspensionister udvides. Som minimum bør den udvides fra 13 til 26 uger inden for de 12 forudgående kalendermåneder, jf. lovforslagets nr. 15, § 25.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 2

Nr. 3 og 4: Rådet og centret finder det positivt og mere overskueligt, at der i regelsættet vedrørende fleksjob og ledighedsydelse ikke længere er en særlig bestemmelse om hjælpemidler og mentorordning samt befordringsgodtgørelse.

Nr. 8: Rådet og centret finder det positivt, at personer, der modtager ledighedsydelse og særlig ydelse, nu også får mulighed for at deltage i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i udlandet.

Nr. 9: Det er positivt, at der nu skabes mulighed for at kunne modtage vejledning og opkvalificering til personer, der modtager ledighedsydelse og særlig ydelse, hvis tilbuddet kan medvirke til, at personen kan fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet eller opnå et fleksjob.

Nr. 21: Det virker umiddelbart positivt, at personer, der er visiteret til fleksjob og som modtager ledighedsydelse, særlig ydelse, start- eller kontanthjælp, skal give jobcentret besked i tilfælde af sygdom, idet det bør give mulighed for en tidligere opfølgning og evt. ændring af visitationen til fleksjob.

Nr. 25: Rådet og centret er meget positive over for ændringen af formuleringen og indholdet af bestemmelsen om en mentorordning. Ud fra bemærkningerne til lovforslagets § 2 nr. 25 er der meget vide rammer for, i hvilke situationer det bliver muligt at anvende mentorordningen. Spørgsmålet om befordring "Hjælp til at benytte offentlig transport o. lign" er bl.a. nævnt. Her formoder rådet og centret, at såfremt en person på grund af en nedsat funktions-

evne ikke har mulighed for at anvende offentlig transport, så vil personen kunne få en mentorordning i forhold til befordring på anden passende vis.

Desværre fremgår det af bemærkningerne, at *"Det afgørende er, at mentorfunktionen er en del af en beskæftigelsesrettet indsats, hvor det endelige mål er et ordinært job, herunder i et fleksjob"*. Rådet og centret skal foreslå, at også førtidspensionister ansat i job med løntilskud skal have den samme mulighed for en mentorordning. I en tid, hvor regeringen er opmærksom på, at også førtidspensionister skal have mulighed for adgang til beskæftigelse, virker det modsatrettet at undtage denne gruppe for den nye mentorordning.

Lov om en aktiv socialpolitik § 3

Nr. 1: Som bemærkningerne er formuleret til lovforslagets § 3 nr. 1, må rådet og centret opfatte det, som om det fremover er hovedreglen, at der ikke skal tages til hensyn til den enkeltes forudsætninger og ønsker, sådan som det ellers fremgår af lov om en aktiv socialpolitik § 47, første punktum. Rådet og centret er derfor uenige i formuleringen af denne bestemmelse i lovforslaget. Hensigten med revalidering må stadig være, at der lægges vægt på, at *"Kommunen tilrettelægger revalideringen i samarbejde med revalidenden således, at tilbuddet er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov, under hensyn til egne ønsker til fremtidig beskæftigelse."*

Nr. 2: Rådet og centret er ganske enige i, at reglerne for sygeopfølgning også skal finde anvendelse for personer, der modtager ledighedsydelse.

Lov om integration af udlændinge i Danmark § 4

Nr. 1: Rådet og centret er enige i forslaget til ændring af mentorfunktionen. Der henvises til bemærkningerne ovenfor om mentorordningen.

Med venlig hilsen

Lene Maj Pedersen



Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
Postboks 2150
1016 København K
Email: ams@ams.dk

Den 12. januar 2009

Høring over udkast til forslag om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

DOK. NR. 57
S. NR. 08/490
HJS /
BILAG:

FA har til høring modtaget Arbejdsmarkedsstyrelsens mail af 18. december 2008 vedlagt udkast til lov om ændring af lov om sygedagpenge m.fl. (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

FA støtter overordnet målet om at nedbringe sygefraværet ved hjælp af initiativer, der er tilknyttet de 4 fokusområder:

Forebyggelse
Tidlig indsats
Aktiv under sygemelding
Bedre samspil mellem sundheds- og beskæftigelsesindsats.

Vi tilslutter os desuden, at ændringerne ikke alene skal gælde for virksomheder og medarbejdere, men som udgangspunkt også for modtagere af forskellige former for overførselsindkomster. Vi tilslutter os og ser frem til, at initiativerne samtidig lægger op til afbureaukratisering af regler og administration på sygedagpengeområdet samt til at indføre bedre og mere effektive IT-systemer, så sagsgangen imellem især virksomheder og kommuner kan forenkles.

Vi henviser generelt til de bemærkninger, som vi fremsatte under møderne med beskæftigelsesministeren før indgåelsen af 3-partsaftalen mellem regeringen og arbejdsmarkeds parter den 29. september 2008. Aftalen blev indgået efter en hurtigt arrangeret og sammenpresset møderække i september 2008. Derfor savner vi i bemærkningerne en begrundelse for, at dele af aftalen først skal implementeres i 2010.

For så vidt angår de enkelte elementer i lovudkastet skal vi bemærke:

Tidlig indsats

Ad arbejdsgivers opfølgningssamtale og rapportering til kommunen:

Det bør af bemærkningerne til § 1, nr. 1 (forslaget til ny § 7a, stk. 1) fremgå, at virksomheder, som i forvejen har indført fraværssamtaler med sygemeldte medarbejdere tidligt i et fraværsløb, fx. efter allerede 2 ugers sygefravær, kan fortsætte denne praksis, da der ikke er en tidligste termin for afholdelse af samtaler, og da medarbejderen alene skal have et rimeligt varsel. Det bør desuden fremgå, at også rapporteringen til kommunen (forslaget til ny § 7a, stk. 4) kan ske i direkte forbindelse med virksomhedens tidlige indsats. Det er vigtigt, at de foregangsvirksomheder, som allerede har iværksat en tidlig, systematisk og velfungerende sygefraværsindsats kan fortsætte denne uændret.

Det fremgår ikke af bemærkningerne, om arbejdsgiveren skal informere om medarbejderen om de oplysninger og den vurdering af sygefraværet (ja/nej-spørgsmål), som videregives til kommunen. Det må derfor lægges til grund, at der ikke er en sådan orienteringspligt.

Det er af stor betydning, at rapporteringen fra virksomheder til kommuner bliver tilrettelagt på en hensigtsmæssig måde. FA beder derfor om at blive hørt, når Beskæftigelsesministeriet skal fastsætte regler efter den nye § 7a, stk. 4.

Vi skal dertil føje, at vi ikke har modtaget den juridiske vejledning til helbredsoplysningsloven, som efter det i lovudkastet oplyste skulle være udsendt inden udgangen af 2008.

Ad fastholdelsesplan:

Det fremgår af udkastet, at der på den ene side ikke er krav til form eller indhold i planen. På den anden side fremgår det af forslaget til § 7b, stk. 3, at lønmodtageren skal "tage planen med" til første opfølgningssamtale med kommunen, dvs. skal foreligge skriftlig. Vi anmoder om, at det i bemærkningerne endeligt afklares, om en eventuel fastholdelsesplan skal være skriftlig eller ej.

Bedre samspil mellem sundheds- og beskæftigelsesindsats

Ad ny lægeerklæring om arbejdsfastholdelse (mulighedserklæring):

Vi støtter forslaget om indførelse af en ny mulighedserklæring, jf. forslaget til ny § 36 a. Det bør dog være et supplement til og ikke erstatning for den nuværende lægeerklæring om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Der kan således opstå situationer, hvor en virksomhed ikke har brug for en mulighedserklæring, men blot en lægeerklæring, som dokumenterer uarbejdsdygtig på grund af sygdom, ligesom der kan forekomme situationer, hvor lønmodtageren enten ikke har evne eller vilje medvirke til at udarbejde del 1 i en mulighedserklæring, hvilket jo er forudsætningen for lægens erklæring i del 2.

Derfor er der ikke grund til at ophæve den nuværende § 36, stk. 3 – 5. En ophævelse kan skabe usikkerhed om, hvornår arbejdsgiveren kan kræve lægeerklæring som dokumentation for sygefravær.

For så vidt angår indholdet af en mulighedserklæring, foreslår vi, at lægen her udtaler sig om den forventede varighed på sygefraværet. Det vil medføre, at behovet for de særlige varighedserklæringer efter funktionærlovens § 5, stk. 4, bliver mindre.

Klagemulighed

Herudover skal vi pege på, at vi - som foreslået under trepartsforhandlingerne sammen med SALA – fortsat ønsker en klagemulighed, hvorved virksomhederne til et nævn kan indbringe klager over lægeerklæringer, der måtte være i strid med de faktiske forhold eller på anden måde mangelfulde.

Med venlig hilsen

Hans Jørgen Steffensen



Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
Postboks 2150
1016 København K

Rødovre den 12. januar 2009

Udkast til høringssvar til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark.

Foreningen af Socialchefer i Danmark hilser helt overordnet en forstærket indsats i forhold til nedbringelse af sygefravær velkommen og finder, at de overordnede intentioner bag regeringen 39-punkts program udgør en nødvendig fornyelse af den indsats, som allerede foregår på såvel offentlige som private arbejdspladser samt i kommunernes sygedagpengeafdelinger.

Det er foreningens oplevelse, at en lang række arbejdspladser – offentlige som private – igennem de senere år har udviklet tiltag til at nedbringe sygefraværet og øge medarbejdernes mulighed for at blive fastholdt i beskæftigelse. I den sammenhæng vil forpligtelsen for arbejdsgiverne, herunder også de kommunale arbejdsgivere, blot virke som en positiv udfordring for de arbejdspladser, som endnu ikke er kommet i gang.

Foreningen er enige i nødvendigheden af at tænke arbejdsfastholdelse. Al forskning har i de seneste år entydigt peget på nødvendigheden af en tidlig indsats og et klart fastholdelsesperspektiv i forhold til syge. Udarbejdelse af en fastholdelsesplan samt ikke mindst a-kassernes forpligtelser i lovforslaget er derfor vigtigt. Foreningen skal dog henlede opmærksomheden på, at 2. og 3. opfølgning ligger så langt henne i et sygeforløb, at chancen for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet forværres væsentligt.

I forlængelse af ovenstående hilser foreningen ligeledes den ny lægeerklæring velkommen. Det er positivt, at lægerne i langt højere grad end i dag fagligt forpligtes i forhold til arbejdsfastholdelse. Den nuværende lægeerklæring om uarbejdsdygtighed har i mange sammenhænge virket som en sovepude, der i sidst ende for mange har forværret deres samlede situation.

Foreningen har bemærket, at man med lovforslaget har fortsat den incitamentstænkning, som blev introduceret i forbindelse med 'Ny chance'. Der er ikke tvivl om at dette for mange kommuner fortsat er en stor udfordring. Erfaringerne fra 'Ny chance' er analyseret i KREVI's rapport: 'Styring kræver styring', 2008. Erfaringerne herfra bør i langt højere grad tænkes konkret ind i vejledningen til loven end tilfældet var ved 'Ny chance'. Hvis ikke dette sker, vil ændringen af refusionssatserne medføre en væsentlig økonomisk belastning for kommunerne.

I forhold til kommunernes økonomi er der også grund til at fremhæve, at den omfattende aktivering både af kontanthjælpsmodtagere bevirker, at kommunernes rådighedsbeløb i mange kommuner er væsentligt overskredne. Med aktivering også af sygedagpengemodtagere er der ikke tvivl om, at kommunerne vil få stigning i aktiveringsudgifterne langt ud over hvad der er afsat i dag herunder hvad der er lagt op til med lovforslaget.

Endelig er det positivt, at der er tænkt i afbureaukratisering fra 2010 og fremad. Foreningen skal imidlertid ikke undlade at påpege, at den tidlige og hyppige opfølgning allerede fra 2009 vil belaste kommunerne administrativt.

Detaljerede bemærkninger

I det følgende er redegjort for mere tekniske bemærkninger samt spørgsmål, som ikke forekommer fuldt redegjort for i lovforslaget.

Målgruppe § 2, nr. 5 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats:

Det er alene i bemærkningerne til § 2, nr. 1, det tydeligt fremgår, at målgruppen fremover omfatter såvel sygedagpengemodtagere, der gives tilbud som led i (for)revalidering som sygedagpengemodtagere, der ikke er godkendt som værende berettigede til revalidering efter § 46 i lov om aktiv socialpolitik.

Der er ÷ også i forhold til metodeanvendelse ÷ væsentlig forskel på, om der er tale om den ene eller den anden baggrund/forudsætning for afgivelse af tilbud. Derfor var det ønskeligt, om der i § 2 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats var tilføjet en målgruppe. I de 3 aktuelle love ville det lette tilgængeligheden og forståelsen, såfremt den hidtidige § 2, nr. 5 blev bevaret uændret, således at der blev formuleret en ny målgruppe ÷ som altså omfatter sygedagpengemodtagere, der ikke modtager tilbud som led i (for)revalidering.

Der kan peges på følgende bestemmelser, der giver anledning til ønsket om denne differentiering:

§ 1, nr. 13:

I nyaffattet § 21, stk. 1 nr. 1 og § 21, stk. 2 skrives ÷ indsatsen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ÷ Der nævnes ikke ÷ revalidering ÷ som grundlæggende ÷ og først og fremmest ÷ er en indsats efter lov om aktiv socialpolitik. Det er via denne lov, der efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan gives tilbud, fordi § 2, nr. 5 (burde) angiver, at personer ÷ (blot nugældende formulering).

§ 1, nr. 28:

Her gør det samme forhold sig gældende som ovenfor beskrevet.

§ 2, nr. 6:

Det kan, jf. efterfølgende bemærkninger til ÷ Varighed af tilbud ÷ være betænkelig med denne formulering af tidsbegrænsning ÷ netop hvor der er tale om afklarende tilbud som led i (for)revalidering.

§ 2, nr. 24:

Også her ville en opdeling i 2 målgruppe mindske antallet af ord i bestemmelsen, og lette læsningen.

Anvendelse af andre aktører:

§ 1, nr. 12:

I den foreslåede § 19, stk. 1 gives adgang til at overlade til andre aktører at udføre opgaver og træffe afgørelser. I stk. 2 skrives, at afgørelse om retten til sygedagpenge ikke kan træffes af andre aktører.

Det ligger implicit i stk. 1, at andre aktører kan foretage vurderinger. Derfor synes stk. 3 overflødig og forstyrrende. Uanset enighed eller ej mellem anden aktør og sygedagpengemodtager kan anden aktør vurdere, at en person er delvis uarbejdsdygtig og videregive denne vurdering til Jobcenteret.

§ 1, nr. 30:

Det fremgår af bemærkningerne hertil, at der efter bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats er klagemulighed i forhold til kommunens beslutning om henvisning til anden aktør. Derfor foreslås en tilsvarende klageadgang i sygedagpengelovens § 77, stk. 2.

Det bør genovervejes, om § 200 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nu også betyder, at der er denne klagemulighed. Er henvisning til anden aktør udtryk for en beslutning efter henholdsvis lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og sygedagpengeloven? Næppe.

Formål med tilbud:

§ 2, nr. 5:

Denne formulering af § 22, stk. 5 rækker ind i den føromtaltte problemstilling med kun én målgruppebetegnelse for sygedagpengemodtagere i tilbud. I forvejen skal § 22 ikke fuldt ud tages bogstaveligt, idet stk. 2 om jobplan som en forudsætning for tilbud ikke gælder sygedagpengemodtagere. Her er forudsætningen, at tilbud gives i henhold til en opfølgingsplan.

Det foreslåede stk. 5 synes overflødig. Hvis det fastholdes, bør ordet "også" udgå, idet det kan være svært at afgøre, hvad "også" refererer til.

Varighed af tilbud:

§ 2, nr. 6:

Alene det forhold, at reglen også vil gælde for sygedagpengemodtagere i forrevalidering, er formuleringen i § 24, stk. 4 uheldig. Når der som led i (for)revalidering iværksættes tilbud, er behovet/forudsætningen herfor beskrevet i ressourceprofilen. Når og hvis retten til sygedagpenge ophører, vil behovet for og retten til det igangsatte tilbud ofte fortsat være til stede. Blot skal det da skrives ind i en jobplan og forsørgelsesgrundlaget ændres.

