

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 29.09.10

HØRING – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven

Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, viser til høringsbrev av 01.07.10 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK gir gratis juridisk rådgivning til kvinner, og vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vår saksbehandling.

1. Merknader til de enkelte punkter i høringen

Generelle merknader til punkt 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3 og 3.3.4

JURK er enig i departementets vurderinger og forslag om å fremskynde fristen for å utarbeide oppfølgingsplan fra seks til fire uker for å få en raskere start på samarbeidet om tiltak på arbeidsplassen. JURK ser det også som hensiktsmessig å fremskynde det første dialogmøte fra tolv uker til åtte uker.

JURK anser imidlertid ikke tiltakene for å være særlig godt egnet i de tilfeller der sykefraværet skyldes psykiske forhold på arbeidsplassen. I mange av våre saker er sykefraværet begrunnet i dårlig arbeidsmiljø eller konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette ender ofte med at arbeidstaker syntes det er svært belastende å gå på jobb. Denne belastningen kan føre til langvarig sykemelding. I de tilfeller der sykefravær skyldes konflikter på arbeidsplassen vil en utarbeidelse av oppfølgingsplan være et lite tilpasset virkemiddel for å få arbeidstaker tilbake i arbeid. Vår erfaring er at partene ikke klarer å samarbeide om en plan i slike tilfeller. Dette fordi en oppfølgingsplan er avhengig av at arbeidsgiver og arbeidstaker kommuniserer godt.

I tilfeller der dårlig arbeidsmiljø er bakgrunnen for at arbeidstaker er sykemeldt mener JURK at departementet bør fremme et alternativt forslag for å få arbeidstakeren tilbake i arbeid. I slike tilfeller mener JURK det er viktig at en uavhengig tredjeperson deltar på møtet. JURK mener dette bør være en annen enn HMS- ansvarlig, ettersom vedkommende ofte er nært knyttet til arbeidsgiver. Dette er viktig for å bedre dialogen mellom partene og dempe konfliktnivået.

2. Avsluttende kommentarer

JURK oppfordrer med dette til at departementet i større grad fokuserer på tiltak som er hensiktsmessig i situasjoner sykefraværet skyldes konflikter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)