

NOTAT



13. marts 2009

J.nr. 2008-0003788

Fastholdelse på arbejdsmarkedet/AMS/EFO/ATH/AJ/SSA

Hørings svar 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.)

Udkast til lovforslag har været sendt til høring den 17. december 2008 hos organisationer m.v., jf. bilag 1.

Der er modtaget høringssvar fra

Amnesty International, Ankestyrelsen, Beskæftigelsesrådet (DA, SALA, LH, LO, FTF), KL, KTO, Danske Handicaporganisationer (DH), Danske Regioner, Dansk Socialrådgiverforening, Datatilsynet, Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Foreningen af kommunale social-, sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark (FSD), Foreningen af statsforvaltningsjurister, Gribskov kommune, Jobrådgivernes Brancheorganisation, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse (Krifa), Lægeforeningen, Socialpolitisk Forening og Sundhedskartellet.

De indkomne høringssvar vedlægges.

Nedenfor er givet et uddrag af de enkelte høringssvar opdelt i generelle og specifikke bemærkninger. Der er under bemærkningerne redegjort for ændringer i lovforslaget som følge af høringssvarene. De specifikke bemærkninger er disponeret efter de 15 initiativer i lovforslaget, og der er foretaget en tematisering af bemærkningerne fra høringssvarerne for overskuelighedens skyld.

Generelle bemærkninger

DA, SALA og Lederne kan overordnet tilslutte sig lovforslaget og finder, at aftalen er et vigtigt første skridt mod nedbringelse af sygefraværet, men regeringen bør herudover sætte fokus på de grupper, hvor sygefraværet er højest. Arbejdsgiversiden opfordrer derfor regeringen til at sætte yderligere ind over for sygefraværet blandt ledige, kontanthjælpsmodtagere og ansatte i den offentlige sektor.

Arbejdet med at nedbringe det korte sygefravær 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 incitamenter for kommunernes (rettidige) opfølgning fjernes. SFI's undersøgelse *Effekter af ændringerne i sygedagpengeloven* viser, at indførelsen af økonomiske incitamenter har betydet en markant forøgelse af sager, hvor der følges rettidigt op, og i sager, hvor der følges op overhovedet.

Arbejdsgiversiden giver udtryk for tilfredshed med, at aftalen indeholder en række initiativer, der kan støtte lederens arbejde med at nedbringe sygefraværet samt forbedre koordinationen mellem myndighederne på området.

Arbejdsgiversiden påpeger, at forslaget om fire-ugers samtalen er 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.

LO giver udtryk for, 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. Sygefraværet kan endvidere nedbringes ved at foretage en række forbedringer, opstramninger og koordineringer på sundhedsområdet. Forsøget med hurtigere koordineret indsats for arbejdsfastholdelse (KIA) viste, at en hurtigere koordineret indsats er medvirkende til, at sygefraværet blev reduceret med 1/3. LO beklager, at de positive erfaringer fra KIA-forsøget til nedbringelse af sygefraværet ikke indgår i lovforslaget.

FTF er ikke overbevist om, at de stramme lovgivningsmæssige tiltag med aktivering og strafsanktioner over for syge er de redskaber, der vil helbrede de syge. Medarbejdere bliver ikke raske af at føle sig presset og truet i forhold til deres forsørgelsesgrundlag. Det er FTF's vurdering at de forslag i aftalen, 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.

KL vurderer, at lovforslaget støtter kommunernes mulighed for en tidlig og aktiv indsats – både som arbejdsgiver og myndighed. KL finder, at initiativerne i lovforslaget vil danne grundlag for en reel nedbringelse af sygefraværet.

KL bemærker, at det er vigtigt, at medarbejdernes tid bliver brugt målrettet på det, der skaber effekt og resultater, og at der er elementer i lovforslaget, der ikke er hensigtsmæssige, når ressourcerne i jobcenteret skal anvendes optimalt. KL henviser til forslaget om, at alle samtaler med modtagere af sygedagpenge skal være personlige, når det i nogle tilfælde vil være tilstrækkeligt med en telefonisk opfølgning. Det bør overlades til kommunerne selv at finde de metoder, der giver mening, og den indsats, der giver resultater.

KL giver udtryk for, at den differentierede refusion på 35/65 pct. giver risiko for en skævvridning af indsatsen, således at kommunerne af økonomiske årsager er nødt til at iværksætte tilbud uanset kvaliteten af indsatsen. Lovforslaget åbner op for, at kommunerne kan give aktive tilbud til alle sygemeldte, hvilket i sig selv vil medføre en mere aktiv linje, da det er et redskab, som kommunerne længe har ønsket og ser frem til at bruge. Der er ingen analyser, der kan påvise, at der er en direkte sammenhæng mellem aktiveringsgrad og resultater.

Det er KLs vurdering, at lovforslaget samlet set ikke bidrager til afbureaukratisering på beskæftigelsesområdet, men indfører en række initiativer, som medvirker til yderligere bureaukratisering.

KL finder det positivt, at der er så mange parter, der har en aktiv rolle i de nye initiativer, men KL så samtidig gerne, at sagsflow og snitflader blev analyseret nærmere inden lovgivningen fastlægges med henblik på at sikre, at sagsgangene er smidige.

KTO har henvist til, at der ved overenskomstfornyelsen i 2008 blev indgået en aftale om trivsel og sundhed på henholdsvis det kommunale og regionale arbejdsmarked, og en enslydende aftale er indgået på Sundhedskartellets område. Overenskomstparterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked har ved aftalerne sikret, at der finder en samtale sted mellem lederen og den sygemeldte i forbindelse med længerevarende sygefravær. KTO finder, at der i lovforslaget bør tages hensyn hertil.

Lægeforeningen udtrykker tilfredshed med, at "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" afskaffes, da den ikke har fungeret efter hensigten. Lægeforeningen er enig i indførelsen af "Mulighedserklæringen", da opbygningen af denne erklæring er relevant og hensigtsmæssig, og på baggrund af 1. del og i dialog med sygemeldte, vil lægen kunne beskrive funktionsnedsættelsen og arbejdsmuligheder, forslag til skåneinitiativer og forventet varighed af den periode, hvor arbejdet skal tilpasses eller fravær fra arbejdet anses for påkrævet.

Lægeforeningen tilkendegiver endvidere, at forslaget om aktive tilbud er et udmærket initiativ til at støtte den sygemeldte i vejen tilbage til arbejdet.

DH finder, at en øget inddragelse af arbejdsgiverne samt en tidligere og forbedret kommunal indsats og opfølgning er afgørende for, at flere bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet. DH ser gerne, at der satses mere på at forebygge sygdom ved særligt at gøre en indsats for at forbedre det fysiske, og ikke mindst det psykiske, arbejdsmiljø, hvis der for alvor skal sættes ind imod sygefraværet. DH opfordrer til en dialog om indholdet og formen i indsatsen for forebyggelse.

Dansk Socialrådgiverforening er kritiske over for det grundlæggende syn på sygemeldte, som forslaget signalerer, idet DS finder, at det ikke er påvist, at alle sygemeldte vil have gavn af en aktiv beskæftigelsesrettet indsats. DS mener dog grundlæggende, at det er positivt, at der fremover vil kunne gives tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats også til sygedagpengemodtagere, som ikke er berettiget til revalidering, da det i en række tilfælde er hensigtsmæssigt. DS mener dog, at der samtidig bør ske en udvidelse af tilbudsviften. Det er vurderingen, at lovforslaget i sin helhed vil øge den administrative byrde i jobcentrene.

Foreningen af kommunale social- sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark (FSD) finder, at de overordnede intentioner bag regeringens 39 forslag udgør en nødvendig fornyelse af den indsats, som allerede foregår på såvel offentlige som private arbejdspladser samt i kommunernes sygedagpengeafdelinger. Foreningen er enig i at tænke i arbejdsfastholdelse. Al forskning har i de seneste år entydigt peget

på nødvendigheden af en tidlig indsats og et klart fastholdelsesperspektiv i forhold til syge.

Foreningen finder, at 2. og 3. opfølgning ligger så langt henne i et sygeforløb, at chancen for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet forværres væsentligt. Foreningen er positiv over for den nye lægeerklæring, hvor lægen i højere grad fagligt forpligtes i forhold til arbejdsfastholdelse.

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede er som udgangspunkt enige i intensionerne bag lovforslaget og opfordrer til, at der iværksettes en informationskampagne om de allerede eksisterende kompensationsordninger, da forskellige undersøgelser har vist, at der mangler kendskab til ordningerne.

I andre høringssvar (FA, Jobrådgivernes Brancheforening, Krifa, Socialpolitisk forening, Sundhedskartellet) bliver der generelt givet udtryk for, at man er positiv over for initiativerne i lovforslaget, hvor flere parter inddrages i indsatsen for aktivt at hjælpe syge tilbage til arbejdsmarkedet. Samtidig gives der udtryk for, at fokus også bør være på at forbedre arbejdsmiljøet og forhindre arbejdspladsrelateret sygefravær.

Bemærkninger til elementerne i lovforslaget

Indholdsfortegnelse

1. Arbejdsgiveren skal inden fire uger holde samtale med lønmodtagere, der er syge, og efter behov udarbejde en fastholdelsesplan.
2. Arbejdsgiver og lønmodtager skal efter behov udarbejde en fastholdelsesplan.
3. A-kasser skal medvirke i sygeopfølgningen over for forsikrede ledige.
4. Modtagere af kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse, ledighedsydelse og særlig ydelse skal sygemelde sig.
5. Lempeligere konsekvenser, når sygemeldte ikke medvirker ved opfølgningen.
6. Jobcentrene vurderer mulighed for gradvis tilbagevenden efter 8 ugers sygdom.
7. Jobcentrene kan give aktive tilbud til alle sygemeldte.
8. Statens refusion lægges om, så jobcenteret får større incitament til at give aktive tilbud.
9. Jobcenterets kontakt med sygemeldte.
10. Jobcenteret får større mulighed for at benytte andre aktører i sygeopfølgningen.
11. Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale sygedagpenge stopper, når ansættelsen stopper.
12. Forlængelse af sygedagpengeperioden for personer på 65 år og derover.
13. Refusionsbestemmelsen i sygedagpengeloven afbureaukratiseres.
14. Ny lægeerklæring om arbejdsfastholdelse.
15. Evaluering.

1. Arbejdsgiveren skal inden fire uger holde samtale med lønmodtagere, der er syge (lovforslagets § 1, nr. 1)

Varsel for indkaldelse til samtale

DA, SALA og Lederne mener, at bemærkningen om, at indkaldelsesvarslet til samtale 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.

LO foreslår, at der skal være pligt til at indkalde til samtale skriftligt og med passende varsel.

