

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 OSLO

Sendes elektronisk til [postmottak@ad.dep.no](mailto:postmottak@ad.dep.no)

Deres ref: 201002607/NAKK

Oslo, 01.10.2010  
Vår ref: Helga Bull-Rostrup/ 10-8838

## Høringssvar- forslag til endring i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven

Det vises til Arbeidsdepartementets høringsbrev av 1. juli med høringsfrist 1. oktober hvor det bes om synspunkter på forslag til endring i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven for bedre og raskere oppfølging av sykemeldte. Dette er en oppfølging av fornyelsen av IA-avtalen og protokoll fra 24. februar 2010.

HSH representerer mer enn 14 000 virksomheter innenfor bredden av handel og private tjenesteytende næringer.

### 1. HSHs hovedsynspunkter

- HSH har i utformingen av høringssvar forholdt seg til det vi anser som omforente synspunkter i forbindelse med årets reforhandling av IA-avtalen. Dette innebærer også at vi ikke i denne omgang tar omkamper i spørsmål der vår utgangspunkt har vært noe annet enn det vi til slutt har blitt enige om under forhandlingene. Vi forventer imidlertid at heller ikke andre tar slike omkamper, der det var en opplevd enighet under forhandlingene. Det vises i denne sammenheng til departementets forslag knyttet til arbeidstakers påvirkning på sykmelders deltakelse i dialogmøte 2, jf punkt 2.3 under
- HSH er i hovedsak enig i forslagene om endringer i stoppunktene knyttet til oppfølgingsplan og dialogmøter
- HSH støtter ikke forslagene om konkrete endringer i sanksjonsapparatet for de enkelte aktørene. Det var ikke enighet om slike konkrete endringer i forbindelse med IA-forhandlingene. HSH mener derfor prinsipalt at temaet om sanksjoner bør tas ut av behandlingen i denne høringsrunden og undergis drøfting i en parts sammensatt gruppe før konkrete forslag til endringer fremmes. Forslagene er imidlertid drøftet og kommentert subsidiært fra vår side
- HSH mener tilrettelegging er viktig for å lykkes i sykefraværarbeidet, men mener departementets beskrivelse av gjeldende rett knyttet til tilretteleggingsplikten omfang går for langt. Særlig i beskrivelsen av tilretteleggingsplikten er det en svakhet ved høringsnotatet at departementet i liten grad viser til kilder til støtte for ulike synspunkter og tolkninger av gjeldende rett

## **2. Stoppunkter/oppfølgingspunkter ved sykefravær**

### **2.1 Utarbeiding av oppfølgingsplan innen fire uker**

HSH støtter at arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker skal utarbeide oppfølgingsplan innen fire uker og sende denne til sykmelder. Departementet følger her opp enigheten under IA-forhandlingene.

HSH mener det er viktig at oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere starter så tidlig som mulig. Sykmelder kan få verdifull informasjon om forholdene på arbeidsplassen gjennom å få en kopi av oppfølgingsplanen. Sykmelder vil dermed tidligere enn i dag få innblikk i mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen, og på et tidligere tidspunkt gis grunnlag for å gradere sykmeldingen eller friskmelde arbeidstaker. Dette forutsetter imidlertid at legen har system og rutiner for å motta og lese oppfølgingsplanene.

### **2.2 Gjennomføring av dialogmøte 1 senest innen syv uker**

HSH var ved signering av protokollen enig med de andre partene og myndighetene i at dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver skal gjennomføres innen *åtte* uker for alle sykmeldte. Etter gjeldende rett er fristen innen 12 uker for fullt sykmeldte.

Departementet foreslår i høringsnotatet en endring av fristen for gjennomføring av dialogmøte 1 til syv uker. HSH er enig i denne vurderingen.

