

Arbeids- og sosialdepartementet postmottak@asd.dep.no

Kopi: LO lo@lo.no

Vår sak nr.: SAK-00900-G4K6Q5

Deres ref.: 19/2193-

Dato: 12.08.2019

HØRINGSSVAR – FORSLAG TIL FORSKRIFT OM TILSKUDD TIL EKSPERTBISTAND ETTER IA-AVTALEN

NTL, Norsk Tjenestemannslag ønsker med dette å komme med våre merknader til høringsnotatet og forskriften om tilskudd til ekspertbistand.

Gjennom IA-avtalen 2019- 22 har partene skrevet under på at dette er et tiltak som kan prøves ut ved lang tids sykefravær eller hyppig, tilbakevendende sykefravær.

IA-avtalen er en avtale inngått mellom partene i arbeidslivet. Beskrivelsene i høringsnotatet, samt den foreslåtte forskriften synes ikke å ta det ordinære partsforholdet/parts-samarbeidet eller vernetjenesten med i sine vurderinger eller forslag til innhold eller løsninger.

Taushetsplikt og personvern

Forskriften nevner i liten grad forholdet til personvernet, kvalitetssikring av ekspertrapportens innhold og hvordan rapportene skal oppbevares – dette mener vi er klare mangler ved forskriften slik den er foreslått. NTL er også sterkt kritiske til den manglende redegjørelsen om taushetsplikt og hvilke etiske retningslinjer som skal gjelde for ekspertene som skal leies inn.

Forholdet til Vernetjenesten

Dersom eksperter skal inn i virksomheter for eksempel for å gjøre en vurdering av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet, synes det underlig å ikke involvere vernetjenesten. Vernetjenesten har kompetanse knyttet til relasjoner på arbeidsplassen, for eksempel mellom ansatte, mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og vil også vite noe om oppgaver som utføres av den enkelte. NTL mener at den kunnskapen som tillitsvalgte og vernetjenesten har om sine virksomheter, vil være viktig for ekspertene. For å få til et godt samarbeid, er det helt avgjørende at forhold knyttet til personvern og taushetsplikt avklares.



Forholdet til BHT og andre aktører

NTL stiller seg undrende til at forholdet til Bedriftshelsetjenesten ikke er omtalt. Det virker unødvendig å leie inn eksperter for å gjøre det som allerede gjøres av bedriftshelsetjenestene, og som BHT er best egnet til å følge opp. Vi har også ett inntrykk av at det å få ekspertbistand er et tiltak som henger veldig høyt og som det skal være «vanskelig» å kvalifisere for. Alt skal være utprøvd. Vi stusser da over §3 i forskriften:

§ 3 Innhold i tiltaket. Eksperten skal komme inn og se på situasjonen og prøve å forstå bakgrunnen for sykefraværet. Innholdet i bistanden kan bl.a. være å

- bistå arbeidstaker og arbeidsgiver i en uhensiktsmessig arbeidssituasjon som kan medføre sykefravær, med å se nye muligheter,*
- gjennomføre en arbeidsplassvurdering,*
- bistå i saker hvor det kan ligge konflikt eller opplevelse av konflikt til grunn,*
- bistå når arbeidstaker og arbeidsgiver er rådville, og ikke vet hva mer som kan gjøres.*

De samme punktene er nevnt på side 2 (nederst) i høringsnotatet.

Disse oppgavene opplever våre medlemmer på arbeidslivssentrene at BHT utfører i dag.

Videre i §3

Tilskuddet til ekspertbistand kan ikke ytes til:

- tilrettelegging eller hjelpemidler som kan dekkes etter folketrygdloven § 10-5, jf. § 10-7,*
- lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte og tolkehjelp for hørselshemmede, jf. folketrygdloven § 10-7,*
- bruk av bedriftshelsetjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 3-3,*
- helsetjenester fra spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten, - arbeidsmarkedstiltak, eller - bistand fra NAV Arbeidsrådgivning.*

NTL mener dette skaper problemer i forhold til det BHT ordinært skal levere. Skal det være slik at en virksomhet som har benyttet BHT i liten grad lettere skal få tilgang til tiltaket ekspertbistand, enn en virksomhet som fra før har brukt penger på bistand fra BHT? Det er viktig å få på plass hva som etter denne forskriften skal leveres til de virksomhetene som plikter å ha BHT.