KL bemærker, at indkaldelsen til arbejdsgivers samtale med en sygemeldt ifølge forslaget skal ske med et rimeligt varsel over for lønmodtageren, fx nogle dage. KL foreslår, at formuleringen ændres til nogle få dage. Begrundelsen herfor er, at formålet med samtalen er at bidrage til, at medarbejderen hurtigt kan vende tilbage til sit arbejde. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiveren har mulighed for hurtigt at få samtalen med medarbejderen. Medarbejderen er sygemeldt og vil derfor – alt andet lige – være i stand til at tale med arbejdsgiveren med kort varsel.

Kommentar:

Det fremgår af bemærkningerne, at der skal indkaldes til samtalen ”med et rimeligt varsel over for lønmodtageren, fx nogle dage.” Hensigten med ordene ”fx nogle dage” er at signalere, at der skal være mulighed for at få lønmodtageren til samtale inden for forholdsvis kort tid.

Formuleringen ændres til ”nogle få dage” for at tydeliggøre, at der er tale om en kort tidshorisont.

Lønmodtager har ikke pligt til at deltage i samtalen og manglende medvirken har ingen konsekvenser for sygedagpengene

DA, SALA og Lederne 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.

LO foreslår, at det skrives ind i selve lovteksten, at det ikke har konsekvenser for retten til sygedagpenge, hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen. Det bør ligeledes fremgå, at den ansatte ikke har mødepligt. Årsagen til, at bestemmelsen skal medtages i selve lovteksten, er, at det kan have negative ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt det ikke i selve loven fremgår, at deltagelse hviler på en frivillighed, samt at manglende deltagelse ikke får dagpengemæssige/refusionsmæssige konsekvenser.

FTF finder det 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.

FTF mener, at det også bør 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, chikanerer medarbejderen mv. grundet den manglende deltagelse.

Dansk Socialrådgiverforening (DS) mener, at kontakt mellem en sygemeldt og dennes arbejdsplads i vid udstrækning er naturligt og ønskeligt, men ikke i alle tilfælde, 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 ansættelsesretlige 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.

Danske Handicaporganisationer anbefaler, at det for at undgå, at arbejdsgivere standser udbetalingen af sygedagpenge til en sygemeldt medarbejder, der afslår at deltage i en personlig/telefonisk opfølgningssamtale, fremhæves, at dette ikke har konsekvenser for medarbejderens ret til sygedagpenge.

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede foreslår, at det direkte i lovgivningen fastsættes (det nævnes i bemærkningerne), at lønmodtageren ikke mister resten til sygedagpenge, såfremt lønmodtageren ikke deltager i samtalen.

Sundhedskartellet bemærker, at en medarbejder skal kunne vælge, om man ønsker at deltage i sygefraværssamtalen, uden at det får ansættelsesretlige konsekvenser, hvilket er særlig relevant i forbindelse med fravær begrundet i det psykiske arbejdsmiljø.

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

Kommentar:

Det fremgår af bemærkningerne, at lønmodtageren ikke har pligt efter sygedagpengeloven til at deltage i samtalen, og at manglende medvirken ikke har konsekvenser for retten til sygedagpenge. Det kan derimod godt have konsekvenser efter de ansættelsesretlige regler, f.eks. en advarsel – det fremgår således af bemærkningerne til forslaget til § 7 a, at der ikke ændres ved gældende ansættelsesretlig regulering.

Lovteksten i § 7 a, stk. 1, er præciseret, så det fremgår, at der ikke er pligt for lønmodtageren efter sygedagpengeloven til at deltage i samtalen, og at manglende medvirken ikke har konsekvenser for retten til sygedagpenge.

Samtalens indhold

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

Kommentar:

Der vil snarest blive udsendt en vejledning til helbredsoplysningsloven, hvoraf bl.a. vil fremgå, hvilke muligheder loven giver for at tale om sygdommen og muligheden for at komme tilbage på jobbet.

Herudover vil der blive udarbejdet en guide til virksomheder om, hvordan arbejdsgiver og lønmodtager bedst kan håndtere sygefravær.

Flere arbejdsgivere

DA, SALA og Lederne foreslår, at medarbejdere ansat hos flere arbejdsgivere ikke skal indkaldes til samtale hos alle arbejdsgiverne, men kun hos den arbejdsgiver, hvor medarbejderen arbejder har flest timer.

Kommentar:

Hvis en lønmodtager har flere arbejdsgivere, som vedkommende er sygemeldt fra, vil det være relevant, at alle arbejdsgivere taler med lønmodtageren om arbejdsfastholdelse.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer.

Samtaler med opsagte lønmodtagere

KL foreslår at formuleringen i forslaget til § 7 a, stk. 3 om, at arbejdsgiver ikke "skal indkalde til samtale, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling og fratræden sker inden otte uger efter den første sygedag", ændres, så ordet "skal" ændres til "har ikke pligt til". Ved at ændre formuleringen fra "skal" til "har ikke pligt til" sendes et signal til arbejdsgiverne om, at de gerne må afholde samtalen.

Kommentar:

Formuleringen i § 7 a, stk. 3 kan forstås således, at arbejdsgiveren ikke *må* holde samtale. Det *må* arbejdsgiver gerne, men der er ikke pligt til at holde samtalen.

Lovforslaget er ændret, så dette nu fremgår tydeligere.

Arbejdsgiveren skal svare på spørgsmål, der gives videre til kommunen

KL bemærker, at forslaget til § 7a, stk. 4 om, at arbejdsgiver skal videregive informationer til kommunen, indeholder en bemyndigelse, hvor der i bemærkningerne foreslås, at arbejdsgiveren i forbindelse med anmeldelsen af sygefraværet svarer på enkelte spørgsmål, der skal give kommunen viden om den syge lønmodtagers situation.

KL mener, det bør overvejes, om oplysningerne bør gives separat i stedet for i tilknytning til anmeldelsen af sygefravær fordi:

- I større virksomheder er det ikke altid samme enhed, der anmelder sygefraværet, som har viden om den sygemeldtes situation.
- Ikke alle arbejdsgivere udbetaler løn under sygdom, og anmelder derfor fraværet f.eks. inden for 1. uge regnet fra første fraværsdag. I disse situationer vil arbejdsgiveren ikke have afholdt en personlig samtale med den fraværende ved anmeldelsen.
- I kommunen er det ydelseskontoret, der har brug for anmeldelsen, mens jobcenteret skal bruge svarerne på spørgsmålene.

Kommentar:

I forbindelse med udmøntningen af bemyndigelsen vil der blive taget stilling til, at anmeldelsen tilrettelægges på den mest hensigtsmæssige måde. Relevante parter vil blive inddraget.

Arbejdsgiver kan tilkendegive ønske om at blive kontaktet af jobcenteret

KL bemærker, at det som service overfor arbejdsgiverne foreslås, at de kan tilkendegive, at de ønsker en opringning fra kommunen. Intentionen med forslaget er god, men der kan være risiko for, at der går flere dage inden opringningen foretages som følge af visitation, postgange osv. Arbejdsgiverne vil opleve det som dårlig service. KL foreslår derfor, at afkrydsningsmuligheden fjernes, og at arbejdsgiveren i stedet gøres opmærksom på, at vedkommende kan ringe til jobcenteret, hvis han ønsker at drøfte arbejdsfastholdelse.

Kommentar:

Det vil understøtte arbejdsfastholdelsen, at de arbejdsgivere, der er interesseret i at blive ringet op, kan tilkendegive dette. Det er ikke nødvendigvis et problem, at der går nogle dage, før jobcenteret ringer til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren kan også altid selv kontakte jobcenteret for at få nærmere oplysning og vejledning om arbejdsfastholdelse.

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

Ansatte i fleksjob, § 56-aftaler m.v.

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede foreslår, at man samtidig med indførelsen af arbejdsgivers pligt til at indkalde til samtale 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.

Kommentar:

Pligten til at indkalde til samtale gælder alle lønmodtagere. Der skal bl.a. også holdes samtale med lønmodtagere, der er ansat på deltid, og lønmodtagere, der

har flere arbejdsgivere, hvis lønmodtageren er sygemeldt i begge arbejdsforhold. Der findes ikke grund til at undtage særlige grupper.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer.

Parternes kollektive aftaler i forhold til de foreslåede regler om samtaler

Det er KTO's vurdering, at overenskomstparterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked 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, at der i lovforslaget bør tages hensyn hertil.

KTO finder videre, at lovforslagets §§ 7a og b om henholdsvis samtale inden fire uger og fastholdelsesplan 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. Alternativt bør § 7a, stk. 1, om samtale inden 4 uger fra første sygedag, formuleres som et tilbud til den ansatte om en samtale af hensyn til frivillighedsaspektet.

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. Såfremt parterne ikke med lovforslaget forudsættes at kunne indgå aftaler om frivillighed, vil dette have betydning i forhold til gældende aftale på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

KTO finder, at det i lovbemærkningerne til § 7a, stk. 1 bør 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.

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

Finanssektorens Arbejdsgiverforening bemærker, at det bør fremgå af bemærkningerne til § 7a, stk. 1, 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.

Kommentar:

Det er ikke hensigten, at parterne ved overenskomst eller aftale skal kunne aftale, at samtalen holdes senere end 4 uger fra første sygedag, at samtalen er frivillig, eller at der slet ikke skal holdes samtale. Det er derfor ikke fastsat, at hele § 7 a kan fraviges ved kollektiv overenskomst eller aftale. Reglen skal opfattes som en minimums-regel, men parterne kan fx godt aftale, at samtalen holdes tid-

ligere end 4 uger fra første sygedag, eller at der skal holdes flere samtaler i et sygeforløb.

Virksomheder, som har indgået overenskomst/aftale om eller har praksis for fraværssamtaler med sygemeldte lønmodtagere tidligere end efter 4 ugers sygefravær kan således fortsætte denne praksis.

Forslaget ændrer ikke på gældende ansættelsesretlig regulering. De ansættelsesretlige regler gælder således parallelt – som hidtil - uafhængigt af reglerne i sygedagpengeloven. Det betyder fx, at lønmodtageren kan lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder i sygefraværssamtalen. Det findes ikke hensigtsmæssigt at referere de ansættelsesretlige regler i lovforslaget. Det er dog taget med i bemærkningerne som et eksempel, at lønmodtageren under samtalen kan lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

Bemærkningerne har i øvrigt ikke givet anledning til ændringer.

2. Arbejdsgiver og lønmodtager skal efter behov udarbejde en fastholdelsesplan (lovforslagets § 1, nr. 1)

LO bemærker, at det i relation til opfølgingsplanen, der udarbejdes sammen med arbejdsgiveren fremgår, at den sygemeldte skal medbringe fastholdelsesplanen til opfølgningssamtalen i kommunen. Det betragtes som manglende medvirken, hvis borgeren ikke vil udlevere fastholdelsesplanen. Fastholdelsesplanen skal kun så vidt muligt indgå i kommunens opfølgning. Dette betyder, at den sygemeldte kan miste sygedagpengene, selvom 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.