Endringen vil innebære at det blir merkbart flere dialogmøter enn tidligere. Dette både fordi møtet skal avholdes fem uker tidligere enn i dag, og fordi det skal avholdes for *alle* sykmeldte. Dette bør vektlegges når sanksjonene skal utformes.

Bedriftshelsetjenesten skal etter forslaget delta i alle dialogmøtene. Siden det blir en god del flere møter enn etter i dag, vil HSH bemerke at et slikt krav kan medføre at arbeidsgiver blir forsinket i forhold til fristen på syv uker, uten at dette kan lastes arbeidsgiver. Det er således et hensyn som bør vektlegges når sanksjoner skal vurderes. HSH mener under enhver omstendighet at det bør gjelde unntak fra plikten til å kalle inn bedriftshelsetjenesten dersom det anses åpenbart unødvendig.

Departementet følger opp enigheten mellom partene og myndighetene om at sykmelder skal innkalles til dialogmøte 1. Det foreslås unntak for tilfeller der arbeidstaker ikke ønsker sykmelderens deltakelse, eller det ikke anses hensiktsmessig at sykmelder deltar. Arbeidsgiver skal forespørre arbeidstaker før sykmelder blir innkalt.

HSH mener legen har en essensiell rolle i oppfølging av sykmeldte. Arbeidsgiver har ikke tilgang til informasjon om arbeidstakers diagnose, og arbeidstaker kan være usikker på om helsetilstanden eller arbeidsevnen tillater helt eller gradert arbeid. I dialogmøter vil også arbeidsgiver ha en god mulighet til å gi sykmelder informasjon om muligheter for tilrettelegging, og legen vil få nærmere informasjon om hvilke tiltak arbeidsgiver har foreslått. Etter HSHs syn vil det i de aller fleste tilfeller være hensiktsmessig at sykmelder er til stede. HSH mener i utgangspunktet at det bør være krav om at sykmelder deltar i

alle dialogmøter såfremt det ikke anses som unødvendig av både arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette var også vårt klare utgangspunkt i forbindelse med forhandlingene om innhold i ny IA-avtale. HSH aksepterer likevel lovendringer i tråd med den enighet vi kom frem til under forhandlingene. Vår klare forutsetning for det er imidlertid at det ikke gjøres andre endringer som kan karakteriseres som omkamper.

Departementet foreslår at Arbeids- og velferdsetaten ikke lenger skal motta kopi av oppfølgingsplanen eller melding om at dialogmøte 1 er avholdt, men at etaten heller mottar kopi av planen i forbindelse med dialogmøte 2. HSH mener dette er et punkt som må vurderes i sammenheng med NAVs håndheving av sanksjonene og at dette punktet derfor bør diskuteres nærmere i den foreslåtte partssammensatte gruppen.

### **2.3 Krav til dialogmøte 2 innen 26 uker**

Departementet følger opp enigheten i protokollen om at dialogmøte 2 skal avholdes senest innen 26 uker. HSH er enig i at det bør fremgå i loven at arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder kan henvende seg til Arbeids- og velferdsetaten med ønske om at det kalles inn til dialogmøte på et tidligere tidspunkt. I så fall har etaten en plikt til å innkalle til dette.

I høringsnotatet foreslås det videre at sykmelder som utgangspunkt skal delta også i dialogmøte 2 med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig. En slik regel var det ikke enighet om i protokollen. I dag er utgangspunktet at Arbeids- og velferdsetaten vurderer hensiktsmessigheten av sykmelderens deltakelse, noe som bør opprettholdes. HSH støtter ikke forslaget om at arbeidstaker skal kunne bestemme at sykmelder ikke skal delta på dialogmøte 2. Når arbeidstaker ikke er friskmeldt innen 26 uker, er det etter vårt syn helt nødvendig at sykmelder er til stede. Det er ikke naturlig å foreslå en mindre streng regel når det gjelder sykmelders tilstedeværelse enn det som gjelder i dag, når vi vet at sykmelder er en så viktig aktør i sykefraværarbeidet.

