

## TILRETTELEGGING ETTER AML § 4.6.

Saken dreier seg om problemstillingen etter § aml 4.2 som gjelder krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling ( forebyggende) og problemstillingen etter § 4.6 som gjelder særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

### § 4.2 inneholder at i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal

- det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling
- arbeidet
- arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger
- det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse , innflytelse og faglig ansvar
- arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver
- det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

I note 1 står det at ” Formålet med bestemmelsen er å vitalisere samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og i den forbindelse fremheve arbeidsgivers plikt til å sikre arbeidstaker mht. medvirkning i omstillingsprosesser, arbeidstakers medbestemmelse i utformingen i eget arbeid og nødvendig kompetanseutvikling for ikke å falle ut av arbeidslivet.

I note 11 vises det til at tilrettelegging ved endringer i den enkeltes arbeidssituasjon kan for eksempel bestå i innføring av ny teknologi, nye systemer for informasjonsbehandling, nye produksjonsplaner mv. Bestemmelsen tar særlig sikte på mestringsaspektet. Det vil si at arbeidstakerne settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver/arbeidsmåter.

§ 4.6.Viderefører bestemmelsen i aml ( 1977)§ 13. nr 2 til 5 med noen språklige endringer. Begrepet ”midlertidig eller varig redusert arbeidsevne” er endret til ” redusert arbeidsevne”, og ”høvelig arbeid” er endret til ” passende arbeid”

Paragraf 4.6 tar særlig sikte på ”tilbakeføring” av sykemeldte arbeidstakere. Bestemmelsen skal bidra til å realisere lovens formål om å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Dette ivaretas av Postkoms tillitsvalgte i drøftinger/forhandlinger på de forskjellige nivå samt verneombud.

### § 4.-6. særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Posten har som kjent utarbeidet en veileder for tilrettelegging i forbindelse med sykdom. Det viktigste i veiledingen er muligheten for arbeidstakeren er muligheten for utprøving i andre arbeidsområder, om nødvendig utenpå de andre arbeidstakerne, dokumentasjon i utprøvingsperioden. Avdelinger kan ikke lenger bare sende en mail å si at her er det ikke mulig til utprøving. Det er viktig at utprøvingen finner sted før dialogmøte 2 som skal være etter 6 måneder. Dette er ikke minst viktig hvis det viser seg at det ikke er mulig for vedkommende å fortsette i Posten. Da har vedkommende 1,5 år hvor tilknyttingen til Posten fremdeles er der.

I note 6 står det at bla at tilretteleggingsplikten strekker seg lang, men er ikke absolutt. Konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle som baserer seg på avveining av relevante hensyn som bl.a arbeidets art, virksomhetens størrelse og økonomiske forutsetninger og arbeidstakers forhold.

Arbeidsgivers plikt til å iverksette nødvendige tiltak innebærer ikke at andre arbeidstakers rettigheter kan innskrenkes, f.eks ved å pålegge å bytte arbeid. Dersom en stilling blir ledig i virksomheten, skal imidlertid arbeidstakeren tilbys stillingen dersom vedkommende ellers er kvalifisert for stillingen

### **§ 13- 5 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonshemming.**

Tar med denne paragrafen siden Fevang i sitt brev tar opp problemstillingen om at bedriften tilrettelegger dersom en man brekker et ben, men man tilrettelegger ikke varig hvis man er så uheldig at benet måtte amputeres.

I note 2 står det” Dersom funksjonshemmingen oppstår mens personen er i arbeid, skal tilretteleggingen primært sikre at vedkommende kan fortsette i sitt vanlige arbeid. Dersom dette ikke er mulig skal det legges til rette for at vedkommende kan utføre annet arbeid i virksomheten.”

Også her skal det foretas en helhetsvurdering, der det tas hensyn både til behovene til den aktuelle arbeidstakeren og til virksomhetens forhold. På virksomhetens side vil særlig virksomhetens økonomi, størrelse og behov kunne stå sentralt

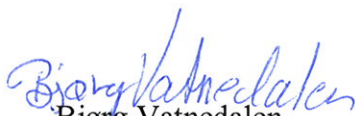
### **Konklusjon:**

Policyen og veiledningen er drøftet med Postkom. Tilretteleggingsplikten og dokumentasjon på hva som er gjort for å finne en løsning er forsterket Det er viktig at en får erfaring på hva som eventuelt ikke virker før saken eventuelt drøftes på nytt.

Postkoms tillitsvalgte skal bidra til å finne gode løsninger for medlemmet. Det være seg innenfor eller utenfor Posten.

Dersom en arbeidstaker ikke behandles i henhold til veiledningen/ policyen/loven må det dokumenteres ved bl.a referat fra møter mv.

Problemstillingen med fortrinnsretten tas når/hvis den oppstår

  
Bjørg Vatnedalen  
Forbundssekretær