



Innst. O. nr. 29

(2006-2007)

Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Ot.prp. nr. 6 (2006-2007)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Arbeids- og inkluderingsdepartementet legger her frem forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Lovforslagene er en oppfølging av Sykefraværutvalgets rapport 6. november 2006. Rapporten følger som uttrykket vedlegg.

Følgende foreslås i proposisjonen:

- Endringer i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd om oppfølgingsplan. Denne skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i seks uker.
 - endringer i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplaner senest innen tolv uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet, dersom virksomheten har det. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen eller annen sykmeldende behandler delta i møtet. Skriftlig melding om dialogmøtet skal gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. ny § 4-6 fjerde ledd.
 - endringer i arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd om at arbeidstaker har plikt til å delta i ovennevnte dialogmøte.
 - presiseringer i folketrygdloven § 8-6 at det skal ytes graderte sykepenger også når den sykmeldte arbeidstakeren delvis kan utføre nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak. For å sikre at legen eller annen sykmeldende behandler deltar i dialogmøtet som arbeidsgiveren skal ta initiativ til, foreslås det at plikten til å delta lovhjemles i folketrygdloven § 25-5, dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det.
 - at Arbeids- og velferdsetaten skal avholde et dialogmøte med arbeidsgiver og arbeidstaker senest etter seks måneders sykmelding. Dette for å styrke oppfølgingen av langtidssykmeldte og bidra til at disse raskere kommer tilbake i arbeid og aktivitet.
 - at arbeidsgiverens plikter etter arbeidsmiljøloven også lovhjemles i folketrygdloven, slik at Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at arbeidsgiver både utarbeider og utleverer oppfølgingsplan, som eventuelt er revidert etter dialogmøte innen tolv uker.
 - å ilegge tvangsmulkt til arbeidsgiver som etter puring ikke utleverer oppfølgingsplanen. Det foreslår at tvangsmulkten økes fra dagens tre promille til seks promille, dvs. til ca. 380 kroner.
- Både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i Sykefraværutvalget har støttet disse forslagene.
- Hovedmålsettingen med forslagene er å bidra til reduksjon i sykefraværet. Sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet påfører samfunnet betydelige kostnader. Det er ikke mulig å tallfeste nøyaktig hvor stor innvirkning lovforslagene vil få på sykefraværet. Effekten på en prosent lavere vekst i sykefraværet i 2007 gir isolert sett en reduksjon i statens utgifter til sykepenger på om lag 240 mill. kroner. I tillegg er det

foretatt en omfordeling av midler som allerede ligger inne i IA-avtalen. Det er behov for en styrking av Arbeidstilsynets tilsynsfunksjon og Arbeids- og velferdsetatens oppfølgings- og kontrollfunksjon. Regjeringen foreslår i St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 4 (2006-2007) å styrke etatene med hhv. 20 mill. kroner og 30 mill. kroner.

Når det gjelder nærmere redegjørelse av merknader til de enkelte paragrafene i lovforslaget, vises det til proposisjonens pkt. 5.

Når det gjelder ikrafttredelses- og overgangsbestemmelser, foreslår departementet at loven trer i kraft fra 1. mars 2007. Det vil kunne være behov for å fastsette nærmere overgangsregler.

1.2 Lovforslagets bakgrunn

Det er økende bevissthet om hva som skal til for å forebygge og redusere sykefravær. Partene i arbeidslivet har tatt et stort ansvar for dette gjennom IA-avtalen og gjennom det konkrete gode arbeidet som skjer i virksomhetene. Utviklingen har på tross for dette vist seg å gå i feil retning. Det har også skjedd en forskyvning fra kortere til lengre sykefravære noe som resulterer i at staten bærer en stadig større andel av utgiftene. Regjeringen har derfor økt bevilgningen til sykepenger i Revidert nasjonalbudsjett for 2006 med 2,3 mrd. kroner.

Det vises i proposisjonen til at Regjeringen nylig la frem St.meld. nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering. Det redegjøres i proposisjonen til noen av tiltakene og forslagene i meldingen.

For å stimulere virksomhetene til ytterligere innsats for forebygging og tilrettelegging, foreslo Regjeringen i statsbudsjettet for 2007, jf. St.prp. nr. 1 (2006-2007), å innføre et medfinansieringsansvar for arbeidsgiverne med 20 prosent etter utløp av arbeidsgiverperioden og fram til seks måneder av sykefraværet, og deretter ti prosent i resten av sykepengeperioden. Dette skulle delvis kompenseres ved å redusere arbeidsgiverperioden fra 16 til 14 dager. Samtidig ble det foreslått å utvide både den eksisterende skjermingsordningen for personer med kroniske lidelser og folketrygdens forsikringsordning for sykepengeansvaret i bedrifter.

Organisasjonene kom i fellesskap med sterk kritikk av prosessen rundt Regjeringens forslag. Regjeringen ønsker en videreføring av det gode samarbeidet som er etablert gjennom IA-avtalen, og reell dialog med partene i arbeidslivet om problemene knyttet til det høye og stigende sykefraværet og til mulige tiltak i denne sammenheng. Det ble på denne bakgrunn nedsatt et partssammensatt utvalg ledet av statsminister Jens Stoltenberg (Sykefraværsutvalget) som blant annet skulle vurdere tiltak for å redusere sykelønnsutgiftene.

Utvalgets rapport, som ble lagt frem 6. november 2006, inneholder forslag om en rekke tiltak som sammen vil kunne bidra til å forebygge og redusere sykefraværet. På bakgrunn av rapporten foreslår Regjeringen i proposisjonen endringer og presiseringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven som til sammen kan legge grunnlag for en "tiltaks pakke" som de tre partene er enige i kan bidra til å redusere sykefraværet på en effektiv måte.

Det vises for øvrig til Ot.meld. nr. 1 (2006-2007) om tilbaketreking av deler av Ot.prp. nr. 2 (2006-2007) om lov om endringer i folketrygdloven og enkelte andre lover. Det vises i tillegg til St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 4 (2006-2007) om budsjettmessige konsekvenser av forslagene til Sykefraværsutvalget.

1.3 Forslag til lovendringer om oppfølging av sykmeldte

Både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven inneholder bestemmelser som er knyttet til sykefravær. Arbeidsmiljøloven regulerer blant annet arbeidsgivers plikt til sykefraværsoppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen for sykmeldte arbeidstakere samt arbeidstakeres medvirkningsplikt. Folketrygdloven regulerer vilkår for rett til sykepenger, herunder arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, forholdet til sykmeldende lege, Arbeids- og velferdsetatens oppfølging mv. Regelsettene må tolkes i nær sammenheng med hverandre.

I proposisjonene redegjøres det kort for gjeldende rett, jf. pkt. 3.1.

Sykefraværsutvalgets forslag

Med utgangspunkt i hovedtrekk ved gjeldende sykmeldingspraksis, organisasjonenes forslag til tiltak og en dialog i utvalgsmøtene, har utvalget blitt enig om en tiltaks pakke som gjennom sammenheng og helhet skal styrke arbeidet med å redusere sykefraværet. Følgende er foreslått:

- mer aktivitetsorienterte tiltak tidligere i sykemeldingsperioden
- tiltak som bidrar til bedre og mer forpliktende oppfølging og tydeliggjøring av ansvar
- tiltak som bedrer mulighetene for kontroll og sanksjoner innenfor dagens regelverk.

For nærmere redegjørelse av innholdet i tiltaks pakken vises det til proposisjonens pkt. 3.2.

Sykefraværsutvalgets rapport fulgte som uttrykt vedlegg til proposisjonen. Rapporten i sin helhet ligger som vedlegg til innstillingen.

1.4 Komiteens behandling av saken

Saksordfører mottok 15. november 2006 felles kommentarer til proposisjonen fra Unio, Akademi-

kerne, YS og LO. I tillegg mottok saksordfører spørsmål fra NHO i samme sak. Som ledd i komiteens behandling av proposisjonen ba komiteen på denne bakgrunn 20. november 2006 om Regjeringens vurdering av de presiseringer som fremkom og forhold til tekst og intensjon i arbeidsgruppens rapport, samt spørsmålene fra NHO. Komiteen mottok 28. november 2006 to svar fra statsråd Bjarne Håkon Hanssen, hvor det ene svaret relaterte seg til arbeidstakerorganisasjonenes henvendelse og det andre på henvendelsen fra NHO. Svarbrevene følger som vedlegg til innstillingen.

