



## **Høringssvar - forslag til endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om medvirknings-, aktivitets- og tilretteleggingsplikten mv. ved sykefravær**

### **Om Norges KvinneLobby**

Norges KvinneLobby (NKL) er en paraplyorganisasjon for norske organisasjoner som jobber for å fremme jenters og kvinners menneskerettigheter. NKL jobber for å avskaffe alle former for diskriminering av jenter og kvinner, og for å integrere jenters og kvinners perspektiver i alle politiske, økonomiske og samfunnsmessige prosesser.

Norges KvinneLobby har ni medlemsorganisasjoner: Norsk Kvinnesaksforening, Norske Kvinners Sanitetsforening, Nyfeministene, Internasjonal kvinneliga for fred og frihet, JURK - juridisk rådgivning for kvinner, Krisesentersekretariatet, Kvinnefronten, Kvinnegruppa Ottar og Kvinneuniversitetet i Norden.

### **Våre innspill**

#### **Om forslag om medvirkningsplikt**

Forslagene om medvirkningsplikt innebærer en tydelig forskyvning av ansvar og risiko over på arbeidstaker, uten at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt styrkes eller gjøres mer håndhevbar. Dette bryter med et grunnleggende prinsipp i arbeidsmiljølovgivningen: At arbeidsgiver, som den mektigste parten i arbeidsforholdet, har hovedansvaret for tilrettelegging, organisering og oppfølging. Disse forslagene vil føre til at arbeidstakers plikter forsterkes og konsekvensene blir mer dramatiske, uten at ansattes rettigheter eller håndhevbare krav til arbeidsgiver styrkes. Dette endrer maktbalansen i arbeidslivet i arbeidsgivers favør.

Forslaget åpner for at arbeidstaker kan pålegges midlertidig annet arbeid enn det som følger av arbeidsavtalen, dersom dette anses som «hensiktsmessig». Dette gir arbeidsgiver et utvidet handlingsrom til å pålegge oppgaver utenfor stillingens rammer. Endringen bryter med dagens rettstilstand, der arbeidstaker som hovedregel ikke har plikt til å utføre arbeid som avviker fra arbeidsavtalen. At dette kun reguleres i trygdlovgivningen, og ikke i arbeidsmiljøloven, kan føre til at arbeidstaker mister retten til sykepenger uten å ha brutt arbeidsrettslige plikter. Dette svekker rettssikkerheten og balansen mellom partene.

Aktivitetskrav kan brukes som pressmiddel for å få ansatte til å arbeide før det er helsemessig forsvarlig, med økt smittefare og risiko for varig uførhet.



Forslagene om medvirkningsplikt betyr i praksis at arbeidsgiver kan overprøve legens sykemelding. Vi ser allerede i dag en økning i arbeidsgivere som bestrider ansattes rett til sykepenger. Konsekvensen kan bli at syke ansatte står helt uten inntekt mens de må vente i flere måneder på å få sykepenger fra Nav. Forslagene om medvirkningsplikt vil skyve maktbalansen i arbeidsgivers favør i enda større grad, og øke folks økonomiske utrygghet – særlig kvinners.

Kvinner har høyere sykefravær enn menn, og vil bli rammet hardest av dette. Disse forslagene overser sammenhengen mellom kvinners arbeidshelse og faktorene som påvirker den. Både forhold innenfor og utenfor jobben påvirker særlig kvinners helse og tilknytning til arbeidslivet. Seksuell trakassering på jobb eller vold i nære relasjoner er to slike faktorer som ikke lar seg løse med økte trusler om å bli fratatt inntekt. Over en tredjedel av sykefraværet i Norge skyldes helt eller delvis forhold på arbeidsplassen. Dette må tas tak i ved hjelp av godt arbeidsmiljøarbeid i fellesskap mellom partene. Her foreslår man det motsatte - forslagene individualiserer sykefraværet og løsninger til dette i stedet for å se på de strukturelle forholdene på arbeidsplassen og i samfunnslivet. Økt kunnskap om kvinnehelse og sammenhengene mellom sykefravær, arbeidsmiljø, kvinners helse og kvinners livssituasjon trengs for å kunne sette i gang virkningsfulle tiltak basert på medvirkning, ikke trusler.

En slik endring kan paradoksalt føre til at kvinner deltar mindre i arbeidslivet enn i dag. Risikoen for å stå helt uten inntekt når man er syk kan bidra til å presse folk med dårlig eller variabel helse ut av arbeidslivet fordi usikkerheten og belastningen ved å være syk blir for høy. Å ha en trygg sykelønnsordning bidrar til et inkluderende arbeidsliv.

### **Om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt**

Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidsforholdene etter folks alder og arbeidsevne. Det kom inn i arbeidsmiljøloven for femti år siden som en viktig rettighet for de ansatte. Det skulle forebygge skader og sykdom, og gjøre det lettere for sykmeldte å komme i arbeid igjen. Dette er svært viktig for ansatte, men er ikke virkeligheten på alle arbeidsplasser. Forslagene er ikke egnet til å få bukt med den største utfordringen i tilretteleggingssaker: En del arbeidsgiveres manglende vilje og evne til å tilby tilrettelagt arbeid.

Samlet sett innebærer disse forslagene en klar vridning av risiko over på arbeidstaker, uten at arbeidsgivers tilretteleggingsansvar styrkes tilsvarende. Norges KvinneLobby anbefaler at disse forslagene ikke blir vedtatt, og at det fremtidige arbeidet med sykefravær baserer seg på et likeverdig partssamarbeid og medvirkning fra arbeidstakerne.



**Innspillet er signert av:**

JURK - Juridisk Rådgivning for Kvinner  
Kvinneuniversitetet i Norden  
Norske Kvinners Sanitetsforening  
Norsk Kvinnesaksforening  
Kvinnefronten  
Krisesentersekretariatet  
Kvinnegruppa Ottar  
Nyfeministene  
Norges kvinneLobby