

Det Kongelige Arbeidsdepartement
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Deres referanse
201002607-/NAKK

Deres dato
2010-07-01

Vår referanse
036/RG/10

Vår dato
2010-10-01

Høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdløven

Generelt

Norsk Flygelederforening (NFF) takker for å få dette på høring og har i den anledning følgende kommentarer til høringsutkastet.

NFF ser det som svært positivt at det nå blir et ytterligere øket fokus på arbeidstakerne og oppfølgingen av dem i forbindelse med sykefravær. NFF er av den oppfatning at dette på sikt ville kunne utgjøre svært positive verdier for et akkumulert sykefravær sett under ett.

Kommentar til paragrafene i folketrygdløven

Nye § 8-6

Det defineres et tidspunkt for når det *senest* skal avholdes et dialogmøte mellom den sykemeldte arbeidsgiver og arbeidstaker. Paragrafen sier også at dette møtet kan unnlates å avvikles når det antas å være åpenbart unødvendig.

NFF mener at dette kan føre til spekulasjoner fra arbeidsgiver sin side i forhold til arbeidstakeren og ønsket om å få vedkommende tilbake i produktivt arbeid. NFF mener at det bør settes en grense for både hvor tidlig en samtale skal avholdes så vel som de 26 ukene som er definert som det seneste tidspunkt for et dialogmøte. NFF mener også at en samtale bør avholdes uansett, dette for å unngå at arbeidsgivere ikke tar sitt tilmålte ansvar i slike saker. Det bør også vurderes om at det skal implementeres en setning som oppfordrer vedkommende arbeidstaker til å ta med en av sine tillitsvalgte på slike dialogmøter om ønskelig fra arbeidstakeren selv. NFF mener at dette er svært viktig for å sikre arbeidstakerne – ref konsekvenser som skisseres i blant annet §§ 8-8, 21-8 og 25-5.

Nye § 8-8

NFF synes det er positivt at det også stilles mer presise krav rettet direkte mot arbeidstakerne i det nye forslaget. Dette er et område hvor det er et delt ansvar i forhold til å få den ansatte i arbeid så vel som for den ansatte selv å komme tilbake i produktivt arbeid.

Nye § 25-5 første ledd

Her sies det at vedkommende arbeidstakers lege skal stille dersom Arbeids- og velferdsstaten finner det ønskelig. Arbeidsgiver kan derimot nekte dette om ønskelig. Dette finner NFF litt merkelig. En lege kan vært til støtte for en arbeidstaker (nesten på lik linje som en tillitsvalgt) og kan da altså bli bedt om å ikke stille av arbeidsgiver? Hva gjør arbeidsgiver i de tilfeller der legen kanskje vil være støttende for arbeidsgivers syn i en potensiell sak? Dette leddet i §

mener aktualiserer det NFF har nevnt over i forhold til å implementere en setning som anbefaler vedkommende arbeidstaker å vurdere å ta med seg en av sine tillitsvalgte i dialogmøter med arbeidsgiver.

**Kommentar til paragrafene i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Nye § 4-6 tredje og fjerde ledd**

Det bør kanskje vurderes å sette en nedre grense for når oppfølgingsplanene skal være utarbeidet – på samme måte i forhold til tidsfaktoren som nevnt over i forhold til folketrygdloven.

Konklusjon

Som nevnt tidligere i høringssvaret så er NFF av den oppfatning at dette endringsforslaget styrker og presiserer rettighetene og pliktene både til arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette mener vi på generelt grunnlag er svært positivt.

Vennlig hilsen

NORSK FLYGELEDERFORENING



Robert Gjønnnes

2. viseformann og leder av NFFs Faglige Utvalg