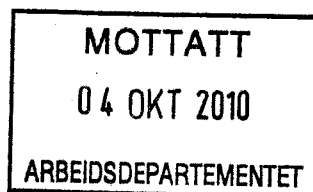


Arbeidsdepartementet

Vår saksbehandler:  
Jon Olav Bjergene

Kopi til

Vår dato  
01.10.2010Vår referanse  
2005/00071

Deres referanse

### Høring endringer i aml. og ftl.

Unio tilslutter seg målsettingen om en aktiviserings- og nærværsreform der tidligere innsats for å få arbeidstaker tilbake i jobb gjennom tilrettelegging, medvirkning og tilknytning til arbeidet ved sykdom, står sentralt. En gjennomgang av reglene om sanksjoner ved brudd på regelverket er en nødvendig del av gjennomføringen av en slik reform.

#### Kommentarer til høringen:

##### *Framskynding av stoppunkter*

Unio slutter seg til forslagene om framskynding av stoppunktene. Dette vil minske sannsynligheten for at sykmeldt arbeidstaker havner i et vakum. Vi støtter også forslaget om at sykmelder, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, skal delta i dialogmøtene og motta oppfølgingsplanen. - Skjønt NAV må ha tilgan til denne i kontrolløyemed - Det er en forutsetning for økt bruk av gradert sykmelding, med tilrettelegging og eventuell omplassering, at sykmelder har god kjennskap til arbeidstakers arbeid og arbeidsplass. Vi er imidlertid mindre sikre på hvordan dette vil slå ut i praksis, gitt sykmelders ofte begrensede ressurser og tid. Dialogmøtene bør derfor som hovedregel holdes på legekontorene. Det bør vurderes å se nærmere på forholdet mellom sykmelder og bedriftshelsetjeneste i de tilfeller der virksomheten har BHT, om det er mulighet for en rasjonell arbeidsdeling.

Det vil, som i dag, fortsatt være anledning til ikke å utarbeide oppfølgingsplan eller avholde dialogmøter i de tilfeller der dette er *åpenbart* unødvendig.

##### *Avvikling av aktiv sykmelding*

Det er allmenn enighet om at ordningen med aktiv sykmelding ikke har bidratt til å få ned sykefraværet, men tvert imot ført til forlengelse av sykefraværsforløp. Aktiv sykmelding gir ingen økonomiske eller andre insentiver for å få arbeidstaker tilbake i arbeid, og bidrar til å tilsløre partenes ansvar.

##### *Kontroll og sanksjoner*

Allerede i dag finnes sanksjonsmuligheter overfor både arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder, men disse blir i liten grad brukt. En forsterkning av og innstramning av kontroll- og sanksjoneringsrutiner er derfor helt avhengig av faktisk bruk. Det er derfor nødvendig at Arbeids- og velferdsetaten, som departementet foreslår, pålegges å etablere registreringsrutiner som gjør det mulig å ta ut statistikk som viser hvor mange sanksjoner som er ilagt de enkelte aktører.

Unio vil imidlertid bemerke at sanksjonsbestemmelsene for alle aktører – arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder – må innrettes slik at det før sanksjoner iverksettes, må gis en advarsel som gir anledning til å korrigere atferd før sanksjon iverksettes.

Arbeidstakers plikt til medvirkning omfatter etter forslaget både å bidra med opplysninger om egen arbeidsevne, delta i utformingen av og gjennomføringen av oppfølgingsplanen, samt delta i dialogmøter. Manglende medvirkning kan i verste fall føre til stans i sykepengene. Departementet drøfter mulige årsaker til manglende medvirkning fra arbeidstakers side, og peker på at i tilfeller der arbeidstaker ”har en rimelig grunn til ikke å medvirke, vil sykepengene følgelig ikke stanses.” Unio ser selvsagt nødvendigheten av en medvirkningsplikt for arbeidstaker. Årsakene til en manglende oppfølging av medvirkningsplikt kan imidlertid være flere og sammensatte. Konsekvensene av å miste retten til sykepenger er dramatisk og vil kunne føre til forverret helsetilstand for arbeidstaker. Stans i sykepengene må derfor praktiseres restriktivt og kun etter grundig utredning. Vi mener tillitsvalgt/verneombud i mange tilfeller vil kunne bidra med viktig informasjon, særlig i tilfeller der sykefravær er knyttet opp mot konfliktstoff, se avsnitt under.

