



Innst. 266 L

(2013–2014)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 102 L (2013–2014)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Proposisjonens hovedinnhold

Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet inngikk 4. mars 2014 ny Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) for perioden 4. mars 2014 til 31. desember 2018. En partssammensatt arbeidsgruppe som ble nedsatt i forbindelse med forhandlingene om ny IA-avtale, har foreslått endringer i dagens regler for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Dagens regler ble strammet inn som en følge av reforhandling av IA-avtalen i 2010. Evaluering av endringene som ble innført i 2011, har imidlertid vist at det nye oppfølgingsregimet ikke er tilstrekkelig treffsikkert, og at det er unødvendig byråkratisk.

Det foreslås derfor i proposisjonen endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens regler om oppfølging av sykmeldte. Endringene innebærer en forenkling av regelverket, og betyr i stor grad at rettsstillingen bringes tilbake til slik den var før endringene i 2011. Formålet med forslagene er å gjøre sykefraværarbeidet enklere for virksomhetene og å målrette innsatsen mot de sykmeldte som har et særlig behov for tett oppfølging, slik at oppfølgingsarbeidet i større grad oppleves som relevant og meningsfylt. Samtidig ønsker man å beholde grunnprinsippene i regelverket om tidlig innsats fra arbeidsgiver og fortløpende dialog mellom relevante aktører for å redu-

sere sykefravær og forhindre langvarige sykefraværsløp.

Konkret foreslås det i proposisjonen å oppheve arbeidsgivers rapporteringsplikt til Arbeids- og velferdsetaten etter ni ukers sykefravær. Likeledes foreslås det å oppheve det omfattende sanksjonsregimet i regi av Arbeids- og velferdsetaten som ble etablert gjennom endringene i 2011. Hovedfokuset i oppfølgingen bør være på samhandlingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på den enkelte arbeidsplass, og ikke på skjemaer og sanksjoner. Systemet skal i større grad bygge på tillit til at virksomhetene ønsker å følge opp sine sykmeldte arbeidstakere, og at arbeidstakerne, sykemelderne og myndighetene bidrar i dette arbeidet. Nødvendig tilsyn vil derfor i stedet, og på vanlig vis, ivaretas av ordinære tilsynsmyndigheter gjennom de alminnelige tilsynsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og helsepersonellovgivningen. Videre foreslås det å gjeninnføre utgangspunktet om at virksomhetenes dialogmøte skal være forbeholdt situasjoner hvor arbeidstaker er helt sykmeldt. Bare dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder ser et konkret behov for det, skal dialogmøte måtte avholdes når sykmeldingen er gradert. I tillegg foreslås det å korrigere reglene om hvem som skal delta på dialogmøtet. Det foreslås å tydeliggjøre i loven at møtet i utgangspunktet skal være en arena for arbeidsgiver og arbeidstaker, og at andre aktører, som sykmelder eller bedriftshelsetjeneste, bare skal delta når partene mener det er særlig behov for det.

Forslagene om forenkling og mindre byråkrati i oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere innebærer at det vil bli frigjort ressurser både på arbeidsplassene og i Arbeids- og velferdsetaten. Det er et ønske at ressursene i stedet settes inn i en tidlig og konstruktiv dialog om relevante sykefraværstiltak mellom arbeidsgiverne og de sykmeldte, og at Arbeids- og velferdsetaten og sykemelderne i enda større grad

kan bidra med støtte og veiledning der det er nødvendig. Man har tillit til at aktørene fortsatt vil holde oppe «trykket» i sykefraværarbeidet, slik IA-avtalen legger opp til.

Når det gjelder bakgrunnen for forslagene vises det til proposisjonens kapittel 2 der dette er nærmere redegjort for.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens regler ble sendt på høring med frist 1. april 2014.

Når det gjelder høringsforslagene, uttalelsene, samt departementets vurderinger og forslag vises det til de enkelte kapitlene i proposisjonen der dette er detaljert redegjort for.

Når det gjelder merknadene til de enkelte lovforslagene, vises det spesielt til § 25-3 der departementet gjør oppmerksom på at det allerede ligger et forslag i Stortinget om å gjøre endringer i folketrygdloven § 25-3 femte ledd, jf. Prop. 48 L (2013–2014) om endringer i folketrygdloven og i skattelovgivningen mv. (tilpasning til a-ordningen). Dette forslaget innebærer at § 25-3 femte ledd skilles ut og plasseres som en ny § 25-3 a, med ikrafttredelse straks. Forutsatt at Stortinget fatter vedtak i samsvar med Innst. 193 L (2013–2014) før proposisjonen her behandles, innebærer departementets forslag at det er den nye bestemmelsen i folketrygdloven § 25-3 a som må oppheves. Innst. 193 L (2013–2014) ble behandlet i Stortinget første gang 3. juni 2014 og andre gangs behandling var 10. juni 2014.

