



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

Vedlagt sendes høringssvar, høringsnotat og ligestillingsnotat vedrørende L 148 – forslag til lov om ændring lov om sygedagpenge (Udvidelse af arbejdsgiverperioden).

3. april 2008

J.nr. 08-21-0005/301-0068

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen



2. april 2008

J.nr. 08-21-0005

Y1/NBU/MSM

Indkomne hørings svar til L 148 – Forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge (udvidelse af arbejdsgiverperioden)

Forslaget blev den 14. marts 2008 lagt på høringsportalen samt sendt i ekstern høring med svarfrist den 28. marts 2008 kl. 12.00.

Der er modtaget hørings svar fra følgende medlemmer af Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg: DA, SALA, LH, LO og FTF samt Danske Handicaporganisationer, Det Centrale Handicapråd, Kristelig Fagbevægelse og interesseorganisationen Ejerlederne.

Generelt:

DA, LH og SALA kan ikke støtte forslaget om at udvide arbejdsgiverperioden. Der henvises til, at virksomhederne i dag betaler ca. 3/4 af forsørgelsesomkostningerne ved sygefravær. Virksomhederne har således meget klare tilskyndelser til at begrænse sygefraværet. En øget betaling fra virksomhederne vil derfor ikke få virksomhederne til at ændre adfærd, hvilket også afspejler sig i Beskæftigelsesministeriets forventning om, at sygefraværet kun vil falde med 300 personer, som følge af lovændringen.

Da forslaget ikke har til hensigt at ændre adfærd, er tilbage kun det rent fiskale element. Ændringen af arbejdsgiverperioden er alene en øget skat på sygefravær blandt de private virksomheders medarbejdere.

Interesseorganisationen Ejerlederne kan ikke anbefale lovforslaget om udvidelse af arbejdsgiverperioden.

LO bakker op om lovforslaget, idet LO finder, at det er vigtigt at øge arbejdsgivernes incitamenter til at forebygge og begrænse sygdom og nedslidning.

Kristelig Fagbevægelse har den opfattelse, at forslaget kan fremme en større ansvarlighed for såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø, når der er en væsentlig del af omkostningerne der er placeret hos arbejdsgiveren og kan fuldt ud tilslutte sig lovændringen. Efter Kristelig Fagbevægelses opfattelse, er der brug for en bred vifte af indsatser, for at fremme, at virksomheder fører en aktiv sygefraværspolitik.

FTF støtter som udgangspunkt lovforslaget, da den øgede økonomiske byrde for arbejdsgiverne ved sygefravær giver incitament til at fremme trivsel og forebygge sygdom og ulykker, hvorved både antallet af syge medarbejdere og sygefraværets længde hos den enkelte medarbejder kan reduceres. Den enkelte arbejdsplads får betydelig større økonomiske interesser i at indføre en aktiv og omsorgsfuld syge-

fraværspolitik, hvor der fokuseres på tidlig kontakt med den sygemeldte og dialog om, hvordan virksomheden kan hjælpe en sygemeldt medarbejder til hurtigst muligt at genoptage arbejdet helt eller delvist. Lovforslaget vil i denne sammenhæng have den positive effekt, at arbejdsgiverne tilskyndes til at indgå flere aftaler om delvise sygemeldinger allerede fra første sygedag eller tidligt i et sygefraværsløb, hvor det er muligt.

FTF anfører endvidere, at en arbejdsgiverperiode på 21 kalenderdage betyder at færre sygemeldte vil være omfattet af sygedagpengeopfølgningen i jobcentrene, hvilket er en fordel, både i forhold til ressourceforbruget i jobcentrene og for den enkelte sygemeldte, som i de første tre uger af et sygefraværsløb derved kan koncentrere sig om at blive rask og om at være i dialog med sin arbejdsgiver.

Kommentar:

Mange virksomheder har stor fokus på sygefraværet og arbejder på at nedbringe dette. Incitamentet for at nedbringe sygefraværet hænger i høj grad sammen med forpligtelsen. Al erfaring viser, at de arbejdspladser, der sætter fokus på godt arbejdsmiljø og trivsel, høster gevinsten i form af mindre sygefravær. Arbejdsgiverne har derfor selv en vigtig nøgle til at nedbringe sygefraværet og udgifterne til sygedagpenge.

Endvidere skal man holde sig for øje, at den periode, hvor danske arbejdsgivere er forpligtet til at sikre en sygemeldt sygedagpenge, er begrænset i sammenligning med flere andre europæiske landes arbejdsgiverperiode.

LO foreslår, at der i stedet indgås en national rammeaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om nedbringelse af sygefraværet. Formålet skal være at styrke arbejdspladsernes incitament til at nedbringe fraværet gennem en forebyggende indsats.