Arbeidsgivers oppfølgings- og tilretteleggingsplikt er omfattende, men må etter Unios syn sies å være tydelige og overkommelige. Ekspertgruppens forslag om økt medfinansieringsansvar for arbeidsgivere ved sykefravær er ikke fulgt opp i denne omgang, men vi merket oss at det var generell tilslutning, også blant arbeidsgivere, til at økonomiske insentiver og sanksjoner er viktige for å få arbeidsgiverne til å prioritere oppfølging av sykmeldte arbeidstakere og IA-arbeid. Unio støtter derfor forslagene om gebyrer og tvangsmulkt for arbeidsgivere som unnlater å følge opp sitt ansvar for sykmeldte arbeidstakere, uten å ta stilling til beløpenes størrelse. Departementet peker på de tilfeller der de formelle kravene til stoppunkter er overholdt, men hvor det er åpenbart at oppfølgingspunktene ikke har noe reelt innhold. Vi mener det er grunn til å frykte at slikt vil skje og at det derfor er viktig for gjennomføringen av denne aktiviserings- og nærversreformene at det signaliseres klart og tydelig til arbeidsgivere at sykefraværarbeidet må ha et reelt innhold. Dersom det skapes et inntrykk av at det ”er nok” bare å ha det formelle i orden, vil det være svært uheldig. Vi mener tillitsvalgte/verneombud vil kunne være viktige støttespillere for Arbeids- og velferdsetaten i tilfeller der det er tvil om arbeidsgiver har fulgt opp sine forpliktelser.

Det foreslås også sanksjoner overfor sykmelder knyttet til manglende medvirkning/oppfølging. Undersøkelser av legers bruk av gradert sykmelding viser svært store variasjoner og tilsier et stort potensiale for økt bruk av gradert sykmelding. Det er imidlertid en forutsetning for at gradert sykmelding ikke skal føre til forverring av arbeidstakers helsesituasjon, at sykmelder har god kjennskap ikke bare til vedkommendes arbeidsevne, men også til vedkommendes arbeid og virksomhetens tilretteleggings- og inkluderingssevne. Dette vil kreve en god del ressurser fra sykmelder som må antas å ha flere sykmeldte pasienter. Utskriving av gradert sykmelding der tilrettelegging ikke er mulig/ikke blir iverksatt, vil kunne få svært negative følger for arbeidstaker. Vi mener det er grunn til å følge nøye med på hvordan denne innstramningen i

sykmeldingspraksis påvirker forholdene for både arbeidstakere på gradert sykmelding og mulige konsekvenser for helsetjenestene for befolkningen generelt.

#### *Tillitsvalgtes betydning*

I arbeidsmiljøloven § 4-6 følger at arbeidstakers tillitsvalgte skal tas med på råd før saker om omplussing avgjøres. Det framgår av høringsnotatet at arbeidstaker kan ha med seg tillitsvalgt/verneombud i møter knyttet til oppfølging av sykefravær. Vi kan imidlertid ikke se at dette er nedfelt i forslagene til endringer i verken arbeidsmiljøloven eller folketrygdloven og ber om at dette blir gjort.

