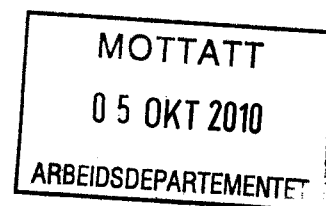


Utg.jnr. 1000140  
1. oktober 2010



Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref: 201002607-/NAKK

## Høring – forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven

Vi viser til Arbeidsdepartementets høringsbrev og høringsnotat av 1. juli 2010 vedrørende endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Departementets forslag bygger på protokollen mellom partene i arbeidslivets og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen, som ble underskrevet samtidig med inngåelsen av den nye IA-avtalen 24. februar 2010.

### 1. Generelle kommentarer

Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) støtter intensjonen bak lovforslagene, som er å sikre en bedre og mer effektiv sykefraværsoppfølging. FA er positiv til de fleste av forslagene, blant annet tidligere dialogmøter og tydeligere krav til sykmeldende lege og arbeidstaker. Gjennom å lovregulere tiltakene sikrer man en tidligere og tettere oppfølging av alle arbeidstakere, uavhengig av om bedriften er en IA-bedrift eller ikke. Dette mener vi er et riktig grep å ta for å redusere det samlede sykefraværet i norsk arbeidsliv. Tidligere og tettere oppfølging nødvendiggjør imidlertid en klargjøring i lovmotivene av hvilke typetilfeller som ikke krever oppfølgingsplan eller dialogmøte. FA går imot forslaget om *obligatoriske* sanksjoner overfor arbeidsgiver ved manglende utarbeidelse av oppfølgingsplan eller unnlatelse av å gjennomføre dialogmøte. I dag har NAV *anledning* til å ilegge sanksjoner i slike tilfeller. Vi mener at de foreslåtte tiltakene med tidligere og tettere oppfølging må få virke en stund, før det eventuelt innføres et ressurskrevende system der NAV skal ilegge sanksjoner overfor arbeidsgiver for ethvert brudd på regelverket.

### 2. Kommentarer til de enkelte forslagene

#### Stoppunkter/oppfølgingspunkter ved sykefravær

I protokollen mellom partene i arbeidslivet og myndighetene var det enighet om å fremskynde oppfølgingspunktene i sykefraværsløpet. Departementet foreslår at oppfølgingsplanen for sykmeldte arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 4-6 (3) skal være ferdig utarbeidet innen 4 uker (mot 6 uker i dag), og at planen skal sendes til sykmeldende lege i stedet for til NAV. Videre foreslås det at dialogmøte 1 skal avholdes innen 7 uker uavhengig av om arbeidstaker er helt eller delvis sykmeldt. I dag skal dialogmøte 1 avholdes

innen 12 uker hvis arbeidstaker er 100 % sykmeldt. Det foreslås også at sykmeldende lege alltid skal delta på dialogmøte 1, med mindre den sykmeldte selv ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig.

FA er enig i forslaget om å fremskynde utarbeidelsen av oppfølgingsplanen til 4 uker. Oppfølgingsarbeidet kommer da tidligere i gang, noe som øker muligheten for at sykmeldte kommer raskere tilbake i arbeid. En fremskynding av plikten til å utarbeide oppfølgingsplan vil trolig innebære at planen må utarbeides for flere sykdoms- og ulykkestilfeller enn i dag. Arbeidsgiver trenger imidlertid ikke å utarbeide oppfølgingsplan hvis det er "åpenbart unødvendig", jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 (3). Når tidspunktet for oppfølgingsplan fremskyndes, er det viktig at lovproposisjonen omtaler nærmere hvilke typetilfeller som etter de nye reglene ikke krever slik plan.

FA mener det er viktig at sykmeldende lege i større grad involveres i sykefraværsarbeidet. Vi er derfor i utgangspunktet positive til forslaget om at oppfølgingsplanen skal sendes til legen. Legen får da et bedre grunnlag for å vurdere arbeidstakers arbeidsevne. Sterkere involvering av sykmeldende lege forutsetter imidlertid at legen har den nødvendige kompetanse til å foreta riktige arbeidsevnevurderinger. Vårt inntrykk er at det i dag er store kvalitetsmessige forskjeller i legenes sykmeldingsarbeid. Det igangsatte arbeidet med å utvikle et opplegg for obligatorisk opplæring av sykmelder og et system for tilbakemelding om sykmeldingspraksis, samt utvikling av faglig støtte/veiledning i sykmeldingsarbeidet knyttet til ulike diagnoser, blir derfor svært viktig. Samtidig er det helt sentralt at legene får satt av tilstrekkelig tid til sykmeldingsarbeidet. FA mener også at NAV bør få en kopi av oppfølgingsplanen, slik at de har relevant informasjon om den sykmeldte tilgjengelig.

FA er positiv til at dialogmøte 1 fremskyndes til 7 uker (mot 12 uker i dag) uavhengig av sykmeldingsgrad, og at det blir obligatorisk for sykmeldende lege å delta på dialogmøtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig. Dialogmøte 1 vil da komme i forkant av legens vurdering av arbeidstakers aktivitetsplikt innen 8 uker (jf. folketrygdloven § 8-4 og § 8-7), slik at legen får et bedre grunnlag for å vurdere arbeidsevne og gradert sykmelding. Plikten til å avholde dialogmøte 1 gjelder imidlertid ikke når det er "åpenbart unødvendig", jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 (4). Som det fremgår på side 47 i høringsnotatet, vil flere tilfeller falle inn under dette unntaket hvis møtet fremskyndes. For å unngå uklarhet om forståelsen av denne unntaksbestemmelsen, er det viktig at lovproposisjonen omtaler hvilke typetilfeller som etter de nye reglene ikke krever dialogmøte.

