



KREFTFORENINGEN

Arbeids- og sosialdepartementet (AD)  
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Oslo, 1. april 2014

Deres ref.:  
Vår ref.: 09/00009-163  
Saksbehandler: Elin Kristine Wilson Horn

## Hørings svar: Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – forenkling av regelverket om oppfølging av sykemeldte arbeidstakere

*Kreftforeningen er en landsdekkende frivillig organisasjon. Våre hovedmål er at færre skal få kreft, flere skal overleve kreft og best mulig livskvalitet for kreftrammede og pårørende. Over 215 000 mennesker i Norge har eller har hatt kreft. Årlig rammes over 30 000 mennesker og omtrent 11 000 dør hvert år som følge av kreftsykdom. Kreft er den hyppigste dødsårsak for de under 75 år og det forventes en markant økning av nye krefttilfeller de nærmeste årene. Ett av tre krefttilfeller kan forebygges.*

Vi viser til høringsbrev av 4. mars 2014 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – forenkling av regelverk om oppfølging av sykemeldte arbeidstakere, og takker for muligheten til å komme med innspill til endringene.

IA-avtalen er et særlig viktig virkemiddel for å sørge for at flere kommer inn i arbeidslivet, og hindrer at de som er inne ikke faller utenfor. Kreftforeningen er i hovedsak positiv til de endringene som foreslås. Vi synes det er særlig positivt at de foreslåtte endringene skal gjøre det enklere å følge opp sykemeldte arbeidstakere. Endringene legger også opp til et godt samarbeid og god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gjennom oppfølgingsplan og dialogmøter, noe som vi synes er særlig viktig for å gjøre det enklere for den sykemeldte å komme tilbake i arbeid.

### Generelle kommentarer

Stadig flere overlever en kreftdiagnose. Pasienter som er rammet av kreft er ofte gjennom både lange og kompliserte behandlingsforløp. Det er ca 40 % som er arbeidsaktive når de får kreft.

Kreftforeningen er opptatt av at kreftpasienter skal kunne komme tilbake i arbeid. Det er også noen som arbeider helt eller delvis under kreftbehandlingen. Selv om mange av de som vender tilbake til arbeid eller som arbeider under kreftbehandlingen ikke har behov for bistand og tilrettelegging, er det også mange som har det og IA-avtalen er et viktig virkemiddel i den sammenheng.

Kreftforeningen får tilbakemeldinger fra arbeidsgivere som kan være usikre på hva en kreftdiagnose betyr, hva de kan eller bør gjøre når en arbeidstaker får kreft og behovet for tilrettelegging ved retur til arbeidslivet. Dette kan være knyttet til at det er mange typer kreft, svingene forløp og mye usikkerhet under behandlingen som krever god dialog. Det er derfor

i større grad bygger på tillitt til at virksomhetene ønsker å følge opp sine medarbeidere, og at arbeidstakerne og myndighetene bidrar i dette arbeidet.

Det er lagt opp til at dialogmøte skal avholdes senest innen 7 uker, men at det kan gjøres unntak hvis et slikt møte er «åpenbart unødvendig». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det skissert eksempler på når det er «åpenbart unødvendig» å avholde dialogmøte, men det er kun ytterpunkter som skisseres. Kreftforeningen viser til samme argumentasjon som under det foregående punktet. Vi mener at om sykdomstilstanden eller behandlingen, er av en slik art at møtet ikke kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte så er det å betegne som «åpenbart unødvendig» å avholde møte. Vi vil igjen understreke betydningen av at et slikt møte da må avholdes på et senere tidspunkt.

Selv om vi er positive til en forenkling av oppfølgingen av sykemeldte, har vi en reservasjon for at noen arbeidsgivere ikke vil følge opp den sykemeldte på en hensiktsmessig måte. I en travel hverdag er vi bekymret for at noen bedrifter ikke vil følge opp disse lovpålagte oppgavene overfor arbeidstaker når det ikke lenger er sanksjoner om reglene ikke overholdes. Det er mulig at sanksjoner overfor arbeidsgiver ikke er det rette virkemiddelet for å påse at oppfølgingen følges, men det bør være virkemidler utover å basere oppfølgingen utelukkende på tillit.

Arbeidstilsynet skal sanksjonere for eventuelle brudd på Arbeidsmiljøloven, både når det gjelder HMS-arbeid og hvordan virksomhetene jobber med å redusere sykefraværet gjennom oppfølging og tilrettelegging av sykemeldte arbeidstakere. Arbeidstilsynet kan ved kontroll sanksjonere både mot manglende oppfølgingsplan, avholdte dialogmøter og hvem som deltar. Det ble utført ca 3700 tilsyn i 2012-2013 og gitt reaksjoner i 69 prosent av tilsynene. Tilsynet er rettet mot virksomheter som er særlig risikofylte. At det pålegges reaksjoner i 7 av 10 tilfeller er ikke et godt utgangspunkt for og utelukkende basere oppfølging av sykemeldte på tillit.

Våre erfaringer tilsier at mange kreftpasienter ikke har kapasitet til å kreve oppfølging fra arbeidsplassen der hvor arbeidsgiver ikke følger sine plikter. Det samme gjelder overfor legen/sykemelder. Forslaget til endring er at: «...» sykemelders deltakelse tydeligere blir forbeholdt de tilfeller hvor arbeidsgiver og arbeidstaker konkret ser behov for det». Det er viktig for mange kreftpasienter å ha med seg sykemelder/lege i dialogmøte. Både fordi det er lite kunnskap om kreft blant arbeidsgivere, fordi kreftpasienter ofte har lange og kompliserte pasientforløp og fordi mange sliter med ettervirkninger av behandlingen. Kreftforeningen mener at det kan være grunn for bekymring på kreftpasienters vegne for at sykemelder/lege ikke vil prioritere å følge opp dialogmøter selv om arbeidstaker har behov for det, pga kapasitet. Fra vårt ståsted støtter vi derfor opphevelsen av sanksjoner, men etterlyser andre tiltak som bedrer dialogen mellom sykemeldt, sykemelder og arbeidsgiver.

Oppsummert er vi positive til en forenklet oppfølging av sykemeldte slik at arbeidsgiver kan bruke tid i dialog og tett oppfølging av den sykemeldte isteden for omfattende papirarbeid. Vi vil likevel påpeke at vi ikke tror at tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver alene vil sørge for at den lovpålagte oppfølgingen blir overholdt i alle tilfeller.

Med vennlig hilsen  
Kreftforeningen



Anne Lise Ryel  
generalsekretær