

## Høringsnotat – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven

Trondheim kommune har av KS blitt bedt om å komme med merknader til forslag om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – gitt i høringsbrev av 01. 07. 2010 fra Arbeidsdepartementet – referanse 2010002607/NAKK.

Vi har også fått muligheten til å sende kommentarer direkte til departementet, noe vi nå benytter oss av.

Forslagene bygger på protokoll i forbindelse med ny IA – avtale, og skal forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen. Forslag til endringer i loven skal også sikre en bedre og mer effektiv sykefraværsoppfølging med vekt på tidligere intervensjon, tettere oppfølging og aktiv bruk av sanksjoner.

Trondheim kommune sine merknader er følgende:

1. Å framskynde det som kalles for stoppunkt i oppfølgingen av sykmeldte, dvs oppfølgingsplan innen fire uker og dialogmøte 1 innen syv uker:
  - Trondheim kommune vurderer at å komme så tidlig inn i oppfølgingen av sykmeldte er positivt for å komme i gang med tilrettelegging og tilbakekomst på arbeid – og anser derfor dette forslaget som godt. I tillegg vil vi se det som aktuelt å få inn i lovteksten at arbeidsgiver og arbeidstaker sammen **skal** *vurdere et individuelt oppfølgingsopplegg som kan starte enda tidligere og innbefatte flere interne møter ved behov.*
  - Det vil også oppleves positivt dersom det kommer i lovteksten at arbeidstaker **skal** *vurdere muligheten for å gå i dialog med sin leder i forkant av møte med legen.* Dette for å gi legen en enda større mulighet til å vurdere eventuell sykmelding og graden av denne. Se vedlegg 1 – tidsakse for forebygging og oppfølging av sykefravær.
2. Oppfølgingsplan sendes sykmelder – ikke Nav – for å gi bedre grunnlag for sykmelder for å vurdere eventuell sykmelding og graden av denne:
  - Dette forslaget støtter vi ut fra den begrunnelse som er gitt i høringsnotatet – Nav vil uansett ha muligheten til å innhente de opplysningene de har behov for.
3. Dialogmøte 1 skal også gjelde for graderte sykmeldte:

I utgangspunktet er dette et forslag vi støtter, da alle sykemeldte gis muligheten til å få vurdert behovet for tilrettelegging og tilbakeføring til arbeid. Et fremskyndet møtepunkt til 7-8 uker er positivt og vil skape en tettere dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. At bedriftshelsetjenesten(BHT) skal delta i ALLE dialogmøte I - også for graderte

sykemeldte, finner vi ikke hensiktsmessig For gradert sykemeldte mener vi at BHT kun skal delta i møter hvor det er klart at den ansatte ikke snarlig vil komme tilbake i sin hele stilling, eller der arbeidstaker og arbeidsgiver finner det hensiktsmessig at BHT deltar. Dersom BHT i Trondheim kommune skal delta på alle dialogmøter innen 7 uker for alle sykemeldte vil dette utgjøre i overkant av 2000 møter pr år. I tillegg kommer all annen møtevirksomhet hvor det er naturlig at de delta.

4. Sykmelder skal delta på dialogmøte 1 og 2 så fremt den sykmeldte ikke ønsker det eller det ikke er hensiktsmessig:
  - Dette forslaget støtter vi ut fra begrunnelsen i høringsnotatet
5. Nav skal sende innkalling til dialogmøte 2 tre uker før møtet skal finne sted:
  - Dette forslaget støtter vi ut fra begrunnelsen i høringsnotatet
6. Arbeidsgiver skal sende inn oppfølgingsplan til Nav før dialogmøte 2:
  - Dette forslaget støtter vi ut fra begrunnelsen i høringsnotatet, dersom man skal delta på møter ut fra hensiktsmessighet.
7. Nav gis en generell hjemmel til å kreve oppfølgingsplanen utlevert underveis i sykmeldingsforløpet:
  - Dette forslaget støtter vi ut fra begrunnelsen i høringsnotatet
8. Vurdere behovet for dialogmøte 3 hvor også arbeidsgiver deltar – i regi av Nav
  - Dette forslaget støtter vi ut fra begrunnelse i høringsnotatet
9. Fjerne aktiv sykmelding da ordningen tilslører partenes ansvar – heller økt bruk av gradert sykmelding:
  - Aktiv sykmelding er et virkemiddel som har stor grad av fleksibilitet i seg. Den sykmeldte kan vurdere i samarbeid med sin arbeidsgiver hvor mye og hva hun skal utføre av oppgaver. Selv om man kan gjøre dette også ved gradert sykmelding vil man uansett miste av del av den fleksibiliteten som er så bra for enkelte sykmeldte.
  - Når man er på gradert sykmelding deltar man på lik linje med friske kolleger og det forventes at den gradert sykmeldte skal utføre arbeidsoppgaver i ordinær mengde i den graden de er friske. Dette kan være noe som fører til at enkelte gradert sykmeldte går over på hel sykmelding. Et argument for å fjerne ordningen om aktiv sykmelding er at de som går på aktiv sykmelding bruker lengre tid til å komme tilbake i fullt arbeid. Kanskje de som går på aktiv sykmelding trenger lang tid til å komme tilbake, og ikke "passer inn" i

ordningen med gradert sykmelding? Frafaller muligheten til å benytte seg av aktiv sykmelding vil de muligens ikke komme tilbake i det hele tatt?

