



# Innst. O. nr. 68

(2002-2003)

## Innstilling til Odelstinget fra kommunalkomiteen

Ot.prp. nr. 18 (2002-2003)

### **Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven**

Til Odelstinget

#### **1. FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN M.M. OM TILRETTELEGGING FOR OG OPPFØLGING AV SYKMELDTE MV.**

##### **1.1 Sammendrag**

###### **1.1.1 Innledning**

Arbeids- og administrasjonsdepartementet viser til det at i april 1999 ble nedsatt et partssammensatt utvalg for å utrede årsaker til økningen i sykefraværet og tilgang til uførepensjon. Utvalget skulle også foreslå tiltak som kunne bidra til å redusere sykefraværet og uføretilgangen. Utvalgsinnstillingen, NOU 2000:27 Sykefravær og uførepensjonering - Et inkluderende arbeidsliv, ble lagt frem 15. september 2000 (Sandmanutvalgets innstilling).

Sandmanutvalget peker på arbeidsplassen som den viktigste arenaen for å forebygge sykefravær og at arbeidstakere varig faller ut av arbeid. I utvalgsinnstillingen fremheves det bl.a. at tiltak for å redusere sykefravær bare kan lykkes dersom de iverksettes i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det er de siste par årene iverksatt en rekke tiltak i tråd med Sandmanutvalgets forslag. Stortinget vedtok våren 2002 endringer i folketrygdloven knyttet til tiltak for å redusere sykefravær, jf. Ot.prp. nr. 29 (2001-2002). Sosialdepartementet har videre i Ot.prp. nr. 102 (2001-2002) foreslått endringer i fol-

ketrygdlovens uførepensjonsordning, bl.a. innføring av tidsbegrenset uførestønad.

Høsten 2001 ble "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv" inngått mellom regjeringen Stoltenberg og partene i arbeidslivet. Regjeringen Bondevik II har også stilt seg bak avtalen. Intensjonsavtalen gir partene et større handlingsrom og flere virkemidler til rådighet i dette arbeidet, og det offentlige støtter i større grad opp om arbeidslivets egeninnsats.

For å støtte opp om arbeidslivets innsats i denne dugnaden, er Regjeringen og partene blitt enige om en tiltakspakke som inneholder både administrative og økonomiske virkemidler.

I tillegg iverksettes det særskilte virkemidler overfor virksomheter som inngår avtale med trygdekantoret om å bli "inkluderende arbeidslivsvirksomheter".

Det partssammensatte "Arbeidslivslovutvalget" ble nedsatt høsten 2001, og skal innen 1. desember 2003 fremlegge sitt forslag til forbedringer av arbeidsmiljølovgivingen. Ikrafttredelse av ny lov som følge av forslagene vil kunne skje tidligst våren 2005.

Parallelt med gjennomføringen av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv og det pågående arbeid i Arbeidslivslovutvalget, foreslås det i proposisjonen enkelte endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven for å presisere, tydeliggjøre og til dels utvide arbeidsgivers ansvar for oppfølging av og tilrettelegging for sykmeldte, samt å tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsplikt i denne sammenheng.

##### **1.1.2 Arbeidsmiljølovens bestemmelser om tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv. - gjeldende rett**

I proposisjonen er det gitt en kort framstilling av gjeldende rett vedrørende arbeidsgivers plikter til systematisk, forebyggende arbeid for å forhindre sy-

kefravær og utstøting. Det samme gjelder arbeidsgivers alminnelige plikt til individuell tilrettelegging for den enkelte sykmeldte, samt det særlige tilretteleggingsansvar for yrkeshemmede arbeidstaker.

Videre gjøres det i proposisjonen rede for gjeldende rett vedrørende arbeidstakernes plikt til å medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, og til å delta i det organiserte vernearbeidet i virksomheten.

Departementet peker også på at det er behov for presisering av en uklar formulering av arbeidsmiljøloven § 64 som regulerer oppgigelsesvern ved sykdom mv., da den kan gi grunnlag for ulike tolkninger.

