



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

Arbeids- og sosialdepartementet
postmottak@ad.dep.no

Tidl. ref.

Vår ref.
2014/00742-4/FD V 3/E_KARA

Dato
01 APR 2014

**HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG
FOLKETRYGDLOVEN**

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets brev av 4. mars 2014 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Forsvarsdepartementet har følgende merknader vedrørende høringen:

Departementet er positive til at avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) fortsetter, og til forenklinger i oppfølgingsregiment for sykemeldte.

Vedrørende individuell oppfølgingsplan er departementet enig i at begrepet «åpenbart unødvendig» er vanskelig å vurdere, og er derfor positive til at innholdet presiseres.

Videre understrekes det at Forsvarets erfaringer viser at bedriftshelsetjenesten er en svært viktig part i oppfølgingsarbeidet.

Departementet er også enig punkt 4 vedrørende arbeidsgivers rapporteringsplikt.

Forsvarsdepartementet har i anledning høringen mottatt innspill fra Forsvaret. Forsvaret har erfaringer gjennom 8 år som en stor norsk IA-virksomhet. Vedlagt følger deres innspill der de gjør rede for sine praktiske erfaringer knyttet til høringen.

Med hilsen

for 

Victoria A. Furuhovde (e.f.)
avdelingsdirektør


Katinka Ranberg
hospitant

Vedlegg: 1

Kopi: Forsvarsstaben



Vår saksbehandler

Rådg Nils-Petter Hauge, nihauge@mil.no
+4757870505, 99098112

Vår dato

2014-03-28

Vår referanse

2014/013939-004/FORSVARET/ 000

Tidligere dato

2014-03-24

Tidligere referanse

2014/00742-2

Til

Forsvarsdepartementet

Kopi til

Postboks 8126 Dep
0032 OSLO
NORGE

Høringsforslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Tilsvar fra Forsvaret.

1 Bakgrunn

Det vises til skriv med referansenummer 2014/00742-2 fra Forsvarsdepartementet (FD) 24. mars 2014, der Forsvaret bes å gi merknader til foreslåtte lovendringer i arbeidsmiljøloven (aml) og folketrygdloven (ftrl).

2 Drøfting

2.1 Generelt

Forsvaret har erfaringer gjennom 8 år som en stor norsk IA-virksomhet. FST P er i hovedsak positiv til at avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) fortsetter og intensjonen bak de endringer som er foreslått. I det følgende kommenteres de forhold som FST P mener Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) bør vurdere før lovendring fremmes.

2.1.1 Individuell oppfølgingsplan

Individuell oppfølgingsplan fungerer godt som verktøy for å dokumentere innholdet i oppfølgingsløpet. Fristen med å måtte fylle ut planen senest etter 4 uker synes fornuftig. I Forsvaret har praksis siden 2008 vært at det skal skrives individuell oppfølgingsplan enten arbeidstaker er gradert eller 100% sykemeldt. Dette gjennomføres fordi forståelsen av når en slik plan er «åpenbart unødvendig» syntes vanskelig å tolke.

Forsvaret erfarte at ledere brukte like mye tid på å vurdere om det var hensiktsmessig å skrive en plan som faktisk å gjøre dette. Flere ganger erfarte en også at skaden eller sykdommen eskalerte uten at fase 1 var dokumentert. Dette medførte utfordringer, ikke minst når en ny leder var kommet til i mellomtiden (som ikke kjente til historikken). Siden NAV også krever en slik plan når det skal søkes om tilretteleggingstilskudd, skapte dette utfordringer når en slik plan ikke var skrevet.

Postadresse

Besøksadresse

Sivil telefon/telefaks

+47 03 003/+47 61 10 36 99

Epost/ Internett

postmottak@mil.no
www.forsvaret.no

Vedlegg

Militær telefon/telefaks

99/0500 3699

Organisasjonsnummer

NO 986 105 174 MVA

Legens innsynsfrekvens vil neppe endres drastisk om sykmelder på sikt får denne elektronisk på sin skjerm. Det som er en essensiell utfordring, er at arbeidsgiver ofte ikke en gang vet om sykmelder faktisk har satt seg inn i planen. Dette medfører at arbeidsgiver opplever sykmelder som en anonym og/eller lite fruktbar medspiller i oppfølgingsarbeidet.

Forsvaret foreslår at det på individuell oppfølgingsplan lages en egen avkryssingsrubrikk der sykmelder krysser av og signerer på at plan er sett/innholdet er vurdert. Dette gir planen en mer vital rolle i oppfølgingsarbeidet.

2.1.2.1 Forslag til ny tekst i arbeidsmiljøloven tredje ledd

Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker som utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, *med mindre en slik plan ikke kan skrives på bakgrunn av sykdommens art*. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. [http://gar.fobid.mil.no/NXT/gateway.dll/Lover og forskrifter/Lover/I20050617-62?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0 - N20050617-62~146](http://gar.fobid.mil.no/NXT/gateway.dll/Lover%20og%20forskrifter/Lover/I20050617-62?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0 - N20050617-62~146) Arbeidsgiver skal, *i samarbeid med arbeidstaker*, sørge for at den formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker.