De enkelte arbejdspladser skal kunne tilslutte sig den nationale rammeaftale ved at indgå en konkret partnerskabsaftale med jobcentret og det lokale beskæftigelsesråd.

Alle virksomheder, der arbejder aktivt for at nedbringe sygefraværet, skal kunne indgå en aftale og høste fordelene heraf, da det skal sikres, at aftalen ikke forringer den eksisterende indsats på arbejdspladsen.

Belønningen for at indgå den konkrete partnerskabsaftale med jobcentret kunne være, at arbejdsgangene i relation til kommunen lettes, og at virksomhederne får andre fordele af kommunen, men dette bør aftales nærmere. Derudover kan arbejdsgiverperioden sættes ned fra de nuværende 15 dage til 10 dage for de virksomheder, der indgår en partnerskabsaftale med jobcentret.

Kommentar:

Der henvises til det tværministerielle udvalg om sygefravær, hvor arbejdsmarkedets parter har haft mulighed for at komme med indspil.

De svage lønmodtagere:

DA, LH og SALA anfører, at forligspartierne på den ene side gerne ser, at private virksomheder bidrager til at integrere ”svage” personer på arbejdsmarkedet. På den anden side øger forligspartierne virksomhedernes skat på at løfte dette sociale engagement. Det vil få virksomhederne til at være mere tilbageholdende med at ansætte medarbejdere med høj risiko for sygefravær, og dermed modarbejder man sin egen målsætning.

Interesseorganisationen Ejerlederne mener, at udvidelse af arbejdsgiverperioden vil få fatale følger for specielt de medarbejdere, der har den mest løse tilknytning til arbejdsmarkedet – en konsekvens stik imod regeringens egne intentioner på det beskæftigelsesmæssige område.

Kristelig Fagbevægelse bemærker, at en udvidelse af arbejdsgiverperioden kan have den konsekvens, at der kan blive en restgruppe på arbejdsmarkedet, der kan få det sværere ved at blive fast tilknyttet arbejdsmarkedet. Nogle arbejdsgivere vil fokusere på den øgede omkostning, også selv om de kan forsikres.

Danske Handicaporganisationer er bekymrede for forslaget eventuelle negative konsekvenser for borgere med nedsat arbejdsevne og/eller mulighed for langvarig/hyppig sygdom.

Lovforslag kan få utilsigtede negative konsekvenser i forhold til netop fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og/eller mulighed for langvarig/hyppig sygdom. Hvis det bliver tilfældet, vil det være i modstrid med de politiske ønsker om at sikre en bedre fastholdelse og inklusion af personer med handicap eller kronisk sygdom på arbejdsmarkedet.

Hvis arbejdsgiverne bliver yderligere økonomisk belastet i forhold til udgifter vedrørende betaling for arbejdstagernes sygdom, kan det betyde, at virksomhederne ikke vil være tilstrækkeligt villige til at fastholde eller ansætte personer med risiko for langvarig og/eller hyppig sygdom. De vil frygte, at de hyppigt vil komme til at skulle betale for udgifter i forbindelse med arbejdstagernes sygdom.

Det kan med andre ord frygtes, at nogle virksomheder ikke vil være tilstrækkeligt risikovillige i forhold til at fastholde/ansætte mennesker med handicap, som de vurderer, kan have et større sygefravær.

Danske Handicaporganisationer finder det afgørende, at der gennemføres en oplysningskampagne, der klart og entydigt fortæller virksomhederne om mulighederne for at indgå en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom. Det er vigtigt, at virksomhederne ved, at de fortsat vil være friholdt for sygedagpengeudgifter i hele arbejdsgiverperioden, når det gælder denne gruppe af arbejdstagerne.

Det Centrale Handicapråd opfordrer til, at der i forbindelse med ændring af sygedagpengeloven informeres om sygedagpengelovens § 56, der giver mulighed for at indgå aftale om refusion af sygedagpenge i forbindelse med langvarig eller kronisk sygdom, og at der ikke ændres ved arbejdsgivernes mulighed for at få refusion

for ansatte i fleksjobs allerede ved den første fraværsdag. Rådet håber derved, at den foreslåede ændring af sygedagpengeloven ikke får negative konsekvenser for ansættelsen af personer med en nedsat arbejdsevne.

Kommentar:

Som det fremgår af bemærkningerne af lovforslaget, vil arbejdsgivere i forhold til ansatte, for hvem der er indgået en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom (en såkaldt § 56 aftale), fortsat være friholdt for sygedagpengeudgifter i hele arbejdsgiverperioden.

For så vidt angår personer ansat i fleksjob, er der ingen arbejdsgiverperiode ved sygdom.

