

Arbeidsdepartementet
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.:
201002607-/NAKK

Vår ref.:
FBH

Dato:
1. oktober 2010

Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – raskere oppfølging av sykemeldte m.v

YS viser til ovennevnte høring. I høringsbrev fra departementets datert 1. juli i år ber man om synspunkter på forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven for bedre og raskere oppfølging av sykemeldte. Dette som en direkte oppfølging av det partene kom frem til i protokollen til ny IA avtale.

Innledning

YS deler langt på vei de vurderinger og forslag departementet kommer med. Imidlertid vil YS allerede innledningsvis påpeke både når det gjelder utviklingen av sanksjonsbestemmelser, og muligheten for at sanksjonsbestemmelsene bedre kan bidra til å oppnå høyere kvalitet på sykemeldingsarbeidet, at det gjenstår mye når det gjelder de overordnede perspektiver og vurdering av de praktiske konsekvenser. For å ivareta hensikten med bestemmelsene må det, så vel ovenfor den sykemeldte som arbeidsgiver og sykemelder, innrettes slik at det før sanksjoner iverksettes gis en advarsel som gir anledning til å korrigere adferd før sanksjon iverksettes.

YS har hele tiden ment at arbeidslivssentrene ved NAV kontorene er en viktig forutsetning for å støtte opp under oppfølgingsprosessen og dialogen mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og sykemelder. Vi mener at ressurser, både økonomiske antall ansatte, samt mer og bredere kompetanse på NAV kontorene er viktig for å bedre kvaliteten i oppfølgingen av IA avlen.

3 Stoppunkter /oppfølgingsstidspunkter ved sykefravær

3.3.1 Utarbeiding av oppfølgingsplan innen fire uker

YS støtter lovendring som innebærer at fristen for å utarbeide oppfølgingsplan endres fra seks til fire uker, jf. Arbeidsmiljølovens § 4-6 tredje ledd. Dette er også i tråd med protokollen fra IA forhandlingene. Denne fremskyndingen understøtter arbeidsgivers grunnleggende ansvar for oppfølging av sykemeldte. Det er viktige presiseringer departementet gjør når man understreker at arbeidet med oppfølgingsplanen skal være en dynamisk prosess, hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for kontinuerlig oppdatering. Fordi arbeidsgiver har hovedansvaret for oppfølgingen på arbeidsplassen er det viktig å underbygge dette grunnleggende ansvaret.

YS mener det er et fornuftig forslag at oppfølgingsplanen skal sendes til sykemelder. Oppfølgingsplanen et viktig grunnlag for blant annet vurdering av muligheten for gradert sykemelding i dialog mellom sykemelder, sykemeldte og arbeidsgiver. Fordi oppfølgingsplanen skal være en dynamisk prosess, er det viktig at også reviderte versjoner oversendes sykemelder.

YS er usikker på konsekvensen av at NAV ikke lenger skal få tilsendt oppfølgingsplanen i den første fasen av sykemeldingsperioden. Vi mener forslaget kan bidra til at arbeidsgivers insentiv til å utarbeide oppfølgingsplaner samt plikten til å tilrettelegge vil kunne svekkes, også for arbeidstakere som er gradert sykmeldt. Imidlertid forstår vi departementets argumentasjon for bortfall av dette. For YS er det da viktig å presisere at arbeids- og velferdsetaten må ta henvendelser fra sykemeldte, tillitsvalgte, VO eller BHT om manglende oppfølging fra arbeidsgiver på alvor og følge opp. Slik vi ser det vil det være nødvendig og påkrevet at NAV kan gå inn i de situasjoner der sykemelder har gitt gradert sykemelding, men arbeidsgiver ikke ønsker/vil, eller ikke er i stand til å tilrettelegge. Slike situasjoner betinger reaksjon fra NAV. Når NAV nå ikke skal ha oppfølgingsplanen før ved dialogmøte 2 etter 26 uker ser YS en risiko for at NAV ikke vil fange opp arbeidsgivere som ikke har laget og sendt oppfølgingsplan til sykemelder. YS er bekymret for at NAV vil miste oversikten over fremdriften og derigjennom mulighetene for helt eller delvis tilbakeføring til arbeid i de enkelte tilfellene.

