



Til AD

V/postmottak@ad.dep.no,

Høringssvar - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven

Industri Energi har behandlet høringen om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven og vi vil i utgangspunktet uttrykke positivitet ovenfor de forbedringer som er foreslått. Vi er enig i at tett oppfølging av ansatte som er langtids syk bidrar til tidligere tilbakekomst til arbeidsplassen.

Vi har likevel noen kommentarer til høringen:

1. Lovforslaget gjelder alle, uavhengig om det er IA-avtale eller ikke på bedriften. Vi ser da problemer med å rekruttere virksomheter til å inngå IA-avtale når det ikke finnes noe lokkemiddel/fordeler med IA-avtalen for virksomheten. Vi hadde også med det gamle regelverket en del bedrifter som ikke så noen vits i å inngå IA-avtale, dette blir nå bare forsterket.
2. Overgang fra aktiv sykmelding til gradert sykmelding vil få konsekvenser for store deler av arbeidslivet. Vi ser at i samfunnet går det mere over til arbeidstidsordninger som ikke passer for gradering. Vi opplever en sterk økning av virksomheter som har helkontinuerlig skift hvor det er vanskelig dyrt, og derfor liten vilje å ta på seg ekstra utgifter som gradert sykmelding genererer. Uansett om det er gradert sykmelding eller aktiv sykmelding, så må den syke dekkes opp med en person. Med gradert sykmelding så vil det føre til ekstra utgifter for arbeidsgiver da refusjonsordningen av sykepenger bare dekker den % som en er sykmeldt. Der det gikk bra med aktiv sykmelding fordi de da kunne gå på toppen av skiftet, mens arbeidsgiveren nå ikke er villig til å legge til rette fordi det blir utbetaling av dobbel lønn for samme arbeid. Vi har i denne kategorien hele offshore bransjen. I tillegg til kostnadsøkningen vil dette legge press på allerede i dag arbeidsmiljø problem som eksempel tilfredsstillende restitusjon og hvile. Et annet problem er mange pendlere som bor på en helt annen kant enn der den landbaserte delen er operativ og har derfor vanskelig med å bli omplassert eller de ikke har landbasert virksomhet. Dette gjør at det som bør være intensjonen med gradert sykmelding og aktiv sykmelding, at de skal holde kontakt med arbeidsmiljøet blir svekket.
Vår anbefaling er at det må tas en ny runde på denne endringen slik at den blir tilpasset også offshorebransjen og den skiftgående delen av arbeidslivet og ikke bare den tradisjonelle A4-modellen av arbeidstid.
3. Når det gjelder straffetiltak mot arbeidsgivere så må en forsikre seg at de vet om (har fått opplæring i) regelverket før sanksjoner blir i verksatt.
4. Når det gjelder oppfølgingsplikten til den enkelte arbeidstaker, deretter straffetiltak i form av inndragning av sykepenger protesterer vi imot på det sterkeste.
5. Skal denne loven bli en suksess så må en også se på tilretteleggingsplikten. Den er i dag praktisert for svakt. Vi har medlemmer som kjemper for være i arbeid der arbeidsgiver ikke tilrettelegger. NAV systemet og arbeidstilsynet må sette inn støtet der hvis en skal lykkes. Vi har i dag medlemmer som er tvunget til sluttpakker fordi medlemmet ikke klarer å jobbe om natta. Arbeidsgiver vil ikke legge til rette for



dagarbeid eller 2-skift og truer med oppsigelse. Arbeidstilsyn må bli pålagt å følge opp slike ting når en ute på tilsyn. Og da må en kontakte verneombud eller tillitsvalgt for få svar på hvordan tilrettelegging følges opp i det daglige og ikke bare se på internkontrollsystemet.

6. I høringsnotatet så er det ikke foreslått noe styrking av medinnflytelse for tillitsvalgte eller verneombud når det gjelder arbeidsmiljø, noe som vi mener hadde vært på sin plass når arbeidstakerne pålegges flere plikter.
7. Industri Energi er også bekymret over forslaget om at passende arbeid skal tilbys og mener det svekker stillingsvernet. Her må det være slik at en tar hensyn til ansettelseskontrakten og arbeidsavtalen.

Forslag:

Til slutt må vi få påpeke at nok en gang er det pekt på sykefravær som hovedproblemet. Det er det ikke, det største problemet i dag er utstøting fra arbeidslivet. Det er flere tusen arbeidstaker som blir presset ut av arbeidslivet hvert år. Skal vi da få tak i den arbeidskraften som ikke blir benyttet så må forslagene trekke i retning av større arbeidsgiver ansvar utover et år. Hvis arbeidsgiveransvaret og utgifter til sykelønn gått utover 52, kanskje 3år så ville det lønt seg for arbeidsgiver og tilrettelagt i stedet for å kjøpe seg fri.

Vennlig hilsen
Industri Energi

Jon Arne Mo
Mob: 48197209
mail: jon.arne.mo@industrienergi.no