### **1.1.3 Departementets høringsforslag**

Som en første oppfølging av Sandmanutvalgets innstilling på arbeidsmiljøområdet, sendte departementet høsten 2001 på en bred høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven.

Departementet har mottatt 71 høringsuttalelser i saken, hvorav 52 hadde merknader.

Samtlige arbeidsgiverorganisasjoner går på prinsipielt grunnlag mot forslagene og anbefaler at forslagene oversendes Arbeidslivsløvutvalget for videre vurdering. Det vises videre til at en rekke av forslagene på bakgrunn av det pågående arbeidet med oppfølging av Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv, er unødvendige på det nåværende tidspunkt. En rekke arbeidsgiverorganisasjoner har på denne bakgrunn avstått fra å komme med konkrete merknader til det materielle innholdet i forslagene.

Høringsinstansene, herunder samtlige arbeidstakerorganisasjoner, stiller seg for øvrig generelt positive til forslagene. Flere høringsinstanser peker på at bedriftshelsetjenesten vil ha en viktig rolle i arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplaner, og at oppfølging av lovendringene vil kreve økt ressursbruk fra arbeidsmiljømyndighetene side.

### **1.1.4 Departementets vurdering og forslag**

Det har vært fremholdt at det ikke bør foretas vesentlige endringer i arbeidsmiljøloven før det partsammensatte Arbeidslivsløvutvalget har levert sin innstilling. Regjeringen velger imidlertid å legge særlig vekt på at det skal være en tidsmessig sammenheng mellom de ulike delene av Regjeringens oppfølging av Sandmanutvalgets innstilling. Selv om de ulike elementer i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv langt på vei kan sies å tilsvare forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven, er det så langt et klart mindretall av virksomhetene som har valgt å inngå samarbeidsavtale med trygdeetaten. Kravene til arbeidsgiver om systematisk sykefraværarbeid og utarbeiding av oppfølgingsplaner bør derfor etter Regjeringens syn gjøres generelle så

snart som mulig. En oversendelse av saken til Arbeidslivsløvutvalget ville måtte bety en vesentlig utsettelse av saken.

Det forutsettes imidlertid at de foreslåtte lovendringene vil være midlertidige i den forstand at disse tema også vil være sentrale i det pågående utvalgsarbeidet med å revidere arbeidsmiljøloven.

#### **1.1.4.1 ARBEIDSMILJØLOVEN § 14: FORSLAG OM TYDELIGGJØRING OG PRESISERING AV ARBEIDSGIVERS GENERELLE PLIKT TIL SYSTEMATISK, FOREBYGGENDE SYKEFRAVÆRSARBEID**

Etter departementets vurdering er det et klart behov for at det systematiske sykefraværs- og tilretteleggingsarbeidet settes på dagsorden i virksomhetene i enda sterkere grad enn det som er tilfellet i dag. Det foreslås derfor en endring i arbeidsmiljøloven § 14 annet ledd ny bokstav j for å klargjøre i loven at arbeidsgivers ansvar for det generelle og systematiske arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten også omfatter det generelle og systematiske sykefraværarbeidet. Plassering i arbeidsmiljøloven § 14 understreker at hovedansvaret ligger på arbeidsgiver, og at det er arbeidsgiver som plikter å ta initiativ til at arbeidet igangsettes.

Departementet vil videre understreke at et vellykket, systematisk tilretteleggings- og sykefraværarbeid er avhengig av at arbeidet skjer i nært samarbeid med den enkelte arbeidstaker.

Det er viktig at systematisk sykefraværarbeid er et langsiktig arbeid. For å oppnå resultater vil det kunne være behov for grunnleggende forandringer i organisasjonen, og tiltakene vil ofte kunne være tidkrevende å få gjennomført. En varig reduksjon i sykefraværet krever imidlertid at virksomhetene gjør de nødvendige grep for å innføre et slikt systematisk, planmessig arbeid, og dette er arbeidsgivers ansvar. Etter departementets syn vil endringsforslaget kunne gi et viktig signal i så måte.