I forhold til løntilskud synes at også at kunne opstå vanskeligheder. Trods de bemærkninger, der skrives til § 2, nr. 6, står tilbage, at det for en arbejdsgiver kan være betænkeligt at indgå aftale om ansættelse med løntilskud efter denne bestemmelse. En ansættelse vil, som det skrives, være omfattet af overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. En overenskomst yder dog også den ansatte yderligere beskyttelse. Det kan således ikke i alle situationer forudsættes, at en arbejdsgiver, efter kommunens afgørelse om ophør af løntilskud, kan afskedige den pågældende alene med den begrundelse.

Personer der modtager ledighedsydelse eller særlig ydelse:

Det forudsættes i bl.a. bemærkningerne til § 2, nr. 8, at der ikke nu er mulighed for at give aktive tilbud til modtagere af ledighedsydelse eller særlig ydelse med mindre det sker som led i rådgivningsvurdering.

Det er rigtigt, at §§ 32 og 42 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan læses på denne indskrænkende måde.

Men når der henses til § 74b, stk. 1, nr. 3 i lov om aktiv socialpolitik, er det tydeligt, at det allerede nu er muligt at give og afkræve deltagelse i tilbud, der kan bedre den fleksjobvisiteredes mulighed for at opnå arbejde. Ændringerne i bl.a. § 2, nr. 8 bør således udgå.

Pligt til sygemelding:

Bemærkningerne til lovforslagets § 2, nr. 21 synes noget uklar. Det er vanskeligt ganske **bestemt at læse, hvorvidt samtlige** modtagere af kontanthjælp og starthjælp skal være omfattet. Tilbage står dog, **al** personer, der er omfattet af § 2, nr. 3 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, **ikke har pligt til sygemelding?**

Fleksjobvisiterede, der modtager kontanthjælp, skal tilsyneladende være omfattet af pligten til sygemelding. Disse personer er omfattet af § 2, nr. 7 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Men de er samtidig omfattet af § 2, nr. 3!?

Lovens ikrafttræden:

Det fremgår af § 5, stk. 1, at loven træder i kraft 6. juli 2009. Dog med de undtagelser der nævnes i stk. 2, 3 og 4.

I bemærkningerne til § 5 skrives bl.a., at ikrafttrædelsestidspunktet 4. januar 2010 er valgt af hensyn til kommunernes datasystemer, der opereres med **hele uger**.

Lovforslagets § 2, nr. 33 om refusion af kommunens driftsudgifter skal træde i kraft 6. juli 2009. Også her burde der tages hensyn til **de administrative forhold** i kommunerne.

Ganske mange sygedagpengemodtagere vil denne dato være i et forløb efter kapitel 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der vil fremkomme et ikke ubetydeligt merarbejde, når fakturaer, der oftest omhandler tilbud i en kalendermåned, skal **splittes i 5/31 og 26/31** af hensyn til korrekt kontering.

Ole Pass
Landsformand

(Høringssvar fra Foreningen af statsforvaltningsjurister)

Kommentarer til høring over ændring af sygedagpengelovens mv

s. 3, § 19, stk. 1. Kommunen kan overlade det til andre aktører at udføre opgaver og træffe afgørelser efter denne lov.

På s. 25 og 52 angives som eksempel, at kommunen kan overdrage opgaven med at udarbejde en ressourceprofil til andre aktører.

Foreningen skal i den anledning henvide til en principafgørelse P-36-04, hvor Ankestyrelsen fandt en afgørelse ugyldig, fordi ressourceprofilen ikke var udarbejdet af kommunen men i stedet af en anden aktør. Ankestyrelsen fandt, at dette sted imod arbejdsevnebekendtgørelsen (§ 1, nr. 2, § 6, § 7 og § 8), hvorefter ressourceprofilen skal udarbejdes af sagsbehandleren i kommunen i samarbejde med borgeren.

Foreningen skal derfor bede om en præcisering af, hvorvidt der med § 19 foretages en ændring af reglerne i arbejdsevnebekendtgørelsen.

Såfremt dette er tilfældet, må foreningen lægge til grund, at denne ændring alene sker vedrørende ressourceprofiler, der udarbejdes til brug for afgørelser efter sygedagpengeloven, og at der fortsat ikke kan ske delegation af myndighedsopgaven med at udarbejde ressourceprofiler i sager om revalidering, fleksjob og førtidspension. Dette skyldes, at der i § 19 alene henvises til afgørelse efter denne lov.

Det opleves ofte ved beskæftigelsesankenævne, at kommuner træffer afgørelse om ophør af udbetaling af sygedagpenge f.eks. på grund af varighedsbegrænsningens indtræden og samtidigt træffer afgørelse om afslag på førtidspension eller fleksjob. Hvis der i en sådan sag er udarbejdet ressourceprofil af en anden aktør, vil det efter ovenstående medføre, at ressourceprofilen er korrekt udarbejdet til afgørelsen om sygedagpenge, men at afgørelsen om førtidspension eller fleksjob bliver ugyldig, da ressourceprofilen i disse sager i henhold til arbejdsevnebekendtgørelsen kun kan udarbejdes af kommunen.

Der kan dog også stilles spørgsmål ved gyldigheden af afgørelsen når ressourceprofilen er udarbejdet af anden aktør, såfremt der alene træffes afgørelse om ophør af udbetaling af sygedagpenge på grund af varighedsbegrænsningen.

Da reglerne om ressourceprofiler blev vedtaget fremgik det ikke af sygedagpengeloven eller af bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne, at reglerne om ressourceprofil skulle anvendes, når kommunen behandlede sager om sygedagpenge. Der udviklede sig imidlertid en praksis om, at reglerne i arbejdsevnebekendtgørelsen skulle anvendes ved afgørelser af, om sygedagpengeudbetalingen kunne forlænges efter dagpengelovens § 22, stk. 1, nr. 1, nr. 2 og nr. 5. Disse afgørelser er offentliggjort som D-17-05, D-13-04 og D-14-04. Dette skyldtes, at der foretoges vurderinger efter aktivloven, beskæftigelsesindsatsloven og førtidspensionsloven ved en vurdering af, om udbetalingen af sygedagpenge kan forlænges ved varighedsbegrænsningens indtræden.

Det er derfor efter foreningens vurdering uheldigt, såfremt reglerne om ressourceprofiler ikke er ens for de forskellige lovområder - især hvis det medfører, at der i sagerne skal udarbejdes to ressourceprofiler - en af privat aktør og en af kommunen - for at kunne opfylde arbejdsevnebekendtgørelsens krav.

Foreningen skal derfor bede om, at det kommer til at fremgå af arbejdsevnebekendtgørelsen, hvilke områder denne ændring gælder.

s. 3 § 21, stk. 4, 2. pkt. når ganske særlige omstændigheder taler derfor, kan udbetalingen af sygedagpenge genoptages senere end 4 uger efter bortfaldstidspunktet fra dagen efter det tidspunkt, hvor betingelserne for udbetaling af sygedagpenge på ny er opfyldt.

Efter foreningens vurdering vil der som oftest blive tale om fravigelse af 4-ugers reglen, hvis kommunen i forbindelse med afgørelsen ikke har orienteret borgeren om 4-ugers fristen for genoptagelse af udbetalingen af sygedagpenge.

Der har udviklet sig en praksis efter den nugældende dagpengelovs § 21, stk. 1, nr. 1, hvor afgørelser om ophør af udbetaling af sygedagpenge kendes for ugyldig, hvis kommunen ikke orienterer om, at dagpengene alene ophører så længe pgl. ikke medvirker. Dette skyldes, at hvis pgl. ikke vejledes om, at der er mulighed for genoptagelsen af udbetalingen af sygedagpenge, har borgeren ikke tilskyndelse til at fortryde sin manglende medvirken og dermed få genoptaget udbetalingen af sygedagpenge.

Manglende vejledning om, at der er tale om så længe bestemmelser, må derfor medføre ophævelse af afgørelsen om ophør af udbetalingen af sygedagpenge - og ikke "bare" mulighed for fravigelse af 4-ugers reglen.

s. 5, § 36 a

Vedrørende rimeligt varsel i § 36a, stk. 5, skal foreningen henvise til D-25-04, hvor 1 dags varsel ikke var rimelig. Der har ved beskæftigelsesankenævnene udviklet sig en praksis om, at 3-4 dages varsel er rimelig, såfremt pgl. ikke på grund af andre omstændigheder f.eks. hospitalsindlæggelse el. lign. er afskåret fra at reagere på en Indkaldelse.

Således som § 36a, stk. 5, er formuleret, ses det at være arbejdsgiveren, der bestemmer, at pgl. ikke længere er berettiget til sygedagpenge. Kan denne "afgørelse" påklages, ellers skal dette spørgsmål løses efter de arbejdsretlige regler.

Det fremgår af s. 57, at bortfaldet alene gælder i arbejdsgiverperioden. Kommunen skal således "genoptage" udbetalingen af sygedagpenge, når arbejdsgiverperioden udløber. Kan pgl. blive berettiget til ydelser efter den sociale lovgivning i den mellemliggende periode. Kan pgl. få udbetalt sygedagpenge, jf. § 32, stk. 1, nr. 1, eller kan der søges kontanthjælp?

Hvilken betydning vil det have, at kommunen eller beskæftigelsesankenævnet vurderer, at ophøret af sygedagpenge efter § 36, stk. 5 var forkert. f.eks. hvis der ikke var givet rimeligt varsel, eller hvis lønmodtager på grund af sygdom efter kommunens eller beskæftigelsesankenævnet vurdering ikke var i stand til at møde op?

Må kommunen eller beskæftigelsesankenævnet gå ind i en sådan vurdering?

s. 8, § 47, stk. 1, Revalideringen tilrettelægges, således at beskæftigelsesmålet for jobplanen, jf. § 50, så vidt muligt rettes mod områder, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Der henvises på s. 66 til beskæftigelsesregionernes lister over fagområder.

Foreningen skal bede om en præcisering af ovenstående.

Skal bestemmelsen forstås således, at der kun kan gives revalideringsmæssig støtte til gennemførelse af uddannelser, som er optaget på listen? Og at listen kun kan fraviges, hvis pgl. af helbredsmæssige årsager er afskåret fra at varetage samtlige jobfunktioner på listen?

Eller vil det være muligt at give støtte til andre uddannelser, hvis det vurderes sandsynligt, at der også her er gode beskæftigelsesmuligheder?

Man kan i den forbindelse forestille sig, at pgl. ikke længere kan varetage sin sædvanligt jobfunktion hos sin aktuelle arbejdsgiver, men er lovet beskæftigelse ved samme arbejdsgiver i anden funktion efter gennemførelse af kursus/uddannelse, som ikke er på ovennævnte liste.

Afslutningsvist henledes opmærksomheden på et par trykfejl i teksten.

s. 66, til nr. 35, forslaget indebærer, at kommunen refunderer 65 procent....

Der må her tænkes på, at staten refunderer 65 procent.

s. 78, § 25 - højre side.

nr. 3 og 4 må som på s. 4 være nr. 1 og 2

Fra: Palle Hauerberg Hansen på vegne af POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN
Sendt: 12. januar 2009 11:36
Til: Elsebeth Foged
Emne: VS: høringssvar sygedagpengelov

Vedhæftede filer: myndighedskonst integration.pdf; myndighedskonst sygedagpenge.pdf; myndighedskonst revalidering.pdf; dispensationsans. Beks ftm.pdf; myndighedskonst fleksjob.pdf; myndighedskonst ikke-forsikr. ledige.pdf; høringssvar arb.markedsstyrelsen.pdf
Til orientering - bliver journaliseret n r Captia kommer op og k re igen.

Fra: rting@gribskov.dk [mailto:rting@gribskov.dk] På vegne af jpete@gribskov.dk
Sendt: 12. januar 2009 11:34
Til: POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN
Cc: cthyk@gribskov.dk
Emne: høringssvar sygedagpengelov

Til Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Høringssvar om lovforslag til ændring af sygedagpengelov m.fl. i forbindelse med regeringens sygefrav rsplan

Gribskov byråd besluttede på det sidste møde i 2008 at overdrage størstedelen af kommunens indsats i henhold til beskæftigelseslovgivningen (Jobcentret) til et nyoprettet offentligt privat selskab, hvor kommunens ejerandel udgør 49 pct mens 51 pct af ejerskabet indehaves af en privat operatør.

I forbindelse med overdragelsen af opgaverne fra det kommunale Jobcenter til det nyoprettede offentligt private selskab, er Gribskov kommune stødt på en del u hensigtsm essigheder i den nuværende lovgivning. U hensigtsm essigheder, der vanskeliggør en smidig og effektiv arbejdstilrettelæggelse især af indsatsen i forhold til sygedagpengemodtagere.

Det fremsatte lovforslag til ændring af sygedagpengelov m.fl., der er en udmøntning af regeringens sygefrav rsplan, afhjælper en del af de nuværende u hensigtsm essigheder, blandt andet hilses det velkommen, at der lægges op til at private fremover kan udarbejde ressourceprofiler for sygedagpengemodtagere. Som det fremgår af kommunens høringssvar, vil der med det fremsatte lovforslag stadig være en del knaster tilbage, der besværliggør en effektiv inddragelse af private operatører i beskæftigelsesindsatsen. Eksempelvis ved at der ikke lægges op til at ændre lov om aktiv socialpolitik således at det bliver muligt at overdrage myndighedskompetencen til private aktører, hvorved der ellers ville opstå en mulighed for en mere helhedsorienteret inddragelse af private l sninger. Denne forskel betyder, at kommunen kan overlade det til anden aktør at træffe beslutning om en borgers berettigelse til fleksjob men ikke til den langt mindre indgribende beslutning om berettigelse til revalidering.

Gribskov kommune stiller sig gerne til rådighed for Beskæftigelsesministeriet eller Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg for at redegøre for de elementer, der fremgår af kommunens høringssvar. I forbindelse med kommunens høringssvar skal det bemærkes, at beslutningen om at oprette et offentligt privat selskab,

der overtager størsteparten af opgaverne fra det kommunale Jobcenter, ikke blev taget i enstemmighed. Således stemte byrådets medlemmer fra det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, det Radikale Venstre og Venstre for (18 medlemmer) mens repræsentanterne fra Socialistisk Folkeparti og Socialdemokraterne stemte imod (9 medlemmer).

Sideløbende med nærværende hørings svar, hvor kommunen påpeger de u hensigtsmæssigheder, der vil restere efter en vedtagelse af lovforslaget i sin nuværende form, har kommunen ansøgt Beskæftigelsesministeriet om dispensation for de regler og paragraffer i den nuværende lovgivning, der vanskeliggør en smidig opgaveløsning med inddragelse af privat ekspertise.

Bilag:

(See attached file: hørings svar arb.markedsstyrelsen.pdf) << (See attached file: dispensationsans. Beksæftm.pdf) <<

(See attached file: myndighedskonst integration.pdf) << (See attached file: myndighedskonst ikke-forsikr. ledige.pdf) <<

(See attached file: myndighedskonst sygedagpenge.pdf) << (See attached file: myndighedskonst fleksjob.pdf) <<

(See attached file: myndighedskonst revalidering.pdf) <<

Med venlig hilsen

Jannich Petersen
Borgmester

JOB RÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Elektronisk postkasse ams@ams.dk

København, den 23. januar 2009

Høringssvar over udkast til:

"Forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (en styrket beskæftigelses rettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Vi har i Brancheforeningen modtaget Arbejdsmarkedsstyrelsens høring vedr. en styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte.

Brancheforeningen hilser ændringerne af indsatsen over de sygemeldte velkommen. Vi glæder os særligt over § 19, hvoraf det fremgår at Jobcentre/kommunerne nu får mulighed for at inddrage **anden aktør** i opgaveløsningen inden for sygedagpengeområdet på samme måde som i den øvrige beskæftigelsesrettede indsats.

Vi er i Brancheforeningen meget opmærksomme på, at samarbejdet kommer til at være så **velegnet** som muligt, og at vi herigennem i fællesskab sikrer de bedste resultater.

Umiddelbart er vi af den opfattelse, at lovforslagets muligheder for at **anden aktør** nu får mulighed for udføre myndighedsopgaver ganske givet vil smidiggøre opfølgingsarbejdet – og dermed er der tale om initiativer, der kan medvirke til at **de sygemeldte borgere hurtigere kan vende tilbage til arbejdsmarkedet**.

Vi ser derfor meget frem til en intensivering af samarbejdet med Jobcentre/kommunerne på dette område.

