

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8030 Dep.
0030 OSLO

Vår saksbehandler
Jon Olav Bjergene

Kopi til

Vår dato
01.04.2014

Vår referanse
DOK/2014/00809

Deres referanse

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygloven - forenkling

Høring – forslag til endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven i anledning IA-avtalens endringer

Vi viser til brev av 4. mars 2014 fra Arbeids- og Sosialdepartementet til Unio. Unio har følgende merknader.

Unio har, sammen med de andre hovedorganisasjonene, fremforhandlet den nye IA-avtale som styrker det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og forenkler reglene for sykefraværsoppfølgingen. Den nye avtalen om inkluderende arbeidsliv legger opp til mindre rapportering og mindre kontroll. IA-arbeidet og oppfølgingen av sykmeldte bygger på tillit og det gir partene et stort ansvar. Unio understreker at dette ansvaret må tas alvorlig, for systematisk hms-arbeid basert på samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud er det som i det lange løp både forebygger sykefravær, hjelper sykmeldte tilbake i jobb, og inkluderer mennesker med redusert funksjons- og/eller arbeidsevne. Dette er helt nødvendig gitt de arbeidskraftbehov vi står overfor.

Unio understreker dessuten at når det eksisterende kontroll- og sanksjonsregimet foreslås fjernet, må Arbeidstilsynet gis ressurser og et mandat som setter det i stand til å håndtere de økte kontroll og tilsynsoppgaver som naturlig faller på det.

Unio mener dessuten at IA-avtalens nye innretning, med mindre kontroll og sanksjoner, bør evalueres.

Oppfølgingsplan

Unio slutter seg til departementets vurdering av en formalisert plan for oppfølging som et hensiktsmessig verktøy, og vi støtter at kravet om oppfølgingsplan skal gjelde både for helt og delvis sykmeldte. Unntaket med «åpenbart unødvendig» må videreføres. Oppfølgingsplanen er primært et dynamisk verktøy for arbeidsgiver og arbeidstaker, og det stilles derfor ikke formelle krav til utformingen av planen. Arbeidsgiver skal også sørge for at planen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet. Her legger man opp til at arbeidsgiver og arbeidstaker kan bli enige om hvordan planen skal formidles til sykmelder. Vi er enige i at dette kan være en midlertidig løsning, men at

arbeidet med elektronisk oversendelse (EPJ) må på plass. For dårlige IKT-systemer er en tilbakevendende og ressursløsende utfordring i helsesektoren.

Dialogmøte 1

Unio støtter forslaget om at dialogmøte 1 må videreføres. Vi vil imidlertid understreke at gradert sykmelding i seg selv er et forhold som gjør dialogmøtene unødvendig. Det finne arbeidsplasser og arbeidstidsordninger som medfører at ansatte sjelden ser sin leder og ikke får nødvendig oppfølging. For langvarig gradert sykmeldte kan dialogmøter således være nyttige. Sykefraværsoppfølging krever tett dialog med ledere og dialogmøter kan bidra til dette. Unio mener derfor at den nye bestemmelsen må evalueres.

Det foreslås at sykmelder og bedriftshelsetjeneste (BHT) ikke lenger skal delta i dialogmøte, med mindre de innkalles. Unio ser at det i mange tilfeller ikke er hensiktsmessig at andre enn arbeidsgiver og arbeidstaker deltar i det første dialogmøtet.

Evalueringer av IA-avtalen og virkemidlene viser at BHT ikke har klart å dokumentere sin nødvendige deltakelse i oppfølgingsarbeidet overfor sykmeldte arbeidstakere, og deres obligatoriske deltakelse foreslås derfor fjernet. Dersom arbeidsgiver finner det hensiktsmessig kan BHT innkalles, og departementet legger til grunn at BHT møter når den blir innkalt. I selve IA-avtalen er tidligere tilretteleggingstilskudd nå omgjort til forebyggings- og tilretteleggingstilskudd, og dette kan også brukes til refusjon av utgifter til BHT, dersom BHT bidrar i dette arbeidet. Tidligere Honorar til BHT går ut. Dette fordrer at bedriftshelsetjenesten i fortsettelsen synliggjør sine tjenester og hensiktsmessigheten av deres deltakelse i det forebyggende hms-arbeidet og i den konkrete oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere. Unio vil også understreke viktigheten av «bestillerkompetansen» i virksomhetene; at arbeidsmiljøutvalget og partene har kunnskap om hvordan de kan bruke BHT i det forebyggende hms-arbeidet og stiller krav om dette.

At arbeidstaker kan motsette seg at sykmelder skal delta, men ikke at BHT deltar, dersom arbeidsgiver vil kalle inn BHT, understreker betydningen av BHTs frie og uavhengige stilling i faglige spørsmål. Det er avgjørende for det tillitsforholdet oppfølgingen av sykmeldte nå skal baseres på, at BHT oppfattes som partenes faglige rådgiver, og ikke arbeidsgivers «forlengede arm».