#### **1.1.4.2 ARBEIDSMILJØLOVEN § 13: FORSLAG OM TYDELIGGJØRING OG PRESISERING AV ARBEIDSGIVERS PLIKT TIL INDIVIDUELL TILRETTELEGGING, HERUNDER INNFØRING AV EN BESTEMMELSE OM OPPFØLGINGSPLANER**

I praksis har det ofte vist seg at arbeidstakere som blir sykmeldte over lengre tid, mister kontakten med arbeidsplassen og kun forholder seg til behandlende lege og trygdeetaten. Departementet viser til manglende presisering i lovteksten vanskeliggjør Arbeidstilsynets kontroll og tilsyn med bestemmelsen. På bakgrunn av dette foreslås det enkelte nærmere presiseringer i § 13 av hva arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ved sykefravær innebærer.

### *Endring av begrepet "yrkeshemmet" i arbeidsmiljøloven § 13*

Det foreligger i noen grad ulike tolkninger av begrepet "yrkeshemmede" i arbeidsmiljøloven § 13. I praksis har det dessuten vist seg at "yrkeshemmede-begrepet" ofte forveksles med begrepet "funksjonshemmede". Etter departementets oppfatning har en snever tolkning av begrepet ikke vært lovgivers mening. For å markere tydelig at § 13 er ment å ha et vidt nedslagsfelt, foreslås det å endre ordlyden til "arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne".

Ordlyden er ment å omfatte alle arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne i forhold til sitt nåværende arbeid som følge av sykdom, skade, slitasje e.l., uavhengig av om det er tale om en kortvarig eller langvarig reduksjon. Imidlertid vil varigheten av den reduserte arbeidsevnen være et sentralt moment ved vurderingen av arbeidsgivers plikter i det enkelte tilfellet.

Det må videre trekkes en nedre grense mot ordinære variasjoner i arbeidsevne som skyldes andre forhold enn ulykke, sykdom, slitasje e.l.

### *Presisering av arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidstiden*

Et mulig tiltak for å få arbeidstakere med redusert arbeidsevne til å fortsette i arbeid, kan være tilrettelegging av arbeidstiden. Tilrettelegging av arbeidstid er i dag ikke nevnt uttrykkelig i arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2. Departementet ser derfor et behov for at det i § 13 nr. 2 tydelig signaliserer at arbeidsgiver har en plikt til også å vurdere tilrettelegging av arbeidstiden.

Departementet ønsker ikke å gå så langt som til å pålegge arbeidsgiver en absolutt plikt på dette punkt. Det vil være tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig. Departementet understreker imidlertid at begrepet "så langt det er mulig" vil pålegge arbeidsgiver et vidtrekkende ansvar.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke lønnskompensasjon for arbeidstidsreduksjonen. Imidlertid gir folketryktdloven en rett til graderte ytelser dersom arbeidstaker har blitt delvis arbeidsufør som følge av sykdom eller skade.

### *Innføring av plikt til å utarbeide oppfølgingsplaner*

Etter departementets syn vil bruk av oppfølgingsplaner kunne være et effektivt virkemiddel og utgjøre et positivt element i forholdet mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Departementet foreslår at det inntas en bestemmelse om at arbeidsgiver, dersom det ikke anses som åpenbart unødvendig, har plikt til å utarbeide oppfølgingsplaner for sykmeldte arbeidstakere. Målsettingen er at oppfølgingsplanene

skal fungere som et sentralt verktøy i virksomhetens arbeid med sykefraværsoppfølging i forhold til den enkelte arbeidstaker. Rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner må også bli en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

Etter departementets syn er det viktig at arbeidet med oppfølgingsplanen starter så tidlig som mulig i sykdomsforløpet, slik at arbeidstaker opprettholder kontakten med virksomheten og unngår unødvendig passivitet. Departementet foreslår at arbeidet med oppfølgingsplaner skal påbegynnes senest der arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i åtte uker på grunn av sykdom, ulykke, slitasje e.l. Forslaget er i all hovedsak i tråd med Sandmanutvalgets forslag.