2.1.3 Dialogmøte 1

Det er positivt at Dialogmøte 1 foreslås videreført, jfr. diskusjon om individuell oppfølgingsplan under forrige punkt.

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en svært viktig part i oppfølgingsarbeidet. Forsvaret mener at BHT som et utgangspunkt skal være med på Dialogmøte 1, men at de ikke trenger å være med dersom arbeidstaker og arbeidsgiver i samarbeid er enig om det.

Dette står i kontrast til ASD sitt forslag, der BHT som et utgangspunkt ikke skal være med, men der de skal tas med dersom begge parter ønsker det. Utfordringen er ofte at de involverte partene overser den ressursen BHT er. Forsvarets vil således etablere en rutine hvor det skal krysses av i en rubrikk i individuell oppfølgingsplan dersom partene er enig i at BHT ikke trenger å delta. Da viser man at det er tatt en funksjonell vurdering og beslutning for å utelate BHT. Det motsatte kan i verste fall bety at man ikke har forstått den kompetansen de sitter på.

Drøftingen rundt sykmelders deltagelse på Dialogmøte 1, synes fornuftig. At NAV kan få en tydeligere rolle i dette møtet, synes hensiktsmessig på bakgrunn av deres kompetanse om virkemidler. Derfor bør det presiseres at dersom en av partene, eksempelvis arbeidsgiver, krever NAVs tilstedeværelse, kan ikke den andre parten, eksempelvis arbeidstaker, motsette seg dette (samme praksis som er foreslått for BHT). En slik praksis vil trolig gjøre sykmelders tilstedeværelse mindre nødvendig i mange saker (noe som virker som ASDs intensjon).

Det bør presiseres nærmere når det er hensiktsmessig å innkalle NAV til Dialogmøte 1. Det bør også vurderes om NAVs representant på eget initiativ kan foreslå at sykmelder skal stille på et fremskutt Dialogmøte 2 etter sitt innsyn i saken i Dialogmøte 1. Dersom NAVs representant mener at det er et snarlig behov å få sykmelder aktivt på banen, bør denne på selvstendig initiativ kunne kalle inn til et Dialogmøte 2 så snart som mulig (og innen det har gått 13 uker i fraværsløpet).

2.1.4.2 Kommentar til endring i ftrl

Endringsforslag relatert til sykmelders arbeidssituasjon, slettes.

2.1.5 9-ukers rapport og sanksjoner

Forsvaret støtter innholdet i drøftingene rundt disse forholdene.

Dog bør det minnes om at NAV skal ha oppfølgingsplanen tilsendt ved søknad om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd i den grad denne praksisen skal fortsette. Dette er viktig, da mange tiltak i forbindelse med graderte fravær kan forstås som isolert sett åpenbart unødvendige å dokumentere, men der disse må være dokumentert dersom søknad skal sendes.

3 Konklusjon

FST P sender med dette over kommentarer til høringen i forbindelse med foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Forsvaret mener følgende forhold må vurderes ytterligere:

- Det bør skrives Individuell oppfølgingsplan ved alle fravær, også de graderte. Bare når arbeidstaker grunnet sykdommens art ikke kan skrive en slik plan, kan dette prinsippet fravikes.
- På individuell oppfølgingsplan lages en egen avkryssingsrubrikk der sykmelder krysser av og signerer på at plan er sett/innholdet er vurdert. Dette gir planen en mer vital rolle i oppfølgingsarbeidet.
- Som eneste instans bør NAV ha mandat til å fremskynde Dialogmøte 2 frem til uke 10 samt å kalle inn sykmelder til dette møtet. Dette som konsekvens av at de gjennom sitt innblikk i saken (ved Dialogmøte 1) ser dette som avgjørende for sakens videre progresjon. Fra og med uke 13 kan alle parter «forlange» Dialogmøte 2, men der NAV vurderer sykmelders tilstedeværelse.
- Forsvaret mener at endringen i ftrl om at «det skal tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan vanskeliggjøre sykmelders deltakelse i dialogmøtet», må utelates.
- Det bør presiseres ytterligere at sykmelder skal møte på Dialogmøte 1 dersom fraværsårsaken skyldes arbeidsrelaterte forhold (konflikt, manglende tilrettelegging ol).
- Ordningen med «avventende sykmelding» må enten forsterkes eller avvikles.
- Det vises til kapitlene 2.1.1.1, 2.1.2.1, 2.1.3.1, 2.1.4.1 og 2.1.4.2 for konkrete forslag til lovendring som følge av disse innspillene.

Forsvaret ser positivt på at sykefravær følges opp tett og forutsigbart. Forsvaret anmoder ASD om i fremtiden også å etterstrebe tydeligere oppfølgingsrutiner for den gruppen som har hyppige og kortere fraværperioder. For mange arbeidsgivere utgjør disse arbeidstakerne en vel så stor utfordring som å følge opp dem som har en sammenhengende fraværperiode.