

FOA Social- og Sundhedsafdelingens foretræde for Folketingets arbejdsmarkedsudvalg 29. 04. 2009

Retssikkerhedsproblemer

Vi har bemærket, at ministeren har besvaret spørgsmål 85 om overdragelse af opgaver fra kommunerne til private aktører (i forbindelse med lovbestemt opfølgning på en sygemeldt borger) kan medføre at dele af sagsbehandlingen kommer uden for forvaltningsloven og offentlighedslovens område.

Ministeren har svaret at *"Andre aktører der varetager opgaver for kommunen, skal overholde samme regler som kommunen, herunder Offentlighedsloven og Forvaltningsloven"*, og henviser til Retssikkerhedslovens § 43, stk. 2 som bestemmer, at begge love skal iagttages når kommunen overlader opgaver til private.

Henvisningen til Retssikkerhedslovens § 43, stk. 2 anses ikke for at være fyldestgørende til sikring af borgerens retssikkerhed, idet lovbestemmelsen ikke sikrer at andre retssikkerhedsregler, som kommunal forvaltning omfattes af, vil kunne bringes i hævd over for private aktører. Uden en præcisering i loven eller dens vejledning af hvilke konkrete forvaltningsretlige regler der vil gælde, frygter fagforeningen at borgerens retssikkerhed trues.

Ministerens opnævnelse af regler, der også gælder for private aktører er ikke udtømmende. Det er således stadig et spørgsmål om private aktører er omfattet af f.eks. officialmaksimen og af ulovbestemte grundsætninger.

Om officialmaksimen

kan det fremføres, at da det - uanset brug af private aktører - fortsat er forvaltningsmyndigheden, der træffer afgørelse, er den private aktør ikke omfattet af officialmaksimen.

Officialmaksimen fastsætter

- at afgørelse i en sag først må ske når sagen er fyldestgørende undersøgt
- at undersøgelsen ikke må standses eller sinkes unødigt.
- at afgørelse ikke må udsættes, men skal træffes når beslutningsgrundlaget er fyldestgørende undersøgt.

Fagforeningen ser hyppigt officialmaksimen krænket, når private aktører f.eks. varetager udredning til ressourceprofil og er 6 uger om at sende resultatet til kommunen. Jobcentret kan ikke indhente denne unødvendige forsinkelse - og den sygdomsramte kommer 6 uger nærmere dagpengestoppet efter 52 uger.

Vi har *ikke* eksempler på kommuner, der fører effektivt tilsyn med de private aktører, som allerede i dag anvendes i udstrakt grad.

Og gang på gang oplever vi, at sygemeldte medlemmer ikke tør give os samtykke til at påklage krænkelsen, dels fordi hun er fokuseret på sin lidelse og dens behandling og hverken kan overskue eller orker at skulle indtræde i en klagesag. Og dels fordi hun frygter at en klage - uanset hun får medhold - kan være til ugunst for hendes muligheder for at kæmpe sig tilbage på arbejdsmarkedet.

Vi anser ikke bestemmelsen om at nedsætte kommunens statsrefusion til 35 % som løsning på kravet om forvaltningsmæssig rettidighed. Tværtimod frygter vi, at bestemmelsen vil medføre en stigning i afgørelser truffet på ufyldstgjort beslutningsgrundlag.

Om ulovbestemte grundsætninger

Det fremgår ikke af ministerens svar om private aktører er omfattet af ulovbestemte grundsætninger på samme måde som kommunernes forvaltninger - herunder bl.a. justitsministeriets regler om en myndigheds adgang til at slette oplysninger i en sag.

Vi frygter, at de eksempler vi allerede har set på, at private aktører sletter sagsoplysninger efter egne kriterier, vil tiltage hvis forholdet ikke reguleres i loven.

Det er en krænkelse af borgerens retsstilling ved en evt. senere genoptagelse af hendes sag eller prøvelse ved domstol.

På Arbejdsmarkedsudvalgets høring i forbindelse med lovarbejdet, blev en kvalitetssikring af private aktører efterlyst af den indkaldte sagkyndige.

En præcisering i lovgivningen af de forvaltningsretlige bestemmelser vil bidrage til at kommunerne prioriterer borgerens retssikkerhed.

Og vil forbedre borgerens mulighed for at hævde sine rettigheder.

Forslag:

Folketinget sikrer den nødvendige præcisering i forbindelse med denne lov uanset bestemmelserne kan findes spredt i andre love m.v.

Forslag:

Den sygemeldte bør kompenseres for unødvendig forsinkelse i sagsbehandlingen ved at få forlænget dagpengeperioden tilsvarende.

