

Oslo, 31. mars 2014

Det Kongelige Arbeids- og Sosialdepartement  
[postmottak@ad.dep.no](mailto:postmottak@ad.dep.no)

## **HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG FOLKETRYGDLOVEN FORENKLING I OPPFØLGNINGEN AV SYKMELDTE ARBEIDSTAKERE**

### Generelt

HR Norge oppfatter generelt sett at porteføljen av tiltak knyttet til IA er nødvendige men ikke tilstrekkelige forutsetninger for å oppnå en bedre inkludering målt gjennom nedgang i sykefravær og frafall i arbeidslivet.

Regjeringen legger opp til mindre byråkrati. Dette er i utgangspunktet positivt. På dette grunnlag støtter vi hovedtrekkene i forslagene som fremmes i høringsnotatet. Vi vil likevel påpeke de negative bivirkningene forenklingen kan innebære og anbefaler at disse får fokus og følges opp.

HR Norge representerer mer enn 3000 medlemmer i alle sektorer. Uttalelsen er gitt i dialog med advokatfirmaet SBDL, som blant annet yter direkte juridisk medlemservice til disse medlemmene.

### Sykmelder sin rolle i sykmeldingsprosessen

Sykmelding/uførhet er et komplekst område med kryssende hensyn og noen incentivs/motivasjonsordninger som tidvis jobber mot hverandre. Vi vil derfor påpeke at sentrale hensyn og forutsetninger kan bli skadelidende dersom man ikke adresserer og sørger for kompensatoriske tilpasninger.

- Legenes rolle som dørvokter og incentivsystemer i den forbindelse  
Leger/sykmeldere har sentrale rolle som dørvokter i forhold til trygdesystemet. Gjennom å tilhøre spesielle yrkesgrupper gis de særs stor tillit i forhold til å inkludere eller holde ute den enkelte fra arbeidslivet. Til dette hører at de økonomiske fullmaktene og konsekvensene av de valg som foretas er svært store. Kostnadene bæres i hovedsak av samfunnet – delvis av virksomhetene og den enkelte.

Det er ingen grunn til å tro at leger er som folk flest – de fleste fortjener stor tillit. Spredning i sykmeldingspraksis indikerer at andre ikke følger opp.

Mange arbeidsgivere opplever at løsningen på vanskelige saker avhenger av at arbeidsgiver får fortalt legen om hvilke muligheter som faktisk finnes i virksomheten. Mange av HR Norge sine medlemmer rapporterer særs godt samarbeid med noen leger/sykmeldere – men tilsvarende utfordringer knyttet til andre. Direkte dialog med sykmelder hjelper til med funksjonsvurderingen både for legen og arbeidsgiver som skal tilrettelegge. Vår erfaring er at mange arbeidsgivere opplever manglende interesse hos enkelte leger. Utfordringen er ofte at arbeidsgiver gjerne vil ha med lege i dialogmøte mens arbeidstaker synes det går veldig fint uten. Tilstedeværelse av Bedriftshelsetjeneste er et brukbar men ikke fullverdig erstatning – i tillegg begrenset til dem som har slik tjeneste.

Honorering av privatpraktiserende leger/legesentre gjøres ut fra «den syke som kunde». For leger som har mange pasienter er i de fleste tilfeller lite lønnsomt å bruke mye tid med den enkelte syke og/eller dennes arbeidsgiver; dette til tross for den honorering som gis for dialogsamtaler. Krevende kunder tar tid og kan på kort sikt tappe energi; noe som for mange kan oppleves krevende. Det samme kan være tilfelle dersom «kunden» skulle komme til å bytte fastlege som følge av at man ikke får «sykmelde seg». Det er helt naturlig at private næringsdrivende med høyt arbeidspress bevisst eller ubevisst vil kunne tilpasse seg det som må beskrives som en systemsvakhet.

- Legers brobygger- og rådgiverrolle

Å komme «tidlig tilbake» fra sykefravær har lenge vært et uttrykt politisk mål. Suksess henger tett på god dialog mellom virksomheten og den sykmeldte. Så vel NAV som sykmelder har i mange tilfeller en kritisk viktig rolle som brobygger og veileder. Mange medlemmer i HR Norge rapporterer om frustrasjon knyttet til hvor vanskelig det er å komme i kontakt med og få oppfølgingssamtale med sykemeldende lege. Tett knyttet opp til første punkt, er HR Norge bekymret for at det å fjerne den enkelte leges incentiv og forpliktelse for å vektlegge denne rollen.

- Legenes verifiserende og legitimerende rolle

Internasjonale undersøkelser viser at den norske befolkning har verdens høyeste tillit; vi er et ekstremt «high trust society» med alle de fordeler det fører med seg. Tillit er en forutsetning for storsamfunnets generøse finansiering av velferdsstaten - herunder sykepengene. Befolkningen må ha en subjektiv opplevelse av at ingen urettmessig «sykmelder seg» og at portvokterfunksjonen fungerer effektivt. Paradokset og dilemmaet er at dette forutsetter mer og ikke mindre kontroll. Dette er et argument for at oppfølging av legenes portvokter- og brobygger/rådgiverfunksjon bør styrkes og ikke svekkes. Flere undersøkelser viser hva vi oppfatter som urovekkende stor varians i legers sykmeldingspraksis.

## HR Norge sine anbefalinger

- Rett til å initiere dialogmøte med lege tilstede, jfr AML para 4-6

HR Norge anbefaler at sykmelder skal delta der hvor arbeidsgiver eller arbeidstaker ser behov for det.

Dersom tungtveiende grunner skulle tilsi at legen mener at et slikt møte ikke bør finne sted, kan det legges til rette for at legen evt søker NAV om unntak i det enkelte tilfelle.

Bedriftshelsetjenesten bør da kunne være tilstede etter arbeidsgivers ønske

- Kvalitetssikring av lege/sykmelders beslutninger

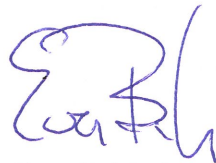
De økonomiske og sosiale inntjeningen kostnadene av unødvendige sykmelding som etter hvert eventuelt går over i uførhet er så store at det er uforsvarlig å basere oppfølging av den enkelte fastlege på for stor grad av tillit.

Som en direkte konsekvens av det forslaget som nå fremmes, vil derfor HR Norge anbefale at det legges mer og ikke mindre vekt på overordnet oppfølging av leger/sykmelders sykmeldingspraksis. Sanksjonene mot leger som ikke møter bør fortsettes, samtidig som man kanskje legger inn flere incitamentene og ikke bare straffer for brudd.

- Videre arbeid i forlengelsen av IA

IA har i seg en portefølje av tiltak som i alt overveiende grad virker positivt. Likevel uteblir resultatene man har ønsket og sett for seg.

Noen land det er naturlig å sammenligne seg med, i vår egen geografiske region og med om lag samme yrkesdeltakelse, har hatt større suksess med sitt arbeid knyttet til reduksjon av sykefravær og uførhet enn Norge. Dersom ønsket om en videre inkludering har forrang fremfor andre hensyn, vil det være unaturlig ikke å vurdere en iverksettelse av tiltak som har vist seg vellykkede andre steder.



Even Bolstad  
Daglig leder