

Til:

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

P.b 9029 Grønland
0133 Oslo

Tlf 21 01 36 00

post@parat.com
parat.com

NO 971 480 270

Høringssvar – forslag til endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om sykefraværsoppfølging

Sykelønnsordningen er en bærebjelke i norsk arbeidsliv. Den gir trygghet når helsen svikter, og gjør det mulig for folk å stå i arbeid over tid. Full lønn under sykdom er en grunnleggende del av denne tryggheten, og en forutsetning for et anstendig og velfungerende arbeidsliv.

Samtidig vet vi at et høyt sykefravær, særlig langtidsfravær, er en utfordring både for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet.

Parat mener derfor at arbeidet med å forebygge sykefravær og følge opp sykmeldte må styrkes. Samtidig må utviklingen av regelverket skje på en måte som ivaretar tilliten i arbeidslivet og rettssikkerheten til den enkelte arbeidstaker.

Parat støtter vurderingene og innspillene som fremkommer i høringssvaret fra vår hovedorganisasjon YS. Forslagene springer ut av IA-avtalen 2025–2028, og det er viktig at utviklingen av regelverket skjer i tett dialog med partene i arbeidslivet.

Parat vil samtidig løfte frem noen forhold som etter vårt syn er særlig viktige i den videre behandlingen av forslagene.

Et regelverk som bygger på tillit

Sykefraværsoppfølgingen i Norge fungerer best i virksomheter hvor det er tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den norske modellen forutsetter et partssamarbeid hvor begge parter tar ansvar for å finne løsninger som gjør det mulig å stå i arbeid over tid.

Parat støtter derfor intensjonen om å tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsplikt og aktivitetsplikt. Samtidig må regelverket praktiseres på en måte som ikke svekker tilliten i arbeidsforholdet eller bidrar til unødig press på sykmeldte arbeidstakere.

I en del tilfeller vil sykdom også ha sammenheng med forhold på arbeidsplassen, for eksempel arbeidsmiljø, organisering av arbeidet eller relasjonen til nærmeste leder. I slike situasjoner kan dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker være særlig krevende, og regelverket må ta høyde for at oppfølgingen kan måtte skje på andre måter enn i et ordinært tillitsforhold.

Sykdom og arbeidsevne vil ofte være vanskelig å forutsi, særlig ved psykiske lidelser og sammensatte helseplager. Regelverket må derfor gi rom for faglige vurderinger fra lege og reelle dialogprosesser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidsgivers ansvar for forebygging og tilrettelegging

Parat vil understreke at en bærekraftig sykkelønnsordning forutsetter at arbeidsgiver tar et tydelig ansvar for arbeidsmiljø og tilrettelegging.

En betydelig del av sykefraværet har sammenheng med forhold på arbeidsplassen, blant annet psykososialt arbeidsmiljø, organisering av arbeid og ledelse. Det største potensialet for å redusere sykefravær ligger derfor i systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Kravene til arbeidstakers medvirkning må sees i sammenheng med arbeidsgivers reelle innsats for tilrettelegging. I virksomheter med begrensede muligheter for alternative oppgaver kan manglende tilretteleggingsmuligheter hos arbeidsgiver ikke tolkes som manglende medvirkning fra arbeidstaker.

Midlertidig annet arbeid

Forslaget om at arbeidstaker kan ha plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som følger av arbeidsavtalen, reiser etter vårt syn viktige spørsmål.

Et slikt tiltak må alltid bygge på dialog og frivillighet, og det må være medisinsk forsvarlig. Det bør også være en tydelig forutsetning at arbeidstaker kan involvere tillitsvalgte eller verneombud i dialogen dersom vedkommende ønsker det.

Det må videre presiseres at arbeidstaker ikke kan anses å bryte medvirkningsplikten dersom arbeidsgiver ikke har faktisk mulighet til å tilby annet passende arbeid.

Rettsikkerhet ved sanksjoner

Forslagene innebærer at brudd på medvirknings- og aktivitetsplikten kan føre til stans i sykepengene. Dette er en svært alvorlig sanksjon for den enkelte.

Parat vil derfor understreke betydningen av rettsikkerhet og forholdsmessighet i praktiseringen av regelverket. Manglende eller forsinket informasjon fra andre aktører i sykefraværsoppfølgingen må ikke føre til stans i sykepengene for den sykmeldte.

Den sykmeldte må også få tydelig og forståelig informasjon om hvilke plikter som gjelder, og hvilke konsekvenser manglende oppfølging kan få.

Avslutning

Parat støtter hovedintensjonen bak forslagene om å tydeliggjøre ansvar og plikter i sykefraværsoppfølgingen. Samtidig vil vi understreke at et velfungerende

sykefraværarbeid forutsetter et arbeidsliv basert på tillit, reelt partssamarbeid og et tydelig arbeidsgiveransvar for forebygging og tilrettelegging.

Tiltak som skal redusere sykefravær må først og fremst bidra til at flere kan være i arbeid over tid, ikke til økt press på sykmeldte arbeidstakere.

Med hilsen
Parat

Unn Kristin Olsen
Leder

Arve Sigmundstad
Fagsjef, samfunns-
og myndighetskontakt