HSH mener departementet bør vurdere om krav til sykmelderens deltakelse skal framgå av henholdsvis arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdløven § 8-7, og ikke kun av folketrygdløven § 25-5. En slik løsning vil etter vårt syn være mer brukervennlig.

HSH støtter forslaget om at Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter minst tre uker før dialogmøte 2 avholdes. HSH støtter også at det framgår direkte av loven at arbeidsgiver plikter å oversende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før dialogmøte 2 skal avholdes. HSH er imidlertid noe skeptisk til departementets forslag om at arbeidsgivers plikt til å oversende planen skal framgå av arbeidsmiljøloven og ikke folketrygdløven, hvor den innholdsmessig passer best. HSH kan imidlertid se at en regulering i arbeidsmiljøloven kan være mest brukervennlig for arbeidsgiver. Det bør i så fall vurderes om det skal presiseres i bestemmelsen at dette gjelder dialogmøtet ”innen 26 uker” etter folketrygdløven § 8-7 sjette og syvende ledd, og ikke bare vises til lovbestemmelsene.

HSH støtter departementets syn om at Arbeids- og velferdsetaten i større grad enn før må vurdere arbeidsrettede tiltak eller rehabilitering i forbindelse med dialogmøte 2. HSH mener det er fornuftig at etaten lager en rutine med ”sjekklister” for dialogmøte 2 for å

sikre at alle relevante punkter behandles. I mange saker vil det på tidspunktet for dialogmøte 2 være klart at arbeidstaker ikke kan komme tilbake til sitt vanlige arbeid. Tidlig avklaring av behov for arbeidsrettede tiltak kan bidra til å hindre langvarig fravær og frafall fra arbeidslivet.

#### **2.4 Dialogmøte 3 ved utløpet av sykepengeperioden**

HSH er enig med departementet i at det ikke skal være en plikt til å avholde dialogmøte 3, men at arbeidsgiver, arbeidstaker og Arbeids- og velferdsetaten i dialogmøte 2 eller på et senere tidspunkt vurderer om det er hensiktsmessig å ha et dialogmøte 3 senere i sykepengeperioden. Etter HSHs vurdering er det fornuftig at sykmelder som utgangspunkt også deltar i dialogmøte 3. Erfaringsvis er det ofte behov for en avklaring av den videre prosess og saksgang, eventuelt også det videre arbeidsforhold når sykepengeåret er over. Det understrekes derfor at det må ligge en tydelig plikt for Arbeids- og velferdsetaten til å arrangere et slikt møte dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ber om det.

#### **2.5 Aktiv sykmelding avvikles**

HSH støtter forslaget om at ordningen med aktiv sykmelding avvikles, i tråd med enigheten om dette under forhandlingene. Departementet uttaler at incentivene til å legge til rette for tilbakeføring til ordinært arbeid motvirkes av at folketrygden dekker lønn for arbeidsaktivitet eller arbeidstrening. Innsatsen rettes på denne måten ikke inn mot det som er det overordnede målet med sykefraværarbeidet; å få arbeidstaker tilbake i arbeid. HSH er enig i dette resonnementet, under henvisning til at det kan ytes sykepenger når arbeidstaker prøver ut arbeidsevnen gjennom arbeidsrettede tiltak hos arbeidsgiver.

I dag har virksomheter som har tegnet IA-avtale adgang til å bruke aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning. Avvikling av ordningen med aktiv sykmelding innebærer at et av de eksklusive virkemidlene for IA-virksomheter faller bort. Det vil derfor være avgjørende at de gjenværende virkemidlene for IA-virksomheter er tilgjengelige for alle IA-virksomheter og at disse virkemidlene oppleves som så attraktive at flere vil ønske å tegne IA-avtale.