KL bemærker, at manglende udlevering af en eventuel fastholdelsesplan kan få konsekvenser for retten til sygedagpenge. Derfor foreslår KL, at fastholdelsesplanen skal være skriftlig. Mundtlige aftaler er sværere at handle på, og der kan være forskellige opfattelser af indholdet. Det er vanskeligt for kommunen på juridisk forsvarlig vis at træffe afgørelse om bortfald af ydelsen, når en mundtlig aftale ikke ønskes "udleveret".

FTF anfører, at 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 nr. 13 til § 21, stk. 1, nr. 1, hvilket kan indebære, at medarbejderen taber sin ret til sygedagpenge. FTF finder der derfor særdeles vigtigt, at beslutningen om at udfærdige en fastholdelsesplan alene kan træffes af den sygemeldte medarbejder. 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 af retten til sygedagpenge, hvis planen ikke medbringes til 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.

FTF finder endvidere, 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 henviser FTF 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.

Dansk Socialrådgiverforening (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.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) bemærker, at det fremgår af lovudkastet, 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. FA anmoder om, at det i bemærkningerne endeligt afklares, om en eventuel fastholdelsesplan skal være skriftlig eller ej.

Ankestyrelsen bemærker, at det på grund af fastholdelsesplanens karakter af aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver kan anses for tvivlsomt, om fravalg af at udforme fastholdelsesplanen skriftligt, 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.

Kommentar:

Ved nærmere overvejelser har det vist sig mere hensigtsmæssigt at stille krav om, at fastholdelsesplanen skal være skriftlig, fordi den sygemeldte skal medbringe planen til opfølgningssamtale i jobcenteret, og fordi det kan have konsekvenser for retten til sygedagpenge, hvis planen ikke medbringes.

Bemærkningerne til lovforslaget er præciseret, så det nu fremgår, at fastholdelsesplanen skal være skriftlig.

Herudover er teksten i bemærkningerne blødt op, så det nu fremgår, at det skal indgå i kommunens samlede vurdering af, om der er tale om manglende medvirken, hvis den sygemeldte ikke medbringer en udarbejdet fastholdelsesplan til samtale i kommunen.

3. A-kasser skal medvirke i sygeopfølgningen over for forsikrede ledige (lovforslaget § 1, nr. 1)

KL finder, at bestemmelsen rejser følgende spørgsmål:

- kan kommunen træffe afgørelse om stop af ydelse på baggrund af a-kassens oplysninger og
- hvornår ophører retten til sygedagpenge, er det dagen efter, at den ledige skulle være mødt?

Kommentar:

KL imødekommes ved at præcisere, at retten til sygedagpenge bortfalder så længe den sygemeldte uden rimelig grund undlader at medvirke ved samtalen med arbejdsløsheds-kassen. A-kassens oplysninger om manglende deltagelse, skal således indgå i kommunens afgørelse vedrørende bortfald af sygedagpenge.

Efter den gældende bestemmelse, som er gentaget i forslaget til § 21, stk. 3, falder retten til sygedagpenge bort fra dagen efter det tidspunkt, hvor betingelserne for udbetaling ikke længere er opfyldt.

DA, SALA og Lederne mener, at A-kasserne bør gives mulighed for at tilknytte andre aktører til at gennemføre sygesamtalerne, og at det vil sidestille a-kasserne med kommunerne, hvor lovforslaget lukker op for denne mulighed.

Kommentar:

Forslaget blev også rejst under trepartsdrøftelserne, hvor det blev afvist. Jobcentrene har allerede mulighed for at anvende andre aktører til at udføre en lang række af deres arbejdsopgaver. Det vil derfor være muligt for jobcentrene at lade andre aktører varetage sygeopfølgningen som et led i det forløb, som de pågældende i øvrigt har med anden aktør. Denne mulighed har a-kasserne ikke.

A-kasserne har fået tillagt disse opgaver, fordi a-kasserne formodes at have en særlig kompetence på disse områder på grund af deres indgående kendskab til såvel den ledige som det relevante arbejdsmarked. Dette er også begrundelsen for at inddrage a-kasserne i sygesamtalerne, hvor a-kassernes opgave bliver at medvirke til at fastholde den sygemeldte ledige på arbejdsmarkedet. Der er derfor ikke sagligt grundlag for at imødekomme ønsket. Forslaget bør derfor fortsat afvises.

Kristelig Arbejderbevægelse mener, at der skal være fokus på, at samtalen handler om relevante oplysninger om sygdommen, som kan virke begrænsende for at stå til rådighed. Dette gælder specielt ved sygdomsforløb med baggrund i psykiske problemstillinger. Det kan være problematisk – set fra den sygemeldtes synsvinkel – at a-kassen skal holde sygesamtale og senere vurdere rådighed i den samme sag.

Kommentar:

Formålet med sygesamtalen er at fokusere på den lediges fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet, herunder at medvirke til at afklare, hvordan og hvornår den syge igen kan stå aktivt til rådighed for arbejdsmarkedet. Formålet med sygesamtalen er ikke at rådgive om den sygemeldte. A-kassen skal derfor ikke have eller bede om flere oplysninger om sygdommen, end formålet kræver, dvs. for at kunne vurdere den forventede varighed af sygdommen, og om den sygemeldte forventes at kunne vende tilbage til sit hidtidige faglige område eller hvilke faglige områder, den sygemeldte vil kunne vende tilbage til. Der vil blive udarbejdet en guide til arbejdsløsheds-kasserne om gennemførelsen af sygesamtalen.

KL mener, at det er vigtigt at være opmærksom på, at lovforslaget stiller krav til kommunikationen mellem a-kassen og kommunen, da det er a-kassen, der indkalder sygemeldte forsikrede til samtale, mens det er kommunen, der træffer afgørelse om konsekvenserne ved manglende deltagelse. Der bør ses på muligheden for at benytte den eksisterende digitale kommunikation mellem a-kasserne og jobcenteret. Det er vigtigt, at a-kassen gør den ledige opmærksom på konsekvenserne af manglende medvirken i samtalen.

Kommentar:

Det er endnu ikke endeligt afklaret, hvordan informationsudvekslingen skal foregå. Der er dog hidtil arbejdet ud fra den forudsætning, at der i første omgang bliver tale om en ”papir-løsning”, indtil a-kasserne kan benytte den digitale informationsudveksling, som er under udvikling til brug for arbejdsgivernes anmeldelse af sygdom. Beskæftigelsesministeren får i loven bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om bl.a., hvordan oplysningerne skal gives. Der skal derfor snarest ske en afklaring heraf, herunder af KL's forslag. I den nærmere udmøntning af reglerne, jf. bemyndigelsesbestemmelsen, vil der også blive fastsat regler om, at a-kassen fx skal gøre den ledige opmærksom på konsekvenserne af manglende medvirken i samtalen.

Ens regler for samtale med hhv. arbejdsgiver og a-kasse

FTF mener, 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.

Kommentar:

Der er også efter forslaget til § 7 c mulighed for, at samtalen kan holdes telefonisk, hvis det pga. sygdommen ikke er muligt for den sygemeldte at møde op. Det fremgår af bemærkningerne, at det ikke må skyldes forhold hos arbejdsløsheds-kassen, at samtalen ikke gennemføres.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer.

På baggrund af Datatilsynets bemærkninger i tilknytning til bestemmelserne om 4-ugers samtalen med sygemeldte hos enten arbejdsgiver eller arbejdsløsheds-kasse og videregivelse af oplysninger fra samtalen til jobcenteret er det præcise-

ret i lovforslagets bemærkninger, at der alene vil blive tale om videregivelse af ikke følsomme personoplysninger fra arbejdsgiver og arbejdsløsheds-kassen til jobcenteret.

4. Modtagere af kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse, ledighedsydelse og særlig ydelse skal sygemelde sig (lovforslagets § 2, nr. 22 og § 3, nr. 3 og 4)

Dansk socialrådgiverforening er kritisk over for dette forslag, hvis eneste formål efter DSs vurdering er at skaffe bedre information om disse gruppers sygdomsmønstre. Denne viden er på mange måder interessant, men må kunne indhentes på andre og mindre administrativt tunge måder. DS foreslår derfor, at forslaget tages ud.

Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede finder det positivt, at personer, der er visiteret til fleksjob og som modtager ledighedsydelse, særlig ydelse, start- eller kontanthjælp, skal give jobcenteret besked i tilfælde af sygdom, idet det giver mulighed for en tidlig opfølgning og evt. ændring af visitationen til fleksjob.

Kommentar:

Forslaget er en del af aftalen. Med forslaget vil stat og kommune ligesom for forsikrede ledige vide, om de arbejdsmarkedsparete målgrupper, herunder personer, der alene står til rådighed for fleksjob, p.t. er i stand til at overtage et arbejde eller deltage i en aktivitet.

Forslaget giver kommunen bedre mulighed for at sætte en sygeopfølgning i gang, når der er behov for det, da de nu modtager sygemeldingen.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer

5. Lempeligere konsekvenser, når sygemeldte ikke medvirker ved opfølgningen (lovforslagets § 1, nr. 13)

LO finder,

- at oplysningsskema og indkaldelse til samtaler bør sker ved anbefalet brev. LO begrundet forslaget med kendskab til, at et medlem ikke har modtaget oplysningsskemaet og alligevel blev sanktioneret, og
- at bestemmelsen træder i kraft straks ved forslagens vedtagelse

Kommentar:

Forslaget om at stille krav til måden, hvorpå kommunen indhenter oplysninger hos lønmodtageren på, går videre end aftaleteksten, hvoraf det fremgår, at reglerne ændres, så den syge lønmodtager kun mister retten til sygedagpenge, så længe den pågældende ikke medvirker.

For så vidt angår ikrafttrædelsestidspunktet, så træder denne bestemmelse i kraft på det tidligste af de ikrafttrædelsestidspunkter, der gælder for lovforslagets delelementer.

Bemærkningen har ikke givet anledning til ændring.

LO og KTO finder, at arbejdsgiveren først bør orienteres, når kommunen har truffet beslutning om bortfald, og dette er meddelt den sygemeldte. LO bemærker, at det hverken er rimeligt eller nødvendigt at orientere arbejdsgiver om, hvad kommunen agter at gøre, før den endelige beslutning er truffet, og at en sådan bestemmelse er i strid med god forvaltningsskik. KTO bemærker, at arbejdsgiveren ikke er part i sagen, før kommunen har truffet beslutning om bortfald af sygedagpengene.