For å forhindre at bestemmelsen blir for byråkratisk og at arbeidsgiver pålegges en unødige byrde, foreslås det imidlertid å unnta de tilfeller der det vil være "åpenbart unødvendig" å utarbeide en slik plan. Her siktes det for det første til saker der sykdoms- eller skadetilfellene er av en slik art at arbeidstakeren vil vende tilbake til jobb uten at det er behov eller muligheter for særlige tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen. Også tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeid, vil omfattes av unntaket.

Departementet foreslår at oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers oppgaver og funksjonsevne, dvs. hva arbeidstaker kan gjøre/ikke kan gjøre. Videre skal planen inneholde de tiltak for tilrettelegging som virksomheten kan gjøre i fysiske og organisatoriske forhold for at den fraværende arbeidstakeren skal kunne komme tilbake i arbeid.

Departementet foreslår dessuten at oppfølgingsplanen skal inneholde oversikt over relevante offentlige virkemidler som den enkelte arbeidstakeren og virksomheten kan og vil ta i bruk for å få arbeidstakeren tilbake i arbeid, herunder aktiv sykmelding, tilretteleggingstilskudd til bedriftsinterne tiltak etc. Ansvar for å innhente informasjon om hvilke virkemidler som kan være aktuelle, skal ligge på arbeidsgiver.

Departementet foreslår at bestemmelsen om oppfølgingsplaner erstatter § 13 nr. 4. På bakgrunn av denne endringen av arbeidsmiljøloven § 13 nr. 4 foreslår departementet i samråd med Sosialdepartementet dessuten en endring av folketryktdloven § 25-2 annet ledd, slik at de to bestemmelsene i større grad korresponderer med hverandre. Målsettingen er å signalisere tydelig at det primære formål med oppfølgingsplaner er at de skal fungere som et verktøy for arbeidsgiver og arbeidstaker på arbeidsplassen. Trygdekontoret skal i forbindelse med oppfølging av sykmeldte kunne be om at arbeidsgiver utleverer en slik oppfølgingsplan. Manglende utlevering kan

medføre gebyr eller tvangsmulkt, jf. folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

#### 1.1.4.3 ARBEIDSMILJØLOVEN § 16 - ARBEIDSTAKERS PLIKT TIL MEDVIRKNING

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sin plikt til individuell tilrettelegging av arbeidet, er at arbeidstaker medvirker og opplyser om sin funksjonsevne. Departementet foreslår derfor en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 16 nr. 1 hvor det presiseres at arbeidstakere som er helt eller delvis sykmeldte plikter å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner for at vedkommende skal kunne komme raskest mulig tilbake til arbeidet.

En ny plikt til medvirkning i sykefraværarbeidet vil også i arbeidsmiljøloven knytte seg opp til å bidra med opplysninger om egen funksjonsevne og til gjennomføring av hensiktsmessige tiltak for tilrettelegging av arbeidet.

Det er svært viktig at arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ikke medfører utilbørlig press på arbeidstakere om å utlevere forhold av privat art, f.eks. pågående utredning for alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med abort/graviditet osv. På den annen side må det stilles visse krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen.

#### 1.1.4.4 ARBEIDSMILJØLOVEN § 64: OPPSIGELSESVERN VED SYKDOM

I arbeidsmiljøloven § 64 benyttes formuleringen "må være borte fra arbeidet". På bakgrunn av lovens ordlyd er det blitt reist spørsmål ved om arbeidstaker med aktiv sykmelding eller delvis sykmelding omfattes av bestemmelsen. Bakgrunnen er at arbeidstaker ved disse ordningene vil være delvis til stede på arbeidet.