### **3. Forslag om endret sanksjonsapparat**

Partene i arbeidslivet og myndighetene ble under IA-forhandlingene enige om at reglene om sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket skal gjennomgås og styrkes som virkemiddel i det helhetlige sykefraværarbeidet, jf protokollen side 4. Dette var i tråd med ekspertgruppas rapport. Partene tok ikke i protokollen standpunkt til konkrete forslag om endringer i regelverket. Departementet uttaler i høringsnotatet at det er første gang en søker å sikre et helhetlig og fungerende sanksjonsregime knyttet til de ulike aktørenes ansvar i sykefraværsløpet. Departementet ber derfor om at høringsinstansene vurderer forslagene til sanksjoner særlig grundig.

HSH mener det er av stor betydning at partene i arbeidslivet tas med på råd når forslag til endringer i sanksjonsapparatet utformes. Dette er særlig viktig, nettopp fordi en slik helhetlig gjennomgang av sanksjonene kan sies å være nybrottsarbeid og med potensielle nye og strengere konsekvenser for arbeidslivets aktører ved eventuelle brudd på regelverket. Departementets forslag er imidlertid ikke drøftet med partene før de fremlegges, noe HSH mener er svært uheldig. Vi ønsker derfor at

**forslagene knyttet til sanksjoner løftes ut av denne høringen. Sanksjoner må etter HSHs syn gjøres til gjenstand for en grundig vurdering og utredning i en partsammensatt gruppe før departementet kommer med konkrete endringsforslag.**

HSH mener det er svært viktig at et helhetlig sanksjonsapparat er godt balansert mellom de ulike aktørene i sykefraværsoppfølgingen. Videre bør sanksjonsapparatet ha som siktemål å ha en atferdskorrigerende effekt, i de tilfeller der de respektive aktørene ikke overholder sine forpliktelser. Det fremstår også viktig at sanksjonsapparatet gir mulighet for en trinnavis opptrapping av sanksjoner. Dette særlig fordi enkelte av dagens sanksjoner er så vidt strenge at de knapt benyttes, så som muligheten til å frata sykmelder retten til å praktisere for trygdens regning. HSH mener også at et nytt og helhetlig sanksjonsapparat ikke må innebære særlig grad av nytt byråkrati. Dette synes også viktig med tanke på Arbeids- og velferdsetatens oppfølgingsrolle og håndheving av sanksjonene.

HSH mener forslaget slik det nå foreligger ikke i tilstrekkelig grad ivaretar disse momentene, og støtter derfor ikke forslaget.

For det tilfellet at departementet på tross av våre innvendinger går videre med det foreliggende forslaget, knytter vi i det følgende noen kommentarer av subsidiær art til de enkelte forslagene.

### **3.1 Sanksjoner overfor sykmelder**

HSH erfarer at dagens sanksjoner overfor sykmelder har vært så strenge at de i praksis ikke har vært brukt. Aktuelle sanksjoner overfor sykmelder har kun vært å frata legen retten til å praktisere for trygdens regning eller retten til å utstede legeerklæringer. Det har derfor ikke vært et system med advarsler før disse sanksjonene tas i bruk, eller gebyrer for manglende deltakelse på dialogmøter eller lignende.

Sykmelder har i dag kun oppmøteplikt på dialogmøte 1, og vil etter forslaget også ha oppmøteplikt på dialogmøte 2, noe HSH støtter. HSH deler departementets vurdering om et trinnavis system med hensyn til sanksjoner overfor sykmelder. Som første reaksjon foreslår departementet at det ikke gis refusjon for utfylling av sykmeldingsblankett i 14 dager. Tapt refusjon utgjør 14 kroner per blankett, og innebærer et økonomisk tap på ca 200 kroner for en allmennlege i løpet av 14 dager. HSH er ikke enig med departementet i at dette er en sanksjon som kan antas å innebære nevneverdig større deltakelse fra legens side, i det 200 kroner i tap er et altfor lavt beløp til å innebære et reelt incitament til deltakelse.