Kommentar:

Forslaget er ikke imødekommet, da det vil betyde en senere orientering af arbejdsgiveren, der derved begrænses i sine handlemuligheder. Til KTO's bemærkning om arbejdsgivers partsstatus skal for det første bemærkes, at det ikke er entydigt, at arbejdsgiveren først er part i sagen, når kommunen har truffet afgørelse om bortfald af sygedagpengene, jf. bemærkningerne i Arbejdsdirektoratets vejledning nr. 9300 af 25. juni 2008, bilag 5, Partshøring. For det andet skal arbejdsgiveren, uanset partsstatus, orienteres, hvis der indføres en hjemmel hertil i sygedagpengeloven.

KL finder,

- at orienteringen af arbejdsgiveren bør tilknyttes partshøringen,
- at der bør indføres en bestemmelse om, at sygedagpenge bortfalder (for resten af sygdomsperioden), hvis den sygemeldte flere gange i en sygeperiode undlader at medvirke i opfølgningen. Dette vil være i lighed med bestemmelsen om bortfald af sygedagpenge (for resten af sygdomsperioden), hvis den sygemeldte flere gange i et sygeforløb undlader at lade sig indlægge på sygehus eller modtage nødvendig lægebehandling, og således vurderes at forhale helbredelsen.
- sidste sætning i § 21, stk. 4, der giver adgang til at forlænge fortrydelsesretten ud over 4 uger, når ganske særlige omstændigheder taler derfor, bør slettes. Den er ikke nødvendig, da der kun sanktioneres, hvis der ikke er en rimelig grund til manglende medvirken.

Kommentar:

KL's forslag, om at orienteringen af arbejdsgiveren bør tilknyttes partshøringen, imødekommes, da denne formulering i højere grad præciserer, hvornår arbejdsgiveren skal orienteres.

For så vidt angår ønsket om at kunne standse udbetaling af sygedagpenge (for resten af sygdomsperioden) ved flere tilfælde af manglende medvirken i opfølgningen, vurderes der ikke på nuværende tidspunkt at være behov for en sådan bestemmelse. Det formodes at den sygemeldtes oplevelse af, at sygedagpengene bortfalder ved manglende medvirken, vil virke motiverende for dennes medvirken. De fleste tilfælde af manglende medvirken skyldes, at den sygemeldte ikke er opmærksom på konsekvensen af ikke at medvirke, herunder ikke indsender oplysningsskemaet til tiden - og er således oftest en engangsforeteelse. Skulle andet vise sig, kan KL's forslag tages op til genovervejelse.

Forslaget om at slette sidste sætning i § 21, stk. 4, om at udbetalingen kan genoptages senere end 4 uger efter bortfaldstidspunktet, når ganske særlige omstændigheder taler derfor, imødekommes. Begrundelsen er, at sygedagpengene kun bortfalder, hvis den sygemeldte ikke har en rimelig grund til ikke at medvirke.

Foreningen af statsforvaltningsjurister finder, at manglende vejledning om, at der er tale om "så længe"-bestemmelser, på grundlag af praksis må medføre ophævelse af afgørelsen.

Kommentar:

Hvis kommunens standsning af dagpenge efter § 21 kendes ugyldig af ankeinstansen, vil det under alle omstændigheder betyde, at kommunen skal genoptage udbetalingen af sygedagpenge.

Bemærkninger har ikke givet anledning til ændring.

Danske Handicaporganisationer foreslår, at

- "mod lægens opfordring" i § 21, stk. 1, nr. 2, ændres til: "uden rimelig grund", og
- "hvis den sygemeldte ved sin adfærd forhaler helbredelsen" i § 21, nr. 1, nr. 3, ændres til: "hvis den sygemeldte ved en bevidst adfærd forhaler helbredelsen".

Kommentar:

Forslagene går videre end aftalen. De øvrige dele af DH's forslag til ændringer (med undtagelse af 4 ugers fristen) er begrundet i rent lovtekniske hensyn.

Bemærkningen har ikke givet anledning til ændring.

6. Jobcentrene vurderer mulighed for gradvis tilbagevenden efter 8 ugers sygdom (lovforslagets § 1, nr. 10)

LO finder, at muligheden for delvis raskmelding bør udvides til også at gælde ved nedsat arbejdsmængde og ikke kun ved nedsættelse af arbejdstiden.

Kommentar:

Forslaget går videre end aftaleteksten og ændrer begrebet delvis uarbejdsdygtighed.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer.

KL tilkendegiver, at intentionen med forslaget er god, men at forslaget giver et problem i forhold til den relativt store andel af forsikrede ledige, som er sygemeldt. KL mener, at lovgivningerne ikke spiller godt sammen, fordi det efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ikke er muligt at stå delvis til rådighed, og dermed som forsikret ledig at være delvis raskmeldt med delvise arbejdsløshedsdagpenge.

Kommentar:

Det er en grundlæggende forudsætning for at få arbejdsløshedsdagpenge, at den ledige står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet, herunder at den ledige kan og

vil overtage arbejde på fuld tid. Det vil være et fundamentalt brud på denne grundlæggende forudsætning, hvis delvist raskmeldte kunne få supplerende arbejdsløshedsdagpenge. Det bemærkes, at problemet med de delvist raskmeldte er løst i reglerne om sygedagpenge, hvorefter der kan gives sygedagpenge til delvist raskmeldte som ved fuld sygemelding.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer.

FTF anfører, at der er behov for at præcisere begreberne ”Delvis raskmelding” og ”Gradvis tilbagevenden” samt om delvis raskmelding nu skal opfattes som et aktivt tilbud i henhold til lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Endvidere udtrykker FTF bekymring i forhold til incitamentsstrukturer for både kommune og virksomhed. FTF udtrykker også bekymring i forhold til, om sygemeldte vil blive presset i arbejde eller tilbud.

Kommentar:

En gradvis tilbagevenden til arbejde i forbindelse med delvis uarbejdsdygtighed er ikke et tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Som led i yderligere at fremme gradvis tilbagevenden ændres statsrefusionen til 65 pct. under en gradvis tilbagevenden. Syge, der ikke kan vende tilbage til den virksomhed, hvor de er sygemeldt fra, vil få et aktivt tilbud, hvis det kan bidrage til at vedligeholde arbejdskompetencer og fremme raskmelding. Kommunen skal efter forslaget tage kontakt til virksomheden med henblik på at fremme hel eller gradvis tilbagevenden så hurtigt som muligt. Kommunens opfølgning må ikke bidrage til at forværre eller forlænge helbredelsen.

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

7. Jobcentrene kan give aktive tilbud til alle sygemeldte

(lovforslagets § 1, nr. 8 - 10, § 2, nr. 1, 2, 4 – 10, 12, 13, 14 – 21, og § 3, nr. 1)

LO finder, at den nuværende mulighed i lovens § 15, stk. 1, for at give ”optræning” til den sygemeldte skal bibeholdes i loven, og ikke som foreslået i lovforslagets § 1, nr. 8, ændres til ”indsats efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats”.

LO foreslår, at det indsættes i loven, at kommunen skal vejlede virksomheden og den sygemeldte om muligheden for arbejdsfastholdelse. Af lovbemærkningerne fremgår det, at kommunen kan vejlede virksomheden herom.

LO finder det vigtigt, at ministeriet løbende kontrollerer (f.eks. gennem praksisundersøgelser), at syge, modtagere af ledighedsydelse og særlig ydelse ikke tvinges i uhensigtsmæssige aktive tilbud som følge af den ændrede refusion, der medfører øgede incitamenter for kommunerne til at give aktive tilbud.

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

Kommentar:

”Optræning” er indeholdt i redskabet ” Vejledning og opkvalificering ” i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ”.

Det er præciseret i bemærkningerne, at kommunen skal vejlede virksomheden og den sygemeldte om mulighederne for støtte til arbejdsfastholdelse efter beskæftigelseslovgivningen.

Der vil blive foretaget en evaluering af indsatsen og lovændringerne, og heri vil indgå anvendelsen af aktivering og ændringen af refusionsbestemmelsen.

Det følger af aftalen, at tilbud altid skal tilpasses den enkelte syges forudsætninger og behov, samt at tilbuddet skal være afpasset i forhold til sygemeldtes lidelse og ressourcer. Dette er medtaget i lovtæksten.

Bemærkningerne har givet anledning til ændringer af lovtækt og bemærkninger.

FTF finder, at der er behov for en afklaring i forhold til bestemmelserne om tidsbegrænsningen for aktive tilbud på 13 uger i lov om aktiv beskæftigelsesindsats og delvis raskmelding.

FTF finder, at det bør sikres, at igangværende aktivitet ikke skal 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. En igangværende aktivering bør endvidere afsluttes inden varighedsbegrænsningen indtræder, så den kan indgå i ressourceprofilen.

Kommentar:

Delvis raskmelding er ikke et tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og der gælder derfor ikke anden tidsbegrænsning for delvis raskmelding end varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge.

Det er et generelt gældende princip i beskæftigelseslovgivningen, at der ikke kan gives tilbud ud over den periode, hvor en person modtager ydelser efter lovgivningen. Dette gælder for alle målgrupper i jobcenteret og dette princip fastholdes, når der gives tilbud til modtagere af sygedagpenge, ledighedsydelse eller særlig ydelse. Kommunen må ved tilbud om aktiv indsats naturligvis være opmærksom på, hvornår varighedsbegrænsningen indtræder.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændring.

KL gør opmærksom på, at der i forhold til forsikrede ledige, vil være et problem, hvis personen er i løntilskudsjob, og retten til sygedagpenge bortfalder. Personen kan ikke i den resterende del af løntilskudsperioden, som opsigelsesvarslet giver, modtage supplerende dagpenge. Den ledige vil dermed ikke have et incitament til at tage et løntilskudsjob, hvis der er risiko for, at retten til sygedagpenge bortfalder i perioden.

KL finder endvidere, at det bør sikres, at en ledig kan fortsætte i samme tilbud, hvis retten til sygedagpenge ophører, på samme vis som lovforslaget lægger op til, at ledige skal kunne fortsætte i samme tilbud, hvis de melder sig syge.

KL foreslår, at bestemmelserne om arbejdspladsindretning udvides til også at omfatte sygemeldte i virksomhedspraktik.

Kommentar:

Det er som ovenfor nævnt et generelt gældende princip i beskæftigelseslovgivningen, at der ikke kan gives tilbud ud over den periode, hvor en person modtager ydelser efter lovgivningen. Dette gælder for alle målgrupper i jobcenteret og dette princip fastholdes, når der gives tilbud til modtagere af sygedagpenge, ledighedsydelse eller særlig ydelse.

Da det politisk er aftalt, at kommunerne med virkning fra 1. august 2009 skal varetage hele beskæftigelsesindsatsen, vil der ikke ved en sygemelding eller en raskmelding ske et "myndighedsskift". Der vil derfor ikke være behov for at fastsætte regler om muligheden for at fortsætte i et tilbud, da det er samme myndighed - kommunen - der varetager indsatsen, uanset om personen er sygemeldt eller ej.