1.5 Komiteens generelle merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Lise Christoffersen, Eva Kristin Hansen, Per Rune Henriksen og Sverre Myrli, fra Fremskrittspartiet, Robert Eriksson, Kari Kjønås Kjos og Kenneth Svendsen, fra Høyre, Martin Engeset, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Karin Andersen, fra Kristelig Folkeparti, Åse Gunhild Woie Duesund, fra Senterpartiet, Dagfinn Sundsbø og fra Venstre, André N. Skjelstad, viser til behovet for å forebygge og redusere sykefravær, og at partene i arbeidslivet gjennom avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har tatt et stort ansvar for dette. Veksten i sykefraværet kan imidlertid tyde på at det fortsatt er mange virksomheter som ikke tar arbeidet med å få ned sykefraværet alvorlig nok. Det har skjedd en forskyvning fra kortere til lengre sykefravær. Staten bærer dermed en stadig større andel av utgiftene.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til at Regjeringen for å stimulere virksomhetene til ytterligere innsats for forebygging og tilrettelegging, i statsbudsjettet for 2007, jf. St.prp. nr. 1 (2006-2007), foreslo endringer i medfinansieringsansvaret for arbeidsgiverne.

Flertallet viser til at organisasjonene i fellesskap kom med kritikk av prosessen rundt Regjeringens forslag om medfinansieringsansvar for arbeidsgivere i hele sykepengeperioden. Flertallet har merket seg at Regjeringen ønsker en videreføring av det gode samarbeidet som er etablert gjennom IA-avtalen. Flertallet understreker viktigheten av reell dialog med partene i arbeidslivet om problemene knyttet til det høye og stigende sykefraværet, og mulige tiltak i denne sammenheng. På denne bakgrunn ble det nedsatt et partssammensatt utvalg ledet av

statsminister Jens Stoltenberg (Sykefraværsutvalget) som blant annet skulle vurdere tiltak for å redusere sykelønnsutgiftene, jf. brev fra statsministeren 11. september 2006. Utvalgets mandat er gjengitt i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Venstre viser til at Regjeringen i sitt forslag til statsbudsjett hadde lagt opp til at arbeidsgiverne skulle betale mer i sykelønnsperioden. Dette ville gitt betydelig økte kostnader for arbeidsgiverne. Samtidig er faren for at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne og kronisk syke ville blitt skjøvet ut av arbeidslivet, stor. Disse medlemmer konstaterer at Regjeringen etter å ha inngått en videreføring av avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), brøt denne. Disse medlemmer er opptatt av at inngåtte avtaler, skal respekteres og holdes, med mindre partene blir enige om endringer. Regjeringen nedsatte et partssammensatt utvalg, ledet av statsministeren, som nå har fremmet alternative forslag for å få utgiftene til sykelønn ned. Disse medlemmer aksepterer den reviderte IA-avtalen, da partene i IA-arbeidet har sluttet seg til den.

Komiteen viser til at Sykefraværsutvalgets rapport, som ble lagt frem 6. november 2006, inneholder forslag om en rekke tiltak som sammen vil kunne bidra til å forebygge og redusere sykefraværet. Forslagene i Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) følger opp dette arbeidet med nødvendige endringer og presiseringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Til sammen utgjør dette en "tiltaks pakke" som de tre partene er enige om kan bidra til å redusere sykefraværet på en effektiv måte.

Komiteen viser for øvrig til St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 4 (2006-2007) med budsjettmessige endringer som følge av dette.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre viser for øvrig til sine respektive utdypende merknader og forslag om sykefravær og inkluderende arbeidsliv i Budsjett-innst. S. nr. 15 (2006-2007).

Disse medlemmer er svært usikre på om de foreslåtte tiltak vil ha den tilsiktede effekt i form av en klar og målbar reduksjon i sykefraværet. Disse medlemmer ber om at Regjeringen i revidert nasjonalbudsjett rapporterer tilbake til Stortinget om hvordan de tiltak som Sykefraværsutvalget har foreslått, er implementert, herunder hvordan NAV følger opp tiltakene og i hvilken grad tiltakene har ført til en nedgang i sykefraværet.

2. DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG - ARBEIDSMILJØLOVEN

2.1 Sammendrag

Utarbeiding av oppfølgingsplaner innen seks uker

I de senere år har det vært et tydelig fokus på arbeidsplassen som arena for å forebygge sykefravær og utstøting, og det er iverksatt en rekke lovendringer i arbeidsmiljøloven i tråd med dette. Formålet med disse har blant annet vært å tydeliggjøre, presisere og til dels utvide arbeidsgivers plikt til å drive forebyggende sykefraværarbeid og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Samtidig er også arbeidstakers medvirkningsplikt tydeliggjort. Allikevel er det behov for iverksetting av nye tiltak for å gi økt kraft til arbeidet med å redusere sykefraværet.

Oppfølgingsplaner er et viktig verktøy i forhold til sykmeldte arbeidstakere. Dette forplikter arbeidsgiver og arbeidstaker til å etablere dialog og samarbeid vedrørende behovet for tilrettelegging og aktuelle tiltak.

For å sikre tidlig igangsetting av arbeidet med oppfølgingsplaner foreslås det at arbeidsmiljølovens åtteukers frist reduseres til seks uker. Dette for at arbeidstaker opprettholder nær kontakt med virksomheten og unngår unødig passivitet, i tillegg til at det vil være positivt for legenes og Arbeids- og velferdsetatens vurdering av grunnlaget for fortsatt rett til sykepenger. Det foreslås at det presiseres i lovteksten at oppfølgingsplanen skal være utarbeidet innen seks uker. Formålet er å tydeliggjøre at innholdet i planen, dvs. spørsmål om arbeidsevne, arbeidsoppgaver og aktuelle tiltak, skal ha vært grundig behandlet av partene innen seks uker. Planen må være dynamisk slik at tiltakene kan endres/revideres på bakgrunn av den enkeltes fremgang/tilbakefall i forhold til helsetilstand/arbeidsevne og gjennomføring av tilretteleggingstiltak i virksomheten.

Sykefraværsutvalget foreslår at arbeidsgiver skal dokumentere at slike tiltak er vurdert og eventuelt gjennomført. Dette er også i samsvar med arbeidsgivers plikter etter gjeldende rett.

Det er naturlig at oppfølgingsplanen inngår som relevant dokumentasjon på hva som faktisk er vurdert og eventuelt utprøvd av tilretteleggingstiltak.

Lovfestet krav til dialogmøte etter tolv uker

I tråd med utvalget foreslår departementet å innføre en lovfestet plikt for arbeidsgiver til å innkalle arbeidstaker til et dialogmøte, med mindre et slikt møte er åpenbart uhensiktsmessig. I dialogmøtet skal partene gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen, herunder avklare hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen og hvilke tilretteleg-

gingstiltak som er aktuelle. Det er viktig at møtet fokuserer på muligheter og mestring fremfor videre sykmelding. Diagnose skal ikke diskuteres.

Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, foreslås det at denne skal være representert på dialogmøtet. Det er fra mange hold pekt på at bedriftshelsetjenesten bør få en tydeligere og mer forpliktende rolle i arbeidet med oppfølging av sykmeldte.

Dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgt/verneombud være med i møtet.

For å sikre bedre informasjonsflyt mellom behandlende lege/sykmelder og virksomheten, vil det i mange tilfeller være hensiktsmessig at lege/sykmelder deltar på møtet. Dette er ikke et absolutt krav.

Dialogmøtet skal fortrinnsvis avholdes på arbeidsplassen fordi dette etter departementets oppfatning gir de beste forutsetninger for en grundig vurdering av arbeidsevne med sikte på muligheter for videre aktivitet. Legekontoret eller NAV-kontoret kan være alternative møteplasser.

Det foreslås at arbeidsgiver straks etter at møtet er avholdt skal sende skriftlig melding om utfallet til Arbeids- og velferdsetaten, eller eventuelt en begrunnelse for hvorfor et slikt møte ikke vil bli avholdt.

Det foreslås at dialogmøtet skal avholdes senest når arbeidstaker har vært helt fraværende fra arbeidet i tolv uker. Dette vil gi et presist skjæringstidspunkt, samtidig som det sikrer kontakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på et hensiktsmessig tidspunkt i sykepengeperioden.

