

Møte mandag den 30. januar 2012 kl. 12

President: Dag Terje Andersen

Dagsorden: (nr. 47)

1. Interpellasjon fra representanten Anette Trettebergstuen til arbeidsministeren:

«Regjeringen og partene i arbeidslivet inngikk 24. februar 2010 en forsterket avtale om inkluderende arbeidsliv, IA. Med dette ble det avtalt en rekke nye tiltak for å få ned langtidssykefraværet, samtidig som det ble lagt opp til en gjennomgående sterkere oppfølging av IA-avtalen. Som viktig ledd i arbeidet ble det fra 1. juli i år innført tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte og et nytt sanksjonsregime. Det har i den siste tid kommet signaler fra enkelte arbeidsgivere og sykmeldere om at endringene fra 1. juli ikke følges opp slik som forutsatt.

Hva vil statsråden gjøre for å bidra til at de nødvendige endringene i sykefraværsoppfølgingen skjer og IA-intensjonen nås på en best mulig måte?»

2. Interpellasjon fra representanten Sylvi Graham til arbeidsministeren:

«Norsk arbeidsliv vil ifølge Statistisk sentralbyrå mangle 220 000 arbeidstakere fram mot 2013. Nordmenn er gjennomsnittlig friskere og lever lenger, samtidig er det mange eksempler i arbeidslivet på at arbeidstakere som gjerne vil arbeide lenger, og som er i stand til det, ikke får lov til å fortsette på grunn av særaldersgrenser. I undersøkelser gjennomført i den yrkesaktive delen av befolkningen ser man at arbeidslysten øker med alderen, det samme gjør også lysten til å stå i arbeid lenger. Gjennom endringer i folketrygdloven har Stortinget tidligere fattet vedtak om å heve grensen for pensjonsgivende arbeid til 75 år. Samfunnet har behov for, og oppmuntrer til, at folk står i arbeid så lenge de kan.

Hvilken strategi ser statsråden for seg for å bidra til et mer fleksibelt arbeidsliv med hensyn til aldersgrenser generelt og med tanke på særaldersgrenser spesielt?»

3. Referat

Presidenten: Representantene Morten Høglund, Dag Ole Teigen, Per-Kristian Foss, Dagfinn Høybråten, Tove Karoline Knutsen og Sonja Mandt, som har vært permittert, har igjen tatt sete.

Følgende innkalte vararepresentanter har tatt sete:

For Sør-Trøndelag fylke: Gunn Elin Flakne og Siv Aida Rui Skattem

Det foreligger to permisjonssøknader:

- fra representanten Freddy de Ruiter om foreldrepermisjon i tiden fra og med 30. januar til og med 19. februar
- fra Arbeiderpartiets stortingsgruppe om sykepermisjon for representanten Anne Marit Bjørnflaten fra og med 30. januar og inntil videre

Disse søknader foreslås behandlet straks og innvilget. – Det anses vedtatt.

Fra første vararepresentant for Troms fylke, Bjørn Inge Mo, foreligger søknad om å bli fritatt for å møte i Stortinget under representanten Anne Marit Bjørnflatens permisjon, på grunn av sykdom.

Etter forslag fra presidenten ble enstemmig besluttet:

1. Søknaden behandles straks og innvilges.
2. Følgende vararepresentanter innkalles for å møte i permisjonstiden:
For Aust-Agder fylke: Line Vennesland
For Troms fylke: Hilde Anita Nyvoll

Presidenten: Line Vennesland og Hilde Anita Nyvoll er til stede og vil ta sete.

Statsråd Hanne Inger Bjurstrøm overbrakte følgende kgl. proposisjoner:

- proposisjon om avtaler om deltidsbruksrett og langtidsferieprodukter mv.
- proposisjon om opphevelse av lov av 24. juni 1988 nr. 64 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (opphør av overgangsordninger for arbeidstakere fra Bulgaria og Romania)

Presidenten: Representanten Borghild Tenden vil framsette et representantforslag.

Borghild Tenden (V) [12:02:40]: Jeg har den glede på vegne av representanten Trine Skei Grande og meg selv å fremme et representantforslag om endringer i utlendingsregelverket for å få mer rettferdige familiegjenforeningsregler.

Presidenten: Forslaget vil bli behandlet på reglementsmessig måte.

S a k n r. 1 [12:03:00]

Interpellasjon fra representanten Anette Trettebergstuen til arbeidsministeren:

«Regjeringen og partene i arbeidslivet inngikk 24. februar 2010 en forsterket avtale om inkluderende arbeidsliv, IA. Med dette ble det avtalt en rekke nye tiltak for å få ned langtidssykefraværet, samtidig som det ble lagt opp til en gjennomgående sterkere oppfølging av IA-avtalen. Som viktig ledd i arbeidet ble det fra 1. juli i år innført tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte og et nytt sanksjonsregime. Det har i den siste tid kommet signaler fra enkelte arbeidsgivere og sykmeldere om at endringene fra 1. juli ikke følges opp slik som forutsatt.

