

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.
0030 OSLO

ARB.- OG ADMINISTRASJONSDEPT.
ARKIVKODE 340.11
EKSP
- 8 JUNI 2004
SAKSØ AMAR/HAM
SAKSNR 200400660-59



Vår ref. FG/EH/hd

Deres ref.

Dato 7. juni 2004

NOU 2004:5 - Arbeidslovutvalget. **Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst**

LHL har gjennomgått NOU 2004:5 som omhandler endringer i arbeidsmiljøloven med mer. Vi ønsker med dette å knytte kommentarer til noen av de forslag som fremmes.

Generelle kommentarer

LHL er bekymret for funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet. Den store internasjonale personalundersøkelsen, kalt Cranfield-undersøkelsen, viser at Norge på flere områder har et av de mest diskriminerende arbeidsmarkedene i Europa. Denne undersøkelsen gjøres hver fjerde år i 40 land.

I Norge ble 20 000 funksjonshemmede støtt ut av arbeidslivet bare i fjor. Det tyder på at selv om vi i Norge etter hvert har fått relativt gode regler som skal hindre diskriminering på arbeidsmarkedet, skjer det likevel diskriminering i praksis.

LHL frykter at tendensen til stadig flere midlertidige ansettelses og korttidskontrakter skal gjøre arbeidslivet enda vanskeligere for kronisk syke og funksjonshemmede. Mange kronisk syke og funksjonshemmede har strevsomme liv, og trenger maksimal trygghet og forutsigbarhet på så grunnleggende områder som arbeid og inntekt.

LHL har ved flere anledninger uttrykt støtte til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og betydningen av at avtalen brukes som et aktivt redskap for å få ned sykefraværet og få flere funksjonshemmede i arbeid. I tillegg mener vi det har en verdi i seg selv at langtidssykmeldte får en bedre oppfølging enn tidligere.

LHL mener at i det videre arbeid med IA-avtalen må mer innsats rettes mot arbeidsplassen som den viktigste arena for å forebygge sykefravær, hindre utstøting og få flere med redusert funksjonsevne i arbeid. Dette er et hovedpunkt i den erklæringen partene i arbeidslivet og regjeringen undertegnet 03.12.03, og et kjernepunkt i IA-avtalen. LHL vil i denne forbindelse vise til vårt eget tiltak – Næringslivets Sunne Nettverk (NSN). Arbeidsgivere gis her tilgang til helsefremmende konsepter med fokus

Landsforeningen for hjerte- og lungesyke



Postadresse Pb 4375 Nydalen, 0402 Oslo
Besøksadresse Sandakerveien 99, Oslo

Telefon 22 79 93 00
Telefaks 22 22 38 33

E-post post@lhl.no
Internett www.lhl.no

Bankgiro 8200 02 33311
Organisasjonsnr. 940 190 738

på livsstilområdene – kosthold, fysisk aktivitet og tobakk. LHL har stor tro på at slike tiltak kan redusere sykefraværet.

Kommentarer til enkeltforslag i utkastet til lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern

Enhetlig begrepsbruk

LHL mener at begrepsbruken i § 4-6 (1) og (4) (dagens § 13) bør være den samme som i den nylig vedtatte § 54 F. Begrepet ”reduisert arbeidsevne” fanger ikke opp alle som har behov for tilrettelegging. LHL slutter seg for øvrig til komiteens merknader til § 54 F i Innst. O. nr 52, punkt 5.7.3.2. Her presiseres at krav om tilrettelegging utløses av selve funksjonshemmingen og ikke av en juridisk vurdering av hvorvidt personene det gjelder har en varig nedsatt arbeidsevne eller ikke. I tråd med dette mener LHL at § 4-6 (1) bør utformes slik: ”*Hvis en arbeidstaker har fått en midlertidig eller varig funksjonshemming som følge av...*” og § 4-6 (4) slik: ”*at arbeidstakere med midlertidig eller varig funksjonshemming kan arbeide i virksomheten.*”

Kap 4 Krav til arbeidsmiljøet

§ 4-4 Krav om tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet

LHL har merket seg at ordet ”røyk” er sløyfet i paragrafen. Det mener vi betyr en svekkelse av ansattes vern mot passiv røyking.

LHLs overordnede mål er et røykfritt samfunn. For mange hjerte- og lungesyke betyr det å bli utsatt for tobakksrøyk eller tobakksluket helseplager og ubehag. LHL mener et røykfritt arbeidsmiljø er en selvsagt rettighet for alle arbeidstakere. Det må bli en selvfølge at helsepersonell er røykfrie i arbeidstida.

LHL foreslår følgende endringer i § 4-4 og § 4-4, ledd (1), slik vi for øvrig er kjent med at også vil bli foreslått fra Tobakksfritt:

§ 4-4 Krav om tilrettelegging av det fysiske og kjemiske arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet både når det gjelder fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling osv. og kjemiske faktorer som røyk, gass, damp og støv. Røyking reguleres for å beskytte mot de helseskadende effekter av passiv røyking gjennom at det er røykeforbud innendørs.

Kap 14 Ansettelse m.m.

§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse

LHL mener fortrinnsretten også må gjelde i de tilfeller der arbeidstakere må slutte som følge av sykdom eller skade. Formålet med fortrinnsretten er å styrke stillingsvernet. Den gjelder ved oppsigelse som følge av arbeidsmangel. En arbeider som sliter med sykdom/skade, kan bli oppsagt fordi bedriften ikke har egnet arbeid. På et senere

tidspunkt kan det bli en ledig stilling som er tilpasset arbeidstakerens helseproblem. I slike tilfeller bør en arbeidstaker som måtte slutte på grunn av helseproblemer, ha fortrinnsrett til stillingen på lik linje med de som må slutte på grunn av driftsinnskrenkninger.

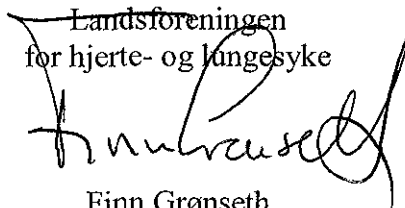
Kap 15 Opphør av arbeidsforhold

LHL mener at oppsigelsesvernet som følge av ulykke eller sykdom, må gjelde de første 24 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte og ikke 12 måneder som foreslått i § 15-8 (1).

Mange arbeidstakere har behov for en lengre rehabiliteringsperiode enn 12 måneder. Gjennom rehabiliteringsperioden er det viktig å vite at arbeidsforholdet består. Den usikkerhet som for mange vil inntre etter 12 måneder, når det spesielle oppsigelsesvernet opphører, blir en tilleggsbelastning som kan medføre en dårligere rehabilitering. En av begrunnelsene utvalget har for ikke å utvide den spesielle verneperioden, er at arbeidsgiver da vil vegre seg mot å ansette arbeidstakere som står i fare for å bli langtidssykmeldt. LHLS erfaring er at arbeidsgiver uavhengig av verneperiode vil være skeptisk til å ansette en arbeidstaker som står i fare for å bli langtidssykmeldt. I den grad en utvidet verneperiode likevel blir en merbelastning for arbeidsgiver, mener LHL dette må sees i sammenheng med arbeidet for å inkludere flest mulig i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Landsforeningen
for hjerte- og lungesyke



Finn Grønseth
generalsekretær