Forslag:

Folketinget indfører en certificeringsordning for private aktører, der varetager opgaver for kommunerne.

Om Lov om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet

Vi frygter, at ændringerne af Sygedagpengeloven vil medføre at respekten for retssikkerhedsbestemmelserne i Lov om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet bliver yderligere svækket.

I vores sagsbehandling oplever vi hyppigt at lederen på arbejdsstedet - før vores indtræden som partsrepræsentant - umedholdeligt har modtaget helbredsoplysninger uden der foreligger *informeret samtykke* fra den ansatte. Og modtaget oplysninger, der ligger langt ud over hvad loven tillader.

Også i disse situationer oplever vi, at medlemmet ikke ønsker vi påklager krænkelsen, da hun frygter at en klage vil forringe hendes muligheder for at blive fastholdt på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynet der administrerer loven modtager da stort set heller ingen klager. Men problemet er udbredt.

Når arbejdsgiver nu pålægges, at gennemføre fraværssamtale efter 4 ugers fravær (m.h.p at videregive oplysninger til kommunen) uden beskyttelsesbestemmelser, der svarer til Helbredsoplysningslovens, vil den vigende respekt for den sygemeldtes rettigheder blive forstærket.

Forslag:

Folketinget sikrer borgerens retssikkerhed (i forbindelse med arbejdsgivers modtagelse/indhentning af oplysninger) beskrevet i Sygedagpengeloven på samme måde som i Helbredsoplysningsloven.

Om Arbejdsmiljøloven

Alle arbejdspladser er forpligtet til at lave Arbejdspladsvurderinger (APV) og inddrage sikkerhedsorganisationen i hele processen.

APV skal indeholde en kortlægning af arbejdsstedets arbejdsmiljøbelastninger og handlingsplaner for løsning af arbejdsmiljøproblemer, der er en væsentlig kilde til fravær.

Inddragelse i APV i jobcentrenes sagsbehandling anser fagforeningen som en nødvendig forudsætning for at TTA-foranstaltninger kan iværksættes.

Næste uge offentliggør FOA en undersøgelse, der viser at 39 % af de adspurgtes fravær er arbejdsrelateret. Heraf vedrører 70 % psykiske arbejdsbelastninger - fra uløste konflikter, mobning, chikane, uklare kvalitetskrav, vedvarende ubalance mellem opgaver og ressourcer, manglende pauser, skyldfølelse over ikke at kunne udføre sit arbejde etisk og fagligt forsvarligt - som medfører stress, depression og udbrændthed.

Undersøgelsen viser også Sygefraværforebyggelse - i strid med Arbejds miljøloven - kun indgår i APV på 1/3 af de arbejdspladser, der er undersøgt.

Kun på 1/5 af arbejdspladserne har sikkerhedsorganisationen - i strid med Arbejds miljøloven - været inddraget i udarbejdelsen af APV

At sende ansatte, der er sygemeldte på grund af alvorlige og uacceptable psykiske arbejdsbelastninger tilbage til de uløste konflikter, der provokerer hendes fravær - på en arbejdsplads, der ikke har en lovmedholdelig APV, vil være klart uforsvarligt.

Forslag

Folketinget præciserer i loven at afgørelser om TTA-foranstaltninger først må træffes, når borgeren er ordentligt lægeligt udredt + der foreligger en fyldestgørende ressourceprofil + det pågældende arbejdssteds APV foreligger i sagen.

Forslag

Det bør bestemmes i loven, at Arbejdsstedets seneste APV skal medsendes til kommunen, når arbejdsgiver fremsender oplysninger fra 4-ugers-samtalen med den sygemeldte.

Forslag:

Det bør bestemmes i loven at kommunen skal kontakte borgerens faglige organisation før en erhvervsrettet aktivitet herunder sygedagpenge standses.

Forslag:

Det bør bestemmes i loven at kommunen skal vejlede borgeren om at kunne søge bistand i sin faglige organisation inden TTA-foranstaltninger iværksættes.

Forskning i fraværsårsager

På Arbejdsmarkedsudvalgets høring i forbindelse med lovarbejdet, blev der redegjort for at sygefraværet kvantitativt ikke har ændret sig de sidste 20 år. Det blev betonet at der ikke fandtes en sammenhængende præcis dokumentation, men at man dog ved at sammenligne DA's, KL's, Danmarks Statistik, Statens Personalestyrelses og NFA's opgørelser, alligevel med sikkerhed kan konstatere, at der de sidste 20 år ikke har fundet en stigning i sygefraværet på danske arbejdspladser sted.