Det blir også viktig å avklare grensegangen opp mot leverandører av arbeidsrettede tiltak som skal være prøvd eller vurdert først, en konkretisering her mener vi er nødvendig for at ordningen skal kunne fungere likt over hele landet.

Krav til dokumentasjon

I forskriftens §3 Innhold i tiltaket bør det være et punkt om at: «utprøvede interne tiltak er dokumentert». Dette fordi vi har erfaringer med at virksomheter og bedrifter pr i dag ofte har mangelfull dokumentasjon og dårlige oppfølgingsplaner.

Organisering av tiltaket

I IA-avtalen står det at NAV arbeidslivssenter sammen med arbeidsgiver og arbeidstaker er enig om at ekspertbistand er hensiktsmessig, i forskrift og høringsnotat er det arbeids- og velferdsetaten som er part. Hvilken enhet i NAV som skal administrere tilskuddet står ikke tydelig i dokumentene, men at det er arbeids og velferdsdirektoratet som skal organisere etatens innsats. Etter vår vurdering er det argumenter som taler for at NAV-kontorene administrerer tilskuddet. Før tilskuddet kan innvilges skal mye vært utprøvd på forhånd, og vi tenker at NAV kontorene har best oversikt over hva som tidligere er skjedd i enkeltsaker. Nav kontorene administrerer også øvrige tiltak, og dermed har best oversikt over den enkelte sykemeldte.

Argumenter som taler for at arbeidslivssenterets skulle administrere tilskuddsordningen er bla med tanke på enkelttilfeller som ikke er sykmeldt, der egenmelding benyttes hyppig, og ved mange kortvarige fravær. Der vil arbeidslivssentret være den som oftest er i kontakt med arbeidsgiver og som hører om tilfellene. Arbeidslivssenteret vil også kunne fange opp mulige utfordringer på systemnivå ved å de administrerer tilskuddet. Det blir uansett viktig at NAV-kontoret og NAV Arbeidslivssenter samarbeider om bruk av tiltaket.

Ekspertenes rolle og mandat

NTL stiller spørsmål ved hva en uttalelse fra en «ekspert» kan benyttes til i ettertid. Dette for å sikre at en uttalelse eller konklusjon ikke fritt kan benyttes som støttedokumentasjon for å kvitte seg med / si opp en «plagsom eller uønsket medarbeider». Vi mener at ekspertuttalelsen skal godkjennes av både arbeidstaker og arbeidsgiver. Eksempler på lignende problemer i dag er gjentakende uenighet rundt fakta-undersøkelser ved konflikter.

NTL er i tillegg svært bekymret for noen av formuleringene i høringsnotatet. Vi synes også det mangler flere juridiske vurderinger. Departementet skriver selv i høringsnotatet at (...) *Departementet mener et mulig utfall av bruk av ekspertbistand også må kunne være at den sykmeldte går over til arbeid for en annen arbeidsgiver Dette fordi det for noen ansatte vil være riktig ved langvarig og/eller hyppig gjentakende sykefravær å bytte arbeidsgiver for å kunne stå i arbeid over tid.* Å bytte jobb må i så fall være den ansattes eget valg. Arbeidsmiljøloven har ellers klare regler om ansettelse, oppsigelser, saklighetsgrunner osv. NTL mener at ekspertene som omtales i denne sammenhengen helt klart må holdes utenfor slike prosesser.

Det er heller ikke tydelig for oss hvem som skal ha ansvar for at ekspertens rapport blir fulgt opp. Planlegger departementet å sanksjonere arbeidsgivere eller ansatte som ikke følger opp ekspertens råd? Er rådene bindene? Kan man som sykemeldt klage på ekspertens rapport, eller komme med tilsvarende? Vi finner ikke svar på noen av disse spørsmålene i høringsbrevet eller i forslag til forskrift, og synes at både høringsnotatet, forslaget til forskrift og tidspunktet for denne høringen bærer preg av hastverksarbeid fra departementets side.

Avslutningsvis vil vi be departementet komme tilbake med et nytt forslag til forskrift hvor det framkommer tydeligere hvem som velger eksperten, og hvem som «eier» prosessen og ekspertens arbeid. NTL mener den ansatte og arbeidsgiver sammen må bli enige om hvilken eksperthjelp som trengs og at den som er sykemeldt må ha en rolle i hele prosessen, ikke bare i beslutningen om å søke om tilskudd til ekspertbistand.

Med vennlig hilsen



Ellen Dalen
2. nestleder



Kirsten H. Teige
forbundssekretær