



**Landsorganisasjonen i Norge**

Oslo 6/2-26

**Høring – endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i reglene om sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikt mv.**

Norsk Tjenestemannslag (NTL) ønsker å gi Landsorganisasjonen i Norge følgende innspill i det videre arbeidet med endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven. Våre innspill er utarbeidet i samråd med våre lokale organisasjonsledd.

**Innledende kommentarer**

Den første intensjonsavtale om ett inkluderende arbeidsliv så dagens lys i 2001. Den har blitt fornyet ved flere anledninger. Fjorårets nye avtale er ikke en avtale for inkluderende arbeidsliv, men en avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Det bærer også denne høringen et sterkt preg av.

NTL legger til grunn at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidsforholdene etter folks alder og arbeidsevne. Dette er en viktig rettighet for ansatte og som kom inn i arbeidsmiljøloven for femti år siden. Det skulle forebygges skader og sykdom, og gjøre det lettere for sykmeldte å komme i arbeid igjen.

Det må være et ansvar for den enkelte arbeidsgiver å tilrettelegge slik at den enkelte ansatte kan bidra til fellesskapet. Det perspektivet er borte i regjeringens forslag. De vektlegger ikke arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Derimot fremstår det som at det er den sykmeldtes manglende medvirkning som er hovedutfordringen. Regjeringens forslag tegner opp et bilde av arbeidsgivere som strekker seg langt for å tilrettelegge for at den sykmeldte skal komme raskt tilbake i arbeidsrelatert aktivitet, og sykmeldte som unnlater å medvirke ved å utebli fra oppfølgingsmøter og ikke opplyse om forhold av viktighet for arbeidsgivers arbeid med tilrettelegging.

Vår erfaring er at det motsatte er tilfellet. Vi møter sykmeldte som gjerne vil tilbake i jobb, men som i møte med arbeidsgiver opplever seg motarbeidet og mistrodd. Både økonomi og organisatoriske forhold brukes som argument for at tilrettelegging ikke lar seg gjøre, eller at all tilrettelegging må skje på arbeidsgivers premisser.

Praksis fra virksomhetene viser at mange sykefraværssaker gjelder psykiske belastninger, utbrenthet, sammensatte livssituasjoner og høyt arbeidspress. Disse tilfellene egner seg dårlig for ett regime med økt aktivitetsplikt, møteplikt og krav om tidlig og omfattende dokumentasjon. Det er en reell risiko for at sykmeldte opplever



## NOTAT

økt press i en allerede sårbar situasjon, og at tiltak som er ment å være helsefremmende i stedet virker belastende.

NAV har selv pekt på store variasjoner i praksis mellom fylker, mangelfull informasjonsflyt og utfordringer knyttet til vurdering av aktivitetskravet. Å stramme regelverket ytterligere uten samtidig å styrke systemene, veiledningen og rettssikkerheten, fremstår etter vårt syn som meget risikabelt.

Et inkluderende arbeidsliv forutsetter tillit, samarbeid og felles ansvar. Vi mener de foreslåtte endringene i sin nåværende form risikerer å svekke IA-avtalens intensjoner og bidra til et mer selekterende og mindre inkluderende arbeidsliv.

### **Medvirkningsplikten**

Det må presiseres i loven at arbeidstakeren ikke plikter å gi arbeidsgiver medisinske opplysninger eller diagnoser. Det bør imidlertid angis at arbeidstakeren må gi nødvendig informasjon om prosess, for eksempel opplyse at man er under utredning eller behandling, samt tidsperspektiv for dette. Vi mener samtidig at det bør presiseres eksplisitt at det ikke foreligger en plikt til å dele diagnose eller andre sensitive helseopplysninger med arbeidsgivere. Det bør også understrekes at informasjon kun skal brukes til tilrettelegging, ikke som grunnlag i potensielle personalsaker.