Hva vil statsråden gjøre for å bidra til at de nødvendige endringene i sykefraværsoppfølgingen skjer og IA-intensjonen nås på en best mulig måte?»

Anette Trettebergstuen (A) [12:03:58]: Det er et drøyt halvt år siden vi sist viet en hel debatt i denne sal til IA-avtalen. Det var da Stortinget vedtok lovendringene i

forbindelse med iverksettelsen av den fornyede og forsterkede avtalen som partene i arbeidslivet kom fram til høsten 2010. De tre delmålene i IA-avtalen ble da videreført:

- reduksjonen i sykefraværet skal ned med 20 pst. i forhold til nivået i 2001, dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 pst.
- vi skal øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne
- yrkesaktiviteten etter fylte 50 år skal forlenges med seks måneder

Det siste målet – om å få folk til å stå lenger i arbeid – er vel det målet vi kan enes om at vi allerede har lyktes godt med. De to første målene – redusert sykefravær og det å inkludere flere med nedsatt funksjonsevne i arbeid – har vi langt igjen for å nå.

Det er oppfølgingen av målet om redusert sykefravær jeg ønsker å sette søkelyset på her i dag. Sykefravær er uheldig for den enkelte arbeidstaker, det er uheldig for bedriftene det gjelder, og for samfunnet som helhet. Ved langtidsfravær mister mange sykmeldte kontakten med arbeidsplassen, noe som igjen øker risikoen for varig utstøting av arbeidslivet. Langvarig sykefravær er – som vi vet – porten inn til uførhet. Derfor er et av våre viktigste mål å redusere sykefraværet. Altfor mange kunne unngått å havne i statistikken ved bedre oppfølging. Derfor er også den nye IA-avtalen en av våre aller, aller viktigste avtaleverk. IA-avtalen er også et av de beste eksemplene på resultatet av den norske modellen med sterkt trepartssamarbeid. Trepartssamarbeidet gjør at reformer blir til i enighet, og dermed øker muligheten for at intensjoner blir til realitet. Svært få andre land kan vise til den type forpliktende, langsiktig og involverende arbeid på arbeidslivsfeltet. Partene ga oss i 2010 en ny, forsterket og forbedret IA-avtale, der vi nå skal se mer av det vi har sett fungere før for å få ned sykefraværet, og vi skal se det iverksettes raskere. Vi her i Stortinget vedtok også lovendringene for iverksettelse, og avtalen trådte i kraft i tredje kvartal i fjor.

Den nye avtalen innebærer som sagt ikke noe hokusfokus, men er en videreføring og forsterking av det vi så fungerte i den gamle avtalen. Hele grunnholdningen og tilnærmingen i IA-avtalen er at arbeid ofte er rett medisin. Det å kunne gå på jobb litt, det å kunne ha kontakt med arbeidslivet når man er syk er med på å få deg raskere tilbake. Arbeid skaper helse. Man skal ikke kun gå på jobb når man er frisk, man skal også kunne gå på jobb for å bli frisk. Slik kan det nye regimet oppsummeres, og det er også det vi har lagt til rette for i denne sal. Gradert sykmelding er nå altså hovedregelen, det vet vi fungerer. Vi så at fraværet sank den gangen man begynte å bruke graderte sykmeldinger. Selv om vi skal være forsiktige med å legge for mye vekt på enkeltårsaker som forklaring på utviklingen i sykefraværet, ser det allerede nå ut til at den nye IA-avtalen har gitt effekt. Sykefraværet går ned, og bruken av graderte sykmeldinger går opp.

Vi har i den nye avtalen iverksatt tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte, vi har innført sanksjoner ved manglende gjennomføring for alle parter, flere opplæringsverktøy for partene, vi har fått faglige veiledere for sykmeldere, ny oppfølgingsgruppe og faggruppe for av-

talen og mer obligatorisk opplæring. Det er viktig med mer obligatorisk opplæring i sykmelding, fordi vi også tidligere har sett at sykefraværet har gått ned når legene er kurset og man har fått opp bevisstheten rundt dette.

Det er avgjørende at den nye IA-avtalen følges vesentlig bedre opp enn den gamle, bl.a. gjennom en egen parts-sammensatt oppfølgingsgruppe, faggruppe, handlingsplan og IA-råd i alle fylker. Navs arbeidslivssentre er fortsatt regjeringens virkemiddel overfor virksomheter med IA-avtale, og de må fungere godt, for uten et velfungerende Nav som følger godt opp, går ikke dette.