Ordlyden er ikke entydig og kan trekke i begge retninger. Formålet og reelle hensyn taler for at aktiv sykmelding og delvis sykmelding må sidestilles med fulltids sykmelding/fravær ved tolkningen av bestemmelsen. Departementet ser imidlertid at det i denne sammenheng er behov for en klargjøring, og det foreslås derfor at det inntas en presisering i arbeidsmiljøloven § 64 nr. 1, om at arbeidstaker som må være helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom, er vernet etter bestemmelsen.

#### 1.1.5 *Arbeidstilsynets tilsynsstrategi - forebyggende innsats rettet mot utstøting*

Arbeidstilsynet er forvaltnings- og tilsynsmyndighet for arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidstilsynet vil derfor ha ansvaret for å følge opp virksomhetenes etterlevelse av kravene til sykefra-

værsoppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Dette vil skje som en integrert del av etatens tilsyn, veiledning og informasjonsaktiviteter.

De foreslåtte lovendringene medfører ingen vesentlig endring av Arbeidstilsynets rolle eller oppgaver. I tilsynet med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid vil etaten påse at dette også omfatter rutiner og tiltak for sykefraværsoppfølging. Når det gjelder tilrettelegging av arbeidet for arbeidstakere med spesielle behov har også dette inngått som en del av Arbeidstilsynets ordinære tilsyn. De foreslåtte endringer av § 13 og innføring av oppfølgingsplan for sykmeldte arbeidstakere utover 8 uker, vil likevel innebære at Arbeidstilsynet blir tillagt en klarere rolle i arbeidet for å få virksomhetene til å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan bevare arbeidsforholdet.

Arbeidstilsynets oppfølging av § 13 vil skje innenfor den ordinære tilsynsstrategien og med virksomhetenes plikt til systematisk HMS-arbeid som utgangspunkt. Etatens oppgave vil være å bidra til at virksomhetene innarbeider de nye bestemmelsene, bl.a. om oppfølgingsplaner for sykmeldte. Arbeidstilsynet vil iverksette reaksjoner overfor de virksomheter som ikke viser vilje til å følge opp arbeidsmiljølovens krav om sykefraværsoppfølging og utarbeidelse av oppfølgingsplaner for sykmeldte.

Arbeidstilsynet og trygdeetaten inngikk våren 2002 en egen avtale som trekker opp rammene for samarbeid mellom etatene, både mht. informasjons- og erfaringsutveksling, kompetanseutvikling og regelverksarbeid.

#### 1.1.6 *Økonomiske og administrative konsekvenser*

Hovedvekten av forslagene til lovendringer gjelder tydeliggjøringer og presiseringer av plikter som arbeidsmiljøregelverket allerede pålegger arbeidsgiver på området for å forebygge sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet. I den grad virksomhetene har fulgt regelverket på området, vil en slik tydeliggjøring av pliktene om oppfølging fra virksomhetene ikke medføre økonomiske og administrative konsekvenser.

Det er vanskelig å angi nøyaktig hvilke økonomiske og administrative konsekvenser forslaget til nytt krav om oppfølgingsplaner vil ha for virksomhetene. Tall for 2001 basert på Rikstrygdeverkets registeropplysninger viser at nærmere 250 000 sykepengetilfeller (arbeidstakere i arbeid, inklusive statsansatte) varer over 8 uker. Det er rimelig å anta at de fleste av de 125 000 som avslutter sine sykepengetilfeller i perioden mellom 8 og 16 uker gjør dette uten at det er behov for noen særskilte tiltak for å få dem tilbake i arbeid. I de øvrige tilfellene vil kravet om å

utarbeide oppfølgingsplaner kunne innebære en del merarbeid for virksomhetene.

Det er ikke mulig å tallfeste hvor stor innvirkning lovforslagene vil få på de store sykefraværs- og uførepensjoneringstallene. Hovedmålsettingen med forslagene er imidlertid at de i sum skal bidra til å redusere disse samfunnsmessige kostnadene.

For å møte utfordringene er det dessuten behov for en nyorientering fra Arbeidstilsynet. Etaten må sette økt fokus på og stille krav som bidrar til å redusere sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet.