Tilbagefaldsregel:

FTF mener, at lovforslaget kan medføre, at arbejdsgiverne i større grad fravælger at ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller personer som har helbredsmæssige problemer således, at arbejdsmarkedet vil blive mindre rummeligt for de mere svage og udsatte personer med en højere sygefraværsfrekvens.

De forslår derfor, at lovforslaget suppleret med en ændring af den nuværende tilbagefaldsregel således, at virksomhederne friholdes for en ny arbejdsgiverperiode – helt eller delvist – ved tilbagefald på grund af samme sygdom. Dette set i lyset af sygedagpengelovens formål om at den skal medvirke til, at sygemeldte genvinder sin arbejdsevne og vender tilbage til arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt. Den nugældende bestemmelse om en ny arbejdsgiverperiode ved tilbagefald med samme sygdom betyder, at arbejdsgiveren ofte er tilbageholdende med at tilskynde sygemeldte til hurtigst muligt at starte i arbejde igen, selv om sygemeldte kan - og gerne vil - forsøge at genoptage arbejdet. En forlængelse af arbejdsgiverperioden tilskynder endnu mindre arbejdsgiverne til at få sygemeldte tilbage så hurtigt som muligt, da der i de situationer altid er en øget risiko for tilbagefald.

Kommentar:

Ved en tilbagefaldsregel forstås en regel om, at der ikke starter en ny arbejdsgiverperiode, hvis den ansatte inden for et bestemt antal dage efter sin fulde raskmelding på ny må sygemelde sig på grund af samme sygdom.

Der er i dag ikke en sådan tilbagefaldsregel i sygedagpengeloven.

En udvidelse af arbejdsgiverperioden fra 15 til 21 kalenderdage vurderes ikke at give grundlag for at indføre en tilbagefaldsregel. Dette skyldes, at der ville opstå store administrative vanskeligheder for kommunerne med hensyn til at indhente den nødvendige dokumentation for, om der er tale om en ny sygdom og ikke en genopblussen af den tidligere sygdom.

Problemer med vikardækning ved sygdom:

FTF henviser til, at mange offentlige og private ledere finder, at de kun i lille grad eller slet ikke har tilstrækkelige økonomiske midler til vikardækning under sygdom.

Et højt sygefravær uden vikardækning medfører store problemer med at sikre en forsvarlig normering i forhold til de serviceydelser, der skal leveres. Det er specielt et stort problem i de brancher, hvor arbejdsopgaverne skal løses her og nu, uanset hvor mange medarbejdere der er syge.

Udvidelsen af arbejdsgiverperioden vil forværre denne problemstilling betydeligt, da den enkelte institution/arbejdsplads skal betale sygedagpenge i længere tid. Manglende vikardækning ved sygdom, hvor arbejdspladserne mere eller mindre kører med permanent nedsat normering, medfører en større arbejdsbelastning og øger risikoen for nedslidning, herunder fysisk og psykisk træthed, hvilket ofte resulterer i flere sygemeldinger. Denne negative spiral har desuden en afsmittende negativ effekt på kvaliteten i arbejdets udførelse.

FTF er således bekymret for, at forslaget om at udvide arbejdsgiverperioden, vil få både de private og offentlige arbejdsgivere til at være endnu mere tilbageholdende med at afsætte tilstrækkelige midler til vikardækning under sygdom, end det er tilfældet i dag.

Det tværministerielle udvalg om sygefravær:

DA, SALA og LH finder, at nærværende lovforslag ikke nedbringer sygefraværet. Regeringen har nedsat et tværministerielt udvalg, som inden sommerferien skal komme med en handlingsplan for at nedbringe sygefraværet. **DA, SALA og LH** forventer, at den handlingsplan, der bliver fremlagt, og ikke mindst de politiske konklusioner på den baggrund, vil indebære en reel indsats for at reducere sygefraværet.

Virksomhederne er med finansloven blevet pålagt en betydelig økonomisk merbelastning. **DA, SALA og LH** forventer, at den handlingsplan, regeringen senere på året fremlægger, indeholder konkrete forslag om at fjerne nogle af de barrierer, der i dag eksisterer i sygedagpengeloven for virksomhedernes arbejde med at nedbringe sygefraværet og fastholde sygdomsramte medarbejdere, og at der ikke vil blive pålagt virksomhederne yderligere byrder.

Kommentar:

Der er nedsat et hurtigt arbejdende tværministerielt udvalg om sygefravær.

Det tværministerielle udvalg skal munde ud i en handlingsplan til nedbringelse af sygefraværet. Handlingsplanen skal medvirke til at realisere regeringens målsætning om at nedbringe sygefraværet med 20 pct. frem til 2015.

Handlingsplanen skal indeholde en række forslag, der bredt set kan bidrage til en nedbringelse af sygefraværet. Handlingsplanen skal bygge på et analysearbejde af, hvordan en lang række forskellige faktorer påvirker sygefraværet.