Ved gennemlæsningen af lovforslaget er vi noteret os følgende:

Af § 19 stk. 4 fremgår det, "hvis kommunen skønner, at flere aktører er næsten lige effektive i forhold til at **bringe personen** i ordinær beskæftigelse, skal den sygemeldte kunne vælge mellem disse aktører". Umiddelbart vurderer vi, at formuleringen i § 19 stk. 4 i sin nuværende formulering rummer **nogle u hensigtsmæssigheder**, som kan medvirke til en evt. forsinkelse af den sygemeldte borgers **tilbagevenden** til arbejdsmarkedet.

Vi bifalder naturligvis, at den sygemeldte borger har et "frit valg" – men denne formulering kan give anledning til et par bemærkninger.

JOB RÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

For det første kan formuleringen opfattes som bureaukratiserende, idet formuleringen må betyde, at der skal gennemføres en eller anden form for evaluering af involverede aktører før valgfriheden kan iværksættes.

For det andet er formuleringen upræcis, idet det ikke fremgår, hvornår i forløbet en sygemeldt borger kan "vælge" – og der er heller ikke taget stilling til, om den pågældende borger flere gange i sit forløb kan vælge ny aktør.

Endelig kan man påpege, at såfremt karakteren af sygdommen hos borgeren ændrer sig, vil der måske være andre aktører, som vurderes mere kvalificeret til netop at bringe netop denne borger tilbage på arbejdsmarkedet, end den først valgte aktør. Og vil den sygemeldte borger så endnu engang skulle have mulighed for "frit at vælge mellem to næsten lige så effektive aktører?"

En lettere administrerbar og præcis formulering på § 19 stk. 4 kunne være: "den sygemeldte borger skal efter 8 ugers sygemelding kun vælge mellem de aktører, som kommunen har godkendt på området. Valget gælder for hele sygeperioden med de begrænsninger, der følger af § 77 stk. 2 (den sygemeldtes ret til at klage over en henvisning til anden aktør).

I § 19 stk. 5 fremgår det, at "Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvordan indsatsen kan varetages af andre aktører og om sagsbehandling, underretning til kommunen, klagefrister mv."

Vi tror på, at det vil kunne smidiggøre sagsbehandlingen, såfremt det også blev gjort muligt at fremsende materiale direkte til anden aktør. Derfor vil vi forslå, at det af § 19 stk. 5 også kommer til at fremgå, at Beskæftigelsesministeren har mulighed for at fastsætte regler for direkte fremsendelse af materiale til anden aktør, som er fremkommet som følge af §§ 7a, b og c.

I § 77 stk. 3 fremgår det, at "andre aktørers afgørelse, jf. § 19, kan inden 4 uger indbringes for kommunen".

Vi vil foreslå, at det bliver præciseret, om en anke har opsættende virkning eller ej. Vores anbefaling vil være, at en evt. klage ikke får opsættende virkning, da det vil give bedre mulighed for at fortsætte den proces, som er igangsat uden først at skulle vente på kommunens behandling af klagen. Umiddelbart er vi af den opfattelse at dette ikke betyder yderligere delegation af myndighedsudøvelsen, idet den sygemeldte borger jo vil få tilkendt "sin ret" fra klagetidspunktet, såfremt kommunen giver den sygemeldte borger medhold.

Brancheforeningen har derudover med interesse læst på side 40, at der allerede i 2009 ønskes etableret et større forsøg med en tidlig målrettet og tværfaglig indsats. Vi er naturligvis som branche meget interesseret i at indgå i en nærmere dialog omkring tilrettelæggelsen af indholdet af dette forsøg – ligesom vi også vil opfordre til, at vi som anden aktør får mulighed for at blive en integreret del af de aktiviteter, som skal indgå i forsøget.

Sluttelig har vi også noteret os, at der vil blive afsat midler til afholdelse af kompetenceudviklingsprojekter for kommunale medarbejdere, der arbejder med sygeopfølgning. Vi er naturligvis også meget interesserede i at komme i dialog omkring muligheden for at også anden aktørs medarbejdere vil kunne deltage på disse kursusforløb.

J OBRÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

Skulle Arbejdsmarkedsstyrelsen have spørgsmål til ovenstående, er I meget velkomne til at kontakte os.

Med venlig hilsen
Jobrådgivernes Brancheforening

Jørgen Borre Larsen
direktør

Mobil: 20 58 12 33
Mail: jbl@jobraadgiverne.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Sankt Annæ Plads 30
Postboks 2277
1025 København K
Tlf. 46 95 40 60
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

Den 12-01-2009
J nr.: 0812-0020

Vedr. Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.).

Sundhedskartellet har modtaget høringsmateriale til ovennævnte lovforslag med mulighed for at fremkomme med bemærkninger.

I den forbindelse skal det fremføres, at Sundhedskartellet generelt finder de forskellige tiltag for positive og ser det som brugbare redskaber til nedbringelse af sygefravær i en lang række tilfælde.

Ved overenskomstfornyelserne i 2008 har Sundhedskartellet indgået en aftale om trivsel og sundhed med KL hhv. Regionernes Lønnings og Takstnævn, som bl.a. har til formål at forbedre og udvikle de ansattes trivsel og sundhed, styrke forebyggelses- og fastholdelsesindsatsen samt skabe et grundlag for nedbringelse af sygefraværet.

Sundhedskartellet finder det afgørende, at der fokuseres mere på det forebyggende arbejde i forhold til at forhindre arbejdspladsrelateret sygefravær.

I relation til sygefraværssamtaler, er der på det kommunale og regionale arbejdsmarked aftalt, at medarbejderen har ret til en sygefraværssamtale ved længerevarende sygdom. I den forbindelse aftales en handlingsplan for medarbejderens tilbagevenden til arbejdet.

I Sundhedskartellet's aftale er der således tale om, at medarbejderen har en ret til sygefraværssamtale. Heri ligger også at det er frivilligt for medarbejderen at deltage i sygefraværssamtalen. Udgangspunktet i lovforslagets § 7a er anderledes, idet der her er en pligt til arbejdsgiveren om at indkalde til sygefraværssamtale.

Sundhedskartellet finder at en medarbejder skal kunne vælge, om man ønsker at

Medlemsorganisationer

Danske Afspendingspædagoger | Danske Bioanalytikere | Danske Fysioterapeuter | Dansk Sygeplejeråd | Dansk Tandplejerforening |
Jordemoderforeningen | Ergoterapeutforeningen | Farmakonomforeningen |
Foreningen af Radiografer i Danmark | Lundsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter | Kost & Ernæringsforbundet |

deltage i sygefraværssamtalen, uden at det må kunne få ansættelsesretlige konsekvenser. Dette er særligt relevant i forbindelse med sygefravær begrundet i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det ikke kan afvises, at et tidligt møde med arbejdspladsen eller en bestemt leder kan virke forlængende for sygefraværet.

Sundhedskartellet noterer sig med tilfredshed, at det fremgår af bemærkningerne til § 7a, at lønmodtageren ikke efter sygedagpengeloven har pligt til at deltage i samtalen, og manglende medvirken har ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge. Det er Sundhedskartellet opfattelse, at det heller ikke må føre til ansættelsesretlige konsekvenser, hvis en medarbejder ikke ønsker at medvirke.

I øvrigt skal der foreslås ensartethed mellem bestemmelserne om arbejdsgivers og arkassens sygesamtaler efter 4 ugers sygdom, således at begge bestemmelser formuleres som § 7a, stk. 2, hvorefter sygdommen eller praktiske omstændigheder kan begrunde en telefonisk samtale.

Lovforslaget indfører også en ny lægeerklæring (mulighedserklæring), og afskaffer den hidtidige lægeerklæring om uarbejdsdygtighed. Sundhedskartellet ser positivt på dette tiltag, som vurderes blive en brugbart redskab i indsatsen for at fastholde sygemeldte medarbejdere og øger muligheden for tilbagevenden til arbejdspladsen. Det foreslås dog indskrevet i bestemmelsen, at medarbejderen kan tage sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder med til den samtale, som arbejdsgiveren kan indkalde den sygemeldte til, med henblik på at udfylde mulighedserklæringen jf. § 36a, stk. 5.

Sundhedskartellet noterer sig, at arbejdsgiverens adgang til at indhente varighedserklæringer efter funktionærlovens § 5, stk. 4 ikke bliver berørt af forslaget. Arbejdsgiveren vil således kunne vælge mellem at udfærdige en mulighedserklæring eller indhente en varighedserklæring.

Med venlig hilsen

Helle Varming
Forhandlingschef

Jesper David Jensen
Chefkonsulent

Anne Marie Jensen

Sendt: 11. januar 2009 14:11

Til: Elsebeth Foged; Anne Thuen; Sophie Sargent Mørck; Anne Marie Jensen

Emne: VS: Høringssvar over udkast til lovforslag om sygefravær

Er journaliseret på sagen

Pia

Fra: Karsten@kaf.dk [mailto:Karsten@kaf.dk]

Sendt: 9. januar 2009 15:34

Til: POSTKASSE ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN

Emne: Høringssvar over udkast til lovforslag om sygefravær

I Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) har vi gennemgået det modtagne udkast til lovforslag, hvilket afføder følgende kommentarer:

I KA finder vi det meget positivt, at der med lovforslaget i højere grad sættes grad fokus på, hvordan og hvornår en medarbejder kan vende tilbage til arbejde. Vi kan dog godt frygt, at mange arbejdsgivere vil synes det er svært at gennemføre de foreslåede personlige samtaler med en sygmeldt lønmodtager. Derfor er det af stor betydning, at der udarbejdes en vejledning, der klart synliggør for alle parter, hvad formålet er med samtalen, samt hvilke emner, det er legalt at drøfte.

Særligt er vi tilfredse med ændringen af §31, hvori det nu fastlægges, at en arbejdsgivers forpligtelse til at udbetale sygedagpenge til en lønmodtager, ophører fra det tidspunkt i arbejdsgiverperioden, hvor ansættelsesforholdet er ophørt.

Den hidtidige retstilstand har været helt urimeligt. Det har været helt uforståeligt for en arbejdsgiver, at forpligtelsen til at udbetale sygedagpenge i en arbejdsgiverperiode skulle fortsætte udover tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør. Dette uanset at lønmodtageren af forskellige årsager kan være bortvist fra arbejdet.

Det er ligeledes positivt, at kommunen fremover skal have fokus på tilbud, der kan hjælpe den sygemeldte til at blive fastholdt på sin hidtidige arbejdsplads, når kommunen eksempelvis udsender en sygmeldt lønmodtager i arbejdsprøvning.

I de tilfælde, hvor arbejdsprøvningen ikke kan foregå på den hidtidige arbejdsplads, og der hos den sygemeldte lønmodtager består en resterhvervsevne, mener vi det bør fastlægges, at den hidtidige arbejdsgiver, i fald denne betaler fuld løn under sygdom i.h.t. funktionærtovens/overenskomstens regler, modtager refusion af den fulde lønforpligtelse fra det tidspunkt, hvor arbejdsprøvningen igangsættes. Arbejdsgiveren forhindres nemlig i at gøre brug af lønmodtagerens resterhvervsevne.

Med venlig hilsen
Karsten Høgild, direktør
Kristelig Arbejdsgiverforening
Kistrupvej 37
8960 Randers SØ
Tlf. 86 43 80 22
www.kaf.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
1016 København K

Kristelig Fagbevægelse
Engbulevarden 30
8960 Randers SØ

Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pof.sek@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-lorsdag: 9-13
fredag: 9-14

Randers SØ, den 9. januar 2009
4420/450/2008-1720
ERB

Høring om udkast til lovforslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark.

Kristelig Fagbevægelse takker for lovforslaget vi har haft i høring. Grundprincipperne og hensigten i lovforslaget er vi meget enige i. Når en person er syg, er der brug for at alle parter der er tæt på vedkommende, medvirker til at få den syge tilbage til en situation, hvor der kan udføres almindeligt arbejde på arbejdsmarkedet.

Det er derfor væsentligt at holde fokus på den sygdoms ramtes muligheder, frem for begrænsninger. Her er der et positivt sigte og retning i lovforslaget. Det er menneskeværdigt at vise respekt for den syge, som er i en situation hvor der er begrænsninger i at udføre arbejde.

Generelt

Kristelig Fagbevægelse er bekendt med, at forslaget er et udslag af et politisk forlig. Baggrunden for dette forlig var at nedbringe det alt for høje sygefravær. Det skal bl.a. ske ved tidligere indsats. Blandt andet skulle en tidlig indsats være med til at spote de forhold hvor der var potentiale for langvarig sygdom.

Et af målene var et godt arbejdsmiljø. Her er der fortsat en udfordring i at få denne del fremmet. For at nå det politiske mål bør der sætte mere aktivt ind på at forebygge de mange situationer der opstår med stress og udbændthed, så det ikke ender i depression. Her er efter vor opfattelse et væsentlig grundlag for mange sygdommeligheder. Der er en årsag til den væsentlige forøgelse af sygdomsantallet de senere år.

Der er en del praktisk betænkeligheder vi i det følgende vil gøre opmærksom på.

Forholdet mellem lønmodtager og arbejdsgiver

1. Samtale inden 4 uger (§ 7a)

Efter lovforslagets indhold skal arbejdsgiver indkalde den sygemeldte til samtale senest 4 uger efter den første sygedag. Det er endnu ikke præciseret hvilke oplysninger, arbejdsgiver skal videregive til kommunen i denne sammenhæng.

- et værdifuldt valg

Det fremgår af forslaget, at der fastsættes regler om, hvilke oplysninger arbejdsgiveren på baggrund af samtalen skal videregive til kommunen (s. 46).

Da ovenstående har en nær sammenhæng med lov om helbredsoplysninger, er det vigtigt, at der er en respekt for de personlige forhold der er omkring sygdommen. Det er særdeles betænkeligt hvis der skal tales sygdoms karakter frem for vedkommendes begrænsninger og muligheder.

Det er en hårfin grænse, at samtalen ikke kommer til at handle om, hvad sygdommen består i, frem for vedkommendes muligheder. Her vil der let kunne opstå et utilsigtet misbrug. Lønmodtagere vil kunne føle sig presset til at videregive oplysninger om sygdommens art og diagnose – oplysninger, som arbejdsgiver ikke har ret til at blive bekendt med.

Der kunne overvejes en direkte sanktion mod arbejdsgivere der misbruger denne samtale mod vedkommendes syges ønske. Det er væsentligt at en arbejdsgiver ikke begynder at agere som lægefaglig person. Det kan forværrer den syges mulighed for at vende tilbage til arbejde.

Det er vigtigt, at det klart og tydeligt bliver præciseret, hvilke oplysninger arbejdsgiver kan bede om, ligesom der bør lægges vægt på, at oplysningerne skal vedrøre **hvordan** og **hvornår** den sygemeldte kan vende tilbage, ikke hvad sygdommens art og nærmere omstændigheder er.

2. Lægeerklæring - mulighedserklæring (§§ 36 og 36a)

Det fremgår af forslaget, at gældende regler om lægeerklæring ophæves (nuværende § 36, stk. 4-5). Samtidig ønskes ikke at ændre den gældende ansættelsesretlige regulering (s. 56). Det er vores opfattelse, at den ansættelsesretlige regulering ændres ved at ophæve den nuværende § 36, stk. 4-5.

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget (s. 56), at arbejdsgiveren i øvrigt efter de ansættelsesretlige regler kan kræve en lægeerklæring, hvis andet ikke er aftalt, idet arbejdsgiver kan bede om dokumentation for, at lønmodtager har lovligt forfald.

Det er vores opfattelse, at disse "ansættelsesretlige regler" ikke eksisterer ved en ophævelse af § 36, stk. 4-5. Den hidtidige praksis vedrørende lægeerklæringer er baseret på sygedagpengelovens § 36, stk. 4-5. Ved at slette bestemmelsen skabes der tvivl om arbejdsgivers og lønmodtagers rettigheder og pligter i den forbindelse. Herunder også mulighederne for anmodning om lægeerklæring på 1. sygedag.

Regler om anmodning af lægeerklæring som dokumentation for lovligt forfald bør som nu, fremgå af sygedagpengeloven for ikke at skabe tvivl om pligter/rettigheder, herunder frister mv. Da fremskaffelse af lægeerklæring har en nær tilknytning til mulighederne for bortvisning som følge af evt. ulovlig udeblivelse, er det vigtigt med konkret og præcis hjemmel i sygedagpengeloven.