Etter tre perioder à 14 dager i løpet av et kalenderår med tap av refusjon (om lag 600 kroner), skal sykmelder etter forslaget ilegges et gebyr på om lag 10 000 kroner. Etter vår vurdering bør det vurderes om sykmelder skal ilegges et gebyr på eksempelvis 2 000 kroner som første reaksjon for ikke å møte. En slik ordning vil medføre et mer balansert sanksjonssystem. Når sykmelder har fått et visst antall slike gebyrer for unnlatt oppmøte, kan neste reaksjon være en utelukkelse av å utstede legeerklæringer i opptil ett år.

Selv om arbeidstaker og arbeidsgiver er de viktigste aktørene i oppfølgingsarbeidet i den første sykmeldingsperioden, er det hevet over enhver tvil at arbeidstaker og arbeidsgiver i noen saker ikke klarer å få arbeidstaker tilbake i helt eller delvis arbeid uten tidlig deltakelse fra legen. Dette bør underbygges også gjennom sanksjonssystemet.

HSH er enig i at etaten først skal vurdere sanksjoner i forbindelse med dialogmøte 2. Dette må etter vårt syn korrespondere med når sanksjoner kan ilegges overfor arbeidsgiver. Vi er også enige i at de øvrige sanksjonsbestemmelsene overfor sykmelder videreføres, jf. punkt 5.2.3 i høringsnotatet. Vi er imidlertid ikke enige i at tiltakene for økt bruk av gradert sykmelding bør få tid til å virke før man vurderer eventuelle sanksjoner overfor sykmeldere som systematisk foreslår hel framfor gradert sykmelding. Bruk av gradert sykmelding er ikke noe nytt, og det er også i dag slik at legen alltid skal vurdere om det er tungtveiende medisinske grunner til at en person skal være borte fra arbeidet. Dersom legen mener at sykmelding er nødvendig, skal gradert sykmelding være første alternativ. HSH mener etter dette at sanksjoner på dette grunnlag må kunne iverksettes straks.

### 3.2 Sanksjoner overfor arbeidstaker

Departementet foreslår at arbeidstaker kan miste retten til sykepengeslik som etter gjeldende rett (folketrygdloven § 8-8 andre ledd).

Per i dag kjenner vi knapt til tilfeller hvor Arbeids- og velferdsetaten har stoppet sykepengeutbetaling til arbeidstaker (eller refusjonen til arbeidsgiver slik at arbeidsgiver kan stoppe forskuttering av lønnen) dersom arbeidstaker har misligholdt sin medvirkningsplikt. Det gis en melding om at sykepengene vil bli stoppet, og da ser man i praksis at arbeidstaker oppfyller pliktene sine. I andre tilfeller gis det ikke melding om stans, selv om medvirkningsplikten er brutt.

HSH mener det ikke er en for streng reaksjon på manglende medvirkning i enkelte saker om sykepengene stoppes for en kort periode. Arbeidsgiver er helt avhengig av medvirkning fra arbeidstaker for å utarbeide oppfølgingsplan og avholde dialogmøte, herunder få klarhet i hva slags tilretteleggingstiltak som er nødvendige. Sykepenger er en individuell rettighet og da er det også rimelig at arbeidstaker kan miste denne dersom vedkommende ikke oppfyller sin del av forpliktelsene.

HSH støtter videre at det presiseres i lovteksten at også manglende medvirkning med tanke på utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og deltakelse i dialogmøter, vil innebære et brudd på medvirkningsplikten etter folketrygdloven § 8-8. Dette innebærer i realiteten bare en kodifisering av gjeldende rett, men det er en hensiktsmessig tydeliggjøring.

I tilfeller hvor det kan foreligge legitim grunn til å nekte medvirkning fra arbeidstakers side, er det vesentlig at slike grunner kan dokumenteres, som der det er medisinske grunner til manglende deltakelse i dialogmøter.