Det er også avgjørende i den nye avtalen at vi nå stiller sterkere krav til deltakelse fra alle parter. Vi stiller helt klare krav til arbeidsgiverne om å legge til rette for tilpasset arbeid ved sykdom. Arbeidstakerne har selvfølgelig en like klar forpliktelse til å bidra, til å benytte egen funksjonsevne under sykmelding. Arenaen for å forebygge høyt sykefravær er med den nye avtalen i enda større grad lagt til arbeidsplassen. Det er viktig.

Sykmelders rolle har blitt satt under lupen med den nye IA-avtalen. Med en sykmelder som ikke bidrar i sykmeldingsløpet, som ikke deltar i dialogmøter og på den måten ikke skaffer seg tilstrekkelig informasjon om den arbeidsplassen, det arbeidslivet pasienten kan friskmeldes inn igjen i, og som ikke skaffer seg informasjon om hvordan arbeidsgiver står parat eller ikke står parat til å ta vedkommende imot, står den sykmeldte dårligere rustet til å kunne få en realistisk sykmelding, få god oppfølging og komme tilbake i jobb. Derfor innførte vi også nye sanksjoner for tilfeller der sykmelder ikke samarbeider. Uten skikkelig deltakelse og oppfølging fra alle disse aktørene og Nav sammen, får ikke tilbakeføringsarbeidet den styrke det skal ha. Derfor er det også på sin plass med et effektivt sanksjonsregime der deltakelse og medvirkning ikke skjer.

Jeg er glad for at hele komiteen, den gangen vi behandlet lovendringene, var helt enige om, og derfor også tydelig understreket, at sanksjoner og bøter ikke er noe mål i seg selv. Det vi ønsker å stimulere til, er at aktørene gjør jobben de skal gjøre i sykmeldingsløpet, ikke at det skrives ut bøter. Varslingsreglene før sanksjoner iverksettes er derfor en helt avgjørende del av sanksjonsregimet som skal fungere forebyggende.

Sent i høst fikk vi flere oppslag, og vi fikk også flere henvendelser både fra arbeidsgivere og fra sykmeldere som uttrykte bekymring rundt sin mulighet til å kunne følge opp den nye avtalen med de virkemidler og forpliktelser som ligger i den. Enkelte fastleger var opptatt av at deltakelse i dialogmøter er vanskelig og går på bekostning av andre gjøremål, dette til tross for at avtalen med virkemidlene er laget sammen med partene, og at stoppunktene er konkretisert med involvering og støtte, bl.a. fra Legeforeningen. IA-avtalen vil aldri føre til redusert sykefravær og et bedre arbeidsliv for flere dersom den ikke følges opp. Uavhengig av kombinasjonen av pisk, gulrot og kontrollmekanismer er vi helt avhengig av at de ulike aktørene vil dette og dermed utfører det som er deres oppdrag. Vi må ha systemer som fanger opp de parter som ikke vil og ikke følger forpliktelsene sine.

Samtidig er vi også nødt til å passe oss for å lage et så

omfattende system at det store flertallet av dem som ønsker å gjøre en innsats, og som gjør det, mister motivasjon og mulighet til dette fordi det kanskje føles og oppleves som for tidkrevende, tungrodd og byråkratisk. Statsråden har også imøtekommet noe av det partene var opptatt av måtte vente med å innføres, og sanksjonsregimet ble da også utsett til å ha virkning fra 1. januar, etter dialog og enighet med partene.

Hvordan vil statsråden framover se til at IA-avtalen blir fulgt opp, at alle parter gjør det som de gjennom sine sentrale organisasjoner har forpliktet seg til, slik at vi oppnår lavere sykefravær og mindre utstøting til fordel for både arbeidslivet og den enkelte? Ser statsråden noen områder nå som vi er nødt til å gå inn i og vurdere endringer i? Og ikke minst: Hva vil statsråden gjøre framover for å sikre at det offentlige via Nav følger opp sine forpliktelser, og at arbeidslivssentrene fungerer godt?

Statsråd Hanne Inger Bjurstrøm [12:12:40]: Innledningsvis vil jeg takke for anledningen til å redegjøre for arbeidet som regjeringen og partene i arbeidslivet gjør for å bidra til å nå målene i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Fokus i representanten Trettebergstuens interpellasjon er rettet mot sykefraværsoppfølgingen og arbeidet med å iverksette endringene i sykefraværsoppfølgingen fra 1. juli 2011 på best mulig måte.

