

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
NO-0030 Oslo

Vår fil: B14-GC008
Vårt Arkiv: Fagpolitisk
Saksbehandler: Grete Crowo

Oslo 1. april 2014

Høring - Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven - forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

FFO har gjennomgått høringsnotatet om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven - forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

FFOs synspunkter

- FFO går imot å avvikle det nåværende sanksjonssystemet overfor arbeidsgivere og sykmeldere som ikke overholder sine plikter i oppfølgingen av sykmeldte.
- FFO støtter at arbeidsgiver fortsatt skal ha en plikt til å utarbeide en oppfølgingsplan.
- FFO mener den sykmeldte som unntas fra arbeidsgivers plikter fordi det er «åpenbart unødvendig», når som helst må kunne kreve oppfølging ved endring av sin situasjon.
- FFO støtter sykmelders plikt til å delta i dialogmøte om vedkommende kalles inn, og at arbeidstaker er suveren til alene å ønske eller å motsette seg at sykmelder skal delta.
- FFO vil fraråde bruken av standardbrev til sykmeldte om aktivitetskravet innen 8 uker, det må i hvert enkelt tilfelle avklares i forkant om det er medisinske hindre for å være i arbeid.
- FFO mener det er viktig at NAV aktivt benytter sin mulighet til i konkrete tilfeller å pålegge arbeidsgiver å dokumentere oppfølgingen av sykmeldte.

IA-avtalen og oppfølging av sykmeldte

Foreliggende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven bygger på det arbeidet som er blitt gjort av partene i forkant av IA-avtalen, og forslagene har i realiteten fått sin tilslutning av staten og partene gjennom deres undertegning av ny IA-avtale. FFO mener at brukerorganisasjoner som representerer den sykmeldte, burde deltatt i arbeidet med å endre regler som så direkte berører brukeren. Å være høringsinstans i etterkant oppleves ikke å ha den medvirkningsmulighet vi mener vi burde i denne saken. FFO mener også det er kritikkverdig at forslaget sendes på høring med en måneds høringsfrist. Vi ønsker med vår høringsuttalelse å markere brukerens synspunkter når det gjelder oppfølgingen av den sykmeldte.

FFO kan på mange måter stille seg bak de endringene det legges opp til slik at oppfølgingen skal bli mindre byråkratisk, og at systemet i større grad skal bygge på tillit til at virksomhetene ønsker å følge opp sykmeldte. Vi vil også understreke at det er positivt at det legges opp til et oppfølgingsregime som skal målrette innsatsen mot de sykmeldte som har særlig behov for tett oppfølging.

FFO vil samtidig påpeke at det vil være de sykmeldte som bærer høyest «risiko» om ikke alle arbeidsgivere eller leger helt fortjener denne tilliten. FFO går ikke imot forslagene om å fjerne noen av de nåværende plikter for partene, men vi ønsker å opprettholde det sanksjonssystemet som kan rettes mot arbeidsgiver eller sykmelder om de ikke etterlever sine plikter.

Vi mener at om den sykmeldtes rett til oppfølging ikke følges opp, må det få noen konsekvenser. Det generelle tilsynsapparatet er ikke tilstrekkelig for å sørge for dette. Den sykmeldte skal fortsatt bli rammet av sanksjoner om han/hun ikke overholder sine plikter, og det er derfor rimelig at de øvrige parter også inngår i et sanksjonssystem som aktivt sørger for at de følger opp den sykmeldte. Selv om mange arbeidsgivere følger opp, erfarer FFOs rettighetscenter at noen svikter i sin oppfølging. Det er derfor viktig at man fortsatt har mekanismer som sikrer at regelverket tas på alvor og følges opp. (Vi vil også kommentere dette noe mer konkret knyttet til hver part nedenfor.)

Oppfølgingsplan og dialogmøter

FFO støtter at arbeidsgiver fortsatt må ha en plikt til å utarbeide en oppfølgingsplan, og at unntaket om at det ikke må utarbeides en slik plan når det er «åpenbart unødvendig» videreføres. Vi ser samtidig, som departementet selv drøfter, at det kan være en utfordring å vurdere når det er «åpenbart er unødvendig».