Fravær grundet belastninger i arbejdslivet - herunder psykiske belastninger, der eksploderer i disse år - forskes der ikke systematisk og konsistent i årsagssammenhænge om i Danmark.

1. Forskningsmidler til forskning i årsagssammenhænge til arbejdsrelateret fravær er yderst begrænsede.
2. Den forskning, der trods alt foretages er hovedsageligt epidemiologiske undersøgelser eller kontraktforskning, der begrænses af bestillerens kommissorium.
3. Den vigtigste kanal for videndeling og for udvikling og udbredelse af forskningsbaseret praksis var uden sammenligning BST-ordningen.
BST er nu afløst af komercielle arbejdsmiljørådgivere, for hvem videndeling ikke er et princip men et konkurrenceparameter på et marked, der prissætter formidling af viden, som under den tidligere BST-ordning ikke rummede konkurrencegevinster.

Skal man fjerne eller reducere et problem skal man tilvejebringe viden om årsagssammenhænge, fordi det er ved at angribe årsagerne man får fjernet eller reduceret et problem.

Forslag:

Folketinget efterspørger forskning i årsagssammenhænge i arbejdsbetinget fravær og sikrer midler til denne type forskning.

Det siger FOAs medlemmer om frokostpauser

Dette papir indeholder resultaterne fra to spørgeskemaundersøgelser, som FOA har gennemført via forbundets elektroniske medlemspanel i hhv. september og december 2007¹.

Papiret omhandler *alene* spørgsmål omkring frokostpause. Begge undersøgelser indeholdt også spørgsmål til andre områder.

Hovedkonklusioner:

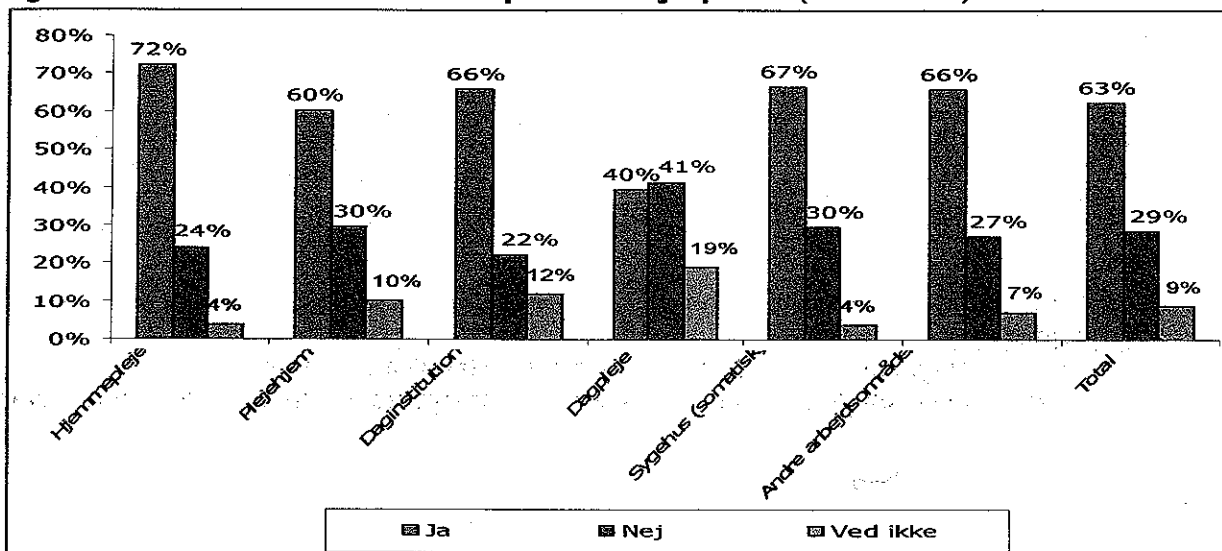
- 2 ud af 3 medlemmer har ret til betalt frokostpause
- Medlemmer, som har ret til betalt frokostpause holder i gennemsnit 21 minutters pause.
- 44 procent af medlemmerne holder aldrig eller kun sjældent hele deres pause.
- Kun 1 ud af 20 oplever aldrig at blive kaldt tilbage på arbejdet i deres pauser.

2 ud af 3 har ret til betalt frokostpause

63 procent af medlemmerne har ret til betalt frokostpause, mens 29 procent ikke har, se figur 4.

72 procent i hjemmeplejen svarer, at de har ret til betalt frokostpause, mens kun 40 procent i dagplejen siger, at de har denne ret.

Figur 4. Har du ret til betalt frokost på din arbejdsplads? (december 2007)



Antal respondenter: 2.058 (alle deltagere, der har svaret ja til at de er i arbejde for tiden.)