Sygedagpengemodtagere vil med de gældende formuleringer af lovens § 76 og § 82 om arbejdspladsindretning og befordring være omfattet af disse bestemmelser.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer.

Dansk Socialrådgiverforening foreslår, at tilbudsviften udvides med tilbud om f.eks. motion, ryggymnastik, kostvejledning, psykologhjælp, stresshåndtering og mentor.

DS foreslår, 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.

Lægeforeningen tilråder, at jobcenteret i sin vurdering af, hvad der er et rimeligt tilbud, tager udgangspunkt i de helbredsoplysninger, som jobcenteret allerede har i sagen. I modsat fald frygtes det, at sygemeldte, der ikke deler jobcenterets opfattelse af, hvad der er et rimeligt tilbud, vil henvende sig til egen læge for at få attestation for, at deres helbredsforhold forhindrer deltagelse. Det vil være yderst uhenigtsmæssigt og belaste det socialt-lægelige samarbejde, der indgår som en central del i bestræbelserne på at lette sygemeldtes hurtige tilbagevenden til arbejdet.

Kommentar:

Som det fremgår af aftalen, iværksættes der forsøg med enkeltstående forebyggende og afklarende tilbud for sygemeldte og fleksjobvisiterede. Formålet er at afprøve, hvordan anvendelsen af aktive tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og enkeltstående tilbud som f.eks. fysisk træning, kostvejledning, psykologhjælp, mestring af smerter og kroniske lidelser kan fremme arbejds-

fastholdelse og hurtig tilbagevenden. Projektet vil blive gennemført i 2009 i 17 kommuner.

Jobcenterets vurdering af, hvad der er et rimeligt tilbud, vil ske på grundlag af de helbredsoplysninger, som jobcenteret har i sagen, og de nye helbredsoplysninger, som jobcenteret finder behov for at indhente, før der gives tilbud om en aktiv indsats.

Bemærkningerne har givet anledning til ændringer i lovbemærkningerne. Det er i de specielle bemærkninger præciseret, at kommunen kun skal give tilbud, såfremt det er i overensstemmelse med behandlingen og sygdommen, da tilbud ikke må modvirke helbredelsen. Det er således ikke alle sygemeldte, der skal have tilbud. Det beror altid på en konkret vurdering om der skal iværksættes en beskæftigelsesrettet indsats. Hvis kommunen er i tvivl om indsatsen er forenelig med sygdommen, skal sagsbehandleren kontakte den syges egen læge eller sygehuslægen, for at drøfte indsatsen.

Det er præciseret, at forebyggende og afklarende tilbud som f.eks. psykologhjælp, kostvejledning og fysisk træning ikke kan gives som enkeltstående tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, men vil kunne indgå som en del af et beskæftigelsesrettet tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Mentor (lovforslagets § 2, nr. 11, 24, 26 – 28, 30, 31, 36 og § 4, nr. 1-5)

DH, Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede finder, at førtidspensionister, der ansættes i job med løntilskud, skal kunne anvende mentorordningen.

Med henvisning til bemærkningerne til lovforslagets § 2, nr. 26, hvor der, som eksempel på i hvilke situationer, det vil være muligt at anvende mentorordningen, står, "hjælp til at benytte offentlig transport o. lign", anfører Rådet og Centeret, at man formoder, at det betyder, at såfremt en person på grund af en nedsat funktions-evne ikke har mulighed for at anvende offentlig transport, vil personen kunne få en mentorordning i forhold til befordring på anden passende vis.

Kommentar:

Mentorordningen vil efter lovforslaget kunne anvendes for at fremme, at en person kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ansættelse i fleksjob eller i ordinær ansættelse. Førtidspensionister, der ansættes i job med løntilskud vil derfor være omfattet af ordningen.

Det fremgår af bemærkningerne til § 2, nr. 26, at mentorfunktionen kan anvendes til støtte til indsatser, der fjerner praktiske hindringer for, at en person kan begynde at arbejde fx hjælp med at benytte offentlig transport o.lign. Der er således alene tale om en udvidelse af mentorordningen og ikke en udvidelse af gældende regler for støtte til befordring.

Bemærkningen giver ikke anledning til ændringer.

Revalidering (lovforslagets § 3, nr. 1)

DH, Det Centrale Handicapråd og Center for Ligebehandling af Handicappede finder det problematisk, at der lægges op til, at der fremover i tilrettelæggelsen af et revalideringsforløb, som udgangspunkt ikke længere skal tages hensyn til den enkeltes forudsætninger og ønsker til fremtidig beskæftigelse. Der bør kunne tilrettelægges et revalideringsforløb under hensyn til både den enkeltes ønsker og forudsætninger og arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft.

Dansk Socialrådgiverforening er enig i, at der skal være et realistisk beskæftigelsesperspektiv forbundet med en bevilling af revalidering. Forslaget bør følges op af løbende grundige analyser af kommende behov for fagligt uddannede.

Kommentar:

Lovforslaget ændrer ikke ved, at kommunen skal tilrettelægge revalideringen i samarbejde med revalidenden således, at tilbuddet er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov og under hensyn til egne ønsker til fremtidig beskæftigelse. Da hensigten med revalidering er, at det skal føre til ordinær ansættelse er det vigtigt, at revalideringen målrettes områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, eller hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder.

Som det fremgår af bemærkningerne til lovbestemmelsen § 3, nr. 1, knyttes kravet herved til beskæftigelsesregionernes lister over fagområder eller stillingsbetegnelser, hvor der er gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder dvs. Arbejdsmarkedsbalancemodellen. Hvis den enkeltes ønsker og forudsætninger medfører, at det vil være velbegrunder, at revalideringen sigter mod beskæftigelse inden for områder, hvor der ikke er eller ikke kan forventes mangel på arbejdskraft, skal det fremgå af sagen.

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer

8. Statens refusion lægges om, så jobcenteret får større incitament til at give aktive tilbud (lovforslagets § 1, nr. 23 -25)

DA, SALA og Lederne 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.

Kommentar:

Det er kommunen, der træffer afgørelse om, hvorvidt der er tale om hel eller delvis uarbejdsdygtighed. I kommunens helhedsvurdering kan der indgå lægelige oplysninger. Med den ny lægeerklæring efter lovforslagets § 36 a får virksomheden et nyt redskab i indsatsen for at kunne fastholde sygemeldte lønmodtagere.

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

LO bemærker, at ifølge trepartsaftalen skal kommunen kun betale 35 pct. af udgifterne til delvist raskmeldte i de tilfælde, hvor det ikke er muligt for lønmodtageren at vende tilbage til arbejdet. Denne sætning i trepartsaftalen 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, 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.

Kommentar:

Kommunen skal ved hver opfølgningssamtale tage stilling til, om den sygemeldte, der ikke kan vende gradvist tilbage, har behov for en aktiv indsats. Iværksættes en aktiv indsats vil kommunen modtage 65 pct. i statsrefusion. Mange gradvise sygemeldinger er i øvrigt kortere end 3 måneder.

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

KL vurderer, at den differentierede refusion - 65/35-modellen - er et for voldsomt incitamentet, og at der er risiko for skævvridning af indsatsen, således at kommunerne af økonomiske årsager er nødt til at iværksætte tilbud uanset kvaliteten af indsatsen. P.t. er der ingen analyser, der kan påvise, at der er en direkte sammenhæng mellem aktiveringsgrad og resultater. Kommunerne ønsker, at der holdes et fast fokus på resultater, når indsatsen tilrettelægges. KL bemærker således, at hvis den kommende evaluering af 65/35-modellen efter 2 år viser, at der ikke er sammenhæng mellem aktiveringsgrad og resultater, så må konklusionen være, at differentieret refusion ikke er den rigtige model.

KL finder endvidere, at den differentierede refusionssats (65/35-modellen), hvor kommunerne skal bruge administrative ressourcer på i hver enkelt sag at kontere, hver gang en sygemeldt skifter status mellem aktiv/passiv, vil bidrage til yderligere bureaukratisering. Erfaringerne fra kontanthjælpsområdet viser, at det er administrativt tungt at arbejde med modellen.

KL foreslår, at det i bemærkningerne til § 62, stk. 6, præciseres, at de 13 uger, hvor kommunen kan hjemtage statsrefusion med 65 pct., hvis virksomheden ikke kan tage en medarbejder gradvist tilbage, ikke tæller fra modtagelse af svarene i forbindelse med sygefraværssamtalen (jf. § 7 a), men tæller fra efter 1. opfølgningssamtale. KL nævner også, at der ikke er taget stilling til en overgangsordning for de personer, som har første sygefraværdsdag inden den 1. januar 2010, og som ikke er i aktivt tilbud. For at lette overgangsordningen foreslås det, at perioden på de 13 uger for denne personkreds begynder efter førstkommande opfølgning. Ifølge KMD har ca. 10 pct. af de fraværende mere end ét arbejdsforhold. Det stiller spørgsmål ved, om dispensationen på de 13 uger gælder begge arbejdsforhold, og hvordan statsrefusionen beregnes, hvis arbejdet er genoptaget delvist i ét af f.eks. to arbejdsforhold.

Kommentar:

Forslaget om en differentieret refusion skal understøtte, at der iværksættes en aktiv indsats, når det kan fremme arbejdsfastholdelse og hurtigere tilbagevenden

til arbejdsmarkedet for den enkelte sygemeldte. En kommende evaluering vil vise, hvilke erfaringer ordningen vil give.

Staten afholder 65 pct. af en kommunes udgifter fra det tidspunkt, hvor kommunen får oplyst, at der ikke kan ske gradvis tilbagevenden til arbejdet. Det præciseres i bemærkningerne, at kommunen får oplysningerne via en dialog med virksomheden om gradvis tilbagevenden.

I lovforslagets § 5, stk. 4, er det som en overgangsordning allerede foreslået, at staten fra og med den 4. januar 2010 afholder 65 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge i sager, hvor den sygemeldte allerede er i tilbud eller er vendt gradvist tilbage i arbejde. I sager, hvor lønmodtageren er delvis uarbejdsdygtig før den 4. januar 2010, og hvor arbejdsgiveren ikke tilbyder gradvis tilbagevenden, afholder staten 65 pct. af kommunens udgifter til sygedagpenge efter § 53, stk. 2, nr. 3, i op til 13 uger regnet fra det tidspunkt, hvor kommunen har fået oplyst, at der ikke kan ske gradvis tilbagevenden til arbejdet.

Det præciseres i bemærkningerne, at refusionen for alle ansættelsesforholdene ændres til 65 pct. ved gradvis tilbagevenden til et af ansættelsesforholdene.