Norge har en god sykelønnsordning. Den skal vi beholde. Sykefraværet i Norge er høyt. Det er en utfordring for både arbeidsgiverne, staten og den enkelte. Vi har en felles interesse i å bidra til at sykefraværet går ned.

Siden undertegningen av den nye IA-avtalen 24. februar 2010, er det nedlagt mye arbeid i å gjennomføre tiltakene i avtalen og protokollen. De nye reglene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven om oppfølging av sykmeldte trådte i kraft 1. juli i fjor. De viktigste endringene var at oppfølgingsplanen nå skal være klar senest innen fire uker, og at dialogmøtet skal være gjennomført innen sju uker. Samtidig blir reaksjonene overfor dem som ikke følger opp sitt ansvar i sykefraværarbeidet, skjerpet.

Fra 1. juli i fjor har vi også fått faglige veiledere i sykmeldingsarbeidet for dem som skal sykmelde. Det er videre iverksatt et system for regelmessige tilbakemeldinger til sykmelder om deres egen praksis. Forslag til forskrift om obligatorisk opplæring for alle som skal sykmelde, har vært på høring, og Arbeidsdepartementet arbeider nå med oppfølging av denne saken. Informasjons- og veiledningsarbeidet er også en viktig del av vår felles IA-innsats. Blant annet har arbeidslivets parter utviklet et opplæringsverktøy for tilretteleggingsarbeidet i virksomhetene og lanserte høsten 2011 nettstedet inkluderende.no.

Det er enighet om at det er viktig med tidligere og tettere oppfølging i virksomhetene. For de fleste som er syke, er aktivitet bedre enn passivitet. Endringene legger derfor til rette for økt bruk av gradert sykmelding. I en slik sammenheng er det viktig at sykmelder har god kjennskap til oppfølgingsaktivitetene på arbeidsplassen. Det er derfor lagt til grunn større involvering fra lege og andre sykmeldere.

Myndighetene bidrar med samarbeid og veiledning på den ene siden og tilsyn og kontroll på den andre. Både ar-

beids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet spiller en viktig rolle i myndighetenes oppfølging av IA-avtalen.

Alle IA-partene, både på sentralt og på regionalt nivå, har et ansvar for å bidra til at målene i IA-avtalen nås. Oppfølgingen av avtalen på sentralt hold er tettere nå enn den har vært tidligere, og samarbeidet er forankret i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Det er også en sterkere vekt på å målrette IA-arbeidet lokalt, nettopp fordi lokale parter i mye større grad har kunnskaper om hva som bør iverksettes lokalt. Det er etablert partssammensatte IA-råd i alle fylker, som skal bidra til bedre samarbeid regionalt for å gjøre IA-innsatsen mer effektiv og målrettet.

Sykefraværet har gått ned den siste tiden og er nå på nivå med det laveste vi har hatt siden den første IA-avtalen trådte i kraft i 2001. Fra tredje kvartal 2010 til tredje kvartal 2011 har sykefraværet gått ned med nesten 5 pst. Andelen graderte legemeldte sykefraværstilfeller har økt med om lag 30 pst. fra tredje kvartal 2009 til tredje kvartal 2011.

Jeg er glad for at utviklingen ser ut til å gå i riktig retning. Samtidig er det behov for videre innsats for å nå IA-avtalens mål. Forebyggende arbeid er langsiktig, og vi må fortsatt øke innsatsen for å tilrettelegge og følge bedre opp dem som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Representanten Trettebergstuen påpeker i interpellasjonen at det i den siste tid har kommet signaler fra enkelte arbeidsgivere og sykmeldere om at endringene fra 1. juli har hatt noen startvansker. De nye reglene oppleves som vanskelige å følge opp i praksis, hevdes det.

I et møte i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd før jul drøftet jeg disse spørsmålene med partene i arbeidslivet. IA-partene støttet i møtet uttrykkelig opp om IA-arbeidet og det oppfølgingsløpet vi ble enige om i februar 2010. Vi ble samtidig enige om å samarbeide om å utvikle og gjennomføre flere tiltak for å lette den praktiske gjennomføringen av de nye reglene, først og fremst å bedre informasjon og veiledning. Dette arbeidet er nå godt i gang.

Vi må få på plass gode rutiner rundt innkalling og avvikling av dialogmøter. Det er viktig å unngå tidstap hos lege eller arbeidsgiver. Ressursene må brukes på sykmeldte som har nytte av dialogmøter. Vi må unngå møter der den sykmeldte åpenbart er så syk at oppfølging ikke er aktuelt.