Departementet uttaler i høringsnotatet at arbeidstaker skal ha varsel om stans av sykepengeutbetalingen, men dette er ikke foreslått i lovteksten. Med bakgrunn i våre synspunkter om at sanksjonsapparatet bør ha atferdskorreksjon som en målsetting, mener vi et slikt varsel om stans av sykepenger bør lovfestes.

Det foreslås ikke endringer som skulle tilsi at adgangen til å stoppe sykepenger eller refusjon/lønn vil bli brukt mer aktivt, jf. folketrygdloven § 8-8. HSH forutsetter at dette skjer. HSH mener departementet bør vurdere også andre tiltak overfor arbeidstaker som ikke oppfyller sin medvirkningsplikt. Hensikten med dette må være å sikre en tydeligere trinnvis opptrapping av sanksjonsnivå også for arbeidstakere.

### 3.3 Sanksjoner overfor arbeidsgiver

Gebyret som etter gjeldende rett skal ilegges arbeidsgiver er et *halvt* rettsgebyr. Dersom arbeidsgiver etter purring og fortsatt frist fortsatt ikke utleverer oppfølgingsplanen, kan Arbeids- og velferdsetaten ilegge arbeidsgiver en tvangsmulkt på seks promille av grunnbeløpet i folketrygden (kr 454 per 1. mai 2010) per dag etter utløpet av den nye fristen, jf. folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

Departementet foreslår i høringsnotatet at gebyret for hver unnlattelse skal være på om lag 5 000 kroner (om lag seks rettsgebyr). Dette er således en tolvdobling av dagens gebyr. Videre foreslås det at dersom arbeidsgiver ikke har utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte 1 innen tidspunktet for dialogmøte 2, skal arbeidsgiver ilegges et nytt gebyr på om lag 10 000 kroner (om lag 12 rettsgebyr) for hver av overtredelsene.

HSH mener de foreslåtte sanksjonene overfor arbeidsgiver er svært ubalanserte og altfor strenge. Vi ser ikke gode grunner for at sykmelder i henhold til forslag til første reaksjon ikke skal ha et reelt økonomisk incitament til å følge opp sine plikter, mens arbeidsgiver og arbeidstaker vil ha det. Vi mener det er urimelig at gebyrene skal ligge på det foreslåtte nivå. I mange tilfeller er det ikke arbeidsgivers forhold som er årsak til at oppfølgingen ikke er gjennomført etter loven. Det kan bli ressurskrevende å dokumentere at det ikke har stått på arbeidsgiver, men at det er arbeidstaker eller lege som ikke følger opp sine plikter. En slik ressursbruk må ikke gå på bekostning av oppfølgingsarbeidet.

HSH mener forslaget til gebyrnivå er et eksempel på at sanksjonene mellom partene fremstår som svært ubalanserte. Vi erkjenner imidlertid at det er behov for at enkelte arbeidsgivere kan få en sanksjon som ikke bare er illusorisk. HSH mener den nødvendige balanse bedre kan ivaretas med et første gebyrnivå på eksempelvis 2000 kroner, mens det foreslåtte gebyrnivået kan settes til omkring 4000 kroner.

Det er etter HSHs syn uheldig at arbeidsgiver ikke skal få noe varsel før første gebyrlegging for unnlatt oppfølging, slik at arbeidsgiver kan rette opp forholdet og slik unngå et gebyr. Dette er en forskjellsbehandling i forhold til sanksjonen overfor arbeidstaker. På den annen side vil en slik varsling innebære en del byråkrati, og det kan være hensiktsmessig at Arbeids- og velferdsetaten ikke bruker ressurser til å varsle og avklare sanksjoner overfor arbeidsgiver før etaten skal engasjere seg i enkeltsakene ved innkalling til dialogmøte 2. Vi forstår dette slik at arbeidsgiver i forbindelse med dialogmøte 2 får dokumentere at det eventuelt ikke er arbeidsgivers forhold som har vært årsaken til unnlattelsene, slik at betaling av gebyr for manglende utarbeidelse av oppfølgingsplan og innkalling til dialogmøte ikke skal skje før *etter* dialogmøte 2. Dette gir også balanse med tanke på sanksjonen overfor sykmelder, som først kan ilegges ved dialogmøte 2. For at dialogmøtet ikke skal få feil fokus, bør det opprettes rutiner/sjekkpunkter for hvordan en slik diskusjon/dokumentasjon skal foregå. I tillegg må det etter vårt syn innføres en klageordning for ilagte gebyrer.