3.3.2 Fremskynding og gjennomføring av dialogmøte etter syv uker (dialogmøte 1)

Partene understreket i IA protokollen betydningen av at sykemelder deltar i dialogmøte 1. med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses som hensiktsmessig.

YS er enig i forslaget om at dialogmøte 1 fremskyndes og skal omfatte også gradert sykemeldte. Dette fordi vi har tro på at dialog så tidlig som mulig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hvordan tilbakeføringen til arbeid kan skje, forhåpentligvis vil bidra til kortere sykefravær.

3.3.3 Krav til dialogmøte etter 26 uker

Departementet mener det er viktig at partene får tid til å gjennomføre/utprøve de tiltak som er besluttet på arbeidsplassen, og foreslår at dialogmøte 2 fortsatt skal gjennomføres senest ved 26 ukers sykmelding.

For å sikre oppfølgingen av langtidssykmeldte foreslås det å lovfeste i folketrygdloven at NAV, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt. Dette forslaget slutter YS seg til.

YS slutter seg også til lovendringen som er foreslått om at sykmelder skal delta også i dialogmøte 2, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Reglene om legens deltakelse i dialogmøter foreslås samlet i ftl's § 25-5 for et mer oversiktlig regelverk.

YS er av den klare oppfatning at den viktigste forbyggende arenaen er arbeidsplassen. Derfor har vi hele tiden påpekt viktigheten av daglige HMS arbeidet i virksomhetene. I denne sammenheng er det derfor viktig at partene på arbeidsplassen skal få tid til å gjennomføre/utprøve de tiltakene som er besluttet, og at det understrekes at hovedansvaret for oppfølgingsarbeidet er partene på arbeidsplassen. NAV's samhandling med partene på virksomhetsnivå og sykmelder blir også sentralt, og etter departementets forslag vil slik felles samhandling først skje ved dialogmøte 2. Selv om det åpnes for å avtale tidligere møte, skal dialogmøte 2, som hovedregel, fortsatt skje ved 26 ukers sykmelding. Dette forutsetter at partene på arbeidsplassen, sammen med sykmelder, gjennomfører et aktivt oppfølgingsarbeid i første fase av sykmeldingen. Imidlertid, som også nevnt ovenfor i vår høring, må det etableres gode samhandlingsrutiner til NAV. Når det er behov for NAV's bistand, på et tidligere tidspunkt enn dialogmøte 2, må det være rutiner for at dette følges opp

3.3.5 Sykemeldte uten arbeidsgiver

YS gir sin tilslutning til departementets vurderinger om at samme forhold omkring oppfølging og vurdering for denne gruppen tilnærmes det som gjelder for sykemeldte med arbeidsgiver så lenge oppfølgingsvurderingen etter arbeids- og velferdsforvaltningslovens § 14 a ivaretas.

4 Aktiv sykemelding

YS slutter seg i stor grad til departementets konklusjon om at ordningen med aktiv sykemelding avvikles til fordel for økt bruk av gradert sykemelding. Imidlertid vil vi ta med noen synspunkter fremkommet fra vårt forbund i offshore sektoren, SAFE. YS ser også noen av de utfordringer denne bransjen påpeker og står ovenfor.

"SAFE vil understreke nok en gang behovet for å fortsatt kunne bruke aktiv sykemelding i petroleumsindustrien. Offshoreansatte og pendlere vil ellers falle mellom to stoler i sykefraværsarbeidet. Selv om vår industri tallmessig omfatter få arbeidstakere i forhold til resten av landets sysselsetting, så må det allikevel tas hensyn til de egenartede utfordringer vi har.

SAFE ser at det kan være vanskelig å praktisere gradert sykemelding rettet mot offshorearbeidere og mot pendlere. Aktiv sykemelding der den ansatte kommer i tillegg til eksisterende bemanning ser ut til å være beste løsning. Virksomhetene har i hovedsak 12 timers helkontinuerlig skift. Her vil gradert sykemelding være meget vanskelig å tilrettelegge. Landanleggene har også krevende skiftplaner som setter begrensinger i hva som er mulig å tilrettelegge. Offshore er bemanningen nedpint etter et kontinuerlig nedbemanningsarbeid. Dette har medført at vi har mistet fleksibilitet i forhold til å ivareta den enkelte arbeidstaker.