Regelendringene betyr at legene må avsette litt mer tid til pasienter som er langtidssykmeldte, og de må interessere seg mer for sammenhengen mellom arbeidssituasjonen og helsetilstanden til pasientene. Mitt bestemte inntrykk er at både Legeforeningen og det store flertall av leger i Norge gjennom sine konstruktive bidrag til IA-avtalen er seg sitt samfunnsoppdrag meget bevisst. De nye sykmeldingsreglene er da også innført med støtte fra Legeforeningen.

Arbeidsgivere skal lage oppfølgingsplaner og avholde dialogmøter samt rapportere om dette. Dette er ikke nytt, men skal nå gjennomføres noe tidligere enn før. Alle arbeidsgivere kan rapportere elektronisk, og det er også dette Arbeids- og velferdsdirektoratet har lagt opp til. I praksis er det imidlertid bare 20 pst. av arbeidsgiverne som så langt benytter seg av denne muligheten. Det er ønskelig at flest

mulig rapporterer elektronisk. Sammen med partene i arbeidslivet arbeides det derfor som nevnt med tiltak for å gjøre gjennomføringen av rapporteringen så enkel og god som mulig for både sykmeldere, arbeidsgivere og arbeids- og velferdsetaten.

På grunn av disse startproblemene gjelder sanksjonene mot arbeidsgiverne for brudd på de nye reglene først etter 1. januar i år. Det betyr at varsler som er utstedt etter 1. januar 2012, vil bli fulgt opp med sanksjoner dersom arbeidsgiver ikke følger opp pliktene etter regelverket.

På mange måter representerer den nye IA-avtalen fra 2010 en ny giv, med en rekke nye tiltak og ikke minst en tettere oppfølging av avtalen på sentralt nivå, med en egen handlingsplan og en politisk ledet oppfølgingsgruppe som møtes månedlig. Det er derfor oppmuntrende at vi nå får positive tall. Vi er imidlertid ikke på noen måte i mål. I år må vi få de nye IA-tiltakene til å fungere og til å gi resultater i praksis, og vi må sørge for at alt det arbeidet som gjøres sentralt, kommer tilstrekkelig ut og ned i virksomhetene lokalt. Det er mye lokalt engasjement, som det er viktig å støtte opp om.

Et lavere sykefravær er i alles interesse, særlig langtidsfraværet, som – som kjent – kan bidra til utstøting og varig uføretrygding.

Anette Trettebergstuen (A) [12:19:48]: Jeg takker statsråden for svaret. Jeg har stor tiltro til og ser også at statsråden har fullt fokus på oppfølgingen av IA-avtalen og er oppdatert på oppfølgingen hos de enkelte partene.

Det jeg opplever mest av alt når jeg reiser rundt på bedriftsbesøk lokalt, er nettopp det at det gjøres så utrolig mye godt arbeid med sykefravær lokalt på den enkelte bedrift. Det finnes mange gode eksempler på gode ledere som har vilje og evne til tilrettelegging og gjennomføring. Det skal vi ikke glemme.

Det er etter min mening veldig viktig at vi i Stortinget diskuterer gjennomføringen av og status for IA-arbeidet med jevne mellomrom, slik at vi kan være godt oppdatert – for å kunne tilse at det virker, og for å kunne bidra til å gjøre gjennomføringen enklere dersom det trengs, men også fordi vi vet at debatt og oppmerksomhet rundt sykefravær i seg selv er med på å få fraværet ned. Så får vi håpe at vi klarer å skape litt debatt blant andre enn bare oss som sitter her i dag, også.

IA-avtalen skal sikre bedre muligheter og mer fokusering på inkludering. Målet er, som jeg sa innledningsvis, ikke mer rapportering for rapporteringens skyld og ikke bruk av sanksjoner i seg selv. Vi ønsker ikke mer byråkratisering. Vi må sikre at dagens system er godt nok, slik at det bidrar til den fokuseringen på muligheter vi ønsker å oppnå, heller enn at man fokuserer på begrensninger. Vi må sørge for at flere går inn i ordningen, og at flere gjør mer for å få fraværet ned. Det er vårt mål. Samtidig må vi ha med oss at vi skal være realistiske, og ta med oss at noen arbeidsgivere, noen arbeidstakere og noen sykmeldere ønsker å slippe unna forpliktelsene sine fordi det faktisk krever at man gjør en aktiv jobb. Man blir ikke en god IA-aktør ved kun å signere et papir. Selvsagt krever det at man gjør en jobb, og ja – det vil ofte gå ut over noe annet.

Når det kommer til legene, var også komiteen i fjor, da vi vedtok lovendringene, opptatt av at legene ikke kan påberope seg fritak fra oppfølging bare på grunn av en høy arbeidsbelastning generelt. Legenes rolle er helt avgjørende i IA-arbeidet, og etter min mening er de nye kravene til sykmelderne noe av det viktigste i avtalen. Fungerer det ikke hos legene, fungerer ikke avtalen. Jeg er også glad for å høre at statsråden melder om en god dialog med legene.