## 1.2 Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sigvald Oppebøen Hansen, Reidar Sandal, Karl Eirik Schjøtt-Pedersen og Signe Øye, fra Høyre, Peter Gitmark, Hans Kristian Hogsnes og Kari Lise Holmberg, fra Fremskrittspartiet, Torbjørn Andersen og Per Sandberg, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen og Heikki Holmås, fra Kristelig Folkeparti, Pål Kårbø og Ivar Østberg, og fra Senterpartiet, lederen Magnhild Meltveit Kleppa, ser det som viktig at man har et kontinuerlig fokus på arbeidsmiljøet, sykefraværet og uføretilgangen.

Komiteen viser til at det har vært en negativ utvikling i sykefraværet helt siden 1995. Sykefraværet har økt merkbart de siste 5 årene. Utgiftene til sykefravær utgjorde 23 mrd. kroner i 2001. I tillegg har økningen i antall uføre vært betydelig og utgiftene her var 33 mrd. kroner i 2001. I tillegg påløper tap for den enkelte og de tap samfunnet får ved redusert verdiskapning og lavere produktivitet i offentlig og privat sektor grunnet slikt fravær. Det er av disse grunner ekstra viktig med en forsterket innsats mot sykefraværet og uføretilgangen.

Komiteen mener et godt arbeidsmiljø er den viktigste forutsetningen for å stimulere til redusert sykefravær og færre uføre.

Komiteen viser til Sandmanutvalgets innstilling, NOU 2000:27 Sykefravær og uførepensjonering - Et inkluderende arbeidsliv, som ble lagt frem 15. september 2000.

Komiteen er enig i at arbeidsplassen er en viktig arena for å forebygge sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.

Komiteen viser til at det ifølge arbeidsmiljøloven i hovedsak er arbeidsgivers ansvar å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø ved bedriftene.

Komiteen mener at en forpliktende medvirkning også fra arbeidstakers side innen arbeidet med helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene er avgjørende for at man skal lykkes med å få ned sykefraværet og antall uføre.

Komiteen vil også vise til "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv" som ble inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen Stoltenberg høsten 2001. I denne avtalen satte man seg som mål å redusere sykefraværet med 20 pst. i løpet av avtaleperioden på vel 4 år. Intensjonsavtalen går også ut på at det skal tilsettes langt flere yrkeshemmede og uførepensjonister, samt øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet.

Komiteen mener intensjonsavtalen er et positivt bidrag i arbeidet med å redusere sykefraværet og uføretilgangen, selv om det meldes at de mål man har satt i intensjonsavtalen kan bli svært vanskelige å oppnå.

Komiteen viser også til det partssammensatte "Arbeidslivslovutvalget" som ble nedsatt høsten 2001 med mandat å revidere arbeidsmiljøloven. Arbeidslivslovutvalget skal innen 1. desember 2003 legge frem forslag til forbedringer av gjeldende arbeidsmiljølovgivning.

Komiteen ser det ikke som aktuelt med større endringer i arbeidsmiljøloven før etter at utvalget har avsluttet sitt arbeid.

Komiteen viser til de endringer av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven som Regjeringen fremmer i Ot.prp. nr. 18 (2002-2003). Komiteen slutter seg til Regjeringens forslag til endringer og presiseringer som blir fremmet i denne proposisjonen.

Komiteen støtter forslaget om å lovfeste en ny plikt for arbeidsgiver til å utarbeide oppfølgingsplaner for tilrettelegging av arbeidet for sykemeldte arbeidstakere etter 8 uker. Det er imidlertid viktig at dette arbeidet ikke må bli for byråkratisk og tidkrevende for arbeidsgiverne.

Komiteen er derfor enig i at man unntar kravet om oppfølgingsplaner i de tilfeller der slike planer er åpenbart unødvendig.

Komiteen er også enig i at det foretas en presisering i arbeidsmiljøloven av arbeidsgivers generelle plikt til systematisk, forebyggende sykefraværarbeid.