Dersom oppfølgingsplanen er revidert som følge av dialogmøtet, skal arbeidsgiveren utlevere den reviderte planen. På bakgrunn av denne dokumentasjonen vil Arbeids- og velferdsetaten ha mulighet for å vurdere om det bør settes i verk andre tiltak, for eksempel rehabiliteringstiltak. Fokus skal rettes mot hva arbeidstaker kan og ikke kan gjøre av arbeidsoppgaver.

Presisering av arbeidstakers plikt til å delta i dialogmøter

En forutsetning for at dialogmøtet skal lede til konkrete beslutninger om mulige tilretteleggingstiltak og videre oppfølging for å sikre tilbakeføring til arbeid, er at arbeidstaker opplyser om sin arbeidsevne og medvirker aktivt i møtet. Det foreslås derfor å innføre en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd g om at arbeidstaker skal delta på dialogmøte senest etter tolv uker etter at arbeidstaker har vært helt fraværende fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværarbeid skal ha reell effekt, og det må således stilles krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen.

2.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at arbeidsplassen er en viktig arena for å forebygge sykefravær og utstøting. Tidligere endringer i arbeidsmiljøloven har blant annet hatt til hensikt å tydeliggjøre, presisere og til dels utvide arbeidsgivers plikt til å drive forebyggende sykefraværarbeid og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Når en arbeidstaker blir syk, er det viktig at oppfølgingsplaner utarbeides så tidlig som mulig, slik at arbeidstaker opprettholder nær kontakt med virksomheten og unngår unødig passivitet. Komiteen støtter derfor forslaget om å fremskynde den endelige fristen for oppfølging fra åtte uker til seks uker, og støtter også forslaget om at oppfølgingsplanen skal være utarbeidet innen seks uker.

Komiteen vil understreke at arbeidet med oppfølgingsplanen må være en dynamisk prosess, hvor tiltakene stadig revideres på bakgrunn av den enkeltes fremgang eller tilbakefall i forhold til helsetilstand, arbeidsevne og gjennomføring av tilretteleggingstiltak i virksomheten.

Komiteen understreker også viktigheten av at arbeidsgiver gjennomfører interne tilretteleggingstiltak så tidlig som mulig i sykmeldingen, og at arbeidsgiver skal dokumentere at slike tiltak er vurdert og eventuelt gjennomført. Komiteen viser også til at Arbeidstilsynet skal etterspørre oppfølgingsplaner når etaten fører tilsyn med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, samt at Arbeids- og velferdsetaten skal innhente oppfølgingsplanen tidligst mulig og senest når arbeidstaker har vært sykmeldt i tolv uker, jf. folketryktdloven § 8-7.

Komiteen støtter forslaget om å lovfeste krav om dialogmøte etter tolv uker.

Komiteen viser til at i Sykefraværsutvalgets rapport, pkt. 3.4., siste avsnitt har partene presisert at den sykmeldtes diagnose ikke er tema og ikke skal diskuteres. Komiteen understreker at det er den sykmeldte som gjennom samtykke styrer i hvilken grad helseopplysninger kan formidles til arbeidsgiver.

Komiteen viser til at det er arbeidsgiver som har ansvaret for å kalle inn til møtet. Komiteen understreker betydningen av slik oppfølging, men vil samtidig påpeke at det i noen tilfeller vil være åpenbart uhensiktsmessig å gjennomføre møtet, bl.a. ut fra medisinske grunner. Komiteen understreker at dette kan dreie seg om de som en med sikkerhet vet kommer tilbake i arbeid og de en med sikkerhet kan si ikke kommer tilbake. Komiteen viser til at dette også kan gjelde noen sykmeldte med svært usikker prognose og uavklart utfall.

Komiteen understreker viktigheten av å følge opp enigheten i Sykefraværsutvalget om at alle virksomheter som har bedriftshelsetjeneste, skal ha den-

ne representert i dialogmøtet. Komiteen viser til at det er flere bedrifter som har bedriftshelsetjeneste enn de som etter arbeidsmiljøloven § 3-3 er pliktige til det. Komiteen understreker at kravet i lovforslaget om at bedriftshelsetjenesten i de virksomheter som har dette, skal delta i dialogmøter, verken medfører endringer i kravet om hvem som skal ha bedriftshelsetjeneste eller et krav om bedriftshelsetjeneste i alle virksomheter som skal ha arbeidsmiljøutvalg. Komiteen viser i denne sammenheng også til det utvalg Arbeids- og inkluderingsdepartementet har nedsatt for å gå gjennom og fremme tiltak for å styrke bedriftshelsetjenesten.

Komiteen viser til at Sykefraværsutvalget har understreket at det ved en sykmelding skal legges økt vekt på funksjonsvurdering og mulighet for deltakelse i arbeidslivet. I dette arbeidet må ulike helsefaglige grupper trekkes inn i arbeidet etter behov.

Komiteen deler denne oppfatningen og viser til at utvalgsrapporten påpeker at det i mange tilfeller også vil være hensiktsmessig at lege, sykmelder eller annet helsefaglig personell deltar på dialogmøtet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Høyre, er enig i dette, men finner det ikke riktig å ta dette inn i lovteksten fordi Arbeidsmiljøloven regulerer plikter og rettigheter for arbeidsgiver og arbeidstaker. Deltakelse av annet helsepersonell i dialogmøtet vil være en frivillig ordning der utgiftene dekkes av arbeidsgiver.

Komiteens medlem fra Høyre konstaterer at det i forbindelse med dialogmøtene ikke er fastsatt at legenes rolle er definert som en part. En funksjonsvurdering av en sykmeldt blir ufullstendig uten at den som er medisinsk ansvarlig for sykemeldingen, er til stede i vurderingen av funksjonsevne og tilretteleggingsbehov. Dette medlem viser til sine merknader i Budsjett-innst. S. nr. 15 (2006-2007) og til Høyres alternative budsjett, hvor det foreslås å styrke og utvide trygdelegeordningen, slik at disse også kan ha en funksjon for mennesker i sykemeldingsperioden. Dette medlem mener legens manglende rolle i dialogmøtene er en svakhet ved den nye sykkelønsordningen. Dette medlem konstaterer at Sykefraværsutvalget har valgt å prioritere tillitsvalgtes deltagelse i dialogmøtene og ikke legenes.

Komiteen understreker arbeidstakers rett til å ha med tillitsvalgt/verneombud dersom arbeidstaker ønsker det. Dette vektlegges også i Sykefraværsutvalgets rapport. Komiteen mener at det derfor er viktig at retten til å ha med tillitsvalgt/verneombud i dialogmøtet gjøres godt kjent gjennom det informasjonsarbeidet som partene i arbeidslivet og myndig-

hetene gjør knyttet til den nye avtalen og endringene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

3. DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG - FOLKETRYGDLOVEN

3.1 Sammendrag

Dialogmøte innen tolv uker og økt fokus på delvis friskmelding

Utvalget har vurdert muligheten for å fremskyn- de tidspunktet for krav til arbeidsrelatert aktivitet fra åtte til seks uker. Legens særskilte begrunnelse for hvorfor pasienten ikke kan være i aktivitet og Arbeids- og velferdsetatens kontroll med at legeerklæ- ringen har god nok kvalitet, må da også fremskyves til seks uker.

Etter en samlet vurdering har utvalget kommet til at hovedregelen om aktivitetsplikt så tidlig som mulig og senest innen åtte uker, bør beholdes.

Det vises her til forslaget om at det innføres en plikt til å avholde dialogmøte i arbeidsmiljøloven se- nest innen tolv ukers sykefravær, dersom den syk- meldte fortsatt ikke er i arbeidsrelatert aktivitet.

For å sikre at legen eller annen sykmeldende be- handler deltar i møtet, foreslår departementet at plik- ten til å delta lovhjemles, jf. utkast til folketrygdlo- ven § 25-5.

Det foreslås videre at det presiseres i loven at det skal ytes graderte sykepenger også når den sykmeldte arbeidstakeren delvis kan utføre nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak.