Reglen i § 36a, stk. 5 om at arbejdsgiveren skal indkalde lønmodtageren til samtale med et rimeligt varsel findes problematisk. Fristen på 1 uge bør fremgå eksplicit af lovtæksten.

Private aktører vil fx kunne træffe afgørelse om at indhente lægelige oplysninger, vurdere den sygemeldtes arbejdsevne, udarbejde ressourceprofil, træffe afgørelse om aktive tilbud, udarbejde opfølgningsplan mm.

Private aktører får dog ikke kompetence til at træffe afgørelse om selve ydelsen. I følge § 19 stk. 3 kan private aktører kun træffe afgørelse om hel eller delvis uarbejdsdygtighed, hvis den private aktør og den sygemeldte er enige om, at der skal ske hel eller delvis raskmelding.

Dette må dog alligevel anses for retssikkerhedsmæssigt betænkeligt. Den sygemeldte er den "svage" part i forholdet og vil meget nemt kunne blive "overtalt" til at være enig, således at den private aktør reelt træffer afgørelse om selve ydelsen.

7. Sygedagpengelovens § 21 i lovforslaget: Lempeligere konsekvenser, når den sygemeldte ikke medvirker ved opfølgningen

Det er særdeles positivt, at reglerne ændres, så den sygemeldte kun mister sygedagpengene for den periode, hvor den pågældende uden rimelig grund undlader at medvirke ved opfølgningen. Efter gældende regler bortfalder sygedagpengene for hele den resterende sygeperiode uden mulighed for genoptagelse, hvis den sygemeldte f.eks. indsender oplysningsskemaet for sent. Denne sanktion forekommer i mange tilfælde urimelig hård i forhold til forseelsen.

8. Sygedagpengelovens § 62 i lovforslaget: Omlægning af statens refusion til kommunen

I følge lovforslagets § 62 omlægges statens refusion, så jobcentrene får større incitament til at give sygemeldte aktive tilbud. Refusionen sænkes fra 50 til 35 %, hvis ikke den sygemeldte er delvist raskmeldt eller i et aktivt tilbud i sammenlagt minimum 10 timer om ugen. Omvendt hæves refusionen fra 50 til 65 %, hvis den sygemeldte er delvist raskmeldt eller i tilbud i sammenlagt minimum 10 timer om ugen. Ændring af refusionen gælder fra 9. - 52. sygeuge.

Intensionen er positiv, idet vi ser mange sygedagpengesager, hvor den sygemeldte får lov til at gå alt for længe, uden at kommunen gør en aktiv indsats for at fastholde den sygemeldte på arbejdsmarkedet eller hjælpe den sygemeldte tilbage på arbejdsmarkedet. Der er imidlertid en risiko for, at det økonomiske incitament bliver så stærkt for kommunen, at hensynet til økonomi kommer til at veje tungere end hensynet til den sygemeldte borger.

Dette kan medføre, at sygemeldte presses tilbage på arbejdspladsen eller ud i et aktivt tilbud, selv om den sygemeldte helbredsmæssigt ikke er i stand til det, eller selv om det vil kunne medføre en forværring af den sygemeldtes helbredsmæssige tilstand.

9. Lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 24 stk. 4 i lovforslaget: Tilbuddet skal ophøre, når sygedagpengene ophører

I lovforslagets § 24 stk. 4 skal sygedagpengemodtagere ophøre i tilbud, når de ikke længere er berettigede til sygedagpenge. I de situationer, hvor sygedagpengene ophører pga. varighedsbegrænsningen, men personen fortsat er sygemeldt og i stedet skal søge kontanthjælp, ville det være hensigtsmæssigt, at personen

- et værdifuldt valg

kunne fortsætte i tilbuddet, selv om personen overgik til en anden ydelse. Dette ville sikre kontinuiteten og den aktive indsats i forhold til at bringe den sygemeldte tilbage på arbejdsmarkedet.

10. Lovens ikrafttrædelsesbestemmelser

Lovforslaget opererer med 3 forskellige ikrafttrædelsesdatoer, nemlig den 6. juli 2009, den 5. oktober 2009 og den 4. januar 2010.

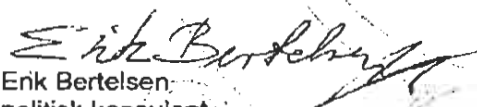
Da der er tale om en samlet indsats for at nedbringe sygefraværet, forekommer det både uhensigtsmæssigt og unødvendig kompliceret, at de forskellige bestemmelser i lovforslaget skal træde i kraft på 3 forskellige tidspunkter.

Det er i særlig grad uhensigtsmæssigt, at bestemmelserne om arbejdsgiverens pligt til at holde sygefraværssamtaler og reglerne om fastholdelsesplan først skal træde i kraft den 4. januar 2010. Arbejdsgiverens rolle i forbindelse med arbejdspladfastholdelse af sygemeldte er af afgørende betydning for nedbringelse af sygefraværet.

Kristelig Fagbevægelse ser frem til at se det endelige lovforslag og til at følge behandlingen af forslaget.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand



Erik Bertelsen
politisk konsulent



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
1016 København K.

Sagsnr.: 1483.77
HW/HKB
Direkte tlf.nr.: 3347 0625
12. januar 2009

Vedr.: Svar på høring om udkast til lov om ændring af lov om sygedagpenge mv.

KTO har modtaget udkast til lov om ændring af lov om sygedagpenge mv. til bemærkninger.

KTO skal i lyset af den meget korte svarfrist bemærke følgende, idet KTO ved gennemgangen af lovforslaget navnlig har haft fokus på de bestemmelser i forslaget, der vedrører reguleringen af forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager, særligt forslagets §§ 7a, 7b og 36a:

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 indgik KTO en aftale om trivsel og sundhed på henholdsvis det kommunale og regionale arbejdsmarked. En enslydende aftale blev også indgået på Sundhedskartellets område.

Med aftalerne har samtlige ansatte – i alt ca. 650.000 - i kommuner og regioner ret til en sygefraværssamtale ved længerevarende sygefravær. I aftalen er det præciseret, at sygefravær af mere end 4 ugers varighed normalt er at betragte som længerevarende sygefravær.

For KTO er det helt afgørende, at grundlaget for en sygefraværssamtale først og fremmest bygger på en god dialog og tillid mellem den sygemeldte og dennes leder. I aftalen er dette sikret ved, at det er frivilligt for den ansatte at deltage i sygefraværssamtalen. Frivillighedsaspektet er også afgørende i forhold til den nye og mere aktive rolle lederen hermed får i aftalen, som en direkte og aktiv part i sygeopfølgningen. Erfaring og forskning viser, at en betydelig del af sygefraværet på de danske arbejdspladser skyldes arbejdsrelaterede forhold, hvor lederen i større eller mindre omfang er direkte part i sagen. Navnlig i de situationer, hvor sygdommen således fx beror på sexchikane, mobning, arbejdsrelateret stress, dårlig ledelse mv. er det helt afgørende, at den ansatte således har mulighed for at afvise at deltage i samtalen.

Ligeledes er det i aftalen præciseret, at såfremt sygefraværet har en sådan karakter, at både lederen og den sygemeldte er enige om, at tilbagevenden til arbejdet på normale vilkår er forhindret varigt eller i en længerevarende periode, aftaler lederen og den sygemeldte en handleplan for det fremadrettede forløb.

Det er KTO's vurdering, at overenskomstparterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked således allerede ved overenskomstfornyelsen i 2008 har indgået aftaler, som sikrer, at der finder en samtale sted mellem lederen og den sygemeldte i forbindelse med længerevarende sygefravær.

KTO finder derfor, at der i lovforslaget bør tages hensyn hertil.

KTO finder, at lovforslaget §§ 7a og b derfor bør udformes således, at de ikke finder anvendelse på de overenskomstråder, hvor der er indgået aftaler om afholdelse af sygefraværssamtaler, herunder om udarbejdelse af fastholdelsesplaner/handlingsplaner. Konkret skal KTO foreslå følgende formulering: "*§7a og b finder ikke anvendelse idet omfang, at der ved kollektiv overenskomst er aftalt en pligt for arbejdsgiver til afholdelse af en sygefraværssamtale samt fastlagt bestemmelser om udarbejdelse af en fastholdelsesplan*".

Med lovforslaget lægges der imidlertid op til, at 4-ugers kravet ikke af arbejdsmarkedets parter kan aftales fraveget i nogen tilfælde. En sådan meget rigid regel må forventes at kunne medføre visse praktiske problemer i de situationer, hvor sygefraværslængden ikke fra starten er forudsigeligt, og hvor sygemeldingen som følge heraf løbende forlænges. I den situation vil en skarp 4-ugers regel kunne medføre et tidspres på gennemførelsen af samtalen, herunder at arbejdsgiverens varsel af samtalen overfor den sygemeldte presses unødigt.

I det lys skal KTO subsidiært bemærke følgende til forslagets § 7a og b (4-ugers samtalen mv.):

- Af hensyn til sikring af frivillighedsaspektet for den sygemeldte finder KTO, at § 7a, stk. 1 bør have følgende formulering: "*Arbejdsgiveren skal give en sygemeldt lønmodtager et tilbud om en personlig samtale om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen holdes senest 4 uger efter den første sygedag. Arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen, jf. stk. 4.*" Som minimum foreslår KTO:
 - o I lovbemærkningerne til § 7a, stk. 5 fremgår, at arbejdsmarkedets parter kan fastsætte nærmere retningslinjer om afholdelsen af samtalen fx om form og indhold. KTO finder, at det i relation til "form" bør præciseres, at arbejdsmarkedets parter herved kan indgå aftaler om frivillighed for sygemeldte til at deltage i samtalen, jf. også det aftalte ved overenskomstfornyelsen på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Såfremt parterne ikke med lovforslaget forudsættes at kunne indgå aftaler om frivillighed, vil dette således have betydning i forhold til gældende aftale på det kommunale og regionale arbejdsmarked.
- I lovforslagets § 7a, stk. 5 og i § 7b, stk. 4 anvendes begrebet "retningslinjer for". KTO finder dette begreb upræcist og skal foreslå anvendt begrebet "indgås aftaler om". KTO forudsætter, at de aftaler, som arbejdsmarkedets parter har indgået/indgår vedrørende afholdelse af sygefraværssamtaler mv. som hidtil kan forfølges via det arbejdsretslige system.

- I lovbemærkningerne til § 7a, stk. 1 bør det fremgå, at den sygemeldte kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder i sygefraværssamtalen med sin leder. Dette gælder også, hvis samtalen afholdes telefonisk. I så fald må der træffes de nødvendige foranstaltninger til gennemførelsen af samtalen, fx et telefonmøde.
- I lovbemærkningen til § 7a, stk. 1 henvises til, at *"Hvis arbejdsgiveren ønsker en mulighedserklæring udarbejdet, jf. forslaget til § 36a i nr. 24, kan det ved samtalen også drøftes, hvad der skal indgå i denne erklæring"*. I bemærkningen til lovforslagets § 36a, stk. 2 fremgår ligeledes, at mulighedserklæringssamtalen kan finde sted samtidigt med 4-ugers samtalen. Det følger af § 36a, stk. 5, at den sygemeldte har pligt til at deltage i mulighedserklæringssamtalen, og at det kan have konsekvenser for den ansattes dagpengetilgang i arbejdsgeberperioden, såfremt den sygemeldte ikke deltager i denne samtale. Ligeledes fremgår det, at arbejdsgiveren selv kan beslutte, hvorvidt pågældende ønsker at indkalde til en mulighedserklæringssamtale mv.. 4-ugers samtalen og mulighedserklæringssamtalen er således 2 forskellige typer af samtaler med forskellige sanktioner mv., og kan derfor som udgangspunkt ikke afholdes samtidigt, medmindre arbejdsgiver og den sygemeldte er enige herom. Dette bør således præciseres i lovbemærkningerne, herunder at arbejdsgiver i forbindelse med indkaldelsen til samtalen nøje angiver hvilken type samtale, der ønskes afholdt.

KTO skal bemærke følgende i forhold til § 36a (mulighedserklæringen):

- Med lovforslaget kan en arbejdsgiver forlange en mulighedserklæring ved såvel kortvarigt, gentaget som langvarigt sygefravær. Den sygemeldte har pligt til at deltage i mulighedserklæringssamtalen. Deltager den sygemeldte ikke falder den sygemeldtes sygedagpenge fra arbejdsgiveren bort. Ligeledes er det præciseret, at der ikke ændres ved gældende ansættelsesretlig regulering. Det er KTO's vurdering, at arbejdsgiveren med lovforslaget får en mere direkte og aktiv rolle i sygeopfølgningen. Ifenset til, at erfaring og forskning viser, at en betydelig del af sygefraværet på de danske arbejdspladser skyldes arbejdsrelaterede forhold, hvor lederen i større eller mindre omfang er direkte part i sagen, og at lederen med forslaget således ikke er upartisk, bør det i lovbemærkningerne til stk. 5 præciseres, at:
 - Arbejdsgiveren i indkaldelsen af den sygemeldte til en mulighedserklæringssamtale nøje beskriver, at den ansatte på grund af sygdommens karakter mv. gyldigt kan være forhindret i at deltage – dette kan dokumenteres via en lægeligvurdering el. lign. Dette vil navnlig være gældende i situationer, hvor sygdommen beror på fx sexchikane, mobning, arbejdsrelateret stress, dårlig ledelse mv.
 - Arbejdsgiveren - givet arbejdsgiverens sanktionsmuligheder overfor den ansatte - skal kunne godtgøre, at indkaldelsen er kommet frem hos den sygemeldte – fx via anbefalet brev el. lign. Risikoen for bortkommen post el. lign. skal således ikke bæres af den sygemeldte.
- I lovbemærkningerne til stk. 5 fremgår, at arbejdsgiveren kan *"benytte de almindelige arbejdsretslige sanktioner, som fx en advarsel, hvis lønmodtageren ikke mø-*

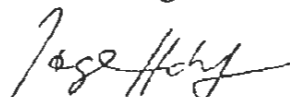
der op til samtalen". KTO finder, at det i bemærkningen bør præciseres, at sygdom arbejdsretsligt er lovligt forfald, og at det således ikke har ansættelsesretslige konsekvenser, hvis sygdommen forhindrer den sygemeldte i at deltage i samtalen.


- *I lovbemærkningerne til stk. 5 bør det fremgå, at den sygemeldte kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder i mulighedserklærings-samtalen. Dette gælder også, hvis samtalen afholdes telefonisk. I så fald må der træffes de nødvendige foranstaltninger til gennemførelsen af samtalen, fx et telefonmøde.*
- *KTO har noteret sig, at bortfald af dagpenge alene har betydning for samtaler, der finder sted i arbejds giverperioden, og at dagpengene ikke bortfalder, hvis den sygemeldte udebliver fra en samtale, der afholdes efter arbejds giverperioden. Det bør i lovbemærkningerne til stk. 5 for god ordens skyld præciseres, at såfremt en sygemeldt mister retten til dagpenge i arbejds giverperioden genoptages dagpenge-retten, så snart arbejds giverperioden er udløbet.*
- *En mulighedserklærings samtale indebærer en risiko for, at der sker en u hensigts-mæssig forskydning af grænsen mellem arbejds giverrelevante og private oplysninger. KTO finder det positivt, at der er taget initiativ til udarbejdelse af en juri-disk vejledning til helbredsoplysningsloven om, hvilke muligheder loven giver for, at arbejds giver og medarbejder kan tale sammen om sygdommen og mulighe-den for at vende tilbage til jobbet. I det lys bør det for god ordens skyld præciseres i bemærkningen til stk. 5, at hvilke helbreds mæssige oplysninger, der kan drøftes under samtalen, reguleres af helbredsoplysningsloven.*
- *Med hensyn til lovbemærkningen til stk. 2 om, at 4-ugers samtalen og muligheids-erklærings samtalen kan afholdes samtidigt henvises til KTO's bemærkninger til §§ 7a og b.*
- *Der bør i forlængelse af sætningen "Dette gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til, at lønmodtageren udebliver" i forslagets § 36a, stk. 5 tilføjes: "eller ikke deltager i en telefonsamtale".*

I forslaget til § 21, stk. 5 i lov om sygedagpenge foreslås, at kommunen, når arbejds give-ren modtager dagpengerefusion skal informere arbejds giveren, når kommunen tager skridt til at standse udbetalingen af sygedagpenge. Idet arbejds giver ikke er part i sagen før kommunen har truffet beslutning om bortfald af dagpengene, finder KTO, at § 21, stk. 5 bør udformes således, at arbejds giveren først orienteres, når kommunen har truffet be-slutning om bortfald af dagpengene, og at dette er meddelt den sygemeldte.