Udvalgsarbejdet afsluttes i juni 2008 med offentliggørelsen af handlingsplanen.



Arbejdsdirektoratet
Postboks 1103
1009 København K

4420

Randers, den 27. marts 2008
4400/450/2007-1666
ERB

Engboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høring om lovudkast om ændring af lov om sygedagpenge

Kristelig Fagbevægelse sender hermed vort høringssvar til det fremsatte lovforslag om ændring af lov om sygedagpenge.

Det er Kristelig Fagbevægelses opfattelse, at det kan fremme en større ansvarlighed for såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø, når der er en væsentlig del af omkostningerne der er placeret hos arbejdsgiveren.

Vi kan fuldtud tilslutte os lovændringen. Det er vor opfattelse, at der er brug for en bred vifte af indsatser, for at fremme, at virksomheder fører en aktiv sygefraværspolitik.

En udvidelse af arbejdsgiverperioden kan dog også have den konsekvens, at der kan blive en restgruppe på arbejdsmarkedet, der kan få det sværere ved at blive fast tilknyttet arbejdsmarkedet. Nogle arbejdsgivere vil fokusere på den øgede omkostning, også selv om de kan forsikres.

Rent teknisk undrer det, at der er valgt en periode på 21 dage. Det giver en skæv ugeberetning periode på 4 uger og 1 dag.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand

Erik Bertelsen
politisk konsulent

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse



Arbejdsdirektoratet
Stormgade 10
1009 København K.
e-mail: adir@adir.dk, nbu@adir.dk, mmsm@adir.dk
kopi til: mro@adir.dk

Sagsnr. 08-52
Vores ref. CSØ/lth
Deres ref.

Den 3. april 2008

Høring om udkast til forslag om ændring af lov om sygedagpenge (udvidelse af arbejdsgiverperioden)

LO har modtaget udkast til forslag om ændring af lov om sygedagpenge (udvidelse af arbejdsgiverperioden) til høring.

Lovforslaget er en del af aftalen om finansloven for 2008 og indeholder forslag om at udvide arbejdsgiverperioden fra de nuværende 15 kalenderdage til 21 kalenderdage. I forhold til ansatte, for hvem der er indgået en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom, vil arbejdsgiverne fortsat være friholdt for sygedagpengeudgifter i hele arbejdsgiverperioden.

LO bakker op om lovforslaget, idet LO finder, at det er vigtigt at øge arbejdsgivernes incitamenter til at forebygge og begrænse sygdom og nedslidning.

Det er LO's holdning, at arbejdspladsen skal være centrum for en styrket indsats, for det er på arbejdspladserne, at fraværet kan nedbringes via en kombination af et godt arbejdsmiljø, gode arbejdsforhold samt aktiv anvendelse af fraværs- og fastholdelsespolitikker.

LO mener dog, at et bedre middel til at øge arbejdsgiverens incitamenter til forbedret arbejdsmiljø og forebyggelse, ville have været at indtænke forslaget i en større ramme, hvorved incitamenterne får en mere positiv vinkel.

Derfor foreslår LO, at:

- Der indgås en national rammeaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om nedbringelse af sygefraværet.

Formålet skal være at styrke arbejdspladsernes incitamenter til at nedbringe fraværet gennem en forebyggende indsats.

De enkelte arbejdspladser skal kunne tilslutte sig den nationale rammeaftale ved at indgå en konkret partnerskabsaftale med jobcentret og det lokale beskæftigelsesråd.

Forudsætningen, for at der kan indgås en aftale, er:

- At medarbejdere og ledelse er enige herom.

- At såvel arbejdsgiver som de ansatte på den enkelte arbejdsplads aktivt ønsker at arbejde for et lavere sygefravær.
- At indsatsen mod nedslidning og udstødning styrkes.
- At arbejdspladsen har en konkret forebyggende og fastholdende fraværspolitik, der præcis angiver, hvornår og hvordan der handles ved fravær.

Alle virksomheder, der arbejder aktivt for at nedbringe sygefraværet, skal kunne indgå en aftale og høste fordelene heraf, da det skal sikres, at aftalen ikke forringer den eksisterende indsats på arbejdspladsen¹. For at lette opgaven bør man i første omgang rette opmærksomheden mod de brancher, der har højt sygefravær (risikoarbejdspladser). APV'en skal anvendes i arbejdet med målingen af sygefraværet. Også af denne årsag ønsker LO, at statistikken på området forbedres, så variationer i sygefraværet mellem brancher, medarbejdergrupper mv. kan identificeres.

Belønningen for at indgå den konkrete partnerskabsaftale med jobcentret kunne være, at arbejdsgangene i relation til kommunen lettes, og at virksomhederne får andre fordele af kommunen, men dette bør aftales nærmere.