Dansk Socialrådgiverforening (DS) er uforstående overfor, at der sanktioneres i refusionen overfor kommunen, såfremt en sygemeldt ikke kommer i aktivt tilbud – uanset om det er en god idé 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.

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.

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. DS foreslår, at refusionsomlægningen afspejler respekt for den individuelle vurdering.

Danske Handicaporganisationer anfører, at kommunerne med de foreslåede ændringer i refusionsreglerne får 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.

Kristelig Fagbevægelse bemærker, at intentionen med refusionsmodellen 65/35 er positiv, idet de 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 til 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 til 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.

Kommentar:

Efter lovgivningen kan der kun iværksættes et aktiv tilbud til en sygemeldt, hvis det kan medvirke til at fremme arbejdsfastholdelse og hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Tilbud skal tilgodese den sygemeldtes behov og forudsætninger. Intentionen er ikke at presse syge tilbage i job eller i aktive tilbud. Kommunens opfølgning og tilbud må således ikke modvirke helbredelse. Kommunen kan ikke vælge mellem tilbud om virksomhedspraktik og en gradvis tilbagevenden til virksomheden med nedsatte sygedagpenge. Udgangspunktet er, at den sygemeldte lønmodtager vender gradvist tilbage til virksomheden, når den pågældende går fra at være fuld uarbejdsdygtig til at være delvis uarbejdsdygtig. Etablering af virksomhedspraktik på lønmodtagerens ansættelsessted forudsætter, at den sygemeldte ikke vil være i stand til at vende delvist tilbage i ordinært arbejde. Virksomhedspraktik forudsætter således, at der er behov for et særligt optræningsforløb eller en arbejdsprøvning.

Det er indsat i lovteksten og bemærkningerne, at indsatsen skal tilpasses den sygemeldtes forudsætninger og behov samt den enkeltes helbredstilstand og ressourcer.

9. Jobcenterets kontakt med sygemeldte (lovforslagets § 1, nr. 3 – 7 og § 3, nr. 3 og 4)

KL finder, at forslaget om ændring af kadencen for opfølgningssamtaler, der stiller krav om hyppigere samtaler med sygemeldte i sager, hvor tilbagevenden er umiddelbart forestående (kategori 1) og i sager, hvor sygdommen medfører et længerevarende kendt sygdomsforløb (kategori 3), er meget ressourcekrævende, og at ressourcerne anvendes forkert. Det nuværende forslag er i direkte modstrid med intentionerne bag visitationskategorierne, idet forslaget medfører en opprioritering af kategori 1 og 3.

Det samme gælder forslaget om, at alle samtaler skal være individuelle. Samlet set vil det betyde rigtig mange ekstra opfølgningssamtaler for kategori 1 og 3, og der vil være tale om en forkert udnyttelse af ressourcerne. Presset på at afholde person-

lige samtaler kan blive så stort, at det får betydning for sagsbehandlerens kategorisering, og at tanken bag kategoriseringen derved udhules, hvilket er uhensigtsmæssigt.

KL foreslår, at der efter første opfølgning senest i 8 sygeuge herefter følges op senest hver 13. uge.

KL finder samtidig, at det ikke giver mening og besværliggør arbejdet, at kontaktføreløbet angives i måneder, når sygedagpengeloven i øvrigt alene arbejder med uger.

KL foreslår, at der gives mulighed for dispensation for samtaler senest hver 4. uge i kategori 2 (sager med risiko for langvarigt sygdomsforløb eller risiko, hvad angår arbejdsevnen). Der kan være sager, hvor det ikke giver mening at afholde samtale senest 4 uger efter seneste samtale, fx når der afventes undersøgelses-/behandlingsresultater, som først foreligger i uge 5. En fleksibel opfølgning vil give en mere meningsfyldt indsats.

Dansk Socialrådgiverforening finder, at de foreslåede ændringer om opfølgning af kategori 1 og 3 sager pålægger jobcentrene en række unødvendige opgaver og samtidig lægger et unødigt pres på de sygemeldte. DS ser ikke nogen fordel i, at kategori 3-sager fremover ikke kan opfølges telefonisk.

Kommentar:

Der er med ændringerne af reglerne for opfølgning i sygedagpengesager tale om en harmonisering, således at reglerne i større grad følger tidsintervallerne for det almindelige kontaktføreløb for målgrupperne i jobcenteret. Med forslaget ændres der ikke ved kadencen i opfølgningen i de sager, hvor der er risiko for, at den syge mister kontakten til arbejdsmarkedet (kategori 2), og hvor der er størst behov for opfølgning.

Af rapporten om afbureaukratisering af sygedagpengeområdet fremgik det, at de forskellige regler for sygeopfølgning og kontaktføreløb gør reglerne besværlige at håndtere for sagsbehandlerne i jobcentrene, og at der var behov for en harmonisering.

Bemærkningerne har givet anledning til ændring af lovteksten. Det er således fastsat, at opfølgningssamtalen kan ske telefonisk, hvis sygemeldtes helbredssituation skønnes uproblematisk og tilbagevenden på fuld tid sker inden for 14 dage regnet fra det tidspunkt, hvor samtalen skal finde sted. Opfølgningen kan endvidere i særlige tilfælde ske uden kontakt til den syge, og der skal ved opfølgningen altid tages nødvendigt hensyn til den syges helbredstilstand. I lov-bemærkningerne er det præciseret, at i sager hvor jobcenteret er i tvivl om, hvorvidt sygeopfølgning med personligt fremmøde er muligt og hensigtsmæssigt, eksempelvis i forbindelse med alvorlig kræftsygdom eller anden alvorlig sygdom skal jobcenteret kontakte den syges egen læge eller sygehusets læge, før der evt. indkaldes til sygeopfølgning. Jobcenteret vurderer på baggrund af lægens input, om opfølgningen bør sættes på "stand by", fordi sygdommen forhindrer opfølg-

ning ved kontakt med den sygemeldte. Ved ”stand by” forstås at opfølgning sker på baggrund af sagens oplysninger herunder lægelige oplysninger.

De breve, jobcentrene sender ud til sygemeldte med indkaldelse til møde i jobcenteret, vil blive tilpasset med en ny og bedre formulering. Af brevene skal det fremgå, hvad formålet er med jobcenterets opfølgning. Fokus i brevene skal være på jobcenterets hjælp til arbejdsfastholdelse. Det skal fremgå klart, at opfølgningen kan ske på anden måde end ved personligt møde, hvis sygdommen forhindrer fremmøde.

10. Jobcenteret får større mulighed for at benytte andre aktører i sygeopfølgningen (lovforslagets § 1, nr. 12 og 25 og § 3, nr.)

LO har udtrykt bekymring for, at myndighedsopgaver ifølge lovforslaget kan overlades til andre aktører, da de senere års brug af anden aktør har vist, at kvaliteten er svingende. LO anfører, at det kan være ubehageligt for den enkelte sygemeldte, at der 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.

LO finder det vigtigt at præcisere, at ansvaret for indsatsen stadig påhviler kommunen, og LO mener, at Beskæftigelsesministeriet bør påse, at den sygemeldte reelt har mulighed for at vælge mellem flere andre aktører.

I relation til klagebestemmelserne foreslår LO, at borgeren skal have mulighed for at kunne klage direkte til beskæftigelsesankenævnet. LO begrundet forslaget med, at den foreslåede klageadgang til kommunen er forbundet med alvorlige habilitets- og retssikkerhedsproblemer, da andre aktører arbejder på vegne af kommunen. Kommunen vil i alle sager have en selvstændig interesse i, hvorledes en konkret sag falder ud, eftersom kommunen har en direkte økonomisk interesse i sagen.

DA, SALA og Lederne bemærker, at det fremgår af den foreslåede § 19, stk. 3, at andre aktører kan træffe afgørelse om hel eller delvis sygemelding, hvis andre aktører og den sygemeldte er enige. DA finder, at det bør præciseres, at andre aktører ligesom kommunen – har pligt til at gå i dialog med arbejdspladsen for afgørelse om delvis sygemelding.

Dansk Socialrådgiverforening (DS) har bemærket, at DS er tilhængere af at benytte de bedste tilbud til ledige og sygemeldte, men er principielt skeptiske over for overdragelse af myndighedsopgaver til andre aktører, såfremt det ikke sikres, at disse aktører underlægges de samme krav om revision som kommunerne er underlagt i dag.

Foreningen af statsforvaltningsjurister har bedt om en præcisering af rækkevidden af den foreslåede § 19 i relation til andre aktørers muligheder for at udarbejde en ressourceprofil. Foreningen har henvist til en principiel afgørelse truffet af Ankestyrelsen i 2004. Foreningen har bedt om, at det kommer til at fremgå af arbejdsevnebekendtgørelsen, hvilke områder ændringen i § 19 gælder for.

Gribskov kommune finder det positivt, at andre aktører med de nye regler vil kunne udarbejde ressourc profiler for sygedagpengemodtagere. Gribskov kommune finder dog, at der med det fremsatte lovforslag fortsat vil være en del knaster tilbage, der besværliggør en effektiv inddragelse af andre aktører og nævner f.eks., at der ikke lægges op til at ændre i lov om aktiv socialpolitik, således at det bliver muligt at overdrage myndighedskompetence til andre aktører.

Jobrådgivernes Branche forening foreslår, at formuleringen af § 19, stk. 4, ændres, idet Branche foreningen ønsker det tydeliggjort, hvordan bestemmelsen skal forstås, herunder hvornår den sygemeldte kan vælge mellem flere aktører.

Jobrådgivernes Branche foreningen peger endvidere på, at det vil smidiggøre sagsbehandlingen, hvis det blev gjort muligt at fremsende materiale direkte til andre aktører, som er fremkommet som følge af §§ 7a, b og c. Dvs. uden at informationerne først skal sendes til kommunen og herfra videresendes til anden aktør.

Endelig ønsker Jobrådgivernes Branche forening, at det bliver præciseret, om en anke til kommunen over en afgørelse truffet af andre aktører har opsættende virkning.

Foreningen af kommunale social- og sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark (FSD) har bemærket, at de finder § 19, stk. 3, overflødig og forstyrrende, idet det ligger implicit i § 19, stk. 1, at andre aktører kan foretage vurderinger.

FSD har endvidere bemærket, at det bør genovervejes, om klagebestemmelsen i § 1, nr. 30 vedrørende mulighed for at klage over henvisningen til anden aktører reelt svarer til bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Kristelig Fagbevægelse har bemærket, at det ud fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt må anses for betænkeligt at overdrage myndighedsudøvelsen til andre aktører.

Kommentar:

Når andre aktører handler på kommunens vegne, skal de overholde samme krav til sagsbehandlingen, som gælder for kommunen. Ansvar for indsatsen påhviler fortsat kommunen. Hvis det f.eks. er fastsat i reglerne, at der er pligt for kommunen til at indgå dialog med arbejdspladsen, vil samme pligt være gældende for andre aktører i forhold til udførelsen af den samme opgave.