KTO skal i øvrigt henvise til hovedorganisationernes afgivne bemærkninger.

Med venlig hilsen


Jørgen Holst


Henrik Würtzenfeld



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens kanal 20
1060 København K.
e-mail: lpo@ams.dk og ams@ams.dk

Sagsnr. 08-330
Vores ref. LRI/ith
Deres ref.

Den 12. januar 2009

Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark (En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Indledende bemærkninger

Det er LO's opfattelse, at arbejdet med at nedbringe sygefraværet i langt højere grad bør være fokuseret målrettet på at forbedre arbejdsmiljøet - ikke mindst i de brancher, hvor det kan dokumenteres, at der er store arbejdsmiljøproblemer.

Det er ligeledes LO's opfattelse at sygefraværet også kan nedbringes ved at foretage en række forbedringer, opstramninger og koordineringer på sundhedsområdet.

En stor del af sygefraværet skyldes i dag, at der ikke sker en hurtig og koordineret indsats i kommunerne, når en person sygemeldes, ligesom der til stadighed er meget lange ventetider i afklaringsfasen, når en person sygemeldes for eksempel i forbindelse med diverse scanninger, speciallæger mv.

I perioden 2003-2004 blev de første forsøg med en hurtigere koordineret indsats for arbejdsfastholdelse (KIA) foretaget i det daværende Vejle amt. De dokumenterede resultater fra KIA viste at en hurtigere koordineret indsats er medvirkende til, at sygefraværet blev reduceret med 1/3.

KIA sætter fokus på den sygemeldtes muligheder for hurtigst muligt at styrke sig selv ved tilbagevenden til arbejdslivet. KIA er et beredskab til at opfange og behandle disse risikopersoner tidligt i sygefraværsforløbet, før sygemeldingen i sig selv har svækket dem yderligere. Beredskabet oprettes efter aftale med kommunerne, hvorefter sygemeldte kan henvises til KIA fra jobcentrene.

Den koordinerede indsats for arbejdsfastholdelse består af to lige vigtige dele:

- En hurtig udredning af problemets omfang og karakter og iværksættelsen af en personlig rehabiliteringsplan.
- Hurtig opfølgning på arbejdspladsen, i sundhedsvæsenet og i det sociale system.

Hvert forløb er individuelt og tilpasset den enkeltes funktionsevnebegrænsning, sociale forhold og arbejdsplads.

Både Aalborg og Høje-Taastrup kommuner har i undersøgelser påvist, hvor stor en del af et sygedagpengeforløb, der bunder i bureaukrati og ventetider, og dermed hvor meget der kunne kortes ned i sygefraværet, såfremt der blev ændret på disse forhold.

LO skal beklage, at ovenstående positive elementer til nedbringelse af sygefraværet ikke indgår i lovforslaget.

Til Lov om sygedagpenge har LO følgende bemærkninger:

Ad arbejdsgiveres opfølgning:

Det følger af lovforslaget, at arbejdsgiveren skal indkalde den sygemeldte til en samtale efter senest 4 ugers sygdom (§ 7a). Det følger af 3-partsaftalen endvidere, at det ikke har sygedagpengemæssige konsekvenser såfremt den syge ikke deltager i samtalen.

Dette bør skrives ind i selve lovteksten, således at det fremgår, at såfremt medarbejderen ikke deltager i samtalen, har det ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge. Det skal ligeledes fremgå, at den ansatte ikke har mødepligt.

Årsagen til, at bestemmelsen skal medtages i selve lovteksten, er, at det kan have negative ansættelsesretslige konsekvenser, såfremt det ikke i selve loven fremgår, at deltagelse hviler på en frivillighed samt at manglende deltagelse ikke får dagpengemæssige/refusionsmæssige konsekvenser.

Såfremt trepartsaftalens tekst ikke medtages i selve lovteksten, kan det formodes, at arbejdsgiverne vil benytte eventuel manglende deltagelse som et selvstændigt argument i forbindelse med en retslig behandling af en fyringssag.

En manglende præcisering af at deltagelse er helt frivillig, vil kunne indgå i rettens bedømmelse af den konkrete sag. Retsinstanserne ser på lovgivers intentioner. Og kan disse intentioner ikke læses klart ud af lovteksten, vil der være grundlag for fortolkning, hvilket LO finder uhensigtsmæssigt.

Derfor må der ikke herske tvivl om hensigten og indholdet af denne del af treparts-aftalen.

Endvidere fremgår det, at der ikke er formkrav til arbejdsgivers indkaldelse til sygesamtale. *LO foreslår*, at der skal indkaldes skriftligt og med passende varsel.

I bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at der i 2008 vil blive udsendt 2 vejledninger om hhv. helbredsoplysninger og sygesamtaler. Disse er endnu ikke udsendt.

Af 3-partsaftalen fremgår, at arbejdsgiveren skal indkalde den sygemeldte til en samtale. I lovforslaget fremgår som en tilføjelse, at samtalen skal være personlig. LO foresætter, at denne tilføjelse ikke medfører begrænsninger i lønmodtagerens muligheder for at medtage en bisidder ved samtalerne.

I relation til opfølgningsplanen, der udarbejdes sammen med arbejdsgiveren (§ 7b, stk. 3), fremgår det, at den sygemeldte skal medbringe fastholdelsesplanen til opfølgnings-

samtalen i kommunen. Det betragtes som manglende medvirken, såfremt borgeren ikke vil udlevere fastholdelsesplanen. Fastholdelsesplanen skal kun så vidt muligt indgå i kommunens opfølgning. Dette betyder, at den sygemeldte kan miste sygedagpengene, selv om kommunen ikke benytter fastholdelsesplanen under opfølgningen. **LO foreslår**, at sanktionen fjernes og at kommunen skal anvende fastholdelsesplanen. Der er endvidere ingen formkrav til fastholdelsesplanen. **LO foreslår**, at fastholdelsesplanen skal være skriftlig for at undgå misforståelser.

Ad kommunernes øgede muligheder for at give den sygemeldte aktive tilbud:

Denne del af lovforslaget åbner for at sygemeldte skal have pligt til at tage imod tilbud givet ud fra Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (dvs. løntilskud og virksomhedspraktik).

Efter de nugældende regler, skal kommunerne foretage en vurdering af den sygemeldtes behov for behandling, optræning eller revalidering blandt andet for at fremme arbejdsfastholdelse.

Ifølge lovforslaget, skal kommunerne også have mulighed for at give tilbud efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, men muligheden for at give tilbud om optræning foreslås derudover at skulle bortfalde (§ 15 stk. 1). Såfremt muligheden for at give tilbud om optræning bortfalder, vil der ske en indsnævring af tilbudsmulighederne. **LO finder**, at den nuværende mulighed for at give optræning til den sygemeldte skal bibeholdes i lovforslaget.

I § 15 stk. 6 fastslås, at kommunen skal tage kontakt til arbejdspladsen og indgå i en dialog om arbejdspladsens mulighed for at tage den sygemeldte helt eller gradvist tilbage.

Man bør her tilføje, at arbejdspladsen kan inddrage sikkerheds- og/eller tillidsrepræsentanten, som kan bistå i indsatsen med at fastholde en sygemeldt kollega.

Af lovbemærkningerne følger det, at kommunen kan vejlede virksomheden og den sygemeldte om muligheden for arbejdsfastholdelse. **LO foreslår**, at denne bemærkning indsættes i loven som en skal-bestemmelse, da det dermed sikres, at alle arbejdspladser får denne information.

Derudover skal LO gøre opmærksom på muligheden for omplacering og kvalificerede revalideringstiltag, som sikrer en reel tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

I den forbindelse finder LO det vigtigt, at ministeriet løbende kontrollerer (for eksempel igennem praksisundersøgelser), at syge ikke tvinges i uhensigtsmæssige aktive tilbud som følge af den ændrede refusion, der medfører øgede incitamenter for kommunerne til at give aktive tilbud.

Samme overvejelser gør sig gældende for modtagere af ledighedsydelse og særlig ydelse, hvor statsrefusionen også nedsættes til 35 %, såfremt pågældende ikke deltager i aktive tilbud.

I lovforslaget bør det skrives ind, at tilbuddene altid skal tilpasses den enkelte syges forudsætninger og behov, samt at tilbuddet skal være afpasset i forhold til sygemeldtes lidelse og ressourcer.

Ordningen skal evalueres efter to år, og parterne skal drøfte evalueringen ifølge 3-parts-aftalen. Det er vigtigt at LO indgår i planlægningen af evalueringen, samt at evalueringsprocessen kører allerede fra starten af perioden, således, at der foreligger et evalueringsresultat hurtigt efter 2-årsperiodens udløb.

Ad øgede muligheder for at benytte andre aktører i sygeopfølgningen:

Jobcenteret skal ifølge lovforslaget kunne overlade myndighedsopgaver til andre aktører i opfølgningsindsatsen (§ 19). Det er vigtigt for LO at præcisere, at ansvaret for indsatsen stadig påhviler kommunen. Ligeledes bør Beskæftigelsesministeriet påse, at den sygemeldte reelt har mulighed for at vælge mellem flere andre aktører.

De senere års brug af anden aktør, har vist at kvaliteten er svingende, og LO er derfor bekymrede for den udvidede mulighed i at benytte anden aktør på dette område, til også at omfatte myndighedsopgaven. At det er andre aktører – private virksomheder, der på baggrund af meget private og ofte følsomme oplysninger, skal træffe beslutning om aktiveringsindsats mv. for den enkelte sygemeldte, mener LO kan være en ubehagelig oplevelse for den sygemeldte, som i forvejen kan være i en meget sårbar situation.

I relation til klageadgangen fremgår det, at andre aktørers afgørelser kan indbringes for kommunen (§ 77, stk. 3). Denne bestemmelse er forbundet med alvorlige habilitetsproblemer.

Kommunen skal foretage en selvstændig klagebehandling. Men hvordan skal denne klagebehandling udføres, og hvordan sikres det, at klagebehandlingen bliver uvildig og uafhængig af partsinteresser?

Når andre aktører netop arbejder på vegne af kommunen, vil der komme problemer med interessevaretagelsen. Kommunen vil i alle sager have en selvstændig interesse i, hvorledes en konkret sag falder ud, eftersom kommunen har en direkte økonomisk interesse i en sags udfald.

LO finder, at den foreslående klageform ikke er holdbar set ud fra et habilitets- og retssikkerhedssynspunkt.

Borgeren kan ikke have fuld tillid til, at klageinstansen behandler en sag objektivt og uden skelen til egen interesse. Dette vil svække tilliden til klagesystemet generelt.

LO foreslar, at borgeren i stedet skal have mulighed for at kunne klage direkte til beskæftigelsesankenævnet. Når en kommune vælger at lægge myndighedsafgørelser over til anden aktør, bør skridtet tages fuldt ud, og dermed lade borgeren prøve disse afgørelser direkte hos en helt uvildig instans.

LO opfordrer derfor Beskæftigelsesministeriet til at få vurderet habilitetsspørgsmålet og de retssikkerhedsmæssige problemfelter i Justitsministeriet samt hos Ombudsmanden.

Ad lempeligere sanktioner ved manglende medvirken i opfølgning mv.:

Det fremgår, at sygedagpengene standses, så længe den sygemeldte ikke medvirker til opfølgning, hvilket indebærer, at manglende aflevering af oplysningsskemaet med forslaget ændres til en "så-længe-regel" (§ 21). LO har kendskab til eksempler på medlemmer, der ikke har modtaget oplysningsskemaet, men som alligevel er blevet sanktioneret. LO vil derfor foreslå, at oplysningsskema og indkaldelse til samtaler sker ved anbefalet brev.

Desuden er det LO's holdning, at ikrafttrædelsesdatoen bør fremskyndes, når det gælder sanktioner ved manglende deltagelse i opfølgning – specielt ved manglende returnering af oplysningsskema. Det har siden foråret 2008 været Regeringens hensigt at ændre denne sanktion til en "så-længe-regel". Borgerens retsfølelse vil blive krænkede, når den hårde sanktion fastholdes, indtil loven træder i kraft den 6. juli 2009. *LO skal derfor foreslå*, at "så-længe-reglen" træder i kraft straks ved lovforslagets vedtagelse i Folketinget.

Som en ny bestemmelse foreslås, at kommunen skal orientere arbejdsgiveren om *muligt bortfald af sygedagpenge*.

Denne bestemmelse er i strid med god forvaltningsskik. Det er hverken rimeligt eller nødvendigt at orientere en arbejdsgiver om, hvad kommunen agter at gøre, før den endelige beslutning er truffet.

En orientering om mulig bortfald af sygedagpenge, vil i nogle tilfælde have øjeblikkelige ansættelsesmæssige konsekvenser i form af en opsigelse. I de situationer, hvor den sygemeldtes tilbagemelding til kommunen, ændrer et varsel om bortfald af sygedagpenge, vil det ikke altid pr. automatik medføre, at arbejdsgiveren også trækker opsigelsen tilbage.

Det er ikke rimeligt at udsætte den ansatte for denne risiko.

Inden retten til sygedagpengene bortfalder, skal den sygemeldte skriftligt orienteres om eventuelle konsekvenser af manglende medvirken og indlæggelse. Kommunen skal give et varsel til den sygemeldte om hvad man agter at gøre. Den sygemeldte kan derefter reagere på kommunens varsel.

Såfremt denne reaktion ikke giver anledning til at ændre kommunens afgørelse om, at sygedagpengene skal bortfalde, ophører udbetalingen.

Først fra det tidspunkt, hvor borgeren har været hørt og har haft mulighed for at reagere, foreligger det endelige grundlag for, at kommune kan træffe beslutning om at iværksætte ophør af sygedagpengeudbetalingen. *LO skal foreslå*, at det først er på dette tidspunkt (når borgeren har været hørt), at arbejdsgiveren informeres om et muligt bortfald af sygedagpengene.

Ad Udbetaling af sygedagpenge fra arbejdsgiver:

Det foreslås, at arbejdsgiverens forpligtigelse til at udbetale sygedagpenge i arbejds-giverperioden ophører (§ 31). I visse situationer er arbejdsgiveren dog stadig forpligtet til at udbetale sygedagpenge. *LO mener*, at det vil være vigtigt, at der i den konkrete

lovtækt, i højere grad bliver indskrevet og præciseret dele af de afgrænsninger, som er præciseret i lovens bemærkninger.

LO mener, at målgruppen for brug af mulighedserklæring bør indsnævres til ansatte i uopsagt stilling.

Formålet med en mulighedserklæring er, at parterne kan finde frem til mulighederne for "at bevare kontakten til arbejdspladsen".

I tilfælde af, at den ansatte eller arbejdsgiveren allerede har tilkendegivet, at ansættelsesforholdet skal ophøre, bortfalder formålet med udarbejdelsen af denne erklæring. Arbejdsgiveren kan i stedet indhente lægeerklæringer efter de arbejdsretslige regler.

Det er ikke hensigtsmæssigt, at en arbejdsgiver kan forlange, at en ansat skal deltage i drøftelse af en mulighedserklæring, hvor parterne allerede ved, at ansættelsesforholdet skal ophøre. Krav om deltagelse vil i disse situationer virke som en chikane over for den ansatte.

Det vil desuden være uhensigtsmæssigt at egen læge skal deltage i udformning af mulighedserklæringer, hvor man på forhånd ved, at de ikke vil blive benyttet efterfølgende.

Lovforslaget bør derfor ændres således at, en eventuel udarbejdelse af mulighedserklæring under en opsigelsesperiode, må bero på frivillighed fra begge parter side.

Lønmodtageren har pligt til at møde op til samtale. Dette gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til at lønmodtageren udebliver.

Det er vigtigt, at man i bemærkningerne præciserer, at det betragtes som rimelig grund til at udeblive, såfremt der på arbejdspladsen er samarbejdsproblemer, mobning og chikane.

Under forhandlingerne blev det skriftligt tilkendegivet, at det ikke var hensigten at disse grupper skulle indkaldes, hvorfor dette bør skrives ind i loven.

For at undgå negative ansættelsesmæssige konsekvenser, er det vigtigt, at begrebet "rimelig grund" bliver beskrevet så grundigt som muligt.