Vurderingen av dette må i noen tilfeller måtte gjøres flere ganger. Ved alvorlig sykdom er det vanskelig å vurdere hvorvidt vedkommende kommer tilbake eller ikke, og det kan være urimelig å utarbeide en plan etter 4 uker. Det må likevel være mulig for arbeidstaker når som helst å kreve at det utarbeides en slik plan. Slik at når departementet viser til betydningen av at planen skal være dynamisk og at den skal oppdateres løpende, så må det også være mulig å utarbeide en første plan når som helst i sykefraværsløpet.

FFO merker seg at den samme unntaksbestemmelsen for ikke å utarbeide en oppfølgingsplan også skal gjelde for plikten til å avholde dialogmøte 1. Vi er enige i at det ikke i alle tilfeller er hensiktsmessig eller nødvendig med et slikt dialogmøte. Samtidig er det viktig å sikre at de arbeidstakerne som hverken er målgruppe for oppfølgingsplan eller dialogmøte, likevel følges opp om situasjonen endrer seg. Slik FFO leser det henger disse to unntaksbestemmelsene samme på den måten at de kan gjensidig utelukke oppfølging av den sykmeldte, når det fremgår følgende for dialogmøtet:

«Arbeidsgiver må tidligst mulig eller senest i forbindelse med utarbeidelse med oppfølgingsplanen innen fire uker etablere kontakt med den sykmeldte for å bringe på rene om det dreier seg om et tilfelle som faller inn under unntaket.»

Men om det er konkludert med at man ikke trenger å utarbeide en oppfølgingsplan, så vil plikten for når arbeidsgiver skal vurdere behovet for møtet være knyttet til tidligst mulig og ikke etter fire uker, siden plikten til aktivitetsplan har falt bort. FFOs poeng er at det må sikres at disse arbeidstakerne ikke faller ut når det gjelder dialog om oppfølging og tilrettelegging, som kan vise seg aktuell om situasjonen endrer seg til det bedre. Det må derfor når som helst kunne rigges et dialogmøte når arbeidstaker ønsker det, og han/hun ikke lenger anses å være inn under bestemmelsen om «åpenbart unødvendig», selv om det ikke var aktuelt innen 7-ukers fristen.

FFO vil også understreke den helt sentrale hensikten med både oppfølgingsplan og dialogmøter som er å sikre dialog om tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen. FFO støtter også at formålet med oppfølgingsplanen er å bidra til tidligere oppfølging, slik at arbeidstaker opprettholder nær kontakt med arbeidsplassen. Når det gjelder hva som er «unødig passivitet» jmf. formålet, må det vurderes i hvert enkelt tilfelle.

FFO støtter at man må opprettholde arbeidsgivers plikt til å formidle oppfølgingsplanen til sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten. Arbeidstaker må bli informert om at dette gjøres.

Sykmelder sin rolle i dialogmøter og sanksjoner for uteblivelse

Når det gjelder sykmelder sin rolle i dialogmøtet er FFO i enighet om at arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd kan endres slik at sykmelder kan innkalles til dialogmøte 1 når både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det. Sykmelder skal dermed ikke «automatisk» delta i dialogmøtene, men har plikt til å delta om vedkommende kalles inn. Det er også positivt at arbeidstaker fortsatt kan motsette seg at sykmeldende behandler innkalles til møtet.

FFO merker seg at sanksjonsbestemmelsen overfor sykmelder i folketrygdlovens § 25-5 a foreslås opphevet, slik at man ikke lenger skal ha særskilt sanksjonsregler for dette. Det vises til at helsepersonelloven § 6 isteden skal kunne anvendes. Dette er en mye mer generell bestemmelse, og FFO tror at det kan bli enklere for sykmelder ikke å møte opp når denne bestemmelsen endres. Det vil nå være opp til Statens helsetilsyn å føre tilsyn med dette, og FFO ser ikke for seg at de vil ha mulighet til å følge opp alle slike saker.