Jeg møter som sagt flest positive og gjennomførvillige arbeidsgivere og sykmeldere. Det skal vi ikke glemme. Jeg er også glad for at statsråden har det rette fokuset. Vi skal sørge for en smidig gjennomføring, men vi skal samtidig være klare på at forpliktelsene må følges opp dersom avtalen skal virke.

Statsråd Hanne Inger Bjurstrøm [12:22:52]: Jeg er glad for det klare signalet som kommer om at Stortinget vil følge opp og følge med på det arbeidet som gjøres når det gjelder IA. Jeg mener selv at vi har fått veldig mange gode tiltak på plass. Vi hører og ser i debatten at det blir anført at det ikke er gitt at de virkemidlene om tett og nær oppfølging er de riktige, og at vi har laget et for byråkratisk system som ikke vil virke. Jeg vil bare understreke at det vi nå har lagt til grunn, er det vi har fått anbefalt av den ekspertgruppen som i sin tid ble sammensatt av bl.a. leger og andre med annen kunnskap, å ta inn i den nye IA-avtalen. Jeg har hele tiden vært opptatt av at vi må se hva vi skal gjøre for å gjøre ting bedre. Jeg har også nå planlagt å ha et forskerseminar hvor vi skal gå gjennom virkemidlene.

Det andre som jeg var inne på, og som jeg også er veldig opptatt av, er at vi ikke må skape negativitet tidlig i prosessen på grunn av startproblemer ved noe som faktisk er et nybrottsarbeid: Det å bringe legene tettere inn i hele sykefraværsarbeidet, og det å få arbeidsgivere til å følge tettere opp fra starten av er nybrottsarbeid. Selv om vi har gjort det før, vil de få flere nå når vi flytter fram tidspunktet for dialogmøtene. Derfor har jeg vært veldig opptatt av at vi må få gode rutiner på plass for innkalling til disse dialogmøtene, slik at tid ikke går tapt. Jeg er veldig opptatt av at vi må ha gode retningslinjer for hvilke sykmeldte man skal ha dialogmøter med. Jeg har hørt en del eksempler fra arbeidsgivere som sier at de avholder dialogmøter, eller føler de skal gjøre det, med personer det er helt klart ikke skal tilbake til arbeidslivet på en god stund. Det ordner vi nå opp i. Ingen skal føle at de bruker tid på ting det er irrasjonelt å bruke tiden sin på.

Jeg mener selv at vi nå er på god vei og ser fram til et godt samarbeid, også med den oppfølgingen som nå varsles fra Stortinget. Det er helt riktig at det å snakke om sykefravær faktisk også virker slik at sykefraværet går ned.

Steinar Gullvåg (A) [12:25:29]: Først vil jeg få lov til å komplimentere interpellanten for å ta initiativ til en viktig debatt. Vi bør fra tid til annen drøfte en av de største og etter min oppfatning beste reformene som vi har gjennomført i dette landet, nemlig sykelønnsordningen. Den er et gode og ikke et problem. Jeg føler det er grunn til å understreke akkurat det. Men som en konsekvens av denne gode ordningen bør vi også bidra til et bedre arbeidsliv

og et bedre arbeidsmiljø der arbeidstakerne inkluderes og ikke støtes ut. Det er jo hensikten med sykelønnsordningen.

Ordfører Karl Einar Haslestad i Sande kommune i Vestfold fortalte meg her om dagen at om hans kommune klarer å halvere sykefraværet blant de kommunalt ansatte, ville besparelsen utgjøre omtrent det samme som om kommunen innførte eiendomsskatt, dvs. mellom åtte og ni mill. kr i en kommune med 350 kommunale årsverk. Jeg synes eksemplet fra Sande viser betydningen av et godt og kontinuerlig IA-arbeid i kommunesektoren, en sektor som gjennomgående har hatt og har et relativt høyt sykefravær sammenlignet med privat sektor. Det viser også at IA-arbeidet gir resultater, og at det nytter.

Økt bruk av tekniske hjelpemidler og trening på jobben bidrar utvilsomt til å hindre belastningsskader, men enda viktigere er god ledelse og en fornuftig organisering av arbeidet. Det er godt belegg for å hevde at et godt arbeidsmiljø der arbeidstakerne solidariserer seg med hverandre, jobber i team og er avhengig av felles innsats, faktisk også gir redusert sykefravær.

