



Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Også sendt per e-post: postmottak@ad.dep.no

┌Vår dato:
30.09.10

┌Vår ref.:
KA-7369

┌Deres dato:
01.07.10

┌Deres ref.:

┌Saksbehandler:
Ingrid B. Tenfjord

HØRINGSUTTALELSE, ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG FOLKETRYGDLOVEN

KA viser til høringsnotat fra Arbeidsdepartementet datert 01.07.10 om mulige endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven når det gjelder reglene for sykefraværsoppfølging. Vi vil i dette høringssvaret kommentere noen av de foreslåtte endringene.

Fremskynding av frister for dialogmøte og oppfølgingsplan

Det er foreslått flere fremskyndelser i frister og oppfølgingstidspunkter i sykefraværsløpet. Når det gjelder oppfølgingsplanen mener KA at det er særlig positivt at planen sendes til sykmelder ettersom det er han som skal vurdere arbeidsevnen.

Det fremstår også formålstjenelig med fremskynding av dialogmøte 1. Et viktig element i den forbindelse er at legen gjennom de nye forslagene i forkant har fått tilsendt oppfølgingsplan, og i utgangspunktet skal møte.

Imidlertid er KA skeptisk til at arbeidstaker har vetorett i forhold til om sykmelder skal møte. Diagnosen skal uansett ikke diskuteres, og sykmelder vil kunne få mye bakgrunnsinfo for sin vurdering gjennom å se forholdene på arbeidsplassen. På denne bakgrunn bør også arbeidsgiver alene ha mulighet til å kreve at legen deltar på dialogmøtene. For dialogmøte 2 bør også NAV alene ha hjemmel til å kreve at sykmelder møter.



Videre er KA positiv til åpning for dialogmøte 3, men det er i den sammenheng viktig at det ikke er pliktig, og at det er opp til partene å vurdere hensiktsmessigheten av et slikt møte.

Gradert sykemelding som hovedregel og avvikling av aktiv sykemelding

Gradert sykemelding er etter KAs syn utfordrende sett både fra et arbeidstaker- og arbeidsgiverperspektiv. Det er ikke en selvfølge at dette vil være det beste alternativ i de fleste situasjoner.

For arbeidsgiver er det vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer i en stadig varierende stillingsprosent. I tillegg kommer at det i mange stillinger er vanskelig å gjøre en hensiktsmessig fordeling av arbeidet der arbeidstaker for eksempel er på jobb 30 % og sykemeldt 70 %. I mange tilfeller vil det også være vanskelig å utføre arbeid uten å kunne delta på møter på visse dager og til visse tider. Arbeidstaker vil også kunne slite med samvittighet overfor arbeidsgiver dersom arbeidstaker er klar over at dette skaper problemer og kanskje i tillegg er fordyrende for arbeidsgiver. Også vikaren vil få svært usikre arbeidsforhold når det gjelder varighet og størrelse på stillingen. Gradert sykemelding vil med dette utgangspunkt som hovedregel kanskje være mest hensiktsmessig i typiske produksjonsbedrifter.

KA registrerer at ordningen med aktiv sykemelding foreslås avviklet med bakgrunn i at undersøkelser skal vise at ordningen ikke har ført til lavere sykefravær. Vi anser imidlertid at aktiv sykemelding kan være et fornuftig virkemiddel knyttet opp til andre begrunnelser: Ved aktiv sykemelding kan arbeidsgiver engasjere vikar i hele stillingen, og ved utstrakt bruk av gradering vil mange små arbeidsgivere få store problemer med å dekke opp med deltidsvikarer helt ned i svært små stillingsandeler. I virksomheter som ofte bare har en av hver stillingskategori, kan dette være kritisk. I tillegg kommer at det er et viktig hensyn å unngå å passivisere sykmeldte arbeidstakere som er friske nok til å være tilstede på arbeidsplassen og gjøre en viss innsats.



Innstramming i sanksjoner og kontrolltiltak

Det foreslås omfattende endringer av sanksjonene for arbeidsgivere som ikke følger opp sine plikter. KA har forstått forslaget som at det ikke er sanksjonene i seg selv som er målet, men en bedre oppfølgingsstruktur og reduksjon av sykefraværet. Vi mener likevel at de foreslåtte sanksjonene vil ramme vilkårlig, at de ikke nødvendigvis vil fungere etter hensikten, at de ikke tar hensyn til annet hensiktsmessig sykefraværsarbeid utført av arbeidsgiver, at gebyrene er uforholdsmessig høye i forhold til unnlåtelsen, samt at de foreslåtte reglene vil ramme små arbeidsgivere langt hardere enn store. I tillegg synes det merkelig å legge så stor vekt på NAV som sanksjonsutsteder og kontrollorgan, fremfor å fokusere på etatens rolle i et samspill mellom alle parter for å redusere sykefraværet.

KA er ikke prinsipiell motstander av en gebyrordning, men den må være bygget opp på en helt annen måte enn det som er skissert. Et gebyr for manglende utarbeidelse av oppfølgingsplan og dialogmøte bør varsles arbeidsgiver før utstedelse. I tillegg må arbeidsgiver gis anledning til å vise til annet arbeid som er lagt inn i saken. Kanskje vil det arbeidet som er utført gi et vel så godt resultat i forhold til å redusere sykefravær som de konkrete kravene i loven. I forlengelse av det standpunktet stiller vi oss også skeptiske til automatikken i gebyrene – at disse kun knytter seg til om de formelle kravene er oppfylt eller ikke og at kvaliteten i arbeidet ikke skal vurderes med mindre dette åpenbart ikke har hatt noe reelt innhold. Det bør også avklares gode metoder for å unngå for mye byråkrati i de tilfeller hvor dialogmøter eller oppfølgingsplaner er åpenbart unødvendig.

Små arbeidsgivere vil med de foreslåtte reglene rammes særlig hardt. Selv om alle virksomheter i Norge er pliktige til å følge de samme lovpålagte krav, vil dette fort kunne slå urimelig ut for små virksomheter som ikke har det samme, profesjonelle HR-/personalapparatet som større virksomheter har. Dermed vil man fort kunne pådra seg svært høye gebyrer når formelle krav ikke er oppfylt – dette til og med i de tilfeller arbeidsgiver har utført oppfølging som kvalitativt er like effektiv – og uten forvarsel om mulig gebyr. Dessuten vil en ”flat sats” i seg selv ramme små virksomheter



uforholdsmessig hardt – en gebyrsats bør på en eller annen måte knytte seg til omsetning, antall ansatte e.l.

Når det gjelder sanksjoner mot sykmelder, så ser KA at det er et behov for et system som kan stimulere sykmelder til å være mer aktiv i oppfølgingsarbeidet mot sykmeldte arbeidstakere. Imidlertid fremstår det presenterte forslaget som svært ressurskrevende og tungvint – særlig i forhold til NAV og HELFO. KA skal ikke gå inn på forslag til hvordan en alternativ utforming kunne sett ut, men vi antar at en eller annen form for sanksjon bør på plass for å få legene til å prioritere det viktige arbeidet med å følge opp sykefraværet. Det er ofte vanskelig å få legene til å føle opp på dialogmøter samt å få reelle, tilpassede vurderinger av muligheter for tilrettelegging på arbeidsplassen. Når nevnte regler er foreslått skjerpet vil det være naturlig å også sanksjonere manglende etterlevelse.

Med hilsen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Frank Grimstad

adm.dir.