Hvis man ikke fra starten får klargjort, hvad hensigten er, risikerer den ansatte yderligere chikane i form af indkaldelser til samtaler om mulighedserklæringer, fra arbejdsgivere som ikke reelt vil bruge samtalen til fastholdelse, men derimod vil benytte en forventet og berettiget udeblivelse, til at fyre den pågældende.

Det er LO's vurdering, at arbejdsgiveren med lovforslaget får en mere direkte og aktiv rolle i sygeopfølgningen. Henset til, at erfaring og forskning viser, at en betydelig del af sygefraværet på de danske arbejdspladser skyldes arbejdsrelaterede forhold, hvor lederen i større eller mindre omfang er direkte part i sagen, og at lederen med forslaget således ikke er upartisk, bør det i lovbemærkningerne til stk. 5 præciseres, at:

- Arbejdsgiveren i indkaldelsen af den sygemeldte til en mulighedserklæringssamtale nøje beskriver, at den ansatte på grund af sygdommens karakter mv. gyldigt kan være forhindret i at deltage – dette kan dokumenteres via en lægeligvurdering

el. lign. Dette vil navnlig være gældende i situationer, hvor sygdommen beror på fx sexchikane, mobning, arbejdsrelateret stress, dårlig ledelse mv.

- Arbejdsgiveren – givet arbejdsgiverens sanktionsmuligheder overfor den ansatte – skal kunne godtgøre at indkaldelsen er kommet frem hos den sygemeldte – fx via anbefalet brev el. lign. Risikoen for bortkomunen post el. lign. skal således ikke bæres af den sygemeldte.

I lovbemærkningerne til stk. 5 bør det fremgå, at den sygemeldte kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder i mulighedsklarings samtalen.

Hvis lønmodtageren ikke deltager i samtalen falder lønmodtagerens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren bort indtil den dag hvor samtalen gennemføres. Det bør i lovforslaget tilføjes, at dette kun gælder såfremt den syge ikke har en rimelig grund til at deltage i samtalen.

Der bør i forlængelse af sætningen: "Dette gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til, at lønmodtageren udebliver" i forslagets § 36a, stk. 5 tilføjes: "eller ikke deltager i en telefonsamtale".

Ændret statsrefusion, så kommunens incitament til aktive tilbud styrkes.

Det foreslås, at kommunen kun skal betale 35 % af udgifterne, hvis den sygemeldte er i et aktivt tilbud eller delvist vendt tilbage til arbejdet.

Ifølge 3-partsaftalen skal kommunen også kun betale 35 % af udgifterne til delvist raskmeldte i de tilfælde, hvor det ikke er muligt for lønmodtageren at vende tilbage til arbejdet. Denne sætning i 3-partsaftalen blev indført med det formål at undgå, at kommunen tvinger syge ansatte tilbage på arbejdspladser hvor det er uhensigtsmæssigt at vende delvist tilbage, blandt af hensyn til arbejdets organisering.

I lovforslaget er denne beskyttelse snævret kraftigt ind, idet det fremgår at reglen kun skal gælde i 13 uger (§ 62, stk. 6). **LO skal kraftigt henstille til**, at denne indsnævring fjernes, således, at kommunerne i et ubegrænset tidsrum kan modtage den høje refusion for delvist raskmeldte, også i de tilfælde hvor det ikke er muligt for lønmodtageren at vende delvist tilbage.

Afsluttende bemærkninger:

I det fremtidige arbejde med at nedbringe sygefraværet, bør revalideringsindsatsen i form af støtte til uddannelse genoprettes. Antallet af personer der modtager revalideringsydelse, er faldet med 50 % siden 2001. Ufaglærte og kortuddannede får ikke tilbudt uddannelse, da Lov om aktiv socialpolitik indeholder bestemmelse om, at revalidering skal være kortest muligt, hvilket visse kommuner tolker som at revalideringen skal være kort. Denne bestemmelse bør derfor fjernes fra loven for at sikre alle grupper på arbejdsmarkedet en mulighed for fastholdelse ved hjælp af uddannelse.

Sagsbehandlingen af personsager, hvor problemet er sygdom og nedsat arbejdsevne, kræver en kvalificeret, kompetent og professionel tilgang, såfremt den rette helhedsorienterede indsats skal gennemføres. Stor arbejdsmængde hos sagsbehandlere unu-

liggør kvalificerede handlingsplaner. Sagsantallet pr. sagsbehandler i jobcentrene skal derfor mindskes. *Konkret foreslår LO, at antallet af sygedagpengesager pr. sagsbehandler ikke må overstige 50.*

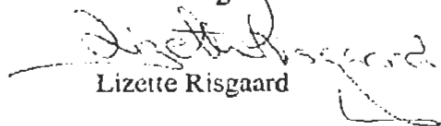
Delvis raskmelding er som udgangspunkt et godt fastholdelsesredskab. Muligheden for delvis raskmelding bør udvides til også at gælde ved nedsat arbejdsmængde og ikke kun ved nedsættelse af arbejdstiden.

Endelig skal LO pege på, at sygedagpengelovens varighedsbegrænsning bør lempes. En del personer falder for varighedsbegrænsningen, fordi kommunen ikke har levet op til lovens krav om opfølgning og behandling. Det er ikke rimeligt, at borgere mister sygedagpengene som følge af kommunens passivitet. *Derfor har LO tidligere foreslået, at:*

- Hvis kommunen ikke har fulgt den lovpligtige opfølgning på grund af passivitet, skal sygedagpengene tilsvarende forlænges, såfremt borgeren stadig er sygemeldt.
- Sygedagpengene ikke kan ophøre på grund af varighedsbegrænsningen, hvis den sygemeldte ikke er blevet tilbudt revalidering. Undtaget herfra er sager, hvor sygdommen umuliggør revalidering.

Ovennævnte er under forudsætning af godkendelse i LO's kompetente organer.

Med venlig hilsen


Lizette Risgaard

**Lægeforeningen****T E L E F A X**

Telefax til: Arbejdsmarkedetsstyrelsen
Telefax nr.: 35 36 24 11
Att.: Anne Thuen
Foruden denne side følger 3 side(r)

Fra: Lægeforeningen
Navn: Hanne Andersen
Dato: 15-1-2009
Telefon nr.: 35 44 85 00 82 34
Telefax nr.: 35 44 85 03 13

Eventuelle bemærkninger:

- Ifølge aftale Til godkendelse
 Til orientering Til udtalelse
 Ring venligst

Vedlagt følger Lægeforeningens høringssvar
i hh.til høring over udkast til lovforslag
om sygetræder.

Lægeforeningens høringssvar er også d.d. sendt
pr mail til ams@ams.dk.

mvh.

Hanne Andersen

Lægeforeningen



Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
1016 København K

**Vedr. Udkast til forslag til Lov om ændring af lov om sygedagpenge,
lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv
socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark
(En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)**

Lægeforeningen skal takke for det modtagne udkast til lovforslag.

Lægeforeningen noterer sig med tilfredshed, at der foreslås indført en Mulighedserklæring, hvor del 1 skal udarbejdes i samarbejde mellem den ansatte og arbejdsgiveren, og hvor lægen udfylder del 2 i samarbejde og dialog med patienten.

Lægeforeningen noterer sig videre med tilfredshed, at det fremgår af lovforslaget, at samtidig med indførelsen af Mulighedserklæringen, skal blanketten "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" afskaffes.

Som det fremgår af lovforslaget har "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" ikke fungeret efter hensigten. Det fremgår videre, at det oprindeligt var meningen med "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed", at den dels skulle dokumentere sygdommen, og dels give arbejdsgiveren information om de funktioner, som en sygemeldt medarbejder ikke kunne udføre. Lægen har dog ofte ikke oplysninger om medarbejderens arbejdsplads og arbejdsfunktioner, og derfor har lægen ikke haft mulighed for at give et kvalificeret bidrag til virksomheder, idet det netop var svært at vurdere hvilke arbejdsopgaver patienten eventuelt kunne foretage. Samtidig har lægen i nogle tilfælde skulle bygge sit vurderingsgrundlag på subjektive klager fra patienten, som kan være vanskelige/umulige at vurdere med et objektivt lægeligt måleinstrument.

Lægeforeningen er således enig i indførelsen af Mulighedserklæringen, da denne kan bidrage til, at den ansatte kan fastholdes i arbejdet ved et sygefravær. Lægeforeningen finder opbygningen af Mulighedserklæringen rele-

Formanden
15-01-2009

Jr. 2008-7378/ 220786
PFS.han

Domus Medica
Trondhjemsvej 9
2100 København Ø

Tlf.: 3544 8500
Tlf.: 3544 8209 (direkte)
E-post: dadl@dadl.dk
E-post: pfa@dadl.dk (direkte)
Fax: 3544 8513
www.laeger.dk

vant og hensigtsmæssig, idet den 1. del af lægeerklæringen udfyldes af arbejdsgiver og den ansatte i fællesskab på baggrund af en samtale, og i Mulighedserklæringen beskrives arbejdsgivers og den ansattes vurdering af den ansattes funktionsnedsættelser og hvilke begrænsninger sygdommen medfører i de arbejdsfunktioner, som den ansatte normalt udfører, herunder fx skåneinitiativer, omplacering, ændrede arbejdsopgaver, hjemmearbejde, kollegahjælp, ledelsesstøtte, fysisk træning mv. Herefter vil det være muligt for lægen på kvalificeret måde, at udfylde 2. del af Mulighedserklæringen. Lægen kan på baggrund af 1. del og i dialog med patienten beskrive funktionsnedsættelse og arbejdsmuligheder, forslag til skåneinitiativer og forventet varighed af den periode, hvor arbejdet skal tilpasses eller fravær fra arbejdet anses for påkrævet.

Lægeforeningen har følgende konkrete bemærkninger til lovforslaget:

1). I lovforslaget er følgende anført (side 56 under Til nr. 24):

"I særlige tilfælde vil arbejdsgiver allerede fra lønmodtagers 1. sygedag kunne anmode om en lægeerklæring. Det kan ske, hvis der er konkret anledning til, at det dokumenteres, at der er tale om lovligt forfald, hvilket eksempelvis kan være tilfældet, hvis lønmodtagers hidtidige sygefravær er af en karakter, der giver arbejdsgiver særlig grund til at få bekræftet, at fraværet skyldes sygdom. Har lønmodtager fx i udpræget grad har været fraværende fra arbejde på en bestemt ugedag eller i øvrigt efter et bestemt mønster, vil det i forbindelse med en sygemelding, der ligger i forlængelse heraf, være muligt at anmode om dokumentation af fraværsårsagen umiddelbart."

Lægeforeningen skal hertil anføre, at Lægeforeningen ikke kan medvirke til, at der sideløbende med anvendelsen af Mulighedserklæringen opstår en praksis med, at læger bliver anmodet om at udfærdige sygemeldinger på ansatte til arbejdsgivere, således at der reelt sker en videreførelse af brugen af "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" eller en tilsvarende attestform.

2). I lovforslaget er det videre anført (side 57 under Til nr. 24):

"Arbejdsgiveren kan fastsætte en rimelig frist for, hvornår lægeerklæringen skal være arbejdsgiveren i hænde."

"Fristen skal være rimelig — det kan fx være 14 dage, da der også skal indregnes tid til, at lønmodtageren kan få en aftale hos lægen."

Lægeforeningen forudsætter, at denne frist ikke kan gøres til mindre end 14 dage, idet der skal indregnes tid til, at den ansatte kan få en tid hos lægen, og at erklæringen efter lægens udfærdigelse skal bringes videre til arbejdsgiveren. Lægeforeningen skal her gøre opmærksom på, at der er tale om et erklæringsarbejde som skal indpasses i lægens daglige arbejde med behandling af patienter.


3). I lovforslaget er det videre anført (side 21 under punkt 2.2.):

"Kommunen kan give et tilbud, når det kan fremme, at den sygemeldte eller fleksjobvisiterede hurtigt kan vende tilbage til arbejdspladsen eller bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Den sygemeldte eller fleksjobvisiterede får pligt til at tage imod et rimeligt tilbud, der kan være med til at bringe vedkommende tilbage til arbejdsmarkedet".

Lægeforeningen har således noteret sig, at det af lovforslaget fremgår, at jobcentrene kan give aktive tilbud til alle sygemeldte, og at den sygemeldte eller fleksjobvisiterede får pligt til at tage imod et rimeligt tilbud. Det kan være et udmærket initiativ til at støtte den sygemeldte i vejen tilbage til arbejdet.

Lægeforeningen skal imidlertid tilråde, at jobcentret i sin vurdering af, hvad der er et rimeligt tilbud, forpligtes til at tage udgangspunkt i de helbredsoplysninger, centret allerede besidder i sagen. I modsat fald må det frygtes, at sygemeldte, der ikke deler jobcentrets opfattelse af, hvad der er et rimeligt tilbud, vil henvende sig til egen læge for at få attestation for, at deres helbredsforhold hindrer deltagelse. Det vil være yderst uhensigtsmæssigt og belæste det socialt-lægelige samarbejde, der jo indgår som en central del i bestræbelserne på at lette sygemeldtes hurtige tilbagevenden til arbejdet.

Med venlig hilsen


Jens Winther Jensen

9. januar 2009

Socialpolitisk forenings kommentarer til

Forslag om ændringer i lov om sygedagpenge, lov om aktiv beskæftigelsespolitik, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge. (En styrket beskæftigelsesrettet indsats overfor sygemeldte m. fl.)

Indledningsvis skal vi beklage, at tidsfristen ikke har gjort det muligt at levere et mere detaljeret høringssvar.

Generelt:

Det er vigtigt at sætte tidligt ind overfor sygefravær, og at støtte mennesker i en risikosituation, hvor der er fare for at kortvarig sygdom udvikler sig til langvarig eller permanent sygdom, med yderligere risiko for sociale problemer.

Socialpolitisk Forening ønsker en mere aktiv sundheds- og arbejdsmiljøpolitik, der kan forebygge sygdom og arbejdsrelaterede psykiske og fysiske skader, og vi er derfor også positive overfor en indsats, der mere aktivt hjælper syge med at komme tilbage til arbejdsmarkedet, når sygdom og skader *er* opstået.

Det foreliggende forslag har imidlertid alene fokus på de syge. Det overordnede tema er alene en øget beskæftigelsesrettet indsats overfor sygemeldte. I bemærkningerne nævnes godt nok betydningen af et godt arbejdsmiljø som led i forebyggelsen af sygdom og reduktionen af sygefravær, men også de administrative indsatser for at forbedre arbejdsmiljø fokuserer primært på den enkelte syge. Forslaget mangler i katastrofal grad et fokus på at forbedre arbejdsmiljøet ved at fjerne eller reducere de faktorer på arbejdspladserne, der medvirker til at skabe arbejdsrelaterede psykiske og fysiske skader og sygdomme.

En analyse, der blev fremlagt på en arbejdsmiljøkonference for nylig pegede på, at det samlede sygefravær i Danmark er stort set uændret i perioden fra 1996 til 2006. Sygefraværet i Danmark er også relativt beskedent sammenlignet med fraværet i lande, der ellers ligner Danmark. Der er således ikke en overordnet vækst i det samlede sygefravær, der i sig selv kan begrunde denne nye politik.

I enkelte af arbejdsmarkedets sektorer og i visse private og offentlige virksomheder er der tendenser til øget sygefravær, herunder til større fravær på grund af flere langtidssygemeldte. Netop fordi problemet ikke er generelt, men specifikt og relateret til visse typer af arbejdspladser og sektorer, vil det give langt mere logik at sætte ind overfor årsagerne til øget sygefravær netop på disse arbejdspladser.

Det er ikke mindst flere steder i den offentlige sektor et problem, at det generelle arbejdstempo er skruet op, samtidig med at bestandige strukturændringer har presset omstillingsevnen hos medarbejderne til det yderste. Det har på nogle arbejdspladser ført til øget sygefravær og i visse tilfælde til at medarbejdere trækker sig (for) tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Der er brug for konkrete analyser af årsager til øget sygefravær i visse dele af arbejdsmarkedet, og til konkrete indsatser, der bygger på anbefalinger fra sådanne analyser.

Efter Socialpolitisk Forenings opfattelse vil man kunne sikre flere aktive hænder på arbejdsmarkedet ved at forbedre arbejdsvilkårene på en række arbejdspladser, både offentlige og private. Det vil også gøre det langt lettere at fastholde medarbejdere udover den tidligst mulige alder for tilbagetrækning.