Ordningen med aktiv sykmelding foreslås opp- rettholdt. Under aktivisering og arbeidstrening skal det fortsatt kunne ytes fulle sykepenger. Sykepenger kan ytes i en periode på opptil fire uker dersom med- lemnet forventes å kunne gjenoppta sitt ordinære ar- beid på heltid eller deltid etter en slik periode. Det foreslås en presisering av at fulle sykepenger kan ytes i opptil åtte uker, dersom rehabiliteringen, utprøving av funksjonsevnen og opplæring i nye arbeidsoppga- ver tar lengre tid. Videre opprettholdes muligheten til å yte sykepenger for en lengre periode enn fire og åtte uker dersom arbeidstrening eller annen tilretteleg- ging gjennom bedriftsinterne tiltak fortsatt er nød- vendig og hensiktsmessig for at medlemmet skal kunne beholde arbeidet.

Det foreslås videre at Arbeids- og velferdsetaten skal innhente den eventuelt reviderte oppfølgingspla- nen etter gjennomført dialogmøte mellom arbeidsgi- ver og arbeidstaker.

Se forslag til endringer i folketrygdloven § 8-6, § 8-7 og § 25-5.

Dialogmøte etter seks måneders sykmelding

For å styrke oppfølgingen av langtidssykmeldte og bidra til at disse raskere kommer tilbake i arbeid og aktivitet, foreslås det at det skal avholdes et nytt dialogmøte senest etter seks måneders sykmelding.

Arbeids- og velferdsetaten skal arrangere møtet, arbeidsgiver og arbeidstaker har plikt til å delta. Lege og annet helsefaglig personell kan eventuelt også være med i disse møtene, hvis dette er hensiktsmes- sig. Oppfølgingsplanen skal gjennomgås på nytt. Innen dette tidspunktet vil det foreligge informasjon om gjennomføring av bedriftsinterne tiltak og resul- tatene av disse. Behov for annen bistand som yrkes- rettet attføring og rehabilitering bør også tas opp i møtet.

For at yrkesrettet attføring skal iverksettes skal det, som i dag, foreligge dokumentasjon på at be- driftsinterne tiltak er gjennomført, eventuelt vurdert og vist seg umulig å gjennomføre. Hvis tilretteleg- ging på arbeidsplassen ikke gir resultat, og medisins- ke grunner tilsier evne til å klare annet arbeid, skal det som hovedregel vurderes yrkesrettet attføring.

Se forslag til endringer i folketrygdloven § 8-7 åttende ledd.

Arbeidsgivers plikt til å innkalle til dialogmøte og utarbeide oppfølgingsplan

Det foreslås at arbeidsgiverens plikter til å utar- beide oppfølgingsplan senest innen seks uker samt at det skal avholdes dialogmøte senest innen tolv uker, også lovhjemles i folketrygdloven.

Etter gjeldende regelverk kan Arbeids- og vel- ferdsetaten ilegge tvangsmulkt dersom arbeidsgive- ren etter purring ikke utleverer oppfølgingsplanen, jf. folketrygdloven § 25-3. Etter dagens regler er tvangsmulkten tre promille av folketrygdens grunn- beløp, eller ca. 190 kroner dagen. Det foreslås at tvangsmulkten økes fra tre promille (190 kroner) til seks promille (380 kroner).

Se forslag til endringer i folketrygdloven §§ 25-2 og 25-3.

Myndighetenes håndheving og oppfølging

Det kan være vanskelig for virksomheter og ar- beidsgivere å vite hvor mye som forventes av dem, dvs. hvor langt tilretteleggingsplikten strekker seg. For å unngå uklarheter vil det bli utarbeidet retnings- linjer for både arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og Arbeids- og velferdsetatens og Arbeidstilsynets ar- beid og samarbeid seg imellom. Departementet vil gjennomgå slike problemstillinger nærmere for å få til en bedre håndheving og oppfølging av reglene enn i dag. Et samhandlingsprosjekt er satt i gang for å analysere hvordan virksomhetene i praksis følger

opp sine forpliktelser, og hvordan Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten hver for seg og i samarbeid kan arbeide mer effektivt for å påvirke og støtte virksomhetenes arbeid med å forebygge at arbeidstakere støtes ut av arbeidslivet. Prosjektet skal også avklare hvilke roller og hvilken kompetanse de enkelte myndigheter har i forhold til virksomhetenes sykefraværs- og tilretteleggingsarbeid, og eventuelt tilrå en mer hensiktsmessig ansvars- og arbeidsdeling og bedre samarbeidsformer. Prosjektet er nedfelt i IA-avtalen og sluttrapport skal leveres i løpet av 2007.

3.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til behovet for sterkere fokus på bedriftsinterne tiltak, og til at forslagene til endringer i regelverket for sykepenger tilpasses dette og gir nødvendig fleksibilitet for både arbeidstaker og arbeidsgiver til å gjennomføre oppfølgingsplanen.

Komiteen påpeker at oppfølgingsplanen gir godt grunnlag for å vurdere gradert sykmelding og delvis friskmelding og mulighet til opptrapping. Det foreslås derfor at det presiseres i loven at det skal ytes graderte sykepenges også når den sykmeldte arbeidstakeren delvis kan utføre nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak. Komiteen viser også til at ordningen med aktiv sykmelding skal beholdes, og at det under aktivisering og arbeidstrening skal kunne nyttes fulle sykepenges dersom den sykmeldte ikke kan utføre sine arbeidsoppgaver eller nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging. Komiteen viser til at fulle sykepenges kan ytes opptil fire uker dersom det er utsikt til å gjenoppta arbeidet etter en slik periode. Fulle sykepenges kan ytes i opptil åtte uker dersom gjennomføring av oppfølgingsplanen tar lengre tid. Videre beholdes muligheten til å yte sykepenges for en lengre periode enn fire og åtte uker dersom arbeidstrening eller annen tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak fortsatt er nødvendig og hensiktsmessig.

Komiteen støtter endringsforslagene i § 8-7 og understreker betydningen av arbeidsgivers dokumentasjonsplikt når det gjelder gjennomføringen av oppfølgingsplanen.

Komiteen støtter videre tillegget til innholdsoversikten i kapittel 25 og endringene i § 25-2 og § 25-3.

Komiteen viser til forslaget til § 25-5 og til at det er viktig å unngå uklarhet når det gjelder unntak fra møteplikt. Komiteen viser til at det kan oppstå særlige situasjoner, der plikten for sykmeldende behandler til å delta i dialogmøte med arbeidstaker og arbeidsgiver kan by på problemer for behandlerens mulighet til å ivareta plikten overfor listepasienter og andre lovpålagte plikter, herunder øyeblikkelig

hjelp-beredskap. Komiteen viser til folketrygdloven § 25-5 om behandleres plikt til å delta i samarbeidsmøtet, der det fremgår at det skal tas hensyn til behandleres arbeidssituasjon og andre forhold som kan gjøre det vanskelig å møte. Komiteen understreker at det blir viktig å unngå en vid unntakspraksis for behandler, der arbeidet med oppfølging etter den nye bestemmelsene blir nedprioritert. Komiteen ber derfor Regjeringen følge utviklingen av praksis nøye og, dersom det skulle vise seg nødvendig, foreslå regelverk som sikrer oppfølging i tråd med avtalen.

4. ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

Forslagene utgjør en tiltakspakke som skal bidra til å forebygge og redusere sykefraværet. Det er imidlertid ikke mulig å tallfeste nøyaktig hvor stor innvirkning lovforslagene vil få på sykefraværet. Beregningsgruppa for folketrygden har anslått effekten av tiltakene samlet til å være ikke vesentlig forskjellig fra Regjeringens opprinnelige forslag. Effekten på en prosent lavere vekst i sykefraværet i 2007 gir isolert sett en reduksjon i statens utgifter til sykepenges på om lag 240 mill. kroner. I tillegg er det foretatt en omfordeling av midler som allerede ligger inne i IA-avtalen. Det er behov for en styrking av Arbeidstilsynets tilsynsfunksjon og Arbeids- og velferdsetatens oppfølgings- og kontrollfunksjon. Regjeringen foreslår i St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 4 (2006-2007) å styrke etatene med hhv. 20 mill. kroner og 30 mill. kroner fra 2007.

5. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 2-3 andre ledd bokstav g skal lyde:

g) *delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd.*

Någjeldende andre ledd bokstav g blir nytt andre ledd bokstav h.

§ 4-6 tredje og fjerde ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og *planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i seks uker*. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.