Medlemmer, der har ret til betalt frokost, holder i gennemsnit 21 minutters frokostpause

De respondenter, der har svaret, at de har ret til betalt frokostpause, er efterfølgende blevet bedt om at vurdere, hvor lang tid de mener, at de normalt holder frokostpause (fratrullet evt. afbrydelser). 1.284 medlemmer har angivet deres gennemsnitlige frokostpause i antal minutter. Gennemsnittet af disse er 21 minutter.

¹ September-undersøgelsen blev gennemført i perioden fra den 17. til den 26. september 2007. 2.265 deltog i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 55. Undersøgelsen i december blev gennemført i perioden 10. til 16. december 2007. 2.181 af medlemmerne i panelet deltog, hvilket giver en svarprocent på 73.

Kun ca. 1 ud af 5 holder altid hele sin frokostpause

Deltagerne i september-undersøgelsen blev spurgt om de havde ret til betalt frokost. Medlemmer, der svarede ja, spurgtes efterfølgende om, hvor ofte de holdt hele deres frokostpause. Se tabel 1.

Overordnet er det 56 procent, der altid eller som regel holder hele deres pause, mens de øvrige 44 procent sjældent eller aldrig holder hele frokostpausen. I dagplejen og på daginstitutioner/SFO'er er det hver 4. der holder hele deres betalte frokostpause. Det samme gør sig kun gældende for hver 10. sygehusansatte. 17 procent – eller knap 1 ud af 5 – holder altid hele sin frokostpause.

Plejhjemsansatte er den gruppe, hvor flest svarer, at de aldrig holder hele deres frokostpause.

Tabel 1. Hvis ja, hvor ofte holder du hele din frokostpause? (september 2007)

	Daginstitution		Dagpleje	Hjemmeplejen	Handicapinstitution ol.	Pleje- hjem	Sygehus	Samlet
	Andet	/SFO ell. lign.						
Altid	19 %	26 %	26 %	18 %	20 %	12 %	9 %	17 %
Som regel	39 %	44 %	38 %	48 %	38 %	30 %	39 %	39 %
Sjældent	31 %	20 %	24 %	29 %	26 %	36 %	40 %	31 %
Aldrig	12 %	10 %	12 %	6 %	16 %	23 %	12 %	13 %
Adspurgte	302	138	182	376	89	463	230	1.780

Kun 1 ud af 20 kaldes aldrig på arbejde i frokostpausen

Alle deltagere blev spurgt om deres frokostpauser ind imellem bliver afbrudt, fordi de bliver kaldt tilbage på arbejdet. Altså ikke kun de, der har svaret ja til at have betalt frokostpause.

65 procent af deltagerne i september-undersøgelsen oplever, at deres frokostpauser som regel eller altid bliver afbrudt, fordi de bliver kaldt tilbage på arbejde. Kun 5 procent (1 ud af 20) får aldrig deres frokostpause afbrudt af arbejde.

Blandt ansatte på plejehjem er det 1/3, der oplever, at de altid bliver kaldt tilbage på arbejde i deres frokostpause. Blandt ansatte i hjemmeplejen er det 8 procent. På plejehjem og i hjemmepleje er det kun 3 procent, der aldrig afbrydes i frokostpausen.

Tabel 8. Bliver din frokostpause ind imellem afbrudt, fordi du bliver kaldt tilbage på arbejdet? (september 2007)

	Daginstitution		Dagpleje	Hjemmeplejen	Handicapinstitutioner	Pleje- hjem	Sygehus	Samlet
	Andet	/SFO ell. lign.						
Altid	21 %	7 %	20 %	8 %	18 %	36 %	27 %	21 %
Som regel	39 %	29 %	50 %	45 %	41 %	46 %	49 %	44 %
Sjældent	32 %	55 %	27 %	43 %	34 %	15 %	20 %	30 %
Aldrig	8 %	9 %	4 %	3 %	7 %	3 %	5 %	5 %
Adspurgte	350	161	245	414	98	513	266	2.047

Antal respondenter: 2.047 (alle)

Uddrag af brev fra Arbejdsministeriet af 11. januar 1995 – sag.nr. 94-6182-84:

Der skal indledningsvis gøres opmærksomt på, at Arbejdsministeren over for Folketinget har tilkendegivet, at implementeringen af arbejdstidsdirektivet bør foretages af arbejdsmarkedets parter, og at man først efter afslutningen af parternes overvejelser og ændringer i overenskomsterne vil tage stilling til, om supplerende lovgivning er nødvendig.

P.M.V.
E.B.
Henrik Grove