Forslaget om at NAV eller arbeidsgiver kan stanse sykepengeutbetalingen dersom de finner det for godt vil forsterke ubalansen i maktforholdet så lenge det ikke er tilsvarende sanksjonsmuligheter knyttet til arbeidsgiveres manglende oppfyllelse av tilretteleggingsplikten. Den ansatte risikerer å miste inntekt samtidig som det kan oppleves som at det stilles urimelige krav til å medvirke i tiltak ensidig diktert av arbeidsgiver.

I tillegg ser vi ikke hva man kan innhente av informasjon om funksjon i en helt annen stilling enn det den sykemeldte skal tilbake til, det ville jo være om den sykemeldte kan fungere i sin opprinnelige stilling som burde være av interesse.

NTL er skeptisk til forslaget plikt til å midlertidig utføre arbeid som ligger utenfor arbeidsavtalen. Dette bør kun skje etter reell dialog og enighet. Vi er bekymret for at en lovfestet plikt kan føre til et ensidig press fra arbeidsgivere som mangler nødvendig kompetanse til å vurdere restarbeidsevne på en god måte. Dette kan videre innebære at trygdereglene presser arbeidstakere lenger enn arbeidsmiljøloven tillater, og treffe særlig skjært i virksomheter der "annet arbeid" kan være oppgaver som er lite relevante eller sikkerhetsmessig egnet.

Arbeidsavtalen er et rettsdokument som både arbeidstaker og arbeidsgiver har underskrevet. En plikt om å midlertidig utføre annet forefallende arbeide forutsetter



## NOTAT

tydelig krav om skriftlig og informert samtykke. Det må være en klar innskrenkning mot å pålegge den enkelte ansatte å utføre sikkerhetsmessig uforsvarlige eller sanksjonspregede oppgaver. Det forutsetter et krav om at NAV vurderer arbeidsgivers tilrettelegging grundig før stans av sykepenger blir aktualisert.

En felles opplæring i hva som ligger i medvirkning-, aktivitet- og tilretteleggingsplikt for både ansatte og ledere være et godt tiltak. Denne opplæringen kan ivaretas av arbeidslivssentrene.

NTL foreslår å ta inn arbeidssted i arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd, andre punktum og teksten blir da som følger:

Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt midlertidig eller varig tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, arbeidssted, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

### **Aktivitetsplikten**

Det er etter vårt syn positivt at aktivitetsplikten skilles i egen bestemmelse. Samtidig etterlyser vi sterkere rettigheter for at NAV skal kunne innhente og vurdere arbeidsgivers dokumenterte tilrettelegging og arbeidsmiljøforhold før mangelen på oppfyllelse av aktivitetsplikten sanksjoneres. Videre vil det være viktig at psykososiale og sikkerhetsmessige forhold nevnes uttrykkelig som grunnlag for unntak.

NTL krever en presisering i lovteksten slik at aktivitetsplikten ikke består dersom arbeidsgiver unnlater å iverksette nødvendig tilrettelegging. Vi ønsker en tydeliggjøring av arbeidsgivers ansvar også her slik at det etableres en gjennomgående proporsjonalitet og balanse mellom partenes plikter og forventninger.

Regjeringen foreslår å pålegge arbeidstaker utvidet plikt til å foreslå tiltak, prøve ut tilrettelegging og ta midlertidig annet arbeid. Når dette skjer uten en tilsvarende styrking av rettssikkerhetsgarantier, så øker risikoen for skjev praksis.

Når det gjelder forslag til §25-2 tredje ledd så ønsker vi følgende tilleggstekst: «Oppfølgingsplanen skal inneholde alle innspilte vurderinger for tilrettelegging.» Dette gjelder alle tilrettingsforslag, også de som er avslått av arbeidsgiver med dokumentasjon på hvorfor de ikke er gjennomførbar.

### **Stansing av sykepenger**

Departementet foreslår at ordlyden endres fra at sykepengene «faller bort», til at de «stanses». NTL mener det er ett skritt i riktig retning å endre sanksjonsbestemmelsene fra bortfall til temporær stans av sykepenger.