- Aktiv sykmelding brukes erfaringsvis ofte til å prøve ut arbeidsevne til sykmeldte arbeidstakere i andre deler av organisasjonen enn vedkommende arbeider i til daglig. Skal denne ordningen anvendes slik det beskrives i høringsnotatet side 24-25 innføres det et lite fleksibelt system for dem det gjelder.
- Det vil også generelt føre til økt byråkratisering i de tilfellene hvor man må endre på graden av sykmelding – noe man slipper ved aktiv sykmelding i like stor grad.
- Store organisasjoner som Trondheim kommune trenger fleksible og enkle ordninger for å utnytte mulighetene i organisasjonen. Et byråkratisk sykefraværssystem vil hindre oss i dette.
- **Trondheim kommune støtter derfor ikke forslaget om å fjerne ordningen om aktiv sykmelding.**

Sanksjoner:

10. Boikotter den sykmeldte å delta i oppfølgingen skal det vurderes å stoppe utbetaling av sykepengene.

11. Arbeidsgiver gis tvangsmulkt og gebyrer dersom det ikke sendes inn plan eller det ikke er avholdt dialogmøte 1

12. Leger gis sanksjoner i form av å fratras retten til å fylle ut refusjon av L1, gebyrer og fratakelse av retten til å utstede legeerklæringer

- Trondheim kommune er opptatte av at alle parter i oppfølgingsarbeidet utfører sine plikter på en god måte og som oppfyller lovens krav. Vi er imidlertid skeptiske – og mener at sanksjoner ikke er veien å gå for å skape en god ”oppfølgingskultur”, som det refereres til i høringsnotatet side 30. Når man prøver å få gjennomført tiltak med å straffe de ulike aktørene med gebyrer og mulkt skaper man gjerne en motvilje til de oppgavene det er snakk om – i dette tilfelle blant annet deltakelse på dialogmøter og utfylling av oppfølgingsplaner. Dette vil skape et arbeidsliv som vektlegger at arbeidslivet er noe negativt – ikke et sted hvor man skaper helse og trivsel. Når man vet at ”riset bak speilet” er der vil man utføre de oppgavene man er pålagt – men fokuset vil nok i større grad være på å krysse av antall dialogmøter og planer, ikke på innholdet i møtene og planene. Er det ønskelig med en slik utvikling av arbeidslivet?
- Forslagene om sanksjoner legger opp til at sanksjonene skal iverksettes i lang tid etter at lovbruddene er utført. Dette vil nok for mange oppleves som urimelig og lite motiverende da det blir vanskelig å se sammenhengen mellom

sanksjonen og det aktuelle lovbruddet som har funnet sted for kanskje et halvt år siden. Mye positivt kan også ha skjedd i disse sakene i mellomtiden, og så er "belønningen" et gebyr?

- Å gjennomføre sanksjonene vil føre til mye byråkrati – Nav vil måtte sette av store ressurser for å kreve inn gebyrer og frata legene retten til å utstede legeerklæringer. Et slikt sanksjonsregime må også medføre muligheten for et klagesystem for de aktuelle parter, noe som også skaper mye byråkrati. Disse ressursene kan nok heller blant annet brukes til å videreutvikle Nav sin kompetanse på blant annet endringsarbeid og gode måter og møte sine brukere som er sykmeldte. Dette for å hindre at Navansatte ender opp som kontrollører og ikke veiledere for den enkelte bruker. Faren for klientifisering vil bli stor, og vi vil fjerne oss fra perspektivet om at Nav skal gi mennesker muligheter.
- Gjennomføres bruken av sanksjoner bør også Nav være en av målgruppene for å motta sanksjoner, gjennom for eksempel gebyrer for ikke å invitere til dialogmøte 2 eller ikke vurdere dialogmøte 3.

Helt generelt vil vi poengtere at alle lovendringer bør føre til mindre byråkratisering og en forenkling av lovverket. Deler av de forslagene som fremkommer i høringsnotatet mener vi fører til økt byråkratisering og ikke forenkling, jf punktene over. Vi mener at forslagene ikke tar inn over seg at det er enkel organisering som skal til for å beholde folk i arbeid og derved hindre utstøting. Byråkratisering i seg selv vil nok føre til økt fokus på byråkrati og mindre fokus på løsning. Utover dette vil vi også poengtere at forslagene som fremkommer i høringsnotatet er entydig reagerende i sin form. Vi ser ingen dreining mot et mer forebyggende perspektiv i lovene som regulerer Inkluderende arbeidsliv. Dette er noe Trondheim kommune ønsker at lovgivningen har et større fokus på.

Trondheim kommune,  
Arbeidsmiljøenheten

1. oktober 2010