

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref: 201002607/NAKK Vår ref: 10/2745-3/MEC

Oslo, 28.09.2010

## Høring - Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven

Vi har den 15. september 2010 diskutert saken vedrørende høring om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – raskere oppfølging, og sanksjonering ved brudd på regelverk ved arbeidstakers sykdom. Som helhet er vi glade for at denne gjennomgangen kommer. I det følgende vil vi kun ta for oss det vi stiller oss kritiske til, basert på de erfaringer vi har fra sykefraværsoppfølgingsarbeidet i UDI.

### Til kravet om utarbeidelse av oppfølgingsplan innen 4 uker

Vi mener at kravet om utarbeidelse av oppfølgingsplan innen fire uker er for tidlig. Da vil arbeidsgiver måtte starte arbeidet etter ca to ukers fravær, og arbeidsgiver vil da få mye unødig mye arbeid, all den tid svært mange kommer tilbake på jobb fulltid i perioden mellom to til fire uker. Vårt forslag er at arbeidet med oppfølgingsplanen senest skal påbegynnes ved fire ukers fravær, og at den skal ferdigstilles etter seks ukers fravær.

Videre mener vi at oppfølgingsplanen fortsatt bør sendes til NAV som koordinerende etat. Vi mener at dette ikke på noen måte vil komme i konflikt med arbeidsgivers ansvar og plikt til oppfølging av arbeidstakere under sykemelding. Vi forstår ideen om at sykemelder skal få rask informasjon fra arbeidsgiver om muligheter for tilrettelegging etc., men vi ser at det i praksis vil være vanskelig å gjennomføre. Vi forstår det slik at "sykemelder" i denne sammenheng er den lege som faktisk har skrevet ut sykemeldingen.

Dette betyr i så fall at vi i noen tilfeller skal sende oppfølgingsplanen til en lege på den lokale legevakten, noen ganger til en sykehuslege, andre ganger til en kiropraktor, og i mange tilfeller til fastlegen. Vi er svært usikre på hvordan en slik ordning vil fungere, og hvordan den informasjonen vi sender fra oss vil bli brukt videre. Det vil heller ikke finnes en instans som har oversikt over all informasjon i saken. Vi mener at NAV bør inneha denne rollen.

Det er viktig at NAV kommer tidligere på banene i mange flere saker enn de gjør i dag, og at dette er et viktig argument for at oppfølgingsplan bør sendes NAV på et tidlig tidspunkt. I beste fall kommer NAV inn etter 26 uke, i forbindelse dialogmøte 2.

Vår erfaring som arbeidsgiver er at det i mange tilfeller innkalles til dialogmøte 2 på et mye senere tidspunkt, og i en del saker har ikke NAV tatt initiativ til dette overhode. I den senere tid har vi imidlertid sett en klar forbedring i forhold til dette. NAV forvalter en god del tiltak som kan føre til at arbeidstaker kommer raskere tilbake til jobb, og det bør ikke være nødvendig å vente i 26 uker for å få dette vurdert.

#### **Til kravet om gjennomføring av dialogmøte 1 innen sju uker**

Vi er av den oppfatning at det er for tidlig med dialogmøte 1 allerede innen sju uker. Det bør være tilstrekkelig at dette møtet avholdes etter åtte ukers fravær. Vi er positive til at dialogmøte 1 også skal gjennomføres for de som er delvis sykemeldte.

#### **En generell kommentar til informasjonen som sendes ut fra NAV etter 39 uker**

Vi har forstått at denne informasjonen sendes som en type informasjonsblankett. I vår dialog med langtidssykemeldte får vi stadig tilbakemelding om at de ikke har mottatt noen informasjon om maksdato for sykepengen eller hva som skjer etter denne datoen. Vi mener derfor at NAV bør vurdere å endre utformingen på denne informasjonen, og sende det ut i signert brev lagt i ordinær konvolutt, slik at det er lett å oppfatte informasjonen som relevant for den enkelte.

#### **Til avvikling av ordningen med aktiv sykemelding**

Vi støtter departementets forslag om at ordningen med aktiv sykemelding avvikles.

#### **Til igangsettingen av et sanksjoneringsregime**

På generelt grunnlag er vi skeptiske til fokuset på sanksjonering ved brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom. I stedet bør det forebyggende perspektivet ivaretas, slik at også NAVs kompetanse blir brukt på en best mulig måte overfor virksomhetene og arbeidstaker. Det bør heller legges opp til obligatorisk veiledning fra NAVs side når virksomheter av ulike grunner ikke får til å overholde kravene i lov- og avtaleverk. Vi har liten tro på at sterkere fokus på sanksjonering vil bidra til at flere kommer raskere tilbake i jobb. Det vil også være feil bruk av NAVs ressurser og kompetanse i våre øyne.

Med hilsen  
Utlendingsdirektoratet

Eva Strømsnes  
HR-direktør

Marianne Ecker  
seniorrådgiver