Departementet foreslår at Arbeids- og velferdsetaten også kan sanksjonere overfor arbeidsgiver for manglende deltakelse i dialogmøte 2 og dersom arbeidsgiver ikke utleverer oppfølgingsplanen etter innkalling til dialogmøte 2. Gjeldende tvangsmulkt etter folketrygdloven § 25-3 på seks promille av grunnbeløpet i folketrygden (454 kroner per dag per 1. mai 2010) for hver dag fra planen skulle vært utlevert og til den blir det, samt for hver dag arbeidsgiver skulle stilt i dialogmøte 2 til arbeidsgiver møter etter ny innkalling, foreslås opprettholdt. HSH har ikke innvendinger mot gebyrgrunnlaget eller -nivået, men

vil bemerke at Arbeids- og velferdsetaten må være forpliktet til å kalle inn til nytt dialogmøte 2 så raskt som mulig.

HSH støtter ikke uten videre forslaget om at Arbeids- og velferdsetaten kan ilegge arbeidsgiver gebyr dersom det er åpenbart at oppfølgingspunktene ikke har hatt noe reelt innhold. Hva innfortolkes i begrepet "åpenbart" her? Dette eksemplifiseres ikke nærmere og kan innebære vanskelige grensedragninger. Dette forslaget bør uansett utgå, eventuelt utredes nærmere.

En medvirkende årsak til at Arbeids- og velferdsetaten per i dag knapt har benyttet sanksjonsmulighetene, er trolig for dårlig kapasitet til å følge opp manglende medvirkning fra sykmelder eller arbeidstaker, eller manglende oppfølging/tilrettelegging fra arbeidsgiver. HSH er opptatt av at etaten må ha nok ressurser og tilstrekkelig gjennomføringsvilje, slik at det ikke avhenger av hvilket NAV-kontor arbeidstaker tilhører om en aktør blir ilagt en sanksjon eller ikke. Da vil så strenge sanksjoner som arbeidsgiver kan bli ilagt etter forslaget, slå svært urimelig ut. Det forutsettes at endringene evalueres etter en viss tid for å se om det foreligger store avvik mellom kontorene.

#### **4. Arbeidsgivers tilrettelegging**

HSH mener god tilrettelegging på arbeidsplassen er en viktig forutsetning for å redusere sykefravær og skape inkluderende arbeidsplasser. Dette understrekes ytterligere av at hovedregelen nå skal være graderte sykmeldinger, og at det dermed må antas å bli stadig flere arbeidstakere som har behov for ulike grader av tilrettelegging.

Det var enighet mellom partene under IA-forhandlingene om at det er et uutnyttet potensial for tilrettelegging på en del arbeidsplasser, og at det må gjøres en forsterket innsats for å få til tilrettelegging i praksis. Samtidig var det også enighet om at det ikke skal skje materielle endringer i regelverket om tilretteleggingsplikten. Gjeldende rett står med andre ord fast med hensyn til tilretteleggingspliktens omfang. HSH mener i denne forbindelse at departementets beskrivelse av tilretteleggingspliktens omfang etter gjeldende rett går for langt, og ønsker å knytte kommentarer til noen eksempler på dette.