Arbeidstaker skal fortsatt kunne ta med tillitsvalgt/verneombud. Dette støttes.

Også Nav og andre relevante aktører kan innkalles. I forslag til endringer av arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd legges det til grunn at det vil være hensiktsmessig at andre relevante aktører kan kalles inn til dialogmøte. Unio har tidligere påpekt at det ofte ikke er sykemelder som følger den sykemeldte jevnlig, men annet helsepersonell. Muskel/skjelettlidelser utgjør en stor andel av sykefraværet og mange av disse følges opp av fysioterapeut/ergoterapeut uten at disse benyttes som ressurs i tilbakeføringsarbeidet. De deltar ikke i dialogmøter og blir oftest heller ikke forespurt om vurderinger i forkant av dialogmøter selv om de møter den sykemeldte jevnlig.

Det er mye dokumentasjon på at effekten av fysioterapi er god når behandling gis raskt. Vi vet videre at adekvat og rask behandling samt kreativitet i forhold til utførelse av jobberelatert virksomhet fremmer både fysisk og psykisk rehabilitering. Fysioterapeutene har ofte sykemeldte med muske/skjelettlidelser til behandling en eller flere ganger per uke og følger pasienten over tid. For at arbeidsplassen skal bli en arena som fremmer reahbilitering må den som deltar på dialogmøtene kjenne den sykemeldte godt og kunne være en ressurs for for den enkelte.

Vi mener derfor det ofte vil være mest hensiktsmessig at relevant helsepersonell deltar på dialogmøtet. Det vil også innebære en mer hensiktsmessig bruk av sykemeldes tid og er i tråd med annet arbeid om oppgavedeling i helsetjenesten for å bedre benytte helsepersonellens kompetanse.

Lovteksten slik den foreligger legger ingen føringer for hvordan forstå «andre aktører». Dersom annet relevant helsepersonell inkluderes i lovteksten, foreslår vi å stryke «andre relevante aktører». Vi kan ikke se hvilke andre aktører som er relevante. Det foreslås derfor følgende endring av §4-6 fjerne ledd:

Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. For arbeidstaker som av samme årsaker er delvis borte fra arbeidet, skal et slikt møte holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene ønsker det, skal sykmelder eller annet helsepersonell innkalles til dialogmøtet. Sykmelder/annet helsepersonell som blir innkalt skal møte, men det skal tas hensyn til sykmelders /annet helsepersonells arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan vanskeliggjøre sykmelders/annet helsepersonells deltakelse i dialogmøtet.

Alternativt er endring i siste avsnitt:

Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten og relevant helsepersonell ~~andre relevante aktører~~ kan innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det.

Innsats fra Arbeids- og velferdsetaten

Dagens regelverk foreslås videreført, og vi støtter dette. Etter dagens regler skal Nav avholde et «dialogmøte 2» senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker, og både arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og Nav selv kan kreve møtet avholdt på et tidligere tidspunkt. Hensikten med møtet er planlegging og avklaring av det videre løpet ifm arbeidstakers sykdom. Nav plikter så tidlig som mulig å vurdere behovet for arbeidsrettede tiltak eller rehabilitering. Det er mange gode grunner til en rask avklaring og iverksetting av egnede tiltak i et sykefraværsforløp.


Departementet vil gjennom informasjonstiltak sørge for at muligheten for å kreve «dialogmøte 2» avholdes tidligere enn 26 uker og understreker viktigheten av at Nav må innarbeide gode rutiner for å oppfylle krav om «dialogmøte 2». Det er viktig at dette møtet også blir benyttet til å påse at den sykmeldte får god nok oppfølging fra arbeidsgiver.

Arbeidsgivers rapporteringsplikt ved ni ukers sykmelding.

I dag må arbeidsgiver ved sykefravær i ni uker, sende rapporteringsskjema (obligatorisk mal) til Nav. Arbeidsgivers rapporteringsplikt er grunnlag for sanksjon og bidrar til at myndighetene og partene kan følge med på hvordan pliktene i oppfølgingsarbeidet etterlevs og fungerer. Både SINTEFs evalueringsrapport og Navs erfaringer viser at rapporteringskravet i seg selv og rutinene for innrapportering er utfordrende og oppleves av mange virksomheter som uforholdsmessig ressurskrevende.

Unio ser at rapporteringsplikten i seg selv er lite egnet til å si noe om kvaliteten på oppfølgingsarbeidet på den enkelte arbeidsplass og derfor fjernes. Nav skal fortsatt ha hjemmel i folketrygdloven til å innhente dokumentasjon om oppfølgingsplan og dialogmøte hos arbeidsgiver. Det er viktig at Nav bruker denne hjemmelen aktivt og særlig i de tilfeller der sykmeldt ikke kommer tilbake i arbeid etter forventet tid.

Vennlig hilsen
Unio



Ingjerd Hovdenakk
sekretariatssjef



Jon Olav Bjergene
advokat