Sykefraværarbeidet har også overslag til heltid/deltidsproblematikken. Tillitsvalgte i Fagforbundet kan fortelle at de etter hvert har blitt oppmerksomme på at sykefraværet er særlig høyt blant deltidsansatte arbeidstakere som jakter på vakter i ungdomssektoren for å skaffe seg ekstra inntekt. Såkalte leggevakter er blitt et eget begrep som innebærer at deltidsansatte fyller på med ekstravakter ved leggetid i institusjonene. Det sier seg nesten selv at det i sin tur bidrar til økt sykefravær.

Interpellanten pekte i sitt innlegg på viktigheten av at legene tar sin del av ansvaret for sykefraværarbeidet. Tidlig innsats og oppfølging av pasienter har stor betydning for fraværsforløpet. Jeg har hørt leger si at de av og til skulle ønske seg en ordning der det er mulig å sykmelde pasienter tilbake på jobb fordi de ville hatt bedre av å delta i jobbens gode sosiale felleskap – i hvert fall er den det for de aller fleste av oss – framfor at pasientene går hjemme og pleier sin egen sykdom. Den muligheten har vi nå skapt gjennom gradert sykmelding der pasienten fortrinnsvis skal være på jobb, selv sagt i den grad pasienten og legen mener vedkommende evner det. Vi ser også at sykefraværet går ned, om ikke proporsjonalt, så i hvert fall som et resultat av bruken av gradert sykmelding.

La meg også nevne det såkalte Ferskvareprosjektet, eller 1-2-3-4-prosjektet i Larvik, der Nav har tatt initiativ til en ny og mer effektiv modell for oppfølging av virksomheter og sykmeldte. I realiteten er dette et opplegg for samhandling og tett oppfølging av sykmeldte. Mottoet i Larvik kan tjene som eksempel for store deler av sykefraværarbeidet, nemlig tidlig innsats og tett på alt som skjer for å oppnå best mulig resultat, altså å tenke på de sykmeldte som ferskvare, og at vi ved hjelp av relativt enkle grep og samhandling kan oppnå gode resultater ved tidlig oppfølging. Hovedtanken er at det skal være tydelig hvem som har ansvaret for hva.

Det er naturligvis for tidlig å evaluere prosjektet i Larvik. Men mye tegner godt allerede, og det styrker prosjektet at arbeidslivets parter slutter opp om og følger opp

Ferskvareprosjektet med stor interesse. Det borger godt for framtida.

Robert Eriksson (FrP) [12:30:38]: Jeg er veldig glad for at interpellanten tar opp denne debatten, og at vi får en god debatt knyttet til sykefraværet og ikke minst om IA-avtalen.

Jeg er helt enig med interpellanten i at sykefravær er uheldig for bedriftene, men spesielt for den som blir rammet av en sykdom. Jeg tror vi alle i denne salen er svært opptatt av at vi ønsker å ha et lavest mulig sykefravær og størst mulig jobbnærvær. Men la meg også presisere at de som er syke og har en diagnose, ikke skal presses tilbake på arbeid hvis de ikke er i stand til å gå på arbeid. Likevel tror jeg nok vi ønsker at vi er mest mulig friske alle sammen og kan delta i arbeidslivet.

Da vi holdt på med IA-avtalen, da den ble ført i penen og i debattene i det åpne rom vinteren 2010, hørte vi ord som stadig gikk igjen. Vi vil gjøre mer av det vi vet fungerer, sa statsministeren. Vi har også hørt det i denne debatten, at den nye IA-avtalen bygger på at vi gjør mer av det som fungerer. Spørsmålet mitt blir: Vet vi hva som fungerer? Vet vi helt hva, og kan vi dokumentere hva som fungerer?

Ifølge E24 den 6. desember 2011 kommer det frem at vi bruker 1,2 mrd. kr på IA-avtalen i 2012, men at det ikke er foretatt noen undersøkelser som viser at IA-arbeidet har en dokumentert effekt. Det er i alle fall det forsker Simen Markussen ved Frischsenteret hevder. Meg bekjent er Markussen en av landets fremste forskere på nettopp sykefravær.

Det blir også trukket frem hvor viktige dialogmøtene er. Markussen peker bl.a. på at vi kjenner svært lite til om dialogmøtene har noen effekt i det hele tatt. Tvert imot peker Markussen på at noen svenske undersøkelser viser det motsatte.

Jeg er enig i at tett oppfølging er viktig og nøkkelen til å få ned sykefraværet. Jeg er enig i at gradert sykmelding var et viktig, riktig og fornuftig tiltak for å få ned sykefraværet og øke jobbnærværet hos folk.

Det var enstemmighet i Stortinget om de sanksjonene som ble innført, som interpellanten også peker på, ikke fordi vi skulle ha mer rapportering, mer byråkrati og mer kostnader, men fordi vi ville ha et økt fokus på dette arbeidet.