Derudover kan arbejdsgiverperioden sættes ned fra de nuværende 15 dage til 10 dage for de virksomheder, der indgår en partnerskabsaftale med jobcentret.

Hvis indsatsen som led i rammeaftalen efter en årrække ikke fører til en nedbringelse af sygefraværet, kan det blive nødvendigt generelt at pålægge arbejdsgiverne at medfinansiere udgifterne til sygedagpenge og eventuelt førtidspension.

Med venlig hilsen

Lizette Risgaard

¹ Fordelene for virksomheden kunne være bedre serviceydelser fra kommunen, særlige værktøjer, større frihedsgrader, fast kontaktperson, understøttende konsulent bistand, rådgivning mv.

LIGESTILLINGSVURDERING AF LOVFORSLAG



12. marts 2008

J.nr. 08-21-0005/MSM/NBU

L xx – Forslag til Lov om ændring af lov om sygedagpenge (Udvidelse af arbejdsgiverperioden)

Myndighed/Afsender	Beskæftigelsesministeriet/Arbejdsdirektoratet
Lovens ikrafttrædelsesdato	2. juni 2008
Kontaktperson	Niels Bülow/Mie Skovbæk Mortensen
Telefon	38 10 60 11
E-mail	nbu@adir.dk / msm@adir.dk

Baggrund for loven

Som led i aftalen mellem regeringen, Dansk Folkeparti og Ny Alliance om finansloven for 2008 er det besluttet at fremsætte forslag om ændring af sygedagpengelovens regel om arbejdsgiverperiodens længde. Det foreslås, at arbejdsgiverperioden udvides fra 15 kalenderdage til 21 kalenderdage.

Lovforslagets formål

Formålet med lovforslaget er at dæmpe udgiftsudviklingen på sygedagpengeområdet. Arbejdsgiveren afholder i dag udgifterne til løn eller sygedagpenge i de første 15 kalenderdage af den ansattes fraværperiode (arbejdsgiverperioden). Efter de første 15 kalenderdage modtager arbejdsgiveren normalt sygedagpengerefusion fra kommunen som delvis kompensation for udgifter til løn under sygdom eller sygedagpenge.

Det foreslås, at arbejdsgiverperioden udvides fra 15 kalenderdage til 21 kalenderdage. Forslaget vil tilskyde den enkelte arbejdsgiver til i højere grad at forebygge det kortvarige sygefravær.

Den foreslåede udvidelse af arbejdsgiverperioden vil også blive indarbejdet i de regler, der er fastsat for sygedagpengeforsikringen for de mindre private arbejdsgivere, således at der også tegnes forsikring for de dage, som arbejdsgiverperioden bliver forlænget med.

Endvidere vil arbejdsgivere i forhold til ansatte, for hvem der er indgået en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom, fortsat være friholdt for sygedagpengeudgifter i hele arbejdsgiverperioden. Tilsvarende gør sig gældende for de arbejdsgivere der har personer ansat i fleksjob.

Den primære målgruppe for lovforslaget

Lovforslaget ændringer ikke på *hvem* der er berettiget til at modtage sygedagpenge. Derfor er lønmodtageren ikke at anse for den primære målgruppe for lovforslaget.

Ændringen som følge af loven har betydning for fordelingen af udgifterne til sygedagpenge mellem staten og arbejdsgiverne. Den primære målgruppe for lovforslaget må derfor anses for at være de private arbejdsgivere, herunder de mindre private arbejdsgivere som har valgt at være medlem af sygedagpengeforsikringen.

De sekundære målgrupper for lovforslaget

Det har været anført, at arbejdsgiverne vil være mere tilbageholdende med at ansætte de svage ledige, idet arbejdsgiverne nu skal afholde udgiften til sygedagpenge i en længere periode.

De kommende lønmodtagere fra de såkaldte svage grupper må derfor anses for den sekundære målgruppe for lovforslaget. Fordelingen af kvinder og mænd blandt de svage grupper som et kan ikke opgøres.

Det kan være relevant at se på fordelingen af kvinder og mænd på følgende områder: Kontanthjælp, fleksjob og de særlige § 56 aftaler i sygedagpengeloven.

Der er ca. lige mange kvinder og mænd som modtager kontanthjælp.

Når vi ser på fleksjob, så er fordelingen således, at ca. 42 pct. er mænd og ca. 58 pct. er kvinder.

For så vidt angår de særlige § 56 aftaler for personer med kroniske lidelser, må det - ud fra udbetalingerne på § 56-aftaler i år 2006 - antages, at ca. 46 pct. af aftalerne er indgået med mandlige lønmodtagere og ca. 54 pct. af aftalerne er indgået med kvindelige lønmodtagere.