- *Forslagets fokus på forebyggelse af sygefravær er helt utilstrækkeligt. Socialpolitisk Forening foreslår, at forslaget suppleres med særlige indsatser for at forebygge sygefravær via forbedring af arbejdsmiljøet. I den offentlige sektor bør et unormalt stort sygefravær med mange langtidssyge i enkelte kommuner, regioner eller statslige sektorer og institutioner automatisk udløse en ekstern analyse, der afdækker årsagerne til fraværet og fører til indsatser for at reducere dette fravær.*

Forslagets virkemidler

Det er positivt, at trepartsaftalen sikrer en tidlig indsats overfor sygefravær med henblik på at hjælpe den sygemeldte tilbage til arbejdsmarkedet, og herunder at den sygemeldte selv kan bide om udarbejdelsen af en fastholdelsesplan.

Forslagets forskellige elementer giver imidlertid på flere punkter udtryk for en form for mistillid til den enkelte medarbejder, og der er tvangs-elementer, som i kombination med de økonomiske incitamenter til kommunerne giver risiko for, at der udvikler sig en praksis, hvor syge medarbejdere presses eller tvinges tilbage på arbejdsmarkedet før det er forsvarligt i forhold til deres sygdom.

På en række områder er der lagt op til skønsmæssige afgørelser, som ikke giver garantier for, at man respekterer sygdommen og den syge i tilstrækkeligt omfang.

Det er formentlig korrekt, at den nuværende lægeerklæring er et forholdsvis upræcist dokument, som ikke kan anvendes til vurdering af en eventuel delvis arbejdsevne hos en sygemeldt medarbejder, men det er højst usikkert, hvordan den såkaldte mulighedserklæring (§36) vil komme til at fungere. Det er karakteristisk for forslaget, at mulighedserklæringens formål alene er "at bidrage til at lønmodtageren fastholdes i arbejde". Den korrekte neutrale formulering ville have været, at erklæringens formål skulle være at sikre bedst mulige indsats i forhold til den sygemeldte, men fokus er alene på beskæftigelsen.

Udfordringen af erklæringen involverer såvel arbejdsgiver som lønmodtager og læge i vurderingen af muligheder, og arbejdsgiveren kan når som helst forlange, at en sådan erklæring udarbejdes. I en række tilfælde kan den tvungne lønmodtager-arbejdsgiversamtale imidlertid komme meget tæt på en krænkelse af privatlivets integritet, og den kan desuden være med til at forværre årsagerne til sygefraværet. Hvis sygdom eksempelvis er udløst af dårlig ledelse, og eventuelt af chikane eller mobning, kan det, ikke mindst på en mindre arbejdsplads, være dybt belastende for en sygemeldt medarbejder at være tvunget til en samtale om sygdom, måske netop med den ledelsespersone, der er hovedårsag til problemerne.

Reglerne omkring mulighedserklæringen er samtidig uklare. Det er eksempelvis uklart, hvad der er en rimelig grund til at udeblive fra en samtale, hvem der afgør hvad der er en rimelig grund, og hvad ankemulighederne er i forbindelse med sanktioner.

Disse spørgsmål er ekstremt vigtige, fordi ændringerne samlet lægger op til flere økonomiske sanktioner. Sanktionerne rammer primært medarbejdere, der ikke samarbejder tilstrækkeligt, men de kan også ramme arbejdsgivere i tilfælde, hvor medarbejdere har løn under sygdom, men sygedagpengerefusionen til arbejdsgiveren reduceres.

Samtidig vil den statslige refusionspolitik føre til sanktioner overfor kommunerne, hvis syge ikke aktiveres. Der vil opstå et voldsomt pres for at presse sygemeldte i arbejde. Den statslige refusion af sygedagpenge på 65 % reduceres til 35 % i de tilfælde, hvor det ikke efter en vis frist er lykkedes at få den sygemeldte i arbejde, eller hvor der ikke er givet et såkaldt "aktivt tilbud". Det sker selv i tilfælde, hvor sygdommen og sygefraværet har en karakter, der gør det meningsløst eller skadeligt at give et aktivt tilbud.

For den enkelte sygemeldte vil risikoen for reduktion i sygedagpengebetalingen føre til et pres for at vende tilbage til arbejdet, måske også inden det er forsvarligt, med risiko for at en midlertidig sygdom bliver kronisk. Og kommunerne (Jobcentrene) vil af økonomiske grunde øge dette pres for at hindre økonomiske sanktioner overfor kommunerne (reduceret statslig refusion).

Flere faktorer peger således i retning af en øget risiko for, at syge medarbejdere presses tilbage på arbejdet, inden det er forsvarligt i hold til deres sygdom. Da der ikke kræves nogen aktiv indsats for at reducere de eventuelle arbejdspladsrelaterede årsager til sygdomsfraværets opståen, er der risiko for, at sygdomsforløbet derefter gentager sig.

Beskæftigelsesministeren har understreget, at det er vanskeligere at komme tilbage til en arbejdsplads, jo længere et sygdomsfravær har varet. Og med ryglidelser som eksempel, har han fremhævet, at ryglidelser har bedre af et aktivt arbejdsliv end af passivt sygefravær. På dette spinkle grundlag har regeringen konkluderet, at mange syge bør gå på arbejde trods deres sygdom. Der er ikke noget fagligt grundlag for denne holdning. Faglige lægelige skøn vil med de nye bestemmelser blive udfordret af en lang række overvejelser, som er sygdommen uvedkommende, herunder af økonomiske hensyn i den enkelte kommune, der er ansvarlig for de offentlige sundhedsudgifter.

- ***Socialpolitisk Forening foreslår, at forslagets tvangselementer overfor den enkelte fjernes. En positiv aktiv og tidlig indsats for at hjælpe lungtidssyge tilbage til arbejdsmarkedet må bygge på tillid og tilbud. Den må samtidig sikre, at man ikke presser syge ind på arbejdsmarkedet med risiko for at deres sygdom forværres eller forlænges. I den yderste konsekvens er der med de fremlagte virkemidler risiko for at midlertidig sygdom gøres permanent.***

Bureaukratisering af sygdom

På et tidspunkt hvor regeringen har lovet afbureaukratisering, og hvor der er voksende kritik af at flere og flere faglige medarbejdere i social- og sundheds- og arbejdsmarkedssektorerne, bruger en alt for stor del af deres arbejdstid på papirarbejde, indfører man med de nye lovbestemmelser et nyt bureaukrati omkring sygdom og sygefravær. Merarbejdet vil blive præget af, at forslagene på flere områder er uklare og kræver skønsmæssige afgørelser. Ikke mindst pålægges jobcentrene nye arbejdsopgaver. Der lægges op til, at eksterne aktører i visse tilfælde kan inddrages for at være med til at løse nogle af de nye opgaver, herunder opgaver af myndighedsmæssig art. Det er ud fra et rettighedsmæssigt synspunkt betænkeligt, ikke mindst fordi afgørelser i en række tilfælde må baseres på skøn.

Samtidig vil forslagene have betydelige økonomiske konsekvenser, og det virker meget usikkert om de angivne udgiftsskøn er tilstrækkelige.

- **Forslagene bør inden gennemførelse underkastes afbureaukratisering med henblik på at fjerne uklarheder, styrke retssikkerhedsaspekter og sikre enklere administration.**

Indikatorer for succes. Evaluering

En øget indsats for at nedbringe sygefraværet via fastholdelsesplaner, mulighedserklæringer og økonomisk incitamentspolitik både i forhold til enkeltmennesker og kommuner vil utvivlsomt føre til at et antal sygemeldte medarbejdere kommer tidligere tilbage til arbejdsmarkedet.

Der er imidlertid tillige en risiko for, at en del af de sygemeldte vil reagere på presset fra læger, arbejdsgivere og kommuner ved at trække sig tidligere permanent tilbage fra arbejdsmarkedet for at undgå dette pres.

Og der er endelig en risiko for, at sygdom i visse tilfælde forværres, og for at kortvarig sygdom gøres permanent, fordi lønmodtagere presses tilbage til arbejdsmarkedet for tidligt i forhold til de sygdomme og skader, der har ført til fraværet.

De nye tiltag må evalueres på en måde, der sikrer, at man ikke alene ser på de forventelige og umiddelbare positive beskæftigelsesmæssige effekter, men også på den samlede effekt i forhold til arbejdsmarkedsfastholdelse eller tidligere tilbagetrækning. Samtidig må der sikres fokus på risikoen for at syge sendes tilbage til arbejdsmarkedet inden det er socialt og lægeligt forsvarligt, og en evaluering må vurdere, om der vil være eksempler på, at sygdom forværres og gøres mere permanent på grund af de nye aktiv-indsatser.

- **De nye aktiviteter bør evalueres senest efter 2 år. Evalueringen skal give en samlet vurdering af ændringerne, herunder både målet om at bringe flere sygemeldte tilbage til arbejdsmarkedet, og eventuelle negative konsekvenser, herunder tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og forværring af sygdom.**

Med venlig hilsen

Knud Vilby
Formand



Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19a
1253 København K
www.socialrdg.dk

03.1.2008

LO

Høringsvar til forslag om styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.)

Dansk Socialrådgiverforening (DS) skal takke for tilsendelsen af udkast til forslag til Lov om ændring af lov om sygedagpenge, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik og lov om integration af udlændinge i Danmark. Høringsvaret forholder sig primært til den del af det samlede forslag der vedrører lovændringer og kun sekundært til forslag, der vedrører de administrative tiltag.

Indledningsvist ønsker DS at bemærke, at DS er kritisk overfor det grundlæggende syn på sygemeldte som forslaget signalerer. DS finder, at lovforslaget er præget af den opfattelse, at en aktiv beskæftigelsesrettet indsats i sig selv skulle være helbredende og dermed til gavn for alle sygemeldte. DS er enig i at en sådan indsats kan være til gavn for nogen sygemeldte, men det er langt fra påvist, at alle sygemeldte vil have gavn af en aktiv beskæftigelsesrettet indsats. DS er bekymret over, at så store ændringer ift. indsatsen overfor sygemeldte gennemføres på så usikkert et vidensgrundlag og finder, at forslaget i sin helhed ikke lægger op til den individuelt tilpassede og fagligt begrundede tilgang, hvor den enkelte syges behov og situation kommer i fokus, som området har behov for. Således stiller DS sig uforstående overfor, at der sanktioneres i refusionen overfor kommunen, såfremt en sygemeldt ikke kommer i aktivt tilbud – uanset om det er en god ide eller ej. På den måde straffer man kommuner, der tager fornuftigt hånd om sygemeldte der ikke skal i aktivt tilbud, hvilket DS finder stærkt uhensigtsmæssigt.

Det er vigtigt at huske på, at sygemeldte, allerede når opfølgningen i relation til udbetalingen af sygedagpenge går i gang, har været syge længe. Dette er i sig selv en belastning både for

den sygemeldte og for familien, blandt andet på grund af de økonomiske overvejelser, hvis arbejdsevnen og jobbet mistes. Mange gange er eksistentielle kriser en tæt følgesvend hos så langvarigt syge mennesker. Der kan dertil både være hjemmeboende børn, der skal have støtte under forældrenes alvorlige sygdom, og en eventuel ægtefælle, der har fået vendt op og ned på tilværelsen. Er der tale om enlige forsørgers alvorlige sygdom, er det væsentligt at sikre, at der er ekstra støtte i hjemmet og til børnene. Det er socialrådgiverens opgave at koordinere indsatsen og være i kontakt med alle involverede f.eks. sygehus, egen læge, patient- og støtteforeninger, eventuelle børns netværk i skole og institutioner, arbejdsgiveren og den faglige organisation, som den syge måtte være medlem af. At sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet er en vigtig del af sygeopfølgningsopgaven, men altså langt fra den eneste.

DS har følgende øvrige bemærkninger til forslaget:

Opfølgningssamtale og fastholdelsesplan

Det foreslås, at der fremover skal være en pligt for arbejdsgiver til inden for fire uger at indkalde den sygemeldte medarbejder til en personlig samtale vedr. hvordan og hvornår en tilbagevenden til arbejdet forventes. Det understreges, at den sygemeldtes deltagelse ikke har konsekvenser for retten til sygedagpenge.

DS mener at kontakt mellem en sygemeldt og dennes arbejdsplads i vid udstrækning er naturligt og ønskeligt. Der findes dog en række tilfælde, hvor kontakt ikke er ønskværdig, f.eks. hvis sygemeldingen har årsag i dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt, at det understreges, at en afvisning af samtalen ikke har nogle ansættelsesretslige konsekvenser. DS foreslår, at det i loven præciseres, at en afvisning af samtalen ikke må få negative konsekvenser for den sygemeldte i form af sanktioner fra arbejdsgiveren.

DS er positive overfor at medarbejdere med forslaget får mulighed for at anmode om en fastholdelsesplan, hvis sygeforløbet strækker sig over et forløb på otte uger. Den sygemeldte har derefter pligt til at tage fastholdelsesplanen med til første samtale med kommunen. DS finder det naturligt, at den kommunale indsats tilpasses en sådan plan, men da bestemmelsen medfører, at den sygemeldte kan miste sin ret til sygedagpenge, hvis planen efter udarbejdelse ikke udleveres til kommunen, bør det understreges i forslaget, at planen kun kan udarbejdes efter eksplicit ønske fra den sygemeldte. Derudover bør der i forslaget også tages hensyn til de steder, hvor gældende overenskomster allerede indeholder bestemmelser om udarbejdelse af handlingsplaner for sygefravær.

Det foreslås, at kommunen fremover pålægges allerede ved første samtale med den sygemeldte at tage kontakt til arbejdsgiveren for at diskutere evt. mulighed for, at den sygemeldte kan vende delvist tilbage. DS mener, at det er helt centralt, at kommunen indgår i et aktivt samarbejde med arbejdsgiver om at få den sygemeldte tilbage i job. I nogle sygeforløb, f.eks. ved meget langvarige hospitalsforløb, vil samtalen dog hurtigt få proforma karakter og vil alene virke som en administrativ byrde for både jobcentre og virksomheder. DS foreslår derfor, at forslaget ændres sådan, at denne kontakt udskydes i sager, hvor det er åbenlyst, at der er tale om et langvarigt forløb, hvor der ikke vil være mulighed for delvise raskmeldinger, og hvor samtalen ikke skønnes at have et egentlig formål på tidspunktet for den første samtale. DS foreslår, at der i stedet laves et journalnotat, der henviser til, hvornår kontakten i stedet skal tages.

Aktivering af syge og ændringerne af refusionsreglerne

Med forslaget vil sygedagpengemodtagere fremover få ret og pligt til at modtage tilbud om en aktiv indsats efter bestemmelserne i LAB. Samtidig ændres den kommunale refusion således, at kommunerne fremover vil modtage 65 procents refusion i de perioder, hvor den sygemeldte deltager i aktivt tilbud og kun 35 procent i de perioder, hvor der ikke deltages i aktive tilbud.

DS mener grundlæggende, at det er positivt, at der fremover vil kunne gives tilbud efter LAB også til sygedagpengemodtagere som ikke er revalideringsberettigede, da det er DS' opfattelse, at dette i en række tilfælde er hensigtsmæssigt. DS er dog yderst betænkelig ved den nuværende udformning af forslaget. For det første mener DS, at dette kun bør ske samtidig med at tilbudsviften udvides, hvilket ikke alene gøres ved at udbrede brugen af mentorfunktionen. DS er enig i, at nogle sygemeldte vil have gavn af et aktivt tilbud, men den nuværende tilbudsvifte bestående af tilbud om vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud efter bestemmelserne i LAB er ikke tilstrækkelig, og vil i mange tilfælde virke malplaceret. DS foreslår at tilbudsviften udvides i henhold til de forslag som Deloitte-rapporten om forenkling af regelsættet peger på; tilbud om for eksempel motion, herunder i form af ryggymnastik, kostvejledning, psykologhjælp, stresshåndtering og mentor/støtteperson. Tilbud, som DS er enig i, kan fremme tilknytningen til arbejdsmarkedet.