Det bemærkes, at afgørelser fra kommunen – som er truffet på baggrund af en klage over en afgørelse truffet af anden aktør - vil kunne påklages til beskæftigelsesankenævnet.

Klagebestemmelserne svarer til de bestemmelser, der gælder efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og retssikkerhedsloven. En klage til kommunen har ikke opsættende virkning, og dette vil blive præciseret i bemærkningerne.

Hvis anden aktør ikke overholder reglerne, vil der være tale om misligholdelse af aftalen/kontrakten. Er der tale om væsentlige overtrædelser, vil det få konsekvenser, f.eks. ved at aftalen ophæves på grund af misligholdelse.

For den sygemeldte vil den anden aktørs manglende overholdelse af krav til sagsbehandlingen have samme betydning, som hvis kommunen ikke overholder disse krav. Hvis de krav til sagsbehandlingen, der ikke er overholdt, er væsentlige, vil dette eksempelvis kunne indebære, at den sygemeldte ikke kan sanktioneres af kommunen for ikke at overholde en pligt, som den anden aktør har pålagt den sygemeldte.

Det bemærkes, at hjemlen til at andre aktører kan få oplysninger direkte som led i sagsbehandlingen følger af § 19, hvorefter andre aktører handler på kommunens vegne, når andre aktører varetager opgaver for kommunen.

Bestemmelsen om, at hvis kommunen skønner, at flere aktører er næsten lige effektive i forhold til at bringe personen i ordinær beskæftigelse svarer til bestemmelsen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det er generelt tilstræbt at skabe så meget parallelitet som muligt mellem lov og sygedagpenge og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i relation til reglerne om overdragelse af opgaver til andre aktører.

§ 19, stk. 3, fastsætter rammerne for, hvornår kommunen kan overlade det til andre aktører at vurdere om en person er hel eller delvis uarbejdsdygtig.

Lovforslaget er ændret på baggrund af bemærkningerne om udarbejdelse af resourceprofilen og anvendelse af anden aktør. Der er i § 3 i lov om aktiv socialpolitik, som nr. 2, indsat et forslag, der betyder, at anden aktør kan udføre myndighedsopgaver vedr. afgørelse om revalidering. Afgørelser om ydelser under revalidering vil ikke kunne træffes af anden aktør.

11. Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale sygedagpenge stopper, når ansættelsen stopper (lovforslagets § 1, nr. 16)

DA, SALA og Lederne er uenige i begrundelsen for at holde løsarbejdere uden for reglerne om, at dagpengeforpligtelsen ophører ved ansættelsesforholdets ophør.

DA, SALA og Lederne bemærker, at undtagelsen stiller arbejdsgivere, der benytter løsarbejdere, ringere end andre arbejdsgivere, da de risikerer en uforudset omkostning. DA, SALA og Lederne opfordrer derfor til, at man tager bestemmelsen op til revurdering.

Kommentar:

Forslaget går videre end aftalen, hvoraf det fremgår, at bestemmelsen kun gælder for arbejdsgivere til de lønmodtagere, der opfylder sygedagpengelovens § 30, stk. 2 (det almindelige beskæftigelseskrav overfor arbejdsgiveren). Forslaget har derfor ikke givet anledning til ændring.

Det skal i øvrigt bemærkes, at der har været tale om en afvejning af to hensyn, hvor det efterfølgende førstnævnte hensyn vejer tungest. Nemlig hensynet til, at der skal gælde en arbejdsgiverperiode for alle, og at det ikke skal være muligt

for en arbejdsgiver ved løsarbejderansættelser at overflytte udgifterne til sygedagpenge i arbejdsgiverperioden på det offentlige. Og på den anden side hensynet til ikke at stille arbejdsgivere til løsarbejdere ringere end andre arbejdsgivere. Arbejdsgivere ville ellers ved brug af disse ansættelsesformer helt kunne undgå arbejdsgiverforpligtelsen, og derved overføre forpligtelsen på det offentlige.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer.

LO finder, at lovtæksten i højere grad bør præcisere det, som er beskrevet i lovens bemærkninger.

Kommentar:

I lovtæksten står, at det kun er de arbejdsgivere, der har lønmodtagere, der opfylder beskæftigelseskravet i § 30, stk. 2 (minimum 8 ugers ansættelse og 74 timers beskæftigelse), hvis forpligtelse ophører ved ansættelsens ophør. Det fremgår også, at en aftale om, at ansættelsesforholdet ophører ved sygdom, ikke medfører ophør af arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale sygedagpenge, men at udbetalingen skal fortsætte, indtil forholdet af andre grunde skulle ophøre.

Bemærkningerne har derfor ikke givet anledning til ændring.

KL finder, at bestemmelsen i § 32, stk. 1, nr. 6 om, at kommunen ved ansættelsesforholdets ophør i arbejdsgiverperioden overtager forpligtelsen til at udbetale sygedagpenge i resten af perioden, hører mere naturligt til under § 33, der handler om, hvornår retten til sygedagpenge fra kommunen indtræder.

Kommentar:

Det er ved nærmere overvejelse fundet hensigtsmæssigt at placere bestemmelsen om kommunens overtagelse af udbetalingen i den resterende del af arbejdsgiverperioden i kapitel 10, da lønmodtagerens ret til sygedagpenge er betinget af, at beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren er opfyldt.

12. Forlængelse af sygedagpengeperioden for personer på 65 år og derover (lovforslagets § 1, nr. 14 og 15)

KL foreslår, at varighedsbegrænsningen for personer, der har nået førtidspensionsalderen udvides, så kommunerne ikke skal operere med 2 varighedsbegrænsninger.

Det Centrale Handicapråd finder, at i forbindelse med de øvrige tiltag omkring førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet, bør varighedsbegrænsningen for udbetaling af sygedagpenge til førtidspensionister udvides. Som minimum til 26 uger.

Danske Handicaporganisationer foreslår, at man for at fremme førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet, og set i lyset af at pensionen for nogle pensionister kan gøres hvilende, bør forlænge varighedsbegrænsningen fra 13 til 26 uger også for førtidspensionister.

DA, SALA og Lederne støtter, at varighedsbegrænsningen sættes op, men finder, at den bør fjernes helt for pensionister.

Kommentar:

Disse forslag går alle videre end aftalen, hvoraf det fremgår, at der skal ske en udvidelse på 13 uger til 26 uger for så vidt angår personer på 65 år og derover.

Bemærkningerne har givet anledning til ændring af lovtæksten, således at den generelle sygedagpengeperiode for førtidspensionister og for personer, der har nået folkepensionsalderen bliver den samme og bliver på 26 uger, inden varighedsbegrænsningen sætter ind

13. Refusionsbestemmelsen i sygedagpengeloven afbureaukratiseres (lovforslagets § 6)

KL finder det glædeligt, at bestemmelsen om, at statsrefusion forudsætter rettidig opfølgning i den enkelte sag, suspenderes i 2 år for at afprøve kommunernes indsats uden reglen. Suspendingen giver en reel afbureaukratisering, hvor medarbejderne kan bruge tid på selve indsatsen frem for administration.

Kommentar:

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

Dansk Socialrådgiverforening (DS) påpeger, at det meget store fokus på rettidighed medfører nogle u hensigtsmæssigheder i tilrettelæggelsen af arbejdet i jobcentre og har været med til at flytte fokus væk fra den faglige indsats. DS finder, at det skal være behovet hos den enkelte sygemeldte, der afgør, hvornår det er hensigtsmæssigt at følge op i sagen. DS anfører, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at kommunerne fremover fortsat alene er 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. 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 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.

Kommentar:

Afbureaukratiseringen består i at kommunerne ikke som i dag skal foretage en nøje refusionsmæssig registrering af rettidighed i den enkelte sag. Forslaget vil blive evalueret.

Bemærkninger giver ikke anledning til ændringer.

14. Ny lægeerklæring om arbejdsfastholdelse mv. (lovforslagets § 1, nr. 19)

Lægeforeningen ser med tilfredshed på, at der foreslås indført en mulighedserklæring, og at den eksisterende lægeerklæring foreslås ophævet. Lægeforeningen finder opbygningen af erklæringen relevant og hensigtsmæssig.

Lægeforeningen anfører, 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 til arbejdsgivere, således at der reelt sker en videreførelse af brugen af den gældende lægeerklæring eller en tilsvarende attestform.

Endvidere forudsætter Lægeforeningen, at fristen for aflevering af en mulighedserklæring ikke kan gøres 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.

Kommentar:

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

DA, SALA og Lederne støtter forslaget om en mulighedserklæring. 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. 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.

DA, SALA og Lederne foreslår, at der i § 36 a, stk. 3, indsættes et "eventuelle" i forbindelse med teksten om lægens forslag til skåneinitiativer, da lægen ikke nødvendigvis har forslag til yderligere skåneinitiativer udover dem, medarbejder og arbejdsgiver har foreslået i mulighedserklæringen.

I bemærkningerne til § 36 a, stk. 5, står der, at arbejdsgiver skal indkalde lønmodtager til en samtale om mulighedserklæring med rimeligt 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, SALA og Lederne finder ikke, at lovbemærkningerne bør indeholde frister for afholdelse af samtale og for aflevering af lægeerklæringen.

DA, SALA og Lederne anfører endvidere, at det ikke i aftalen er forudsat, at samtalen skal foregå ved personligt fremmøde. Det bør tydeligt fremgå, at arbejdsgiver vælger, om samtalen foregår personligt eller ved telefonsamtale. DA, SALA og Lederne påpeger herudover, at det i overensstemmelse med aftalen må præciseres, at manglende fremmøde eller medvirken kun kan accepteres, hvis det skyldes sygdommen.

Endelig nævner DA, at det forekommer upraktisk, at reglerne om mulighedserklæringerne træder i kraft før reglerne om den pligtmæssige fire-ugers samtale og reg-

lerne om fastholdelsesplanen, da det må formodes, at virksomhederne i det omfang de gør brug af mulighedserklæringen, ofte vil bruge den ved fire-ugers samtalen.

Kommentar:

Som led i aftalen er det besluttet, at den nuværende lægeerklæring kan afskaffes i forbindelse med indførelsen af mulighedserklæringen.

Det fremgår af lovforslaget, at frister for indkaldelse til samtale og for aflevering skal være rimelige, og vurderingen af rimelighed skal ske i den konkrete situation.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændring.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening støtter forslaget om indførelse af en ny mulighedserklæring. 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 ikke har evne eller vilje til at 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 lægeerklæring. En ophævelse kan skabe usikkerhed om, hvornår arbejdsgiveren kan kræve lægeerklæring som dokumentation for sygefravær.