(4) *Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen tolv uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen eller annen sykmeldende behandler delta i møtet, jf. folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding om dialogmøtet til Arbeids- og velferdsetaten.*

Någjeldende fjerde ledd blir nytt femte ledd.

II

I lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd gjøres følgende endringer:

§ 8-6 andre og tredje ledd skal lyde:

Dersom medlemmet delvis kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver eller nye arbeidsoppgaver etter tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak, skal det ytes graderte sykepenger, jf. § 8-13.

Dersom medlemmet ikke kan utføre sine vanlige arbeidsoppgaver, kan det under aktivisering og arbeidstrening hos vedkommende arbeidsgiver ytes fulle sykepenger i en tidsbegrenset periode. Sykepenger kan ytes i en periode på opptil 4 uker dersom medlemmet forventes å kunne gjenoppta sitt ordinære arbeid på heltid eller deltid etter en slik periode. Dersom rehabiliteringen, *utprøving av funksjonsevnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen tilrettelegging* tar lengre tid, kan det ytes sykepenger i opptil 8 uker. Det kan ytes sykepenger for en lengre periode enn 4 og 8 uker dersom arbeidstrening eller

annen *tilrettelegging gjennom bedriftsinterne tiltak* fortsatt er nødvendig og hensiktsmessig for at medlemmet skal kunne beholde arbeidet.

§ 8-7 syvende og åttende ledd skal lyde:

Tidligst mulig og senest når arbeidsuførheten har vart i 12 uker uten at en sykmeldt arbeidstaker er i arbeidsrelatert aktivitet, skal Arbeids- og velferdsetaten innhente oppfølgingsplan *som eventuelt er revidert etter dialogmøte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*, unntatt når en slik plan antas å være åpenbart unødvendig, jf. § 25-2 og arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd.

Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om yrkesrettet attføring skal prøves dersom *dokumenterte bedriftsinterne tiltak* ikke fører frem, eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold. *Senest når arbeidsuførheten har vart seks måneder, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal det igjen vurderes om yrkesrettet attføring skal prøves.*

I kapittel 25 innholdsoversikten skal andre strekpunkt lyde:

- arbeidsgiverens plikt til å føre statistikk over sykefravær, *utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte* står i § 25-2.

§ 25-2 overskriften skal lyde:

Arbeidsgiverens plikt til å føre statistikk over sykefravær, utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte

§ 25-2 andre ledd skal lyde:

En arbeidsgiver plikter å *utarbeide en oppfølgingsplan og gjennomføre et dialogmøte etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd. Etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten skal arbeidsgiveren utlevere oppfølgingsplan som eventuelt er revidert etter dialogmøte.*

§ 25-3 Tvangsmulkt tredje ledd tredje punktum skal lyde:

Mulkten skal utgjøre *seks* promille av grunnbeløpet i folketrygden for hver dag etter utløpet av den nye fristen for hver melding som ikke er sendt.

§ 25-5 første ledd annet punktum skal lyde:

Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen eller annen

sykmeldende behandler delta i dialogmøtet som skal gjennomføres senest innen 12 uker, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd.

III

Ikrafttredelses- og overgangsbestemmelser

1. Loven trer i kraft 1. mars 2007.
2. Kongen kan gi nærmere overgangsbestemmelser.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 7. desember 2006

Karin Andersen

leder og ordfører

Vedlegg 1

Brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til komiteen, datert 28. november 2006

Spørsmål til Ot.prp. pr. 6 (2006.2007)

Det vises til brev av 20. november i år fra leder i arbeids- og sosialkomiteen Karin Andersen med oversendelse av henvendelser fra arbeidstakerorganisasjonene vedr. Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) om lov om endring av arbeidsmiljøloven og folketrykkløven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv). Det bes om regjeringens vurdering av de presiseringer organisasjonene ber om og forholdet til tekst og intensjon i Sykefraværsutvalgets rapport.

Departementet har følgende merknader til innspillet fra arbeidstakerorganisasjonene:

Innledningsvis vil departementet presisere at intensjonen har vært å utarbeide lovforslaget direkte på grunnlag av og i tråd med Sykefraværsutvalgets forslag. Imidlertid er det i noen grad foretatt rene lovtekniske tilpasninger for å sikre at de nye bestemmelsene blir funksjonelle og best mulig tilpasset det regelverk det skal være en del av.

Merknad til pkt 3.3.2: Arbeidsmiljøloven - lovfestet krav til dialogmøte etter 12 uker:

Lege/sykmelders taushetsplikt

Hensynet til lege/sykmelders taushetsplikt fremgår ikke tilstrekkelig klart av proposisjonen. I Sykefraværsutvalgets rapport, pkt. 3.4 siste avsnitt har partene presisert at den sykmeldtes diagnose ikke er tema og skal ikke diskuteres. Komiteen bør i sine merknader presisere dette, og at det er den sykmeldte som gjennom samtykke styrer i hvilken grad helseopplysninger kan formidles til arbeidsgiver.

Departementets merknad:

Forståelsen av lovforslaget på dette punkt er utdypet i proposisjonen s. 9. Det fremgår her at dialogen og samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal bygge på en vurdering av arbeidsevne, og ikke på medisinsk diagnose. Fokus skal rettes mot hva arbeidstaker kan og ikke kan gjøre av arbeidsoppgaver, og det presiseres at arbeidsgivers plikt til tilrettelegging ikke må medføre utilbørlig press på arbeidstaker til å utlevere forhold av privat art. Departementet vil i tilknytning til dette bemerke at arbeidstakers plikt til å gi opplysninger om egen funksjonsevne og bidra i arbeidet med oppfølgingsplaner ikke er ny i denne sammenheng, men allerede fremgår av folketrykkløven § 8-8 og arbeidsmiljøloven § 2-3.

Departementet viser i tillegg til at lege/sykmelder bare skal delta i dialogmøtet dersom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det. Le-

gens/sykmelders taushetsplikt følger for øvrig av helsepersonelloven § 21.

Departementet har imidlertid ingen innvendinger til at komiteen presiserer lege/sykmelders taushetsplikt i samsvar med ovennevnte.

Bedriftshelsetjeneste:

I merknadene til de enkelte paragrafene på s. 12, 4. ledd kan det gis inntrykk av at det kun er de som er pliktig å ha BHT som må ha med seg BHT i møtet, jf. "Om plikten til å ha bedriftshelsetjeneste se arbeidsmiljøloven § 3-3". Sykefraværsutvalget er enig om at alle virksomheter som har BHT skal ha de med seg i dialogmøtet. Komiteen må i merknad tydeliggjøre at alle virksomheter som har BHT plikter å ha BHT med seg på dialogmøtet, uavhengig av arbeidsmiljøloven § 3.3.

Departementets merknad:

Departementet mener at det klart fremgår av omtalen i proposisjonen og av merknaden til bestemmelsen at dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal denne være representert i dialogmøtet. Dette gjelder uavhengig av om virksomheten har plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste eller ikke. Henvisningen til § 3-3 i arbeidsmiljøloven er tatt inn for å presisere at kravet om at bedriftshelsetjenesten (der denne finnes) skal være representert i dialogmøtet, ikke innebærer en ny plikt for alle virksomheter til å knytte seg bedriftshelsetjeneste.

Departementet er således enig i at virksomheter som har bedriftshelsetjeneste skal ha denne med i dialogmøtet, og vi har derfor ingen innvendinger til at dette presiseres ytterligere i komiteinnstillingen.

Tillitsvalgte/verneombud

Arbeidstakers rett til å ha med tillitsvalgt/verneombud er omtalt i merknadene til aml §4-6 (4) i lovforslaget. Dersom denne retten skal ha verdi, forutsettes det at retten fremkommer i lovteksten.

Departementets merknad:

Det er nevnt flere steder i proposisjonsteksten at tillitsvalgt eller verneombud kan være med i møtene dersom arbeidstaker ønsker det, se pkt. 3.3.2 og pkt. 3.3,3 samt merknader til de enkelte paragrafene, s. 9. At dette ikke er uttrykkelig presisert i lovteksten, bygger på en lovteknisk vurdering. Departementet legger til grunn at en slik rettighet for arbeidstaker al-

lerede følger av arbeidsmiljøregelverket lest i sammenheng og systemet bak regelverket.

Unntaksbestemmelsen.

