



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget  
Stortinget  
Postboks 1700 Sentrum  
0026 OSLO

Deres ref  
2023/753

Vår ref  
23/765-

Dato  
1. mars 2023

**Representantforslag 131 S (2022-2023) fra stortingsrepresentantene B. Hoksrud, M. Wold, G. Meininger Saudland, D. H. Olsen, E. Wiborg og B. R. Strifeldt om en fleksibel sykepengeordning for kreftpasienter og andre i lengre behandling**

Jeg viser til brev av 15. februar 2023 vedlagt representantforslag 131 S (2022-2023) fra stortingsrepresentantene Bård Hoksrud, Morten Wold, Gisle Meininger Saudland, Dagfinn Henrik Olsen, Erlend Wiborg og Bengt Rune Strifeldt om en fleksibel sykepengeordning for kreftpasienter og andre i lengre behandling.

Arbeids- og sosialkomiteen ber om en vurdering av følgende forslag:

- «1. Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag til en ordning hvor sykepengeperioden for langtidssyke gjøres om til en tidskonto.
2. Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag til hvordan man kan sikre at oppsigelsesvernet ved langtidssykdom opprettholdes ved en utvidet sykepengeperiode.
3. Stortinget ber regjeringen sikre en praksis som styrker dialogen og partssamarbeidet i oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere.»

***Ad punkt 1: Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag til en ordning hvor sykepengeperioden for langtidssyke gjøres om til en tidskonto.***

*Nærmere om forslaget:*

Representantene foreslår at sykepengeperioden utvides inntil to år avhengig av sykmeldingsgrad, og at den organiseres som en tidskontoordning som skal sikre økt

fleksibilitet og mulighet til en fortsatt tilknytning til arbeidslivet for personer som er rammet av sykdom med lange behandlingsforløp. Dette framgår av bakgrunnen for forslaget.

*Gjeldende rett:*

Når en person har mottatt sykepenger fra trygden i til sammen 248 dager i de siste tre årene, opphører retten til sykepenger fra trygden. Ved delvis arbeidsuførhet skal det ytes graderte sykepenger. Hver dag med delvis sykmelding teller som en dag i stønadsperioden.

Den som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk sykepenger fra trygden, opptjener ny sykepengerrett. Selv om sykepengene fra trygden er brukt opp, kan arbeidstakeren ha rett til sykepenger fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden.

Den som fortsatt er syk etter utløpet av sykepengeperioden, eller på nytt blir syk uten å ha opparbeidet ny rett til sykepenger, kan tilstå arbeidsavklaringspenger hvis arbeidsevnen er nedsatt med minst 50 prosent. Arbeidsavklaringspenger gis med 66 prosent av beregningsgrunnlaget. Dersom arbeidsevnen anses for varig nedsatt, kan det tilstå uføretrygd.

*Vurdering av forslaget:*

Folketrygden er en del av vårt system med universelle velferdsordninger. Vi har en svært god sykelønnsordning, der reglene gjelder likt for alle. Den gode dekningen det første året av en sykdomsperiode sikrer at den som blir syk i liten grad må tilpasse sin livssituasjon og levestandard av økonomiske årsaker. Dette vil også sikre at man får noe tid til å forberede seg på en eventuell overgang til en lavere ytelse etter utløpet av sykepengeperioden.

Jeg forstår forslaget fra representantene slik at retten til å få forlenget sykepengeperioden ved gradert sykmelding skal gjelde for alle som er langtidssykmeldte og ikke bare for utvalgte grupper.

Det er lett å forstå at overgangen fra sykepenger til en lavere ytelse (normalt arbeidsavklaringspenger) etter ett år er en vanskelig overgang for mange rent økonomisk. Det er også lett å forstå at det har betydning å fortsatt ha tilknytning til arbeidsplassen også i situasjoner der man er helt eller delvis sykmeldt i mer enn tolv måneder. Å ha tilknytning til arbeidsplassen når man er sykmeldt gjør det også enklere å komme tilbake i arbeidslivet etter sykdom.

En forlengelse av sykepengeperioden ved gradert fravær for langtidssyke vil imidlertid innebære en utvidelse av dagens rettigheter. Forslaget, slik jeg forstår det, innebærer at alle som i dag har rett til ett års sykmelding får beholde denne, men at de med gradert fravær i tillegg vil få rett til sykepenger i en periode utover dette. En ev. utvidelse i tråd med forslaget ville derfor med stor sannsynlighet medført økte utgifter over statsbudsjettet. En ev. slik utvidelse av sykepengeordningen vil dermed måtte vurderes og prioriteres opp mot andre formål og tiltak.

Regjeringen har i Hurdalsplattformen sagt at den ønsker å prøve ut en ordning hvor sykepengeperioden gjøres om til en tidskonto ved gradert sykemelding. Det må vurderes nærmere hvordan dette skal følges opp.