Da lovforslaget netop tager højde for, at arbejdsgiveren ikke får en forlængelse af arbejdsgiverperioden ved personer ansat i fleksjob samt personer med de særlige § 56-aftaler, ses lovforslaget ikke at have ligestillingsmæssige konsekvenser.

Indvandrekvinder betegnes til tider som en svag gruppe i henhold til at komme ind på arbejdsmarkedet.

Gennemsnitligt er indvandrerkvinders periode på sygedagpenge længere end gennemsnittet. I 2007 havde indvandrerkvinder en gennemsnitlig fraværperiode på 14,2 uger på sygedagpenge, mens gennemsnittet var 11,1 uge.

Den generelle andel af beskæftigede indvandrere er desuden oftere syge end gennemsnittet. Det høje sygefravær blandt indvandrere og efterkommere hænger dog dels sammen med, at de er ansat i brancher med højt sygefravær, som eksempelvis rengøringsbranchen eller som social- og sundhedshjælpere. Indvandrers højere sygefravær kan således bero mere på deres branchetilknytningen end deres køn og etnicitet.

Lovforslaget ses derfor heller ikke i relation til indvandrekvinders mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet at have ligestillingsmæssige konsekvenser.

Samlet vurdering

Har ingen ligestillingsmæssige konsekvenser.



Arbejdsdirektoratet
Stormgade 10
1009 København K

Høringssvar lovforslag om ændring af lov om sygedagpenge (Udvidelse af arbejdsgiverperioden)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) og Ledernes Hovedorganisation (LH) er blevet anmodet om at afgive et høringssvar på lovforslag om ændring af lov om sygedagpenge (forøgelse af arbejdsgiverperioden).

DA, SALA og LH kan ikke støtte lovforslaget.

Virksomhederne betaler i dag ca. 3/4 af forsørgelsesomkostningerne ved sygefravær. Virksomhederne har således meget klare tilskyndelser til at begrænse sygefraværet. En øget betaling fra virksomhederne vil derfor ikke få virksomhederne til at ændre adfærd, hvilket også afspejler sig i Beskæftigelsesministeriets forventning om, at sygefraværet kun vil falde med 300 personer, som følge af lovændringen.

Da forslaget ikke har til hensigt at ændre adfærd, er tilbage kun det rent fiskale element. Ændringen af arbejdsgiverperioden er alene en øget skat på sygefravær blandt de private virksomheders medarbejdere.

Det kan i den forbindelse undre, at regeringen fremsætter et lovforslag, som alene belaster private virksomheder, der har et markant lavere sygefravær end offentlige virksomheder, som kollektivt ikke vil opleve en merbelastning, som følge af lovforslaget. Her sendes regningen det helt forkerte sted hen.

Forligspartierne ser på den ene side gerne, at private virksomheder bidrager til at integrere "svage" personer på arbejdsmarkedet. På den anden side øger forligspartierne virksomhedernes skat på at løfte dette sociale engagement. Det vil få virksomhederne til at være mere tilbageholdende med at ansætte medarbejdere med høj risiko for sygefravær, og dermed modarbejder man sin egen målsætning.

Regeringen har nedsat et tværministerielt udvalg, som inden sommerferien skal komme med en handlingsplan for at nedbringe sygefraværet. Nærværende lovforslag nedbringer ikke sygefraværet. DA, SALA og LH forventer, at den handlingsplan, der bliver fremlagt, og ikke mindst de politiske konklusioner på den baggrund, vil indebære en reel indsats for at reducere sygefraværet.

28. marts 2008
EES

Høringssvar lovforslag om
a-giv.per fra 15 til 21
dage.doc



Virksomhederne er med finansloven blevet pålagt en betydelig økonomisk merbelastning. DA, SALA og LH forventer, at den handlingsplan, regeringen senere på året fremlægger, indeholder konkrete forslag om at fjerne nogle af de barrierer, der i dag eksisterer i sygedagpengeloven for virksomhedernes arbejde med at nedbringe sygefraværet og fastholde sygdomsramte medarbejdere, og at der ikke vil blive pålagt virksomhederne yderligere byrder.

Side 2

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Erik Simonsen

Arbejdsdirektoratet
Stormgade 10
Postboks 1103
1009 København K

Hvidovre, 28. marts 2008
Sag 08/359 – Dok. 4058/08 SL/kft

Høring over forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge (Udvidelse af arbejdsgiverperioden)

Danske Handicaporganisationer takker for muligheden for at bidrage med bemærkninger til dette lovforslag.

Danske Handicaporganisationer er bekymrede for forslaget eventuelle negative konsekvenser for borgere med nedsat arbejdsevne og/eller mulighed for langvarig/hyppig sygdom.

