

Arbeidsdepartementet
postmottak@ad.dep.no

FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG FOLKETRYGDLOVEN - HØRINGSUTTALELSE FRA ARBEIDSTILSYNET

Det vises til høringsnotat fra Arbeidsdepartementet datert 1. juli 2010, vedrørende endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens bestemmelser om oppfølging av sykemeldte, og sanksjonering ved brudd på pliktene i forbindelse med sykefraværs- og tilretteleggingsarbeidet.

Arbeidstilsynet har hatt en gjennomgang av høringsnotatet og har følgende kommentarer til de lovendringer som forelås:

Punkt 3. Stoppunkter/oppfølgingspunkter ved sykefravær

Utarbeiding av oppfølgingsplan innen fire uker

Arbeidstilsynet mener det er positivt at fristen for å utarbeide oppfølgingsplan fremskyndes fra seks til fire uker, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6. Det er viktig å komme tidlig i gang med vurdering av tiltak for å unngå unødig passivitet. I den forbindelse ser vi også forslaget om at arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til *sykemelder* når den er utarbeidet, som et positivt bidrag. Sykemelder vil ved en slik praksis få et "støtteverktøy" for vurdering av den sykemeldtes mulighet for å kunne jobbe i virksomheten, og herunder muligheten for gradert sykemelding. I høringsnotatet fremkommer greie beskrivelser av arbeidstakers medvirkningsplikt ved utarbeidelse av oppfølgingsplan. Arbeidstilsynet er likevel av den oppfatning at det bør vurderes om arbeidstakers rolle i arbeidet med oppfølgingsplan bør synliggjøres og konkretiseres mer enn det som fremkommer i dag.

Framskynding og gjennomføring av dialogmøte etter syv uker (dialogmøte 1)

Arbeidstilsynet mener forslaget om at arbeidsgiver skal avholde dialogmøte 1 for alle sykemeldte, også de med gradert sykemelding, vil gi en styrking av sykefraværsarbeidet, både for en helhetlig gjennomgang av arbeidsevne og muligheter i virksomheten, vurdering av hvordan arbeidsevne kan utnyttes og utvides, og muligheter for å komme raskere tilbake.

Partene i arbeidslivet og regjeringen ble i Protokollen til ny IA-avtale enige om å framskynde dialogmøte 1 til senest åtte uker. I høringsnotatet foreslås det at dialogmøte 1 avholdes senest ved syv uker for å harmonisere bedre oppfølgingen av den sykemeldte, og slik at det foreligger en oppdatert oppfølgingsplan i forkant av at sykemelder skal vurdere aktivitetsplikten etter folketrygdloven § 8-4 andre ledd. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at en slik framskynding av dialogmøte til syv uker er positivt, og at det vil være hensiktsmessig at dialogmøte 1 med tilhørende vurderinger og oppdatering av oppfølgingsplan kan ligge til grunn for sykemelders vurdering av aktivitetsplikten etter 8 uker.

Departementet foreslår at arbeidsmiljøloven endres slik at sykemelder kan delta i dialogmøte 1 med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Arbeidstilsynet mener det er gode grunner for å legges opp til at sykemelder i større grad enn i dag deltar i dialogmøte 1. Av



den grunn ser Arbeidstilsynet at det kan være en utfordring at arbeidstaker alene kan bestemme at sykemelder ikke skal delta, dersom arbeidstaker ikke ønsker dette. Arbeidstilsynet mener denne formuleringen i arbeidsmiljøloven bør vurderes nærmere, i den hensikt å se på om arbeidstaker så selvstendig skal kunne vurdere hvorvidt de "ikke ønsker å ha med sykemelder".

Arbeidstilsynet ser videre viktigheten av å vurdere om det er hensiktsmessig at sykemelder er med i møte. Dersom sykemelder som hovedregel skal delta i dialogmøte 1, og dette fremskyndes til syv uker, vil det kreve mye ressurser fra sykemelders side. I tillegg til at både arbeidsgiver og arbeidstaker kan mene noe om hensiktsmessigheten av å ha med sykemelder, bør også sykemelder selv kunne vurdere hensiktsmessigheten av å delta i dialogmøte 1. I henhold til nytt lovforslag skal sykemelder få tilsendt oppfølgingsplan for den enkelte sykemeldte. Dette dokumentet vil kunne gi sykemelder nyttig informasjon og være en kilde for vurdering av hvorvidt sykemelder mener det vil være hensiktsmessig å delta i dialogmøte 1.

