



Norsk Jernbaneforbund

LO
Youngsgt. 11
0181 Oslo

Oslo, 21. september 2010

Sak nr. 70.4-91/Kn
Ref:

Høring – lovendring for bedre sykefraværsoppfølging

Norsk Jernbaneforbund mener at aktiv sykmelding er et viktig virkemiddel i sykefraværsarbeidet og må videreføres.

Ordningen med aktiv sykmelding har gjort det økonomisk mulig å tilby alternative arbeidsoppgaver i en periode uten at en har måttet opprette nye stillinger eller skyve ut friske arbeidstakere som utfører arbeidsoppgaver som er aktuelle for arbeidstrening for å få dette gjennomført. Innen NJFs organisasjonsområde og mange andre virksomheter innen transportbransjen har hoveddelen av de ansatte arbeidsoppgaver hvor helsekrav må være oppfylt, bl.a. helsekravforskriften for alle med sikkerhetstjeneste ved jernbanen og førerkortforskrift for bussjåfører og andre yrkessjåfører. Når helseproblemer oppstår og helsekrav ikke lenger er oppfylt, må den ansatte tas helt ut av sikkerhetstjeneste selv om vedkommende har en god restarbeidsevne. Ordningen med at gradert sykmelding alltid skal vurderes først, vil derfor ikke være praktisk gjennomførbar innen større deler av vårt organisasjonsområde når forutsetningen er at den sykmeldte i slike tilfeller skal utføre deler av sitt ordinære arbeid.

Norsk Jernbaneforbund vil uttrykke en sterk bekymring for at attførings- eller IA-arbeid vil bli sterkt hemmet dersom ordningen med aktiv sykmelding faller bort fra 01.07.2011 slik det er foreslått og som Arbeidsdepartementet tilrår i sitt høringsnotat. NJF har full forståelse for at eventuelt misbruk av ordningen med aktiv sykmelding ved at arbeidstaker utfører deler av sitt ordinære arbeid ikke er akseptabelt for partene, men kan ikke se at manglende sanksjoner overfor de som har misbrukt ordningen tidligere skal medføre at de som benytter ordningen i tråd med intensjonene i IA-avtalen skal straffes.

En effekt av at aktiv sykmelding ikke kan benyttes, er at det blir større krav fra virksomheten om at restarbeidsevne hos en med gradert sykmelding må benyttes i ordinære, budsjetterte stillinger siden arbeidsgiver nå må betale deler av sykelønna selv om de med sikkerhetstjeneste ikke kan utføre sin ordinære jobb i det hele tatt. Etter omfattende effektiviseringstiltak gjennom flere år er det svært begrenset med slike stillinger å henvise ansatte med gradert sykmelding til, og det forventes normalt ikke at arbeidsgiver skal opprette nye stillinger for å oppfylle sin tilretteleggingsplikt. I stedet for en hensiktsmessig utprøving av arbeidsevne eller bare basalt tilbud om aktivisering for ansatte som opprettholder kontakten med arbeidsplassen, frykter NJF at det i større grad vil bli passivisering under sykmelding ved at en ansatt med gradert sykmelding ikke vil få et hensiktsmessig alternativt arbeid uten at andre arbeidstakere må tas ut av dette arbeidet.

Effekten antas å bli at en andel av sykelønnskostnadene overføres fra NAV til arbeidsgiver uten at det er praktisk mulig å utnytte den aktuelle restarbeidsevnen til produktivt arbeid unntatt i helt spesielle tilfeller, noe som medfører en utilsiktet økt kostnad for arbeidsgiver om ordningen med aktiv sykmelding opphører. For arbeidstaker kan det i større grad bli krav om å flytte til annet tjenestested eller å måtte akseptere nedgang i lønn ved overgang fra sitt vanlige arbeid med diverse skift- og ulempetillegg til tilrettelagt arbeid på dagtid hvor medisinske hensyn er ivaretatt dersom arbeidsgiver i større grad må finne alternativt arbeid uten sikkerhetstjeneste uten å kunne prøve ut variert arbeidstrening i en periode på 4-8 uker med aktiv sykmelding. Det antas at presset på sykmeldende lege om heller å utstede en 100 % sykmelding enn å henvise til veiledet arbeidstrening, vil øke dersom ikke forslaget om å at ordningen med aktiv sykmelding skal opphøre trekkes.

Også i andre bransjer kan opphør av ordningen med aktiv sykmelding gi negative effekter på IA-arbeidet, men spesielt for transportbransjen vil det på bakgrunn av at ordningen med gradert sykmelding ikke har noen praktiske anvendelse for ansatte med sikkerhetstjeneste når helsekravene ikke er oppfylt, kunne forventes et tilbakeskritt i NJFs IA-arbeid som følge av opphør av ordningen med aktiv sykmelding

I tillegg til momentene fra det ovenstående notatet viser vi til at det virker lite logisk at et tiltak som både i navnet og i praksis har fokus på å fremme aktivitet framfor passivitet i oppstartfasen av et sykefravær foreslås fjernet, mens NAV kan gi full støtte for tilsvarende arbeidstrening/aktivisering hos en som etter utløp av sykepengeåret er overført til arbeidsavklaringspenger. Sannsynligheten for å få til en vellykket rehabilitering er jo langt større ved tiltak som iverksettes tidlig i forløpet enn de som kommer når langtidsfravær er etablert.

NJF vil sette fokus på at aktiv sykmelding er spesielt viktig for de som omfattes av helsekrav, men dette tiltaket er utrolig viktig også for ansatte med psykiske lidelser som kan trenge en lengre periode med tilvenning til det å bare møte opp på jobb etter et fravær uten å måtte ha ansvar for å utføre deler av jobben sin (som ved gradert sykmelding), og for at ansatte kan få en periode til å oppdatere seg med hensyn til sin ordinære jobb før de gjenopptar selve utførelsen av oppgavene. I de tilfellene hvor det tidlig er klart at

arbeidstaker ikke kan vende tilbake til sin ordinære jobb, er det viktig at muligheten til å prøve ut alternative arbeidsoppgaver og behov for tilrettelegging kan gjøres med finansiering fra NAV. Vi minner om at aktiv sykmelding i utgangspunktet forutsetter at sykmelder bekrefter at vedkommende ikke kan utføre sitt ordinære arbeid, og at alternativet til aktivitet organisert av arbeidsgiver som regel er passiv sykmelding med dårligere prognose for en vellykket rehabilitering tilbake til arbeidslivet

Med hilsen
NORSK JERNBANEFORBUND

Kjell Atle Brunborg.

Kjell Atle Brunborg

Kjell Næss

Kjell Næss