Departementet foreslår ingen endringer i tidspunktet for dialogmøte 2 i regi av NAV etter 26 uker, men det foreslås at arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmeldende lege kan be om et tidligere møte. Videre foreslås det at legen skal delta på møtet og at arbeidsgiver skal oversende oppfølgingsplanen til NAV i forkant av møtet. FA har ingen innvendinger mot disse forslagene, men det er viktig at NAV har tilstrekkelig med ressurser og kompetanse til å følge opp dialogmøte 2 på en god måte. Det er også viktig at NAV har evne og kompetanse til å sette seg inn i bedriftenes situasjon når det gjelder de faktiske mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen. FA har heller ingen innvendinger mot at det innføres en mulighet for et dialogmøte 3 i regi av NAV ved utløpet av sykmeldingsperioden, på initiativ fra arbeidstaker, arbeidsgiver eller NAV, som et siste forsøk for å få arbeidstakeren tilbake i arbeid.

### **Avvikling av aktiv sykmelding**

Departementet foreslår å avvikle ordningen med aktiv sykmelding til fordel for økt bruk av gradert sykmelding. Graderte sykmeldinger gjør det mulig for arbeidstaker å opprettholde kontakten med arbeidsplassen og å dra nytte av sin restarbeidsevne. FA er derfor i utgangspunktet positiv til at ordningen med aktiv sykmelding avvikles til fordel for økt bruk av graderte sykmeldinger. Gradert sykemelding må imidlertid ikke bli et alternativ til full jobb dersom arbeidstaker er i stand til å jobbe fullt. Bruk av graderte sykemeldinger forutsetter derfor at sykmeldende lege foretar riktige arbeidsevnevurderinger, og at arbeidstaker selv bidrar og samarbeider med arbeidsgiver om tilretteleggingstiltakene.

### **Kontroll/sanksjoner**

Det fremgår av protokollen mellom partene av 24. februar 2010 at reglene om sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket skal gjennomgås og styrkes. Overfor sykmelder foreslår departementet et system med gradvis opptrapping av sanksjoner ved brudd på pliktene (fratakelse av retten til refusjon for utfylling av sykmeldingsblanketter for en periode, gebyr og utelukkelse fra å utstede legeerklæringer).

NAV har i dag *adgang* til å ilegge gebyr og tvangsmulkt overfor arbeidsgivere som ikke utarbeider oppfølgingsplan eller gjennomfører dialogmøte, jf. folketrygdloven § 25-3 femte ledd og uttrykket "kan ilegges" i første ledd. Sanksjonsbestemmelsen er ifølge høringsnotatet lite benyttet. Departementet foreslår å gjøre sanksjonene overfor arbeidsgiver *obligatoriske*, jf. uttrykket "skal Arbeids- og velferdsetaten fatte vedtak" i forslaget til nytt femte ledd. Det foreslås et gebyr på kr 5 000 dersom oppfølgingsplan ikke er utarbeidet eller dialogmøte ikke er avholdt innen fristene, unntatt når dette skyldes "forhold utenfor arbeidsgivers kontroll". Videre foreslås det et tilleggsgebyr på kr 10 000 hvis oppfølgingsplan ikke er utarbeidet eller dialogmøte 1 ikke er avholdt på tidspunktet for dialogmøte 2, og deretter daglig tvangsmulkt på 6 % av grunnbeløpet.

FA går sterkt imot å gjøre sanksjonene overfor arbeidsgiver obligatoriske. Et slikt system vil være svært ressurskrevende for NAV å administrere. NAV bør i stedet bruke disse ressursene på å samarbeide med bedriftene om oppfølgingen av den enkelte sykmeldte. Vi mener at de nye tiltakene med tidligere og tettere oppfølging må få lov til å virke en stund slik at man ser hvilken effekt dette har på sykefraværet, før man eventuelt vurderer et slikt system. Sanksjonsbestemmelsen bør derfor fortsatt være utformet som en *adgang* for NAV til å ilegge gebyr og tvangsmulkt. Det bør også komme klart frem av bestemmelsen at det ikke er adgang til å ilegge sanksjoner i tilfeller der det ikke er påkrevet med oppfølgingsplan eller dialogmøte, jf. unntakene i arbeidsmiljøloven § 4-6 (3) og (4). Det foreslåtte unntaket "forhold utenfor arbeidsgivers kontroll" i folketrygdloven § 25-3 femte ledd blir i denne sammenheng for snevert.

Arbeidstakers medvirkning er avgjørende for at tilretteleggingen på arbeidsplassen skal lykkes. FA støtter derfor departementets forslag om å videreføre bestemmelsen i folketrygdloven § 8-8 om stans i sykepengeutbetaling der arbeidstaker uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid, arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak. Vi støtter også forslaget om å presisere uttrykkelig i lovteksten at dette sanksjonsmildelet også gjelder ved manglende medvirkning til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og deltakelse på dialogmøter.

### **Arbeidsgivers tilrettelegging**

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 er i dag svært omfattende. FA er derfor tilfreds med at det ikke foreslås å skjerpe denne plikten. I høringsnotatet gis det en beskrivelse av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Begrensingen "så langt det er mulig" er også beskrevet. Vi savner imidlertid en mer utfyllende omtale av og eksempler på når denne begrensningen slår inn. Vårt inntrykk er at det i enkelte tilfeller stilles urealistiske høye krav til arbeidsgivers muligheter for å tilrettelegge.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING



Nils P. Brahde  
advokat



Anja M. Brodschöll  
advokatfullmektig