Komiteen har merket seg at samtlige arbeidsgiverorganisasjoner går mot forslagene i denne proposisjon på prinsipielt grunnlag. Arbeidsgiverorganisasjonene anbefaler at forslagene oversendes Arbeidslivslovutvalget for videre vurdering. En ny lov som sannsynligvis vil inkludere de forslag som fremmes i denne proposisjon vil da først kunne innføres tidligst våren 2005.

Komiteen mener dette er unødvendig lenge å vente på de tross alt mindre endringene som Regjeringen foreslår. Komiteen er derfor enig med Regjeringens vurderinger og finner det riktig å behandle disse forslagene nå. Komiteen bygger dette syn på at det haster med å innføre nye tiltak som kan redusere sykefraværet og avgangen fra arbeidslivet.

Komiteen er enig i at det bør være en tidsmessig sammenheng mellom oppfølgingen av Sandmanutvalgets innstilling på arbeidsmiljøområdet i forhold til endringer i folketrygdloven, jf. Ot.prp. nr. 29 (2001-2002) og Ot.prp. nr. 102 (2001-2002) om endringer i folketrygdloven.

Komiteen viser til at hovedmålsettingen med forslagene er å redusere uføretilgangen og de samfunnsmessige kostnadene forbundet med sykefravær, slik at man kan opprettholde et forsvarlig velferdsnivå også i fremtiden.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti mener det blir svært vanskelig å opprettholde dagens sykelønnsordning i fremtiden dersom man ikke nå klarer å snu den negative utviklingen i sykefraværet merkbart.

Fleirtalet i komiteen, medlemene fra Arbeidarpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil arbeide for å bevare og forsterke de velferdsordninger vi har i dag og viser til at hovedmålsettingen med forslagene er å hindre at folk støtes ut av arbeidslivet for på den måten å redusere de samfunnsmessige kostnadene ved sykefravær og uførhet.

Fleirtalet finn det fornuftig at arbeidsgjevar får ein lovfesta plikt til å utarbeide planer som følger opp dei som har behov for å bli tilbakeført i arbeid etter ulykker, sjukdom, slitasje eller liknande (jf. § 13 fjerde ledd).

Fleirtalet meiner at føresegnene bør innehalde ein rett for arbeidstakar til å ta med seg tillitsvald/verneombod i dette arbeidet.

Vidare vil fleirtalet peike på at det er viktig at arbeidstakarar med oppgåve i å leie eller å kontrollere andre arbeidstakarar får god opplæring i spørsmål knytt til arbeidsmiljø og oppfølging av sjukemelde.

## **2. ENDRING I LOV AV 14. JUNI 2002 OM VERN MOT BRANN, EKSPLOSJON OG ULYKKER MED FARLIG STOFF OG OM BRANNVESENETS REDNINGSOPPGAVER**

### **2.1 Sammendrag**

Det foreslås å rette opp en inkurie i lovens § 28 om avgifter, gebyr, betalingssetser m.m.

Ved utarbeidelsen av ny lov om brann og eksplosjonsvern falt bl.a. hjemmelen for skatteoppkreveren til å innkreve feieravgift etter de samme reglene som for innkreving av skatt ut.

Departementet foreslår at bestemmelsen i forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn § 7-5 justeres og tas inn som nytt tredje og fjerde ledd i

§ 28 i ny lov om brann og eksplosjonsvern. Utlegg og motregning er former for sikkerhetsstillelse som bør være gitt i lovs form iht. legalitetsprinsippet.

Lovendringen er en videreføring av gjeldende rett, og innebærer således ingen økonomiske og administrative konsekvenser.

### **2.2 Komiteens merknader**

Komiteen har ingen merknader og støtter forslaget i proposisjonen.

## **3. LOV OM ENDRINGER I LOV AV 24. MAI 1929 NR. 4 OM TILSYN MED ELEKTRISKE ANLEGG OG ELEKTRISK UTSTYR**

### **3.1 Sammendrag**

Det foreslås å endre lovens §§ 3 og 9.