I noen tilfeller vil det være medisinsk utilrådelig at det avholdes dialogmøte, eksempelvis kan dette være tilfelle om sykdommen skyldes relasjonelle forhold på arbeidsplassen. I slike tilfeller tilsier hensynet til den sykmeldte at legens vurdering av dette må legges til grunn. Dette er også forutsatt i sykefraværutvalgets rapport, pkt. 3 3. siste avsnitt. Dette er ikke tilstrekkelig ivaretatt i utkast til lovtekst, og vi foreslår at det presiseres.

Departementets merknad:

Det er departementets intensjon at unntaksbestemmelsen skal omfatte tilfeller der det er medisinsk utilrådelig å gjennomføre dialogmøte, dvs. at arbeidstaker av ulike årsaker ikke har helse til å delta. Utvalget har i sin rapport pkt. 3 3. siste avsnitt brukt formuleringen "med mindre et slikt møte er åpenbart uhensiktsmessig, bl.a. ut fra medisinske grunner" og ikke "medisinsk utilrådelig", og departementet har lagt utvalgets formulering til grunn. Av lovtekniske grunner har vi imidlertid valgt å erstatte uttrykket "åpenbart uhensiktsmessig" med "åpenbart unødvendig". Dette fordi det er i tråd med ordlyden i arbeidsmiljøloven § 4-6 for øvrig, jf. bestemmelsen om oppfølgingsplaner i dagens § 4-6 tredje ledd.

Annet helsefaglig personell:

Sykefraværutvalget har gått inn for: "å flytte fokuset fra å være sykmeldt til økt vekt på funksjonsvurdering og deltagelse i arbeidslivet. Ulike helsefaglige grupper bør trekkes inn i vurderingen etter behov". Sykefraværutvalget har videre gått inn for at det på dialogmøtet kan være hensiktsmessig at ikke bare lege/sykmelder men ev. også: "annet helsefaglig personell deltar". Regjeringen har imidlertid ikke fulgt opp utvalgets konklusjoner på nevnte punkt, i lovforslaget, Partenes enighet må gis realitet ved tilføyeser i lovteksten.

Departementets merknad:

Sykefraværutvalget peker i sin rapport på at det i mange tilfeller vil være hensiktsmessig at "annet helsefaglig personell" deltar i dialogmøtet. Dette oppfattes av departementet som en frivillig ordning der arbeidsgiver og arbeidstaker kan involvere ulike helsefaglige grupper (i tillegg til lege eller annen sykmeldende behandler) i dette dialogmøtet. Utgiftene til dette må i så fall dekkes av arbeidsgiver. Departementet anser at det ikke er hensiktsmessig å regulere dette direkte i lovteksten, da arbeidsmiljøloven regu-

lerer plikter og rettigheter for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det vises til omtale i pkt. 3.3.2.

Merknad til pkt. 3.4.1: Folketrygdloven: Dialogmøte innen tolv uker og økt fokus på delvis friskmelding

Lege/behandlers plikt til å stille i dialogmøte

Forslaget til § 25-5 er uklart når det gjelder unntak fra møteplikt. Gjeldende annet ledd er utformet på grunnlag av en situasjon hvor det i utgangspunktet ikke gis en plikt, og hvor det er NAV som har beslutningsmyndighet. Bestemmelsen er tilstrekkelig for et slikt tilfelle, men ikke for et tilfelle hvor lovens ordlyd gir en tilsynelatende absolutt plikt, og hvor det er arbeidsgiver som kaller inn til møtet. Det vil oppstå særlige situasjoner, der plikten for sykemeldende behandler til å delta i dialogmøte med arbeidstaker og arbeidsgiver kan by på problemer for behandlerens arbeidstilretteleggelse, ivaretagelse av sine plikter for listepasienter og for ivaretagelse av andre lovpålagte plikter, herunder øyeblikkelig-hjelp beredskap. For å sikre tilstrekkelig presisjon, og unngå et generelt unntak som blir for omfattende, bør det utformes en forskrift som beskriver unntakssituasjonene. Vi legger til grunn at det må være en streng unntaksadgang. Videre er det nødvendig at komiteen i sine merknader kommenterer konkret de behov for unntak som kan oppstå, samt varslingsfrist.

Departementets merknad:

Departementet viser i denne forbindelse til annet ledd annet punktum i folketrygdloven 25-5 om behandleres plikt til å delta i samarbeidsmøter, hvor det fremgår at det skal tas hensyn til behandleres arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte. Denne bestemmelsen skal komme tilsvarende til anvendelse for de tilfeller hvor arbeidsgiver og arbeidstaker eller arbeidstaker alene ønsker at legen mv. skal delta i dialogmøter. For øvrig forutsetter vi at et slikt møte alltid avtales i god tid på forhånd med de personer som skal delta, og at møtetidspunkt og -sted må tilpasses bl.a. legens arbeidssituasjon. Noen ytterligere spesifisering av unntakssituasjoner synes lite hensiktsmessig og det legges derfor til grunn at det på det nåværende tidspunkt ikke er nødvendig å gi egne forskrifter om det.

Merknad til pkt 3.4.2: Folketrygdloven: Dialogmøte etter 6 måneders sykmelding

Vedrørende dokumentasjonskravet i folketrygdens § 8-7: Her er det ønskelig med en merknad fra komiteen som tydeliggjør betydningen av arbeidsgivers dokumentasjonsplikt.

Departementets merknad:

Det er presisert i proposisjonen at oppfølgingsplanen skal gjennomgås i dialogmøtet, og det pekes på foreliggende informasjon om gjennomføring av bedriftsinterne tiltak og resultatene av disse. Bl.a. skal behov for annen bistand som yrkesrettet attføring vurderes i møtet, og som grunnlag for dette skal

det foreligge dokumentasjon på at bedriftsinterne tiltak er gjennomført, ev. vurdert og vist seg umulig å gjennomføre.

Departementet mener således at betydningen av arbeidsgivers dokumentasjonsplikt er tydeliggjort i proposisjonen.

Vedlegg 2**Brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til komiteen, datert 28. november 2006****Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven - henvisning fra NHO**

Det vises til brev av 21. november i år fra leder i arbeids- og sosialkomiteen Karin Andersen med oversendelse av spørsmål fra Næringslivets Hovedorganisasjon til Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv).

NHO ber om at det i § 4-6, fjerde ledd i forslaget til endring i arbeidsmiljøloven presiseres at "Bedriftshelsetjenesten", *for de virksomheter som har dette* skal være representert i møtet". NHO anser dette som en nødvendig presisering for at lovteksten skal være i tråd med Sykefraværsutvalgets rapport. Det er samtidig viktig at det gjennom loven ikke skapes tvil om hvilke virksomheter som har plikt til å være tilknyttet bedriftshelsetjeneste. Det pekes på at en stor andel av norske virksomheter ikke har plikt til å være tilknyttet bedriftshelsetjeneste.

sen at plikten til å ha bedriftshelsetjenesten med i dialogmøtet, gjelder for de virksomheter som faktisk har bedriftshelsetjeneste. Det er tatt inn en henvisning til § 3-3 i arbeidsmiljøloven for å presisere at kravet om at bedriftshelsetjenesten (der denne finnes) skal være representert i dialogmøtet, ikke innebærer en ny plikt for alle virksomheter til å knytte seg til bedriftshelsetjeneste. Når formuleringen "*for de virksomheter som har dette*" ikke er foreslått tatt inn i loven er dette i tråd med lovens utforming for øvrig, og bygger således på en ren lovteknisk vurdering. For eksempel kan det vises til arbeidsmiljøloven § 7-1 om arbeidsmiljøutvalg, hvor det fremgår at arbeidsgiver, arbeidstaker og verne- og helsepersonale (dvs. bedriftshelsetjeneste) skal være representert i utvalget. Dette innebærer at bedriftshelsetjenesten, i de virksomheter som har dette, skal være representert i arbeidsmiljøutvalget, og medfører ikke et krav om bedriftshelsetjeneste i alle virksomheter som skal ha arbeidsmiljøutvalg.

Departementets merknad:

Departementet mener at det fremgår klart av omtalen i proposisjonen og av merknaden til bestemmel-

Vedlegg 3**Tiltak for å redusere sykefraværet
Sykefraværsutvalgets rapport – Avgitt 6. november 2006****Sykefraværsutvalget**

Sykefraværsutvalget ble oppnevnt ved brev fra statsministeren til organisasjonene 11. september 2006. Utvalget legger med dette frem sin rapport.

