

LO
Youngsgaten 11
0181 Oslo

Vår sak nr: 1143/10 BA

Arkivnr: 011:701

Deres ref:

Dato:31.08.2010

HØRING - HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG FOLKETRYGDLOVEN -RASKERE OPPFØLGING, OG SANKSJONERING VED BRUDD PÅ REGELVERKET VED ARBEIDSTAKERS SYKDOM

Forbundet har fått saken til høring og oversender følgende kommentarer:

Endringene er en konsekvens av ny IA avtale. Samtidig klargjør endringene ansvarsforholdet til Arbeids- og velferdsetaten (AV-etaten). AV-etaten trenger ikke å ha en aktiv rolle i sykefraværsoppfølgingsarbeidet på arbeidsplassen før det har gått 26 uker.

Høringsnotatet avklarer arbeidsgivers plikter på en god måte.

Sanksjonsordningene rettet mot leger og arbeidsgivere spisses. Disse sanksjonsordningene finnes også i dag, men brukes i svært liten grad/ikke. I dag er det i all hovedsak sanksjonsmuligheter mot arbeidstaker som benyttes.

Følgende foreslås:

Ny saksgang ved sykemelding:

1. Oppfølgingsplan innen fire uker
2. Dialogmøte 1 m/ bedriftshelsetjeneste innen 7 uker
3. Sykemelder må begrunne passiv sykemelding ut over 8 uker

4. Dialogmøte 2 m/ NAV innen 26 uker
5. Dialogmøte 3 m/NAV innen 39 uker

All aktivitet over streken er kun mellom arbeidsgiver – arbeidstaker og lege/bedriftshelsetjeneste.

Aktiv sykemelding fjernes

Folketrygdlovens § 8-6 tredje ledd foreslås strøket:

"Dersom medlemmet ikke kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver, kan det under

aktivisering og arbeidstrening hos vedkommende arbeidsgiver ytes fulle sykepenges i en tidsbegrenset periode. Sykepenges kan ytes i en periode på opptil 4 uker dersom medlemmet forventes å kunne gjenoppta sitt ordinære arbeid på heltid eller deltid etter en slik periode. Dersom rehabiliteringen, utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen tilrettelegging tar lengre tid, kan det ytes sykepenges i opptil 8 uker. Det kan ytes sykepenges for en lengre periode enn 4 og 8 uker dersom arbeidstrening eller annen tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak fortsatt er nødvendig og hensiktsmessig for at medlemmet skal kunne beholde arbeidet.”

I dag kan IA virksomheter selv starte aktiv sykmelding i inntil 4 uker uten forhåndsgodkjenning i fra AV-etaten. Kravet er at det foreligger skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og at IA kontakten ved arbeidslivssentret godkjenner avtalen i ettertid. Det er i dag ikke krav til skriftlig vedtak fra AV-etaten.

Etter de foreslåtte endringene vil det fremdeles være mulig å motta sykepenges når man deltar på arbeidsrettede tiltak hos arbeidsgiver (folketrygdlovens § 8-4 tredje ledd)

Sanksjoner

Arbeidsgiver:

Mulighet til å gi bøter ligger både i arbeidsmiljøloven og i folketrygdloven § 25-3 femte ledd. Disse mulighetene blir ikke/svært sjelden brukt.

Forslag:

1. Ikke avholdt dialogmøte 1 (innen sju uker)
 - a. seks rettsgebyr (ca 5.000)
 - b. Varsel om mulig sanksjon og ileggelse av gebyr skjer først i tilknytning til dialogmøte 2 – etter 26 ukers sykemelding. Blir sykemeldte frisk før 26 uker, ilegges det ikke gebyr.
2. Ikke utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte 1 innen dialogmøte 2 (26 uker).
 - a. 12 rettsgebyr (ca 10.000).
3. Arbeidsgiver utleverer ikke oppfølgingsplan etter innkalling til dialogmøte 2 eller unnlater å møte til dialogmøte 2.
 - a. Tvangsmulktsnivå jfr folketrygdlovens 25-3 (6 promille av G pr dag).
 - b. Tvangsmulkt gis også der møter og planer åpenbart ikke har noe reelt innhold.