Dagens ordlyd "Produkt- og elektrisitetstilsynet" erstattes med en nøytral løsning som synliggjør at vi i dag har en tilsynsmyndighet på "sentralt nivå", bestemt av Kongen, i motsetning til det lokale elektrisitetstilsyn.

### **3.2 Komiteens merknader**

Komiteen har ingen merknader og støtter forslaget i proposisjonen.

## **4. KOMITEENS TILRÅDING**

Komiteen har ellers ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

### **I**

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. gjøres følgende endringer:

§ 13 skal lyde:

Særlig om *arbeidstakere med redusert arbeidsevne*

1. Atkomstveier, sanitæranlegg, tekniske innretninger og utstyr mv., skal, så langt det er mulig og rimelig, være utformet og innrettet på en slik måte at *arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne* kan arbeide i virksomheten.
2. Hvis en arbeidstaker *har fått midlertidig eller varig redusert arbeidsevne* som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiveren, så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et

høvelig arbeid. Arbeidstakeren skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, *arbeidstiden*, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e.l.

3. Dersom det i medhold av reglene i nr. 2 er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstakeren og vedkommende tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.
4. *Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, unntatt hvis det anses åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal senest påbegynnes når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og restarbeidsevne. Planen skal videre inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene samt videre plan for oppfølging.*
5. Departementet gir nærmere regler om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf.

§ 14 annet ledd ny bokstav j skal lyde:

- j. *sørge for gjennomføring av systematisk, forebyggende arbeidsmiljø- og tilretteleggingsarbeid, herunder systematisk arbeid med sykefravær.*

§ 16 nr. 1 nytt sjettede ledd skal lyde:

*Arbeidstakere som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje e.l. skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner, jf. § 13 nr. 4.*

§ 64 nr. 1 første punktum skal lyde:

Arbeidstaker som må være *helt eller delvis* borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av den grunn sies opp i de første seks måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

## II

I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) gjøres følgende endring:

§ 25-2 skal lyde:

Arbeidsgiverens plikt til å føre statistikk over sykefravær og å *utlevere oppfølgingsplan*

En arbeidsgiver plikter å føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom.

En arbeidsgiver plikter etter krav fra trygdekontoret å *utlevere oppfølgingsplanen som skal utarbeides etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 4.*

## III

I lov 14. juni 2002 nr. 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver gjøres følgende endring:

§ 28 skal lyde:

*Gebyr m.m.*

Departementet kan gi forskrifter om avgifter og gebyr til dekning av utgiftene forbundet med gjennomføringen av tilsynsmyndighetenes oppgaver etter denne loven.

Kommunestyret selv kan fastsette lokal forskrift om gebyr for gjennomføring av feiing og tilsyn med fyringsanlegg. *Om renteplikt ved for sen betaling av gebyr fastsatt i medhold av forskrift etter første punktum, gjelder lov 6. juni 1975 nr. 29 om eiedomsskatt til kommunane § 26 tilsvarende.*

*Krav på avgift eller gebyr etter paragrafen her er tvangsgrunnlag for utlegg, og kan innkreves av skatteoppkreveren etter reglene for innkreving av skatt.*

## IV

I lov 24. mai 1929 nr. 4 om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr gjøres følgende endringer:

§ 3 skal lyde:

Kongen anordner i den utstrekning det finnes nødvendig offentlig tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr. *Kongen kan bestemme hvem som på sentralt nivå skal føre tilsyn med at bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov blir overholdt. Dette sentrale tilsyn er tilsynsmyndighet etter denne lov.*

§ 9 annet punktum skal lyde:

Dette lokale elektrisitetstilsyn er underlagt *tilsynsmyndighetens* kontroll.

## V

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 27. februar 2003

**Magnhild Meltveit Kleppa**  
leder

**Torbjørn Andersen**  
ordfører

**Hans Kristian Hogsnes**  
sekretær