Vi mener, at det fremsatte lovforslag kan få utilsigtede negative konsekvenser i forhold til netop fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og/eller mulighed for langvarig/hyppig sygdom. Hvis det bliver tilfældet, vil det være i modstrid med de politiske ønsker om at sikre en bedre fastholdelse og inklusion af personer med handicap eller kronisk sygdom på arbejdsmarkedet.

Hvis arbejdsgiverne bliver yderligere økonomisk belastet i forhold til udgifter vedrørende betaling for arbejdstagernes sygdom, kan det betyde, at virksomhederne ikke vil være tilstrækkeligt villige til at fastholde eller ansætte personer med risiko for langvarig og/eller hyppig sygdom. De vil frygte, at de hyppigt vil komme til at skulle betale for udgifter i forbindelse med arbejdstagernes sygdom.

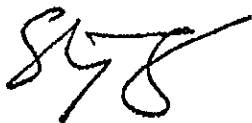
Det kan med andre ord frygtes, at nogle virksomheder ikke vil være tilstrækkeligt risikovillige i forhold til at fastholde/ansætte mennesker med handicap, som de vurderer kan have et større sygefravær.

Det foreliggende forslag kan sandsynligvis tilskynde nogle arbejdsgivere til at gøre en indsats for at forebygge arbejdsmiljørelateret sygefravær. Det er positivt. For flere af DH's medlemmer vil det eksempelvis være relevant at se på, hvordan stressfaktorer på jobbet kan reduceres – stressfaktorer, der kan have en negativ indflydelse på handicappet og arbejdsevnen – bl.a. i forbindelse med sindslidelse eller epilepsi.

Samtidig er det uheldigt for arbejdsgivere at blive pålagt yderligere udgifter på baggrund af udefra kommende faktorer, som arbejdsgiveren ingen indflydelse har på, men som er årsag til sygefraværet (fx indlæggelser eller medicinomstilling ved epilepsi). I de situationer giver det ikke mening at pålægge arbejdsgiveren flere udgifter.

Danske Handicaporganisationer finder det afgørende, at hvis dette lovforslag vedtages, så skal der gennemføres en oplysningskampagne, der klart og entydigt fortæller virksomhederne om mulighederne for at indgå en aftale om refusion af sygedagpenge ved langvarig eller kronisk sygdom. Det er vigtigt, at virksomhederne ved, at de fortsat vil være friholdt for sygedagpengeudgifter i hele arbejdsgiverperioden, når det gælder denne gruppe af arbejdstagerne.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'SL' followed by a stylized flourish.

Stig Langvad
Formand

Arbejdsdirektoratet
Stormgade 10
Postboks 1103
1009 København K
Att. Niels Bülow

Høringsvar: Forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge - Udvidelse af arbejdsgiverperioden

Interesseorganisationen Ejerlederne har med interesse læst forslag til Lov om sygedagpenge – udvidelse af arbejdsgiverperioden.

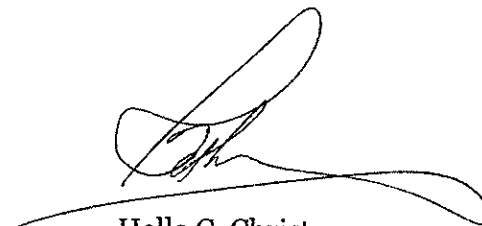
Vi kan ikke anbefale lovforslaget om udvidelse af arbejdsgiverperioden. For os er der ingen tvivl. Udvidelse af arbejdsgiverperioden vil få fatale følger for specielt de medarbejdere, der har den mest løse tilknytning til arbejdsmarkedet – en konsekvens stik imod regeringens egne intentioner på det beskæftigelsesmæssige område.

Vi har i en analyse spurgt vore medlemmer om deres vurdering af forslaget. Mere end 80 pct. svarer, at det vil få konsekvenser at arbejdsgiverperioden udvides og at de fremover vil være mere forsigtige med, hvem de ansætter i deres virksomhed.

Venlig hilsen



Hans Jørgen Dalum
Formand



Helle C. Christensen
Direktør

Udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge (Udvidelse af arbejdsgiverperioden)

FTF støtter som udgangspunkt lovforslaget, da det tilskynder arbejdsgiverne til at forebygge sygdom og sygefravær samt til tidligt i forløbet at tage kontakt til de sygemeldte. FTF har betænkeligheder ved lovforslaget i forhold til, hvorvidt det vil få en negativ indflydelse på dels arbejdsgivernes interesse for at få sygemeldte hurtigst muligt tilbage efter sygdom, dels deres motivation for at afsætte tilstrækkelige midler til vikardækning ved sygdom.