Lege/sykemelder:

Lege nekter å delta på dialogmøter:

1. Fratas retten til refusjon for utfylling av sykemeldingsblankett i 14 dager(kr 14.- pr blankett)
2. Fratas legen retten til refusjon tre ganger i løpet av 12 måneder ilegges et gebyr (12 rettsgebyr)
3. Forsetter negativ praksis skal det vurderes å utelukke sykemelder fra å utstede legeerklæringer (og sykemeldinger) som danner grunnlag for ytelser fra folketrygden i opptil ett år (denne sanksjonsordningen finnes også i dag – men brukes sjelden/ikke)

Evt sanksjoner iverksettes først i forbindelse med dialogmøte 2.

Kommentar: pkt. 2 – her bør man følge 12 mnd og ikke kalenderår. Pkt. 3 – gjelder utelukkelsen også sykemeldinger? Hvis ikke bør kanskje dette også inn som del av sanksjonen.

Generelt vedrørende sanksjoner - Det registreres at det i fremlagte endringsforslag fremdeles innebærer at det er arbeidstaker som blir mest skadelidende i en allerede vanskelig situasjon. En arbeidstaker får stans i utbetaling av hele sitt inntektsgrunnlag, mens øvrige aktører får økonomiske bøter.

Nytt: §8-8 første ledd.

"Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og AV-etaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt, se også § 21-3. Medlemmet plikter også å medvirke ved *ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter.*

Kommentar: Det er usikkert hva man legger i ordet "utarbeiding". Ut ifra hva som står for øvrig i bestemmelsen, synes det urimelig at arbeidstakeren skal være ansvarlig også for selve utformingen (dersom det er dette det er ment fra forslagsstillers side). Bestemmelsen vil være utfyllende for arbeidstakers plikter – uten "utarbeiding og".

Nytt: § 8-8 andre ledd.

"Retten til sykepenger faller bort dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, se også § 21-8. *Det samme gjelder dersom medlemmet ikke medvirker ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner eller ikke deltar i dialogmøter.*"

Kommentar: Det er sterkt urimelig å forlange at arbeidstakere skal avholde dialogmøter. Dette er et ansvar som alene må påligge arbeidsgiver. I tilfeller hvor arbeidsgiver ikke avholder dialogmøter eller setter opp oppfølgingsplaner, skal ikke sanksjoner rettes i mot arbeidstaker. Ordet "avholder" er avklart som feiltakelse fra forslagsstiller.

Arbeidsmiljøloven:

Nytt: §4-6 tredje og fjerde ledd:

".....Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykemelder og AV-etaten til orientering så snart den er utarbeidet og senest innen fire uker."

"Sykemelder skal delta med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller"

Kommentar: Det bør tydeliggjøres at eierskapet til oppfølgingsplanen ligger hos arbeidsgiver/arbeidstaker, og at planen sendes øvrige aktører til ORIENTERING. Videre bør NAV på et tidlig tidspunkt informeres om aktiviteten i en oppfølgingssak. På den måten kan NAV tidlig i sykemeldingsforløpet kunne fange opp behov og tilby bistand. Oppfølgingsplanen bør derfor både sendes sykemelder *og NAV* når denne er utarbeidet. I tillegg bør planen sendes NAV senest en uke før dialog 2. Det må da forventes at planen har blitt evaluert og revidert i løpet av sykemeldingsperioden.

Når det gjelder terminologien i fjerde ledd "med mindre arbeidstaker ikke ønsker det" – hva legger man i dette? Det er fullt mulig å være prinsipielt enig, men det bør framkomme at man må ha en berettiget grunn. Hva gjør at man ikke ønsker sykemelders deltakelse? Kanskje usikkerhet rundt sykemelders rolle som deltaker i møtet – da bør dette tydeliggjøres. Enn videre – i hvilken grad fritas sykemelder for sin taushetsplikt i et slikt møte? Bør også dette tydeliggjøres!

Nytt: §4-6 nytt femte ledd:

"Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til AV-etaten til orientering senest"

Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG

Turid Lilleheie

Siw Anita Hagen