For så vidt angår indholdet af en mulighedserklæring, foreslår Finanssektorens Arbejdsgiverforening, 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.

KL foreslår, at de hidtidige bestemmelser i sygedagpengeloven om den nugældende lægeerklæring (funktionserklæringen) opretholdes som et supplement til mulighedserklæringen, så arbejdsgiveren kan vælge den erklæring, som arbejdsgiveren ud fra en konkret vurdering skønner, vil være mest hensigtsmæssig for at opfylde arbejdsgiverens ønske om en hurtig tilbagevenden til arbejdet.

Alternativt foreslår KL, at lovforslagets bemærkninger ændres til: "Arbejdsgiveren kan øvrigt i henhold til arbejdsgiverens ledelsesret kræve en lægeerklæring, idet arbejdsgiver kan bede om dokumentation for, at lønmodtageren har lovligt forfald. I særlige tilfælde vil arbejdsgiver allerede fra lønmodtagers 1. sygedag kunne anmode om en lægeerklæring".

KL foreslår videre, at indkaldelsen til samtale om mulighedserklæringen skal ske med "kort varsel", og at dette korte varsel i bemærkningerne angives som "få dage". Tilsvarende foreslår KL, at en rimelig frist for aflevering af mulighedserklæringen angives til at være "en uge" i stedet for 14 dage.

Kommentar:

Som led i aftalen er det besluttet, at den nuværende lægeerklæring kan afskaffes i forbindelse med indførelsen af mulighedserklæringen.

Det fremgår af lovforslaget, at det er meget vigtigt, at frister for indkaldelse til samtale og for aflevering af en mulighedserklæring skal være rimelige, og vurderingen af rimelighed skal ske i den konkrete situation.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændring.

LO mener, at målgruppen for brug af mulighedserklæring bør indsnævres til ansatte i uopsagt stilling. I tilfælde af, at den ansatte eller arbejdsgiveren allerede har tilkendegivet, at ansættelsesforholdet skal ophøre, bortfalder formålet med udarbejdelsen af erklæringen. Lovforslaget bør derfor ændres således, at en eventuel udarbejdelse af mulighedserklæring under en opsigelsesperiode må bero på frivillighed fra begge parter side.

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 mulighedserklærings-samtale nøje beskriver, at den ansatte på grund af sygdommens karakter mv. gyldigt kan være forhindret i at deltage - dette kan dokumenteres via en lægelig vurdering eller lignende. 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 eller lignende. Risikoen for bortkommen post el. lign. skal således ikke bæres af den sygemeldte.

LO foreslår endvidere, at det i lovbemærkningerne til stk. 5 bør fremgå, at den sygemeldte kan vælge at lade sig bistå af sin tillidsrepræsentant eller anden bisidder i mulighedserklæringssamtalen. LO finder også, at det i lovforslaget bør tilføjes, at bortfald af sygedagpenge fra arbejdsgiveren kun kan ske, hvis den syge ikke har en rimelig grund til at deltage i samtalen.

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

KTO vurderer, at arbejdsgiveren med lovforslaget får en mere direkte og aktiv rolle i sygeopfølgningen, og da en betydelig del af sygefraværet skyldes arbejdsrelaterede forhold, bør det i lovbemærkningerne til stk. 5 præciseres, at:

- Arbejdsgiveren i indkaldelsen af den sygemeldte til en mulighedserklærings-samtale nøje beskriver, at den ansatte på grund af sygdommens karakter mv. gyldigt kan være forhindret i at deltage - dette kan dokumenteres via en lægelig vurdering eller lignende. 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 møder 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 mulighedserklæringssamtalen. 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 arbejdsgiverperioden, og at dagpengene ikke bortfalder, hvis den sygemeldte udebliver fra en samtale, der afholdes efter arbejdsgiverperioden. Det bør i lovbemærkningerne til stk. 5 for god ordens skyld præciseres, at såfremt en sygemeldt mister retten til dagpenge i arbejdsgiverperioden, genoptages dagpengeretten, så snart arbejdsgiverperioden er udløbet.
- En mulighedserklæringssamtale indebærer en risiko for, at der sker en uhenigtsmæssig forskydning af grænsen mellem arbejdsgiverrelevante og private oplysninger. KTO finder det positivt, at der er taget initiativ til udarbejdelse af en juridisk vejledning til helbredsoplysningsloven om, hvilke muligheder loven giver for, at arbejdsgiver og medarbejder kan tale sammen om sygdommen og muligheden for at vende tilbage til jobbet. I det lys bør det for god ordens skyld præciseres i bemærkningen til stk. 5, at hvilke helbredsmæssige oplysninger, der kan drøftes under samtalen, reguleres af helbredsoplysningsloven.
- Med hensyn til lovbemærkningen til stk. 2 om, at fire-ugers samtalen og mulighedserklæringssamtalen kan afholdes samtidigt henvises til KTO's bemærkning til §§ 7 a og b.
- Der bør i forlængelse af sætningen ”Dette gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til, at lønmodtageren udebliver” i forslagets § 36 a, stk. 5, tilføjes: ”eller ikke deltager i en telefonsamtale”.

FTF bemærker overordnet, 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 henviser til, at det i bestemmelsen bør præciseres, hvornår der foreligger rimelige grunde til, at lønmodtageren ikke deltager i samtalen med arbejdsgiveren og – ikke mindst – hvem der skal afgøre, hvad der er en rimelig grund, og hvor det kan

ankes. FTF foreslår også, at det præciseres i bestemmelsen eller i lovbemærkningerne, at medarbejderens tillidsrepræsentant eller en anden repræsentant fra pågældendes faglige organisation er berettiget til at deltage under samtalen.

FTF anfører endvidere, at det bør fastslås, at der altid foreligger en rimelig grund til 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 tilrådt den syge ikke at deltage i en samtale, må det være arbejdsgiveren som rekvirent af attesten, der også skal betale den.

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 dels 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.

Dansk Socialrådgiverforening (DS) er betænkelig ved, at den hidtidige 'Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed' erstattes af den ny mulighedserklæring.

Endvidere finder DS det generelt uklart, hvad de præcise konsekvenser af lovændringen bliver, herunder om bortfald af sygedagpenge fra arbejdsgiveren ved udeblivelse fra samtalen. 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 på grund af mobning fra arbejdsgiver? Vil de fremover kunne tvinges til at deltage i en sådan samtale?

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

Kommentar:

Formålet med mulighedserklæringen er at bidrage til arbejdsfastholdelse. Arbejdsfastholdelse kan også være relevant og ønskeligt i forhold til en lønmodtager, som skal fratænde. Derfor fastsættes der ikke begrænsninger for brugen af mulighedserklæringen.

Erklæringen skal anvendes til at fremme dialogen mellem arbejdsgiver og lønmodtager og dermed bidrage til en afklaring af sygdommens forventede varighed og sygdommens betydning for arbejdsevnen. I de tilfælde hvor der kan være tvivl om varighed mv. kan der indhentes en mulighedserklæring. Erklæringen forudsætter et samarbejde mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Erklæringen er ikke tænkt til at skulle bidrage til at løse konflikter på arbejdspladsen, herunder mobning mv.

Det findes ikke hensigtsmæssigt at referere de ansættelsesretlige regler i lovforslaget - det er dog taget med i bemærkningerne som eksempel, at lønmodtageren under samtalen kan lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

Mulighedserklæringen skal støtte arbejdsgiver og lønmodtager i sammen at lave en hensigtsmæssig fastholdelse. Hermed er der ikke lagt op til en begrænsning i de ansættelsesretlige regler. Der er derfor heller ikke begrænsninger i sygedagpengeloven i forhold til brug af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

Danske Handicaporganisationer påpeger, at så længe der ikke er stillet en fyldestgørende diagnose, er det ikke muligt at vurdere, om der er en rimelig grund til udelivelse fra samtalen. 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.

Kommentar:

Vurderingen af, om den sygemeldte kan deltage i samtalen, sker ud fra den syges samlede tilstand og ikke ud fra en diagnose.

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

Foreningen af statsforvaltningsjurister spørger bl.a., hvilken betydning det vil have, at kommunen eller beskæftigelsesankenævnet vurderer, at ophøret af udbetalingen af sygedagpenge var forkert, og om kommunen kan ”genoptage” udbetalingen af sygedagpenge, når arbejdsgiverperioden udløber.

Kommentar:

Bestemmelsen i sygedagpengelovens § 72, betyder, at kommunen kan udbetale forskud på sygedagpengene, hvis en arbejdsgiver efter kommunens skøn uberettiget undlader at udbetale sygedagpenge.

Kommunen skal – ligesom efter de gældende regler – efter den almindelige arbejdsgiverperiodes udløb undersøge, om betingelserne i forhold til kommunen er opfyldt.

Sundhedskartellet ser positivt på tiltaget med en ny lægeerklæring, som vurderes at 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 bisid-

der med til samtalen, som arbejdsgiveren kan indkalde den sygemeldte til, med henblik på at udfylde mulighedserklæringen jf. § 36 a, 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.

Kommentar:

Arbejdsgiver kan vælge om de ønsker en mulighedserklæring eller en varighedserklæring, forudsat at lønmodtageren er funktionær.

Sygedagpengeloven indskrænker ikke mulighederne for, at tillidsrepræsentant eller anden bisidder deltager i samtalen.

Det findes ikke hensigtsmæssigt at referere de ansættelsesretlige regler i lovforslaget - det er dog taget med i bemærkningerne som eksempel, at lønmodtageren under samtalen kan lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

Kristelig Fagbevægelse anfører, at regler om anmodning om lægeerklæring som dokumentation for lovligt forfald som nu bør fremgå af sygedagpengeloven for ikke at skabe tvivl om pligter/rettigheder. Det er vigtigt med en præcis hjemmel i sygedagpengeloven.

Kristelig Fagbevægelsen nævner endvidere, at det i loven og ikke kun i lovbetragtningerne bør fremgå, at fristen for indkaldelse til samtale er en uge. Ligeledes bør fristen på 14 dage for aflevering af erklæringen fremgå af loven.

Kommentar:

Det er vigtigt, at frister er rimelige og at der tages konkret stilling til rimeligheden.

Bemærkningerne giver ikke anledning til ændringer.

15. Evaluering

I flere af høringssvarene bemærkes, at der er behov for evaluering af et eller flere af forslagene.

Kommentar:

Lovforslaget vil blive evalueret.

Nye forslag i høringssvarene

Varighedsbegrænsningen

LO finder, at varighedsbegrænsningen bør ophæves, hvis kommunen ikke har fulgt den lovpligtige opfølgning på grund af passivitet eller hvis den sygemeldte ikke er blevet tilbudt revalidering (bortset fra de situationer, hvor sygdommen umuliggør revalidering)

Kommentar:

Forslaget ligger uden for aftalen.