Tillitsvalgte har generelt fått en forsterket rolle i IA-arbeidet i den nye IA-avtalen. Dette stiller nye krav til tillitsvalgte, men gir også nye muligheter. Tillitsvalgte blir ofte koblet på sykefraværstilfeller når de har utviklet seg til personalsaker og utstøtingsproblematikk. Med IA-avtalen skal tillitsvalgte delta i og sikre at IA-arbeidet og oppfølgingen av sykmeldte både er forankret på systemnivå og del av det pågående arbeidsmiljø-arbeidet på arbeidsplassen. Tilrettelegging og eventuell omplussing av sykmeldt arbeidstaker vil, som departementet også påpeker, få konsekvenser for andre arbeidstakere og påvirke arbeidsmiljøet på ulike måter. Helsesektoren har et stort sykefravær og en rekke arbeidsmiljøutfordringer. Arbeidstilsynets *God vakt!* og *Rett hjem!*-kampanjer for noen år tilbake avdekket manglende samsvar mellom oppgaver og ressurser. Dette er også det tilbakevendende spørsmål fra medlemsmassen i Unio: hvordan skal vi klare å tilrettelegge for og ivareta sykmeldte arbeidstakere uten at belastningene på kolleger og på arbeidsmiljøet totalt øker i et omfang som medfører nye sykefraværstilfeller eller forsuring av arbeidsmiljøet?

I flere av avsnittene ovenfor har vi poengtert betydningen av at tillitsvalgte konsulteres/involveres. Vi mener at Arbeids- og velferdsetaten i større grad bør anse tillitsvalgte som likeverdige parter med arbeidsgiver ("valgte ledere") i sykefravær- og IA-arbeidet. Tillitsvalgte vil kunne bidra med annen informasjon og en annen virkelighetsbeskrivelse enn arbeidsgiver, særlig der sykefravær har opphav i konfliktstoff og særlig der leder(e) er part i konflikten(e). Derfor bør det være et poeng at, der flere arbeidstakerorganisasjoner er representert på arbeidsplassen, tillitsvalgte fra de ulike organisasjonene skriver under på samarbeidsavtalen med Arbeids- og velferdsetaten. I tillegg til å ha en kontaktperson for arbeidsgiver, må Arbeids- og velferdsetaten også ha de ansattes tillitsvalgte, eventuelt verneombud, som kontaktpersoner.

#### *Forholdet mellom IA-arbeidet og oppsigelsesvernet*

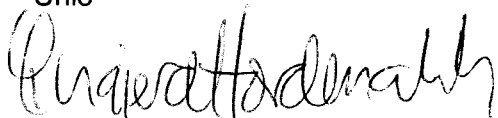
Langvarig sykefravær øker dramatisk sannsynligheten for at sykmeldte ikke kommer tilbake i arbeid, særlig der det har vært liten kontakt mellom sykmeldte og arbeidsplassen. Intensjonen bak en framskynding av stoppunktene og oppfølgingspunktene i sykefraværsløpet, er god og støttes.

Vi ser imidlertid en fare for at slik framskynding også kan føre til en framskynding av oppsigelse/utstøtingsprosess. På den ene siden er det bra for sykmeldt/arbeidsplass/arbeidsgiver med en rask avklaring, der det er mulig, av hvorvidt arbeidstaker ventes tilbake til samme arbeid/stilling/virksomhet. På den annen side kan dette oppleves som en ytterligere belastning for den sykmeldte, dersom denne framskyndingen oppleves som en anledning til raskere utstøtning. I noen tilfeller vil også et sykdomsforløp vare over tid, men med fortsatt mulighet for at den sykmeldte vil kunne komme tilbake i arbeid. I dag er oppsigelsesvernet ved sykdom begrenset til ett år. I et IA-perspektiv kan det være hensiktsmessig å vurdere å utvide oppsigelsesvernet ved sykdom til for eksempel to år, for å skape ro og trygghet for den sykmeldte.

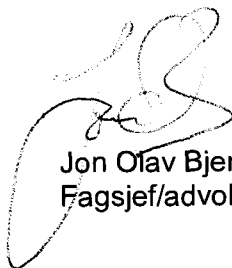
Selv om oppsigelsesvernet ikke er tema for denne høringen ber Unio departementet om å ta dette forholdet med i det videre arbeidet med IA/sykefravær.

Vennlig hilsen

Unio



Ingjerd Hovdenakk  
Sekretariatsjef



Jon Olav Bjergene  
Fagsjef/advokat