Oslo 6. november 2006

Utvalgets mandat

På bakgrunn av organisasjonenes brev av 8. september 2006, der organisasjonene ba regjeringen ta initiativ til en reell dialog om virkemiddelbruken i IA-avtalen ble det satt ned et utvalg som skulle vurdere tiltak som kan få ned sykefraværet, jf. statsministerens brev til organisasjonene 11. september 2006. Utvalget fikk følgende mandat:

"Regjeringen inviterer lederne for organisasjonene som er parter i IA-avtalen til deltakelse i et utvalg for gjennom reelle drøftelser, jf. IA-avtalens pkt. 6, å gjennomgå regjeringens forslag til endringer i arbeidsgivers medfinansiering av utgiftene til sykepenger, og å gjennomgå organisasjonenes innspill. Utvalget kan foreslå alternative løsninger som vil gi tilsvarende forventet nedgang i sykefraværet og statens kostnader til sykepenger innenfor samme budsjett-ramme i folketrygden som i regjeringens forslag. Utvalget kan i den forbindelse også komme med forslag til konkret utforming av skjermingsordninger. Utvalget kan vurdere særtiltak overfor enkeltgrupper og/eller enkeltbransjer i arbeidslivet. Utvalgets forslag skal foreligge innen 6. november 2006"

Utvalget har hatt 6 møter i tidsrommet 12. september 2006 til 6. november 2006. Møtene har vært ledet av statsministeren og har vært avholdt på statsministerens kontor.

I brevet av 11. september fra statsministeren til organisasjonene uttrykkes det at dersom utvalgets anbefalinger gir grunnlag for det, vil Regjeringen legge fram en sak for Stortinget om oppfølgingen av utvalgets forslag. Nedenfor følger en oversikt over aktuelle tiltak for å redusere sykefraværet.

Aktuelle tiltak for å redusere sykefraværet

Med utgangspunkt i hovedtrekk ved gjeldende sykemeldingspraksis, organisasjonenes forslag til tiltak og en reell dialog i utvalgsmøtene, har utvalget blitt enig om en tiltakspakke som gjennom sammenheng og helhet gir ny kraft til arbeidet med å redusere sykefraværet. Gjennomgangen har vist at det er nødvendig med et sett av tiltak langs flere dimensjoner,

for å oppnå en effekt på sykefraværet. Enkelttiltak alene har ikke samme virkning.

Utvalget slutter seg derfor til en "modell" for endret sykemeldingspraksis som inneholder en kombinasjon av:

- mer aktivitetsorienterte tiltak tidligere i sykemeldingsperioden
- tiltak som bidrar til bedre og mer forpliktende oppfølging og tydeliggjøring av ansvar
- tiltak som bedrer mulighetene for kontroll og sanksjoner innen dagens regelverk

Målet er å få arbeidstakeren/den sykmeldte raskest mulig tilbake i ordinært arbeid på en skånsom måte og uten forringelse av lønn og stillingsvern. Dette reduserer sannsynligheten for varig frafall fra arbeidslivet. Et utgangspunkt for utvalget er at arbeidet med å forebygge sykefravær i hovedsak skal skje på den enkeltes arbeidsplass. Samtidig er det viktig at de som har behov for bistand får dette så tidlig som mulig i sykemeldingsforløpet. Endringene som skisseres skal derfor først og fremst bidra til bedre oppfølging og tidligere aktivisering i sykemeldingsperioden. Dette innebærer i første rekke at tilrettelegging på arbeidsplassen skal forbedres og starte tidligere, samt at legenes funksjonsvurdering skal forbedres.

Modellen bygger videre på tiltakene som ble iverksatt 1.7.2004. Mer konkret vil utvalget legge vekt på følgende:

1. Arbeidsgivers ansvar for å utarbeide oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker skal forsterkes. Planen er et verktøy for å få til dialog og samhandling om tiltak på arbeidsplassen og skal iht dagens regler være påbegynt innen 8 uker (6 uker for IA-virksomheter). For å komme raskere i gang med det konkrete oppfølgingsarbeidet på arbeidsplassen skal oppfølgingsplan være utarbeidet senest innen 6 ukers sykmelding.

Utvalget vil samtidig understreke at arbeidet med oppfølgingsplan må forstås som en dynamisk prosess, hvor tiltakene stadig endres/revideres på bakgrunn av den enkeltes fremgang/tilbakefall i forhold til helsetilstand og gjennomføring av bedriftsinterne tiltak.

2. Hovedregelen om aktivitetsplikt så tidlig som mulig og senest innen 8 uker beholdes. Partene skal bidra til å flytte fokuset fra å være sykmeldt til økt vekt på funksjonsvurdering og deltakelse i

arbeidslivet. Ulike helsefaglige grupper bør trekkes inn i vurderingen etter behov.

3. Det etableres en møtearena i form av et lovpålagt dialogmøte hvor arbeidsgiver og arbeidstaker, samt bedriftshelsetjenesten (i de virksomheter som har bedriftshelsetjeneste), skal delta. Dersom arbeidstaker ønsker det kan tillitsvalgt/verneombud evt. være med i møtene. I mange tilfeller vil det også være hensiktsmessig at lege/sykmelder evt. annet helsefaglig personell deltar. Dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver, eller arbeidstaker alene, ønsker det, skal legen/sykmelder delta i dialogmøtet.

Dialogmøtet skal avholdes senest innen 12 ukers sykmelding, dersom den sykmeldte fortsatt ikke er i arbeidsrelatert aktivitet. Hensikten med dialogmøtet er å sørge for en bedre samhandling mellom berørte aktører. Dialogmøte skal bidra til å ansvarliggjøre disse til å ha et større fokus på alternative muligheter fremfor 100 pst. sykmelding.

Dialogmøtet skal fortrinnsvis avholdes på arbeidsplassen. Dette gir de beste forutsetninger til å foreta en grundig funksjonsvurdering med sikte på mulighetene for videre aktivitet. Det er imidlertid viktig med en pragmatisk tilnærming. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker at sykmelder/lege skal delta, eller i tilfeller der det er vanskelig å ha møte på arbeidsplassen (for eksempel som følge av virksomhetens art og størrelse), skal legekontoret eller NAV-kontoret være alternative møteplasser.

Møtet skal gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen og hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen og hvordan arbeidsgiver skal tilrettelegge for å få dette til, herunder avklare mulighetene for gjennomføring av bedriftsinterne tiltak. Møtet vil dermed danne et viktig grunnlag for å kvalitetssikre arbeidet med oppfølgingsplanen. Den sykmeldtes diagnose er ikke tema og skal ikke diskuteres.

Arbeidsgiver skal ha ansvaret for å kalle inn til et slikt møte, med mindre et slikt møte er åpenbart uhensiktsmessig, bl.a. ut fra medisinske grunner.

Arbeidsgiver kommuniserer utfallet av dialogmøtet, evt. gir en begrunnet melding om hvorfor møtet ikke ble gjennomført, til Arbeids- og velferdsetaten. Etter gjeldende regler har arbeidsgiver etter anmodning plikt til å sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten senest innen 12 ukers sykemelding når den sykmeldte ikke er i arbeidsrelatert aktivitet. Arbeids- og velferdsetaten skal gjennomgå oppfølgingsplanen som evt. er revidert etter dialogmøtet med sikte

på å vurdere de videre mulighetene for den sykmeldte.

Ordningen innebærer et nytt tiltak som bør evalueres. Dette vil gi grunnlag for å ta stilling til evt. justering av ordningen dersom det er behov for det.

4. Det er viktig å forsterke fokuset på delvis friskmelding. Et dialogmøte vil med utgangspunkt i en utarbeidet oppfølgingsplan også sikre et godt grunnlag for å vurdere *økt* bruk av gradert sykemelding og delvis friskmelding. Ved bruk av bedriftsinterne tiltak i form av omplassering mv, se punkt 5, vil også økt bruk av gradert sykemelding være aktuelt. På den annen side er det viktig at arbeidstakere som er gradert sykmeldt blir fulgt opp både av arbeidsgiveren og legen. I oppfølgingsplanen bør det vurderes en opptrapping av friskmeldingsgraden. For å sikre god oppfølging bør Arbeids- og velferdsetaten etter 12 uker innhente oppfølgingsplanen også for arbeidstakere som er gradert sykmeldt. Det satses på økt bruk av gradert sykmelding i hele sykdomsforløpet.
5. Aktive tiltak må settes inn så tidlig som mulig i sykemeldingsperioden. Tiltakene skal bidra til at den enkelte sykmeldte vender tilbake til sitt arbeidssted, enten til sitt opprinnelige arbeid eller evt. til andre oppgaver på samme arbeidsplass. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å legge til rette for arbeidstakere med redusert arbeidsevne "så langt det er mulig". Arbeidsgiver har mao et vidtrekkende ansvar.