For det andet er det helt centralt, at der alene skal være tale om tilbud til borgere, som efter en samlet social- og lægefaglig vurdering vil have gavn af tilbuddet. DS hæfter sig ved, at det med lovforslaget præciseres, at kommunen ved hver kontakt til den sygemeldte skal vurdere den sygemeldtes uarbejdsdygtighed og muligheder for hel eller delvis tilbagevenden til arbejdspladsen, samt at det fremover skal dokumenteres i sagen, hvis kommunen vurderer,

der er tale om fuld uarbejdsdygtighed. DS må påpege, at dette altid skal være en vurdering, der foretages på baggrund af en socialfaglig såvel som lægefaglig vurdering, og at denne samlede vurdering også må betyde, at hvis den syge ikke kan profitere af et aktivt tilbud, så skal refusionen på 65 pct. fastholdes.

Og det bringer os videre til den tredje indvending. DS er stærkt bekymret for, at den foreslåede refusionsmodel kan bevirke, at kommunens økonomiske sårbarhed i forhold til refusionen kommer til at påvirke vurderingerne af, hvilke behov den sygemeldte har. I værste fald kan det medføre et politisk krav i den enkelte kommune om, at der altid skal etableres et aktivt tilbud, og DS frygter, at iværksættelse af aktive tilbud, som er i strid med den syges behov, snarere kan være med til at forlænge sygeforløbet end forkorte det for dem, der presses i gang for tidligt. Det er DS' indtryk, at de steder, hvor refusionen bruges til at påvirke den kommunale indsats, bliver indsatsen mindre orienteret om den sygemeldtes behov. (F.eks. har rettidighedsreglerne som bekendt bevirket, at der er afholdt indholdsløse opfølgningssamtaler til tiden i stedet for at afholde dem, når der var noget at drøfte i sagen.) Det er vigtigt for en fornuftig indsats, at der er respekt om de lægefaglige vurderinger. Hvis en læge har vurderet, at en borger er for syg til at arbejde (på fuldtid eller på deltid) eller til at være i et aktivt tilbud, skal dette respekteres. Også i refusionen.

DS finder det endvidere betænkeligt, at refusionsreglerne til virksomhederne indrettes på en måde, så virksomheden får større økonomisk udbytte af at tage en sygemeldt medarbejder tilbage i virksomhedspraktik end ved en delvis raskmelding. DS finder det endvidere absurd, at forslaget bl.a. begrundes med at Beskæftigelsesministeriets analyser viser, at delvist raskmeldte i højere grad end fuldtids sygemeldte på længere sigt opnår en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet. DS finder, at den sandsynlige forklaring på dette forhold formentlig er, at personer der har været delvist raskmeldte, uanset diagnose har haft en bedre almentilstand og formentlig også en bedre prognose fra starten af. Den delvise raskmelding bør derfor ses som et symptom på en bedre prognose ift. arbejdsmarkedet og ikke som en undskyldning for at gennemføre, hvad der ligner ideologisk klapjagt på sygemeldte.

DS foreslår, 1) at det præciseres i lovgivningen, at tilbud kun skal gives i de tilfælde, hvor en samlet social- og lægefaglig vurdering peger på, at det vil være til gavn for den sygemeldte, 2) at tilbudsviften udvides og 3) at refusionsomlægningen afspejler respekt for den individuelle vurdering jf. ovenstående.

Kontakt med sygemeldte

Med forslaget skal der fremover følges op på personer på ledighedsydelse eller særlig ydelse efter samme regler som kontant- og starthjælpsmodtagere. Samtidig ændres opfølgningen for

kategori 1 og kategori 3 sager, så der fremover skal følges op første gang inden for 8 uger og anden gang inden for 3 måneder regnet fra første fraværdsdag. Reelt vil mange kategori 1 og 3 sager, derfor skulle følges op indenfor et relativt kort interval. Samtidig ændres reglerne så al opfølgning fremover skal være individuel og ikke længere kan foretages telefonisk.

DS mener, at det er udmærket, at lovgivningen anviser regler for, hvor hyppigt en sag skal følges op, da det sikrer en kontinuerlig indsats overfor borgeren. DS mener dog, at det primære altid må være at mødes, når der er noget relevant at diskutere. Nogle sygemeldte har behov for hyppigere opfølgning, end der lægges op til i reglerne, mens andre ikke behøver en nær så hyppig opfølgning (f.eks. sygemeldte, der alene venter på behandling). DS ser ikke nogen særlig fordel i at harmonisere ift. opfølgningen på kontanthjælpsmodtagere, da sygedagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere helt generelt har forskellige sagsbehandlere (og generelt også forskellige behov). Desuden ser DS ikke nogen fordel i, at kategori 3 sager fremover ikke kan opfølges telefonisk. Kategori 3 sager er kendetegnet ved at være langvarige og alvorlige sygeforløb. DS ser ingen grund til at tvinge alvorligt syge og måske sengeliggende til at møde op i Jobcentret, med mindre der er god grund til at bede om et personligt fremmøde. I en lang række tilfælde vil det, at der bedes om et personligt fremmøde, alene have den funktion, at det er med til at stresser den sygemeldte, hvilket ikke fører til helbredelse eller hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Set på den baggrund finder DS, at de foreslåede ændringer ift. opfølgning af kategori 1 og kategori 3 sager pålægger jobcentrene en række unødvendige opgaver og samtidig lægger et unødigt pres på de sygemeldte.

Brugen af andre aktører

Med forslaget lægges der op til en øget brug af andre aktører, herunder at også visse dele af myndighedsopgaven fremover kan lægges over til andre aktører. DS er tilhænger af at benytte de bedste tilbud til ledige og sygemeldte, men er principielt skeptiske overfor overdragelse myndighedsopgaven til andre aktører, såfremt det ikke sikres, at disse aktører underlægges de samme krav om revision som kommunerne i dag er underlagt. De senere års udvidede brug af anden aktør viser, at der er store udsving i fagligheden hos anden aktør. Mange kommunalt ansatte socialrådgivere har overfor DS problematiseret, at de i dagligdagen må forlade sig på vurderinger foretaget af personale hos anden aktør, som ikke er uddannet til opgaven og således f.eks. ikke kender det lovgrundlag, som beskæftigelsesindsatsen skal baseres på. Dermed får ledige og sygemeldte ikke korrekt information om deres rettigheder og pligter som sygemeldte, ligesom de får tilbud de ikke har krav på, og til gengæld så ikke får de rettigheder opfyldt som loven tilskriver. Navnlig når der er tale om myndighedsafgørelser, er dette dybt

problematisk, fordi simple regler som f.eks. skriftlige begrundelser og partshøring ikke anvendes korrekt og fordi et stop af sygedagpenge er en stærkt indgribende beslutning for den enkelte, og derfor absolut kun bør ske når det kan begrundes i lovgivningen. Det vækker den største bekymring hos de sygemeldte, der bliver visiteret til anden aktør, at de ikke ved, hvad de kan forvente rent socialfagligt, og det svækker indsatsen betragteligt.

Så længe der ikke er større sikring af kvaliteten i indsatsen hos anden aktør, stiller DS sig yderst skeptisk overfor at udvide brugen af anden aktør – især når det gælder myndighedsopgaverne, da sygemeldtes retssikkerhed er på spil.

Refusion i forhold til rettidighed

Som Deloitte påpegede i rapporten om afbureaukratisering på sygefraværsområdet, medfører det meget store fokus på rettidighed nogle u hensigtsmæssigheder i tilrettelæggelsen af arbejdet i jobcentrene og har været med til at flytte fokus væk fra den faglige indsats. DS finder som ovenfor nævnt, at det skal være behovet hos den enkelte sygemeldte, der afgør, hvornår det er hensigtsmæssigt at følge op i sagen. Hvis man i en sag venter på en speciallægeerklæring, og ved at den kommer indenfor de næste to uger, giver det ulig bedre mening at mødes, når speciallægeerklæringen foreligger, end to uger før, alene for at hjemhente den kommunale refusion.

Med dette lovforslag forslås det, at der i en to-årig periode dispenseres fra denne regel. Som bemærkningerne til lovforslaget er udformet, er kommunerne fremover dog fortsat alene berettiget til refusion i de sager, hvor opfølgningen er sket rettidigt. DS har på den baggrund svært ved at få øje på, hvori den reelle afbureaukratisering består. En sådan dispensation ændrer jo ikke ved, at fokus fortsat vil være på rettidighed og ikke på det faglige indhold i opfølgningen.

Samlet set mener DS ikke, at kommunerne mangler økonomiske incitamentter til at lave godt sygeopfølgingsarbejde. Eksempler fra kommuner, der har valgt at opruste på området ved at sikre fornuftige sagstal, et godt tværfagligt samarbejde, faglig ledelse og en opsøgende indsats i forhold til behandlingsgarantierne indenfor sundhedssystemet peger på, at pengene endog meget hurtigt tjenes ind igen, og at en styrket indsats fører til en reel kommunal besparelse.¹

Hvis man ønsker at benytte økonomiske incitamentter, mener DS, at det vil være mere hensigtsmæssigt f.eks. at indføre en bonus til kommunerne i kategori 2 sager i stil med Ny Chance reglerne. I dag bruger en del kommuner ikke den kategori i særlig mange sager, da

¹ Se f.eks. undersøgelse fra AE-rådet, 4. januar 2008

refusionen er afhængig af hyppigere opfølgning end i kategori 1 og 3 sager. Det er DS' opfattelse, at en økonomisk bonus for at være offensive i sådanne sager vil have en lang større virkning og føre til, at flere af de sygemeldte afklares på kortere tid, end det i dag er tilfældet.

Kurtig afklaring og behandling

DS mener generelt, at det er relevant at se på mulighederne for en tættere og mere konstruktiv dialog mellem de praktiserende læger og socialrådgiverne. En respektfuld dialog mellem læge og socialrådgiver om, hvordan den sygemeldte, via et samlet fokus på behandling og beskæftigelsesindsats, kan hjælpes videre, vil uden tvivl medvirke til en forkortelse af sygeperioden. DS støtter derfor op om de administrative tiltag, der har til formål at fremme dette.

DS er dog **betænkelig** ved, at den hidtidige 'Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed' erstattes af den ny Mulighedserklæring. Ændringen bygger bl.a. på den antagelse, at det forhold at lægen ikke kender til den sygemeldtes arbejdsplads og arbejdsfunktion betyder, at lægen har svært ved at vurdere, hvilke arbejdsopgaver medarbejderen godt kan varetage. I stedet forventes lægen nu at fokusere på de muligheder, den sygemeldte fortsat har for at varetage forskellige arbejdsfunktioner.

Mulighedserklæringen består af to dele, hvoraf kun den ene del udarbejdes af lægen, mens den anden skal udfyldes i fællesskab af den sygemeldte og dennes arbejdsgiver og indeholde deres vurdering af sygdommens betydning for den sygemeldtes mulighed for at varetage sit arbejde. En arbejdsgiver kan forlange en mulighedserklæring udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt både ved kortvarig, gentaget såvel som langvarigt sygefravær.

Den del af mulighedserklæringen, der skal udfyldes af den sygemeldte og arbejdsgiveren, skal udfyldes på baggrund af en samtale. Hvis den sygemeldte ikke deltager i samtalen bortfalder vedkommendes ret til sygedagpenge fra samme dag. DS finder det generelt uklart, hvad de præcise konsekvenser af den lovændring bliver. Hvad sker der f.eks., hvis den sygemeldte har løn under sygdom og udebliver fra samtalen uden rimelig grund? Hvem afgør, hvad der er en rimelig grund? Hvor kan det ankes? Vil det blive betragtet som misligholdelse af arbejdsforholdet? Har arbejdsgiver i så fald ret til at afskedige medarbejderen? Og hvad med de borgere, der er sygemeldte grundet mobning fra arbejdsgiver? Vil de fremover kunne tvinges til at deltage i en sådan samtale?

Alt i alt finder DS bestemmelserne om denne del af mulighedserklæringen uigennemtænkte og problematiske. DS foreslår på den baggrund, at det gøres frivilligt for den sygemeldte om pgl.

vil deltage i samtalen med arbejdsgiver eller nøjes med at snakke med den læge, der udfylder den lægefaglige del af erklæringen. Alternativt skal det præciseres i lovgivningen, hvad de ansættelsesretlige konsekvenser er ved ikke at møde frem til samtalen, samt hvad der kan anses for gyldige grunde til ikke at deltage.

Til gengæld mener DS, at en hurtig afklaring og behandling i en del tilfælde vil kunne fremmes ved at styrke den indsats, der sker allerede på sygehuse og hospitaler. Som det sker nu, nedlægges socialrådgiverstillingerne på hospitalerne i stigende omfang med det resultat, at en stor del af den tidlige indsats overfor sygemeldte først sker efter udskrivelsen. Det er DS' opfattelse, at en styrkelse af rådgivningsindsatsen allerede i hospitalsfasen af et sygeforløb er med til at mindske mange af de problematikker, som et sygeforløb ofte er præget af, og som både fjerner fokus fra den beskæftigelsesrettede indsats og forlænger sygeperioden. En styrkelse af rådgivningsindsatsen her vil kunne frigøre ressourcer i de kommunale jobcentre og generelt støtte op om et kortere sygeforløb.

Arbejdsgivers opfølgning

Ifølge forslaget skal arbejdsgiver ikke indkalde til en personlig samtale, hvis den sygemeldte sidder i en opsagt stilling og fratræder indenfor 8 uger. Samtalen skal til gengæld holdes, hvis fratrædelsen sker efter 8 uger. DS har svært ved at se formålet med en sådan samtale og mener, at det giver bedre mening, at samtaler for opsagte personer foregår med en socialrådgiver i jobcentret.

Lempede konsekvenser når sygemeldte ikke medvirker ved opfølgning

DS er positiv overfor, at loven fremover indrettes sådan, at hvis en sygemeldt ikke sender oplysningsskemaet ind rettidigt, mistes der alene ret til sygedagpenge, indtil skemaet er indsendt. Det er DS' opfattelse, at den hidtidige lovgivning på dette område har været unødvendig restriktiv og samtidig har udgjort en administrativ byrde for kommunerne.

Det foreslås endvidere at i de tilfælde, hvor retten til sygedagpenge bortfalder, fordi den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved opfølgning, kan retten generhverves, hvis den sygemeldte indenfor fire uger efter bortfald, igen medvirker ved opfølgning, dog kan retten i ganske særlige tilfælde også generhverves efter de fire uger. DS finder, at der er tale om en forbedring af de eksisterende regler og støtter forslaget.

Modtagere af kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse og ledighedsydelse skal sygemelde sig

Det foreslås, at alle modtagere af kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse og ledighedsydelse fremover har pligt til at sygemelde sig, herunder modtagere i match 4 og 5. DS er kritisk overfor dette forslag. Forslagets eneste formål er, så vidt DS kan vurdere, at skaffe bedre information om disse gruppers sygdomsmønstre. DS finder, at denne viden på mange måder er interessant, men at den må kunne indhentes på andre og mindre administrativt tunge måder. I betragtning af at alle er enige om, at området trænger til afbureaukratisering, finder DS det absurd, at ministeriet stiller forslag, der pålægger medarbejderne i jobcentrene nye administrative opgaver uden at nogen vil komme i beskæftigelse af dem. DS foreslår, at forslaget bortfalder.

Revalidering

Med forslaget skal revalidering fremover rettes mod områder, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. DS er enig i, at der skal være et realistisk beskæftigelsesperspektiv forbundet med enhver bevilling af revalidering. DS bakker således op om den forudsætning. Det er dog væsentligt, at forslaget følges op af løbende grundige analyser af kommende behov for fagligt uddannede, således at jobcentrene har let ved at få overblik over, hvilke uddannelser der er relevante og vil føre til beskæftigelse. Ligeledes finder DS, at der er god mening i, samtidig med dette forslag, at bakke op om revalidering som et velegnet beskæftigelsesrettet tiltag, som jobcentrene i højere grad bør gøre brug af.

Afsluttende bemærkninger

Alt i alt er DS skuffet over, at forslaget ikke indeholder flere forslag til en reel afbureaukratisering af området. Selvom der er mindre afbureaukratiserende tiltag, er det DS' opfattelse, at forslaget i sin helhed vil være med til at øge den administrative byrde for medarbejderne i jobcentrene. DS finder det meget beklageligt, at ministeriet ikke har vist en større interesse for at smidiggøre arbejdet i landets jobcentre og frigøre de mange ressourcer, der i dag bundet af stramme og uhensigtsmæssige arbejdsgange fastlagt i lovgivningen. DS opfordrer derfor til, at ministeriet pålægges at gennemgå forslaget med henblik på at sikre, at der vil være en reel afbureaukratiserende effekt.

Med venlig hilsen

Bettina Post
Formand
Dansk Socialrådgiverforening