## NOTAT

Det bør vurderes om det er hensiktsmessig å innføre bedre symmetri i sanksjonene og innføre sanksjoner mot arbeidsgivere som ikke oppfyller sin plikt til tilrettelegging eller som ikke følger opp arbeidet med å utarbeide og sende inn aktivitetsplaner. Manglende vilje til å legge til rette kan ha avgjørende betydning for den sykmeldtes mulighet til å holde seg i arbeid og utnytte sin arbeidsevne fullt ut til det beste for seg selv, virksomheten og samfunnet.

NTL er kritiske til en altfor sterk vektlegging av sanksjoner rettet mot den enkelte sykemeldte og med stans av sykepenger som hovedvirkemiddel. Våre medlemmers erfaring, som ofte står i psykisk og fysisk belastende yrker, er at det er avgjørende at oppfølgingen bygger på tillit. En sanksjonsmodell kan ikke erstatte manglende ledelseskompetanse.

### Tilretteleggingsplikten

NTL støtter forslaget om å klargjøre i lovteksten at også varig tilrettelegging er omfattet av tilretteleggingsplikten.

Presiseringen om at tilretteleggingsplikten også omfatter varige tiltak er viktig for ansatte som ikke lenger kan stå i full operativ tjeneste, men har verdifull kompetanse. Vi støtter endringer om tidlig involvering av NAV. Samtidig vil vi advare mot å flytte ansvaret for et høyt sykefravær over på den sykmeldte gjennom økt bruk av tvang og sanksjoner. Regjeringen må prioritere tiltak som sikrer at arbeidsgivere faktisk har kompetanse til å fylle den rollen lovverket pålegger dem. Arbeidsgivers plikt til å dokumentere hvilke varige løsninger er vurdert må tydeliggjøres.

NTL viser til at virksomhetene selv ellers er svært endringsvillige når det kommer til omorganisering av organisasjonen og stillingsstrukturen, ofte på bekostning av og med økt belastning på de ansatte. Da forutsetter vi at de like endringsvillige når det gjelder tilrettelegging. Å bli møtt med tillit, tålmodighet og vilje til å overvinne de helsemessige begrensningene, kan være den avgjørende faktoren for å mobilisere den sykmeldtes ressurser. Det er en overordna samfunnsinteresse at det legges godt til rette for varig tilrettelegging for delvis uføre, også når det medfører ulemper eller endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen.

### Avsluttende kommentarer

NTL støtter tiltak og endringer som bidrar til at sykemeldte kommer tilbake i arbeidsrelatert aktivitet raskest mulig, basert på de forutsetningene de har. Samtidig kan ikke det skje uten at det stilles krav til begge parter i sykefraværsoppfølgingen, og at det også må ha konsekvenser for arbeidsgiver dersom tilretteleggingsplikten ikke overholdes. Nøkkelen til suksess, når det gjelder sykefravær, ligger i arbeidsgivers kompetanse og evne til reell tilrettelegging.



Norsk  
Tjenestemannslag

## NOTAT

NTL krever at eventuelle regelendringer må følges av:

tydelige rettssikkerhetsgarantier for den sykmeldte

nasjonalt lik praksis i NAV

styrket veiledning til både arbeidsgiver og arbeidstaker

reell hensyntagen til psykisk helse og belastningsyrker

Sykefravær skal selvfølgelig følges opp, men det må skje på en måte som bygger på tillit, faglighet og individuell vurdering, ikke økt kontroll og standardiserte krav. Den enkelte ansatte skal ikke miste livsgrunnlaget sitt fordi andre tolker regelverket feil, for strengt eller ulikt fra andre steder i landet.

Vi oppfordrer departementet til å revidere forslagene i tråd med IA-avtalens grunnleggende prinsipper, med større vekt på forebygging, arbeidsmiljø og reell inkludering.

Med hilsen

Norsk Tjenestemannslag

15/

Kjersti Barsok

Forbundsleder

Thomas Sandvik

Forbundssekretær