***Ad punkt 2: Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag til hvordan man kan sikre at oppsigelsesvernet ved langtidssykdom opprettholdes***

Jeg legger til grunn at representantforslaget her refererer til arbeidsmiljøloven § 15-8 om oppsigelsesvern ved sykdom. Etter denne bestemmelsen er det et absolutt forbud mot oppsigelse på grunn av sykefravær de første tolv månedene etter at arbeidsuførheten inntreder. Jeg nevner for ordens skyld at denne regelen *ikke* skal forstås slik at det er «grønt lys» for oppsigelse etter at den særlige verneperioden på tolv måneder er over, bare at en slik oppsigelse da *kan* være lovlig. Etter verneperioden skal derfor en oppsigelse ikke vurderes etter særregelen i arbeidsmiljøloven § 15-8, men etter det alminnelige kravet om saklig oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7.

Arbeidsmiljølovens særlige oppsigelsesvern ved sykdom gjelder prinsipielt sett uavhengig av sykepengeregelverket. Eksempelvis vil arbeidstakere som ikke har opptjent sykepenge-rettigheter være fullt ut vernet etter bestemmelsen. Motsatt så var verneperioden før 2006 som hovedregel seks måneder, dvs. kortere enn sykepengeperioden. Det er m.a.o. ikke gitt at verneperiode etter arbeidsmiljøloven og sykepengeperiode etter folketrygdloven samsvarer.

Dersom det innføres en ordning med tidskonto ved gradert sykemelding, og det er ønskelig å utvide verneperioden mot oppsigelse tilsvarende, kan det trolig gjøres ved at verneperioden etter arbeidsmiljøloven § 15-8 utvides tilsvarende som sykepengeperioden, ved en henvisning til, eller gjengivelse av, den aktuelle bestemmelsen i folketrygdloven.

Det framstår imidlertid som lite hensiktsmessig å foreta en slik lovendring, med mindre det samtidig foreslås endringer i sykepengeregelverket. Jeg viser her til min vurdering av dette under punkt 1 ovenfor.

***Ad punkt 3: Stortinget ber regjeringen sikre en praksis som styrker dialogen og partssamarbeidet i oppfølgingen av sykemeldte arbeidstakere.***

*Nærmere om forslaget:*

Av bakgrunnen for forslaget framkommer det at representantene mener partssamarbeidet i oppfølgingen også må forsterkes for å forhindre frafall fra arbeidslivet. Videre framgår det at «Dialog og samspill mellom arbeidsgiver, arbeidstaker, lege/sykemelder og Nav er svært viktig. De som står utenfor arbeidslivet når de blir syke, må også sikres oppfølging fra Nav og lege/sykemelder. Dette vil igjen føre til større mulighet for oppfølging, og en mer fleksibel sykemelding vil kunne motivere flere til å «spare» dager og dermed beholde tilknytningen til arbeidsstedet i en tidligere fase.»

Jeg er helt enig i at det er avgjørende med målrettet innsats fra alle de fire sentrale aktørene i sykefraværsoppfølgingen – den sykmeldte, arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten - for å redusere sykefraværet og bidra til at sykmeldte kommer tilbake i arbeid. Det er derfor i dag et omfattende lovregulert system for de ulike aktørenes roller i oppfølging av sykefravær, både gjennom arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Systemet er utarbeidet og justert i tett dialog med partene i arbeidslivet (gjennom IA-avtalen).

Godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene vil være et godt grunnlag for å forebygge og redusere sykefravær i virksomhetene. Tidlig innsats, tett oppfølging, tilrettelegging og utprøving av arbeidsevne er også sentrale elementer som skal bidra til å redusere sykefraværet – og som dermed er viktig for å redusere mer langvarig fravær og frafall fra arbeidslivet. Arbeidsgiveren har hovedansvaret for å legge arbeidet til rette og å følge opp arbeidstakere som er sykmeldt, mens den sykmeldte har plikt til å medvirke og til å samarbeide om å finne løsninger. Det er fastsatt «stoppunkter» med konkrete krav til oppfølging innen angitte tidsfrister. Samtidig har både sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten også klart definerte roller i oppfølgingsarbeidet, der etaten bl.a. har ansvar for å følge opp sykmeldte som ikke har en arbeidsgiver.

Dersom maksimal sykepengeperiode ved gradert fravær hadde blitt forlenget, ville det derfor vært naturlig å vurdere behov for tilpasninger i oppfølgingssystemet som kan støtte opp under det. Det framstår imidlertid som lite hensiktsmessig å foreta slike justeringer før det ev. foreslås slike endringer i sykepengeregelverket. Jeg viser her til min vurdering av dette under punkt 1 ovenfor.

Også innenfor dagens rammer for sykepengeordningen er det imidlertid naturlig å jevnlig vurdere behovet for ev. justeringer av sykefraværsoppfølgingen i lys av bl.a. erfaringer og nye digitale muligheter. Gjennom intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har vi tett dialog med partene i arbeidslivet i arbeidet med å bidra til avtalens mål om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Dette er en viktig arena for å drøfte partenes rolle i forebygging av sykefravær og oppfølging av sykmeldte. I den grad det framkommer behov for å styrke dialogen og partssamarbeidet i oppfølgingen av sykmeldte, vil det være naturlig å drøfte og vurdere dette nærmere i dialog med partene.

Med hilsen



Marte Mjøs Persen