Det er problemer knyttet til kapasitet på antall helikopterseter, livbåter, lugarmangel, samsøving, nattarbeid osv. Flyttbare innretninger har få helikopteravganger, ca to i uken. Dette medfører at aktiv sykemelding er det som er mest aktuelt å tilrettelegge for. Skulle det vært gradert sykemelding, er det 50% sykemelding som kan være aktuelt. Men da må den ansatte kunne arbeide 12 timers skift i minst en uke. Dette vil antakelig kun kunne brukes i et fåtall saker. Derfor mener SAFE at aktiv sykemelding kan brukes i forbindelse med ledig kapasitet omord og til andre arbeidsoppgaver som bedriften kan tilby den ansatte i tilretteleggingsøyemed. For vår bransje er det derfor av stor betydning at muligheten til å bruke aktiv sykemelding ikke faller bort.”

5 Kontroll/sanksjoner

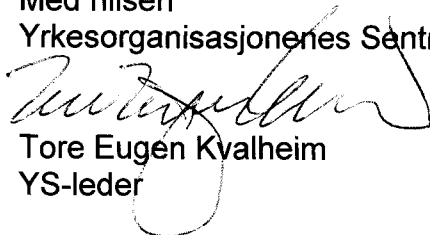
YS mener at den viktigste innfallsvinkelen til arbeidet med bedre kvalitet og bedre resultater av sykefraværsarbeidet er knyttet til styrking og viktigheten av HMS arbeidet i virksomheten. Ved vurderingen av et eventuelt behov for fravær må fokus være på muligheter for tilrettelegging, tilstedeværelse og aktivitet. Utviklingen av en positiv oppfølgingskultur tilrettelegges bedre gjennom veiledet korreksjon heller enn straff. YS ser behovet for sanksjoner ved gjentatte brudd på medvirkningsplikten som alle aktørene er pålagt. Imidlertid er de foreslåtte sanksjonsordningene så omfattende og vil føre til betydelige ekstra oppgaver for NAV. Slik YS ser det kan dette føre til uønsket binding av ressurser som kan gå på bekostning av individuell oppfølging, gode dialoger og bistand til både arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved en eventuell innføring av sanksjoner må de utformes slik at man forut for enhver sanksjon gir et forhåndsvarsel om manglende overholdelse av regelverk og forbedringspotensial. Dette overordnede hensynet kan ikke YS se er ivaretatt i departementets forslag. Høringsnotatet fra departementet inneholder heller ikke noen gjennomgang av dagens sanksjonssystem. En slik gjennomgang burde kunne inneholdt en utredning av erfaringene med dagens ordning, en vurdering av og i hvilken grad de ulike virkemidler NAV rår over (ikke bare sanksjoner) har vært utnyttet, samt konsekvensene av eventuelle endringer.

YS har fått mange tilbakemeldinger på de omfattende problemstillingene som knytter seg til forslagene om sanksjonene. Det hevdes ganske sterkt at sanksjonene ovenfor den sykemeldtes manglende medvirkning er vesentlig strengere enn både for arbeidsgiver og sykemelder. Den sykemeldte mister hele sitt inntektsgrunnlag. Slik YS ser det, vil det være, da i samsvar med forslaget for arbeidsgiver og sykemelder, rimelig med en gradvis reduksjon av sykepengeutbetalingen. Videre er det en forutsetning, når den sykemeldte oppfyller sine medvirkningsplikter, så må rettighetene til sykepenger raskt på plass igjen.

Med bakgrunn i det som vi har tatt opp under dette punktet ber vi om at endringene til et mulig sanksjonssystem utredes nærmere. Hvilke konsekvenser vil det foreslåtte sanksjonssystem få for de ulike aktørene og kanskje ikke minst mer belastningen for Arbeids- og velferdsetaten.

Avslutningsvis vil YS påpeke at kvaliteten på sykefraværsarbeidet er helt avhengig av at fokus og ressursinnsats innrettes mot tiltak som kan bedre kommunikasjonen mellom partene på virksomhetsnivå samt sykemelder og NAV.

Med hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS



Tore Eugen Kvalheim
YS-leder



Finn Berge Haaland
seniorrådgiver