1.2 Økonomiske og administrative konsekvenser

Arbeidsgivere vil ha reduserte økonomiske og administrative kostnader ved at det kan utarbeides noe færre oppfølgingsplaner og avholdes færre dialogmøter i regi av arbeidsgiver, at de ikke vil være pliktige til å innkalle bedriftshelsetjenesten til «dialogmøte 1», at de ikke lenger skal sende inn rapport om oppfølging til Arbeids- og velferdsetaten ved ni ukers sykefravær, at de ikke rutinemessig ilegges sanksjoner ved brudd på regelverket etter arbeidsmiljøloven og at de ikke lenger vil bli ilagt sanksjoner for brudd på pliktene knyttet til «dialogmøte 2» etter folketrygdloven. Arbeidsgivere får med dette frigjort ressurser som kan brukes til målrettet og tettere oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

Sykmeldere vil delta i færre «dialogmøte 1», ved at sykmelders deltakelse nå forbeholdes de tilfeller hvor arbeidsgiver og arbeidstaker konkret ser behov for at sykmelder deltar og at det vil bli avholdt færre dialogmøter i regi av arbeidsgiver. Sykmeldere vil heller ikke lenger rutinemessig ilegges sanksjoner ved manglende deltakelse i dialogmøter, eller ilegges sanksjon ved manglende gjennomføring av obligatorisk kurs i sykmeldingsarbeidet. For sykmelder blir det i tillegg noe mindre administrasjon, ved at de ikke

lenger vil bli spurt om å dokumentere eventuelt fravær i dialogmøter.

Økt fokus på tidligere oppfølging fra Nav-kontorene vil ha ressursmessige konsekvenser for Arbeids- og velferdsetaten. Det er vanskelig å anslå dette, men det antas at det vil bli gjennomført flere «dialogmøte 2» og flere arbeidsevnevurderinger i sykmeldingsperioden. Videre vil det være behov for noe IKT-utvikling. Det legges også til grunn at en konsekvens av tidligere innsats vil være at bruken av tiltaket «Raskere tilbake» og andre arbeidsrettede tiltak vil øke. På den annen side vil det være en administrativ innsparing som følge av at rapporterings- og sanksjonssystemet etter forslaget avvikles. Det legges til grunn at forslagene samlet sett ikke skal medføre behov for økte bevilgninger til Arbeids- og velferdsetaten.

2. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Dag Terje Andersen, Fredric Holen Bjørdal, Lise Christoffersen, og Anette Trettebergstuen, fra Høyre, Stefan Heggelund, lederen Arve Kambe, Bente Stein Mathisen og Bengt Morten Wenstøb, fra Fremskrittspartiet, Tor André Johnsen og Erlend Wiborg, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Venstre, Sveinung Rotevatn og fra Sosialistisk Venstreparti, Johnny Ingebrigtsen, viser til at de foreslåtte endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven er en del av den nasjonale intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv sluttforhandlet av partene i mars 2014.

Komiteen peker på viktigheten av IA-arbeidet for å oppnå lavere sykefravær, høyere avgangsalder og økt integrering av mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet.

Komiteen vil peke på at den fremforhandlede IA-avtalen av mars 2014 bygger på erfaring fra tidligere IA-arbeid og bygger videre på det som har vist seg å virke tidligere, samt forenkler og avbyråkratiserer sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom avvikling av rapporteringsplikten og sanksjonsregimet. Komiteen merker seg at formålet med lovendringene er å gjøre sykefraværarbeidet enklere for virksomhetene og å målrette innsatsen mot de sykmeldte som har et særlig behov for tett oppfølging, slik at oppfølgingsarbeidet i større grad oppleves som relevant og meningsfylt. Komiteen støtter dette. Videre understreker komiteen viktigheten av at grunnprinsippene om tidlig innsats fra arbeidsgiver og fortløpende dialog mellom relevante aktører for å redusere sykefravær og forhindre langvarige sykefraværsløp beholdes. Komiteen understreker videre at det er avgjørende med fortsatt tidlig og relevant

oppfølging av sykmeldte arbeidstakere for å redusere både kort og langvarig sykefravær og senere uførhet i arbeidsstyrken.

