

Arbeidsdepartementet
Avd.direktør Ragnhild Nordaas
Post boks 8019 Dep.
0030 OSLO

Oslo, 22.09.2010

Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – raskere oppfølging og sanksjonering ved brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom.

Vi viser til Deres høringsbrev av 1.7.2010.

Coop Norge som har ca 1600 fast ansatte, er ansvarlig for innkjøp, sortiment, kjededrift, markedsføring og distribusjon av dagligvarer og faghandel til landets 133 samvirkelag og deres vel 1200 butikker. Halvparten av de ansatte arbeider med fysisk arbeid som del av lagerdriften.

Vi har følgende merknader til gjeldende høringsnotat:

3 Stoppunkter/oppfølgingsplan ved sykefravær

Oppfølgingsplan:

Selv om vi synes at dagens krav til oppfølging kan være krevende, tror vi at en tett oppfølging av sykmeldte er vel verd innsatsen. Vi er derfor enige med departementets forslag om å flytte kravet til oppfølgingsplan fra 6 til 4 uker. Vi mener også at det er svært viktig med en tilbakemelding til sykmelder om arbeidsgivers muligheter for tilrettelegging og planer for oppfølging.

Dialogmøte 1:

Vi er enig i forslaget om at dialogmøtet gjennomføres innen 7 uker og at møtet også gjennomføres med ansatte som er gradert sykmeldte. Vi mener at bedriftshelsetjenesten bør

Coop Norge SA Hovedkontor

Postboks 1173 Sentrum - N-0107 Oslo - Norge

Besøksadresse: Kirkegaten 4

Telefon +47 22 89 95 00 - Telefaks +47 22 41 14 42 - Bankgiro 7050.06.20003

www.coop.no

delta i de fleste tilfeller, men at dette kan vurderes av arbeidsgiver/BHT i fellesskap. I noen tilfeller synes vi det er viktig at referatet fra samtalen også sendes NAV. Det gjelder forhold som kan påvirke vurderingen av sykepengerettighetene i forhold til bedriftens tilbud om tilrettelegging.

Dialogmøte 2 og 3:

Vi slutter oss til forslagene fra departementet, men mener at arbeidsgiver også bør få en orientering om hva som ble besluttet på møtene når det gjelder forhold som påvirker arbeidsgivers behov for planlegging og forutsigbarhet.

4 Aktiv sykmelding

Bedriften er i utgangspunktet uenig med departementets innstilling om å fjerne muligheten for aktiv sykmelding. Vi har forståelse for argumentene, men synes allikevel at ordningen har så mange positive elementer i seg, at den bør opprettholdes.

Vår bedrift har to ulike yrkesgrupper; kontormedarbeidere og lagermedarbeidere. Sykefraværet hos kontormedarbeiderne er svært lavt, mens vi på lagersiden har hatt - og på tross av stor innsats for forebygging, oppfølging og tilrettelegging - fortsatt har et urovekkende høyt sykefravær ved flere av våre driftsenheter. For en medarbeider med vond rygg/nakke/armar er det vanskelig å tilrettelegge for gradert tilstedeværelse innenfor den sykmeldtes arbeidsområde i første del av en sykmelding. Vi har derfor utarbeidet en oversikt (jobb- og utviklingsbank) over alternative, forefallende oppgaver som vil sysselsette den ansatte uten å belaste den delen av kroppen som er "sykmeldt". Dette er oppgaver som ikke inngår i noen arbeidsbeskrivelse. I tillegg vil vi gjerne benytte aktiv sykmelding til utprøving av restarbeidsevnen i en periode med stor frihet i forhold til tilstedeværelse og ytelse. Noen ganger kan målsettingen i begynnelsen av en aktiv sykmelding bare være det å trene på å komme til seg jobben.

Vi ser at det i lovverket er en mulighet for at den sykmeldte kan prøve ut restarbeidsevnen som vanlig sykmeldt. En sykmelding gir for mange i dag legitimitet til å være hjemme fra jobben, og vi tror at det i svært mange tilfeller vil være vanskelig å få gjennomslag for oppmøte for arbeidsrettede tiltak mens man er "vanlig" sykmeldt.

5 Kontroll/ sanksjoner

I utgangspunktet burde interne kontrollrutiner slik som for eksempel for IK-mat fungere, slik at man slapp de administrative kostnadene i forhold til kontroll og sanksjoner. Coop Norge tror imidlertid at det i all fall i en overgang er behov for en strengere oppfølging, og støtter forslaget om økt trykk på en oppfølgingskultur ved bl.a. i folketrygdloven § 8-8 å lovfeste at også manglende medvirkning til utarbeidelse av oppfølgingsplan og deltakelse på dialogmøtene kan medføre at retten til sykepenger faller bort. Samtidig mener vi at det fortsatt er nødvendig at Arbeids- og velferdsetaten i større grad tar i bruk sanksjonsmuligheten i folketrygdloven § 8-8 andre ledd.

6 Arbeidsgivers tilrettelegging

Når det gjelder arbeidsgivers plikt til tilrettelegging er det behov for å skille mellom midlertidig og varig tilrettelegging. Coop Norge har mange eksempler på at vi strekker oss svært langt når det gjelder tilrettelegging. Utfordringen vår er at så stor andel av arbeidskraften (> 50 %) har fysisk arbeid og manglende teoretisk kompetanse. Store deler av arbeidsoppgavene som ikke er av fysisk art, stiller høye krav til kompetanse; dvs. høyskoleutdanning. Med mer enn 30 % med innvandrerbakgrunn i driften er manglende språkfærdigheter også en utfordring ved tilrettelegging. (Her driver vi forebygging med tilbud om interne norskkurs.) Vi klarer å tilrettelegge for midlertidig redusert arbeidsevne, men har ikke muligheter for varig tilrettelegging og omplassering i forhold til behovet. Ved varig tilrettelegging må vi prioritere alder og ansiennitet.

Vi ønsker et ennå bedre samarbeid med NAV i forhold til å finne løsninger for intern/ekstern tilrettelegging. Vi opplever stor variasjon i løsningsorientering, vilje og evne hos NAV-kontorene.

Coop Norge har ingen andre bemerkninger til forslagene.

Med vennlig hilsen

Coop Norge SA



Ola H. Strand

Administrerende direktør



Vuokko Hassel

HR direktør