FFO foreslår at gjeldene bestemmelse i hovedsak opprettholdes, men at den kan gjennomgås på nytt med tanke på å gjøre den mer treffsikker. Den må være et effektivt virkemiddel som sørger for at sykmelder møter på dialogmøter. FFO støtter sykmelder sitt forbehold til ikke å kunne ivareta sin møteplikt videreføres, men da er det rimelig at sanksjonsmuligheten når man ikke har et slikt forbehold, også videreføres.

Aktivitetskrav og dialogmøte 2

FFO har i prinsippet forståelse for at det knyttes et generelt aktivitetskrav til alle sykmeldte etter 8 uker, om det ikke er medisinske hinder for det. Likevel er det svært viktig at arbeids- og velferdsetaten avklarer på individuelt grunnlag i forkant av sin henvendelse til den sykmeldte om vedkommende inngår i denne aktivitetsplikten. Å motta et standardbrev med «trussel» om at retten til sykepenger kan opphøre, når man er i en vanskelig sykdomssituasjon som ikke kan kombineres med arbeid – kan være opprivende for mennesker i livskriser. NAV må kommunisere med fastlegen og den sykmeldte hvorvidt det er medisinske hindre for å være noe i arbeid.

FFO støtter Arbeids- og velferdsetatens plikt til å innkalle til dialogmøte senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker, unntatt når et slikt møte antas å være «åpenbart unødvendig». FFO vil understreke poenget om at partene må tidligere inn enn 26 uker for å vurdere andre tiltak, om alle muligheter på arbeidsplassen er prøvd ut. Det er viktig at NAV støtter opp tidlig i denne prosessen for arbeidstakere og arbeidsgivere, som strever med å finne de rette virkemidlene for at den sykmeldte kan klare å stå i arbeidet.

Rapporteringskrav og sanksjoner knyttet til arbeidsgiver

FFO har i utgangspunktet ingen direkte motforestillinger når det gjelder fjerning av arbeidsgivers rapporteringsplikt. Vi tar til orientering at arbeidsgivere har opplevd denne plikten uforholdsmessig ressurskrevende. FFO vil likevel påpeke at rapporteringsplikten gir grunnlag for sanksjon og bidrar til at myndighetene og partene kan følge med på hvordan pliktene i oppfølgingsarbeidet etterleves og fungerer.

Selv om man nå skal ha et system som bygger på mer tillit og mindre plikter til arbeidsgiver, er det viktig at man følger med på om sykmeldte arbeidstakere blir fulgt opp slik de skal. FFO vil derfor understreke bestemmelsen om arbeids- og velferdsetatens mulighet til å innhente oppfølgingsplan fra arbeidsgiver, og at arbeidsgiver fortsatt ved konkret etterspørsel kan pålegges å dokumentere oppfølging av sykmeldte. Spesielt vil FFO peke på at det er viktig å

kontrollere at arbeidsgiver overholder sin tilretteleggingsplikt. FFOs rettighetssenter har mottatt mange henvendelser hvor arbeidstaker ikke opplever at arbeidsgiver legger til rette på arbeidsplassen slik man har plikt til å gjøre.

FFO er uenig i at man opphever sanksjonssystemet overfor arbeidsgivere som ikke overholder de plikter som fortsatt foreslås hjemlet i regelverket for oppfølging av sykmeldte. Selv om arbeidsgiver gis mer tillit ved at noen plikter oppheves, mener FFO at å overlate til Arbeidstilsynet alene å avdekke brudd på de plikter som fortsatt vil gjelde, ikke er tilstrekkelig. Det bør heller legges til grunn i bestemmelsen at det utvises skjønn om det dreier seg om en arbeidsgiver som «glipper» i enkelttilfeller, og ikke bruke dette som argument for å avvikle hele sanksjonssystemet – slik det kan virke som det gjøres i høringsnotatet.

Med vennlig hilsen

FUNKSJONSHEMMEDES FELLESGRUPPE



Liv Arum
Generalsekretær