Komiteen viser til at forslagene om forenkling i oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere innebærer at det vil bli frigjort ressurser i Arbeids- og velferdsetaten. Komiteen understreker at de frigjorte ressursene som tidligere var bundet opp i kontrollregimet, må settes inn i arbeid med andre relevante sykefraværstiltak.

Komiteen mener det er viktig at sykmelder deltar i dialogmøtet når dette er hensiktsmessig. Komiteen påpeker at sykmeldende behandler likevel ikke skal kunne kalles inn til dialogmøte dersom den sykmeldte motsetter seg dette. Videre understreker komiteen at blant annet sykmelders taushetsplikt, fagetiske normer og tillitsforholdet mellom behandler og pasient taler for at arbeidstaker her må ha det siste og avgjørende ordet. Komiteen vil imidlertid påpeke at samme hensyn vil gjøre seg gjeldende dersom det blir aktuelt å kalle inn annet helsepersonell enn sykmelder og som arbeidstakeren har eller har hatt et pasientforhold til, jf. regjeringens forslag om at «annet relevant personell» eventuelt kan innkalles. Komiteen foreslår derfor et tillegg i ordlyden i arbeidsmiljøloven § 4-6, hvor det klargjøres at arbeidstaker kan motsette seg at helsepersonell som behandler eller har behandlet arbeidstaker, ikke kan kalles inn dersom arbeidstaker motsetter seg dette. Komiteen understreker videre at arbeidstaker ikke skal kunne motsette seg at Arbeids- og velferdsetaten eller bedriftshelsetjenesten kalles inn til dialogmøtet, og slutter seg til departementets forslag på dette punkt.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Forslag til ny ordlyd i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd siste punktum skal lyde:

Det samme gjelder andre relevante aktører, likevel slik at helsepersonell som behandler eller har behandlet arbeidstaker ikke kan kalles inn dersom arbeidstaker motsetter seg det.»

3. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rå Stortinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere)

I

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

§ 8-7 a andre og tredje ledd skal lyde:

Senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det avholdes et slikt møte på et tidligere tidspunkt. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøtet hvis Arbeids- og velferdsetaten mener det er *hensiktsmessig*. *Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet.* Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøtet avholdes. I innkallingen skal det opplyses om arbeidstakers, arbeidsgivers og sykmelders *plikter*.

Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det avholdes et nytt dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver. Bestemmelsene i annet ledd tredje til *sjette* punktum gjelder tilsvarende for et slikt møte.

§ 25-2 tredje ledd oppheves. Gjeldende fjerde og femte ledd blir nytt tredje og fjerde ledd.

§ 25-3 a oppheves.

II

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

§ 4-6 tredje til femte 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 fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vur-

dering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeids-
evne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i ar-
beidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myn-
dighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgi-
ver skal sørge for at planen formidles til sykmelder
så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker.
*Arbeidsgiver skal videre sørge for at oppdatert plan
sendes til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før
dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkal-
ler til, jf. folketrykkløven § 25-2 tredje ledd.*

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til
dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest
innen sju uker etter at arbeidstaker har vært *helt borte*
fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje el-
ler lignende, med mindre dette er åpenbart unødven-
dig. *For arbeidstaker som av samme årsaker er del-
vis borte fra arbeidet, skal et slikt møte holdes når ar-
beidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det
hensiktsmessig. Dersom både arbeidsgiver og ar-
beidstaker, eller arbeidstakeren alene, ønsker det,*

*skal sykmelder innkalles til dialogmøtet. Dersom det
foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmel-
ders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plik-
ten til å delta i dialogmøtet. Arbeids- og velferdseta-
ten, bedriftshelsetjenesten og andre relevante aktø-
rer kan innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeids-
taker ønsker det. Det samme gjelder andre relevante
aktører, likevel slik at helsepersonell som behandler
eller har behandlet arbeidstaker ikke kan kalles inn
dersom arbeidstaker motsetter seg det.*

(5) *Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvor-
dan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialog-
møte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært
innkalt til og har deltatt i dialogmøte.*

§ 4-6 nåværende femte ledd blir nytt sjette ledd.

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 10. juni 2014

Arve Kambe

leder

Anette Trettebergstuen

ordfører