FTF har modtaget udkast til forslag til lov om ændring af lov om sygedagpenge, hvor det foreslås at udvide arbejdsgiverperioden fra de nuværende 15 kalenderdage til 21 kalenderdage. Lovforslaget betyder, at arbejdsgiverne først efter 21 kalenderdage kan få sygedagpengerefusion fra kommunen som hel eller delvis kompensation for udgifter til sygedagpenge eller løn under sygdom.

FTF støtter som udgangspunkt lovforslaget, da den øgede økonomiske byrde for arbejdsgiverne ved sygefravær giver incitament til at fremme trivsel og forebygge sygdom og ulykker, hvorved både antallet af syge medarbejdere og sygefraværets længde hos den enkelte medarbejder kan reduceres. Den enkelte arbejdsplads får betydelig større økonomiske interesser i at indføre en aktiv og omsorgsfuld sygefraværspolitik, hvor der fokuseres på tidlig kontakt med den sygemeldte og dialog om, hvordan virksomheden kan hjælpe en sygemeldt medarbejder til hurtigst muligt at genoptage arbejdet helt eller delvist. Lovforslaget vil i denne sammenhæng have den positive effekt, at arbejdsgiverne tilskyndes til at indgå flere aftaler om delvise sygemeldinger allerede fra første sygedag eller tidligt i et sygefraværsløb, hvor det er muligt.

Med en arbejdsgiverperiode på 21 kalenderdage betyder lovforslaget, at færre sygemeldte vil være omfattet af sygedagpengeopfølgningen i jobcentrene, hvilket er en fordel, både i forhold til ressourceforbruget i jobcentrene og for den enkelte sygemeldte, som i de første tre uger af et sygefraværsløb derved kan koncentrere sig om at blive rask og om at være i dialog med sin arbejdsgiver.

Vi har imidlertid også betænkeligheder ved lovforslaget.

Forslaget kan medføre, at arbejdsgiverne i større grad fravælger at ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller personer som har helbredsmæssige problemer således, at arbejdsmarkedet vil blive mindre rummeligt for de mere svage og udsatte personer med en højere sygefraværshæftelse.

Det aktuelle lovforslag om at udvide arbejdsgiverperioden til 21 kalenderdage, skal derfor foreslås suppleret med en ændring af den nuværende tilbagefaldsregel således, at virksomhederne friholdes for en ny arbejdsgiverperiode – helt eller delvist – ved tilbagefald på grund af samme sygdom. Dette set i lyset af sygedagpengelovens formål om at den skal medvirke til, at sygemeldte genvinder sin arbejdsevne og vender tilbage til arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt. Den nugældende bestemmelse om en ny arbejdsgiverperiode ved tilbagefald med samme sygdom betyder, at arbejdsgiveren ofte er tilbageholdende med at tilskynde sygemeldte til hurtigst muligt at starte i arbejde igen, selv om sygemeldte kan, - og gerne vil forsøge at genoptage arbejdet. En forlængelse af arbejdsgiverperioden tilskynder endnu mindre arbejdsgiverne til at få sygemeldte tilbage så hurtigt som muligt, da der i de situationer altid er en øget risiko for tilbagefald.

Endelig mener FTF, at de nuværende problemer med vikardækning ved sygdom vil blive forværret.

FTF har i sin seneste lederpejling¹ stillet ledere, i såvel den offentlige som private sektor, spørgsmål om mulighederne for vikardækning ved sygdom. Den viser bl.a., at ca. halvdelen af lederne finder, at de kun i lille grad eller slet ikke har tilstrækkelige økonomiske midler til vikardækning under sygdom.

Et højt sygefravær uden vikardækning medfører store problemer med at sikre en forsvarlig normering i forhold til de serviceydelser, der skal leveres. Det er specielt et stort problem i de brancher, hvor arbejdsopgaverne skal løses her og nu, uanset hvor mange medarbejdere der er syge. Det ses fx i daginstitutioner og på sygehuse, hvor antallet af børn og patienter definerer arbejdsopgavernes omfang og dermed arbejdets krav.

Det aktuelle lovforslag vil forværre denne problemstilling betydeligt, da den enkelte institution/arbejdsplads skal betale sygedagpenge i længere tid. Manglende vikardækning ved sygdom, hvor arbejdspladserne mere eller mindre kører med permanent nedsat normering, medfører en større arbejdsbelastning og øger risikoen for nedslidning, herunder fysisk og psykisk træthed, hvilket ofte resulterer i flere sygemeldinger. Denne negative spiral har desuden en afsmittende negativ effekt på kvaliteten i arbejdets udførelse.

FTF er således bekymret for, at forslaget om at udvide arbejdsgiverperioden, vil få både de private og offentlige arbejdsgivere til at være endnu mere tilbageholdende med at afsætte tilstrækkelige midler til vikardækning under sygdom, end det er tilfældet i dag.

¹ FTF's lederpejling, Nr. 7 – Marts 2008