Krav til dialogmøte etter 26 uker (dialogmøte 2)

Det foreslås at dialogmøte 2 fortsatt skal gjennomføres senest ved 26 ukers sykemelding. For å sikre oppfølging av langtidssykemeldte, foreslås det å lovfeste i folketrygdloven at Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykemelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt. Det er også mulighet for å gjøre dette i dag, men praksis viser at det ikke har vært så enkelt å få gjennomført dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt. Arbeidstilsynet mener derfor det er positivt at dette understøttes i loven. Med så pass lang tid mellom dialogmøte 1 og 2 vil det sannsynligvis være både behov for og ønske om tidligere avklaringer i en del tilfeller. Da er det viktig at Arbeids- og velferdsetaten følger opp dette slik at ikke sykemeldte blir gående passiv og vente på avklaringer som må gjøres med Arbeids- og velferdsetaten for eventuelt å starte opp med "nye" tiltak.

Arbeidstilsynet mener det er viktig å tenke gjennom hvorvidt en bør ha andre oppfølgingspunkt i mellomperioden (mellom 7 og 26 uker). Skjer det noe i denne perioden, kan den sykemeldte bli gående passiv over relativt lang tid før det innkalles til dialogmøte 2. Arbeidsgivers ansvar i mellomperioden bør tydeliggjøres. Mulig det kunne vært hensiktsmessig å lovfeste et oppfølgingspunkt ved eksempelvis 14-15 uker som arbeidsgiver har ansvar for, dette vil gi arbeidsgiver et insitament til å ta opp og eventuelt revidere oppfølgingsplanen på et tidligere tidspunkt.

Det foreslås at arbeidsgiver senest en uke før et dialogmøte 2 skal avholdes, plikter å oversende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten. Det foreslås å lovfeste denne plikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 nytt femte ledd, da dette gir en mest mulig helhetlig oversikt over arbeidsgivers plikter i sykefraværsoppfølgingen. Arbeidstilsynet er positiv til at denne plikten lovfestes i arbeidsmiljøloven. En slik hjemling gir tilsynet gode mulighet til å ha fokus på denne plikten i forbindelse med tilsyn ute i virksomheter, og herunder bidra med informasjon og veiledning knyttet til oppfølging og revidering av oppfølgingsplaner.

Punkt 5. Kontroll og sanksjoner

Arbeidstilsynet mener det er positivt at en nå søker å sikre et helhetlig og fungerende sanksjonsregime knyttet til de ulike aktørenes ansvar i sykefraværsløpet. I høringsnotatet vektlegges arbeidsplassen som den viktigste arena for sykefraværarbeidet, og det foreslås at sanksjonsvurderingen mot arbeidsgiver for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om utarbeiding av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøte 1, primært skal foretas i forbindelse med dialogmøte 2. Arbeidstilsynet ser at dette kan gjøre det enklere og mer oversiktlig for Arbeids- og velferdsetaten å følge opp og benytte sanksjonsmidler overfor arbeidsgiver. Samtidig vil dette bety at arbeidsgiver i praksis kan unnlate å drive oppfølgingsarbeid i mange uker (inntil et halvt år)



for dette avdekkes av Arbeids- og velferdsetaten. En bør således se på muligheten for å presisere arbeidsgivers ansvar i oppfølgingsperioden mellom uke 7 og uke 26 tydeligere enn det som fremkommer i dag.

Punkt 6. Arbeidsgivers tilrettelegging

Det foreslås ingen materielle endringer i forhold i arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Det som fremkommer om tilrettelegging i høringsnotatet om tilrettelegging, er imidlertid en god og viktig presisering av et svært sentralt område for det videre IA-arbeidet. Forhold rundt tilrettelegging, både den generelle tilretteleggingen og tilrettelegging når arbeidstakere blir syke, må i sterkere grad formidles ut til virksomhetene, partene og andre som jobber med forebygging av sykefravær.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gaute Ivar Bjøru
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Kari S. Rognes
seniorrådgiver
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.