Dersom det ikke er mulig å tilrettelegge for at arbeidstaker kan fortsette fortrinnsvis i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering eller overføring til annet arbeid.

For å sikre at arbeidsgiver tilrettelegger og gjennomfører bedriftsinterne tiltak så tidlig som mulig i sykemeldingen foreslår utvalget at arbeidsgiver skal dokumentere at slike tiltak er vurdert og evt. gjennomført. Med bedriftsinterne tiltak menes for eksempel omplassering til annet arbeid på samme arbeidsplass eller omplassering til andre steder i virksomheten. Det skal konkret vurderes og utprøves tiltak for tilrettelegging som kan bidra til at helt sykmeldte kan komme delvis tilbake til arbeidet på gradert sykmelding. Dette er i samsvar med gjeldende regelverk.

Bedriftsinterne tiltak skal vurderes i dialogmøtene. I det første møtet skal det avklares om bedriftsinterne tiltak er aktuelt. I det andre dialogmøte skal resultatene av bedriftsinterne tiltak vurderes, og om det er gjort tilstrekkelig forsøk med disse, jf. punkt 6.

6. For å styrke oppfølgingen av langtidssykmeldte og bidra til at disse raskere kommer tilbake i arbeid og aktivitet, skal det avholdes et nytt dialog-

møte senest etter 6 måneders sykmelding. Tema og innhold vil langt på vei være det samme som det første dialogmøtet, jf. punkt 5.

Arbeids- og velferdsetaten skal arrangere møtet, og arbeidsgiver og arbeidstaker har plikt til å delta. Lege og annet helsefaglig personell bør også være med i disse møtene, hvis det er hensiktsmessig.

I møtet skal oppfølgingsplanen gjennomgås på nytt. Innen dette tidspunktet vil det foreligge informasjon om gjennomføring av bedriftsinterne tiltak og resultatene av disse. Behov for annen bistand som yrkesrettet attføring og rehabilitering bør også være tema og vurderes i dette møtet. Dialogmøtet vil på denne måten være et forum for oppfølging i den nye overbygningen som NAV representerer. Arbeids- og velferdsetaten styrkes med sikte på å realisere dette.

For at yrkesrettet attføring skal iverksettes skal det, som i dag, foreligge dokumentasjon på at bedriftsinterne tiltak er gjennomført, evt. vurdert og vist seg umulig å gjennomføre. Hvis tilrettelegging på arbeidsplassen ikke gir resultat, og medisinske grunner tilsier evne til å klare annet arbeid, skal det som hovedregel vurderes yrkesrettet attføring.

7. Det er en utfordring at sykefraværsperioden kan være avhengig av helsevesenets behandlingsskapasitet. Det innføres en ordning for kjøp av helse- og rehabiliteringstjenester for å bringe personer som mottar sykepengene raskere tilbake til arbeidslivet og dermed også redusere sykefraværet. Det opprettes et eget tilskudd for formålet. Den endelige utformingen av ordningen drøftes med partene.
8. Det er i alle parter interesse at disse endringene følges opp i henhold til intensjonene. I dagens regelverk finnes det tydelige kontroll og sanksjonsmuligheter overfor arbeidstaker, arbeidsgiver og lege. Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten styrkes med sikte på at regelverket følges opp. Det foreslås i tillegg at dagens tvangsmulkt overfor arbeidsgiver, som i dag er tre promille av grunnbeløpet (190 kroner), økes til seks promille (380 kroner).

Legens og annen behandleres plikt til å delta i dialogmøte lovhjemles.

I tillegg bør det etter utvalgets vurdering tas initiativ til å utvide forsøksordningen med "gult kort". Dette er en ordning som stimulerer dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver allerede før sykemeldingstidspunktet og har gitt gode resultater i Flora kommune. Det foreligger imidlertid for lite systematisk informasjon og erfaring til at ordningen bør settes ut i stor skala på nasjonalt nivå i denne omgang.

Videre skal staten som myndighet stille krav til og ta ytterligere initiativ til å utarbeide forslag til tiltak til sykefraværsforebygging i offentlig sektor. Dette skal skje i respekt for den etablerte ansvarsfordelingen mellom statlig og kommunal sektor. Ifølge statistikken øker sykefraværet mest i helse- og omsorgssektoren.

Videre skal staten som arbeidsgiver ta et større ansvar for å få ned sykefraværet i statlig sektor. Det er flere arenaer og prosesser hvor dette ansvaret kan tydeliggjøres ytterligere, som for eksempel ledersamtalene, krav om synliggjøring i årsmeldingen, i utformingen av tildelingsbrevene, og gjennom rapportering og måling av resultater.

Det er foretatt en omfordeling av midler som allerede ligger inne i IA-avtalen og som fremgår av en revisjons av tilleggsavtalen av 6. november 2006, samt av et vedlegg til denne rapport. Tiltakene som er foreslått i denne rapport vil omhandle alle virksomheter.

Tilleggsavtale av 6. november 2006 til Intensjonsavtale av 14. desember 2005 om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009.

Fordeling av midler til tiltak, jf. Sykefraværutvalgets rapport av 6. november 2006

Det fremgår av tilleggsavtalen av 6. november 2006 til tilleggsavtalen av 6. juni 2006 at arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år fra 1. januar 2007 er redusert fra 4 til 3 prosentpoeng. Partene er blitt enige om å omdisponere de gjenstående 3 prosentpoengene til nedenfor nevnte tiltak.

Midlene skal gjøres tilgjengelig for alle virksomheter, men ansatte i IA-virksomheter skal prioriteres. Samlet beløper disse tiltakene seg til 699 mill. kroner i 2007.

- Det innføres en ordning for kjøp av helse- og rehabiliteringstjenester for å bringe personer som mottar sykepengene raskere tilbake til arbeidslivet og dermed også redusere sykefraværet. Det opprettes et eget tilskudd på totalt **604 millioner kroner** til formålet.
- Innføring av dialogmøter, hvor legen/sykemelder må kompenseres for merarbeid knyttet til sin deltakelse i dialogmøtene. Dette anslås inntil **40 mill. kroner**.
- Arbeidstilsynets tilsynsfunksjon og Arbeids- og velferdsetatens kontrollfunksjon må styrkes. Det legges opp til å styrke disse etatene med **hhv. 20 og 30 mill. kroner**.
- I tillegg avsettes det **5 mill. kroner** til enkelte

mindre tiltak for å få personer med nedsatt funksjonsevne tilbake i arbeid.

Midlene til de nye tiltakene for å redusere sykefraværet må vurderes underveis, og ved evt. behov for justeringer av de økonomiske virkemidlene avtales dette mellom partene.

Tillegg av 6. november 2006 til tilleggsavtale 6. juni 2006 Intensjonsavtale av 14. desember 2005 om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009.

Det fremgår av tilleggsavtalen av 6. juni 2006 til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv at reduksjonen i arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år fra 1. januar 2007 vil bli endret fra 4 til 3

prosentpoeng. Dette utgjør på årsbasis 276 mill. kroner.

Økningen i arbeidsgiveravgiften har bare budsjettvirkning for 10 måneder i 2007, og frigjort beløp for dette året vil være 233 mill. kroner. Partene er blitt enige om at frigjort beløp for 2007 fordeles på følgende måte:

1. Styrking av tilretteleggingstilskuddet:	150 mill kroner
2. Utdanningsvikariat/utdanningspermisjoner	17 mill kroner
3. Styrking av tjenester fra arbeidslivssentrene	25 mill kroner
4. Tilretteleggingsgaranti	11 mill kroner
5. Kjøp av helsetjenester	27 mill kroner
6. Tiltak for å synliggjøre seniorer som ressurs	3 mill kroner
Til sammen:	233 mill kroner