Departementet uttaler i punkt 6.2 at nødvendig omplassering etter arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd kan *"i noen tilfeller kreve nye formelle kvalifikasjoner som kan dekkes gjennom eksterne kompetansetiltak, eksempelvis arbeidsmarkedsopplæringskurs eller ordinær utdanning."* I punkt 6.2.3 uttaler departementet at arbeidsgiver plikter å gi den nødvendige opplæring for at arbeidstaker skal kunne utføre nye arbeidsoppgaver. Det eksemplifiseres ikke nærmere hva som ligger i *"nødvendig opplæring"*, men det er uansett slik at arbeidstaker må være kvalifisert og egnet til arbeidet. Dette kan ikke sies å være tilfelle dersom arbeidstaker må ha arbeidsmarkedsopplæringskurs eller utdanning for å kunne fylle en stilling. Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 4-6 (1) korresponderer med ordlyden i arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) om rett til passende stilling ved overtallighet. Om denne uttaler *Jakhelln, Henning i Oversikt over arbeidsretten 2004 s. 381* at forutsetningen for at et arbeid er passende, er at arbeidstakeren er kvalifisert for oppgaven, *"i alle fall etter en viss opplæring"*. HSH mener arbeidsgiver ikke er forpliktet til å tilby et ledig arbeid før arbeidstaker er blitt kvalifisert, dersom slik kvalifisering forutsetter mer enn en viss opplæring. Det er først etter at arbeidstaker har gjennomgått en eventuell nødvendig utdanning gjennom en yrkesrettet attføring at et eventuelt ledig arbeid skal tilbys.



Arbeidsgiver har ikke plikt til å tilby midlertidig arbeid i påvente av en ledig passende stilling dersom det ikke er et *ledig* arbeid i denne midlertidige perioden. Det er litt uklart hva departementet mener om dette i siste avsnitt i punkt 6.2.3 og hva slags tidsperspektiv en ser for seg. Arbeidsgiver har heller ikke plikt til å *opprette* stillinger i midlertidige perioder, men HSH er imidlertid enig i at arbeidstaker skal tilbys også ledig midlertidig stilling i påvente av en eventuell ledig fast stilling, forutsatt at nødvendige kvalifikasjoner er på plass.

Departementet fastslår at tilretteleggingsplikten er skjønnsmessig og må vurderes konkret, og at det i vurderingen må ses hen til blant annet virksomhetens art, størrelse, forholdet til andre ansatte og forhold på arbeidstakers side. HSH mener dette er et viktig poeng, som ikke nødvendigvis tydeliggjøres godt i de eksemplene som gis på aktuelle avveininger. Eksempelvis vil økonomi sett i sammenheng med virksomhetens størrelse kunne trekke i retning av at tiltaket blir for omfattende, jf for eksempel ombygging av arbeidsplassen slik det nevnes på side 42.

HSH er enig i at subjektive forhold hos arbeidstaker må vektas opp mot arbeidsgivers forhold, men bemerker at momentene ansiennitet, alder og konsekvenser av tap av arbeidsplass synes sterkere vektet enn andre forhold på arbeidstakers hånd, uten at dette er nærmere begrunnet fra departementets side.

#### **5. Arbeidstakers medvirkning**

HSH har ikke særlige merknader til dette punktet, men understreker at arbeidsgivers oppfølgings- og tilretteleggingsplikt ikke går lenger enn arbeidstakers medvirkningsplikt.

Vennlig hilsen

**HSH**

Inger Lise Blyverket /s  
Leder arbeidslivspolitik

Gry Myklebust /s  
fagsjef

HSH  
Henrik Ibsens gate. 90  
P.O. Box 2900 Solli  
NO-0230 Oslo  
Tel +47 22 54 17 00  
Fax +47 22 56 17 00  
e-post  
[info@hsh-org.no](mailto:info@hsh-org.no)  
Bankgiro  
6030.05.18543  
Org nr.  
970 134 646 MVA

[www.hsh-org.no](http://www.hsh-org.no)