Så vet vi hva som fungerer, noe som også er dokumentert internasjonalt, og som er dokumentert ved Frischsenteret. Ny arbeidsgivermodell, som har vært diskutert, kunne hatt en effekt. Det var dokumentert, men det ble ikke innført fordi vi ikke har systemer i Norge til å kunne gjennomføre den. Jeg synes det er et paradoks at det tiltaket som partene er enige om, og som man kan dokumentere ville ha fungert for å få ned sykefraværet enda mer, har man ikke systemer til å gjennomføre. Derfor er det viktig at vi også fokuserer på og sørger for at vi har systemer som kan gjennomføre det som politisk er ønskelig, slik at det ikke blir sånn at politikken blir laget basert på de systemene vi har.

Jeg kunne godt tenkt meg å utfordre statsråden i det siste minuttet jeg har, på om det kunne vært en idé å iverk-

sette en kost–nytte-analyse, en undersøkelse, av IA-arbeidet. Jeg synes det er rart at ikke departementet allerede har startet det arbeidet. Der kunne man eventuelt ha fått inn et uavhengig revisjonsfirma som laget en oversikt over alle de statlige midlene vi bruker på dette, og også beregnet merkostnadene for rapporteringen og administrasjonen hos bedriftene. De kunne ikke minst dokumentert det og satt ned en forskningsgruppe som hadde begynt å se på om det er dokumenterbare effekter. IA-avtalen har nå levd i ti år uten at vi kan dokumentere om virkemidlene fungerer eller ikke.

Jeg vil til slutt si jeg har forståelse for at det er vanskelig å finne ut om de enkelte tiltakene fungerer eller ikke, fordi sykefravær er komplisert. Det spørs også hvilken diagnose du har, og hvilken sykdom du lider av, som gjør at man ikke kan gi noe ensartet svar, og som kanskje også krever mer dokumentasjon.

Torbjørn Røe Isaksen (H) [12:35:53]: Størstedelen av midlene til IA-avtalen bruker vi på «Raskere tilbake»-ordningen, altså hoveddelen av disse 1,2 mrd. kr eller 1,3 mrd. kr. Det er i utgangspunktet en god ordning. Den har vært evaluert med litt blandet resultat. Høyre har foreslått noen reformer i den som jeg tror ville fungert bedre. Vi har også vært imot de kuttene som regjeringen har gjort – bare så det er sagt.

Takk til interpellanten for en interessant debatt. Den er på en måte litt prematur fordi vi alle sammen i denne salen har stemt for mange av de samme tiltakene. Det vil si at vi er ganske enige om innfallsvinkelen til dette. Vi trenger et strengt kontrollregime. Sann er det, man velger sine virkemidler. Vi har valgt å ikke gjøre noe med de økonomiske incitamentene, altså ikke gjøre noe med sykelønnsordningen og utbetalingen, og dermed er man nødt til å ha et strengt kontrollregime i stedet. Så gjenstår det å se hvorvidt det vil fungere bra nok. Det vet vi ikke ennå.

Det vi allerede vet, er at det stortingsmindretallet og opposisjonen enstemmig advarte mot, at man kunne få et for byråkratisk system, ser ut til å slå til. Det er ganske påfallende nettopp fordi at selv om det var advarsler fra f.eks. Legeforeningen på forhånd, er det riktig, mener jeg, som statsråden her fremlegger det, at i det store og det hele var Legeforeningen enig i at denne innfallsvinkelen kunne fungere. Når man da tilsynelatende har klart å sløse bort den velviljen som man hadde fra norske leger allerede så tidlig i prosessen, er det et problem. Derfor er det utrolig viktig at departementet går noen skikkelige runder med direktoratet for å sikre at dette blir gjort på en så lite byråkratisk måte som overhodet mulig, sann at det er enkelt ikke bare for de store bedriftene, men også for små og mellomstore bedrifter. Det er viktig.

Vi har også flere virkemidler vi kan bruke. Det er viktig å ha klart for seg at IA-avtalen jo ikke er et mål i seg selv. IA-avtalen er et virkemiddel. Dersom ikke IA-avtalen bidrar til å få ned sykefraværet og oppfylle målsettingene som ligger der, har IA-avtalen utspilt sin rolle. Det avgjørende er hva slags resultater man får. Det betyr også at det hadde vært interessant å høre hva statsråden ser for seg skal skje dersom ikke IA-avtalen fungerer enda bedre

i denne runden. Før man hadde siste gjennomgang av IA-avtalen, hadde IA-avtalen hatt gode resultater på noen områder, men slett ikke oppfylt målsettingene. Det betyr at vi nå må begynne å diskutere hva det er som skal skje etterpå. En mulighet vi dessverre har gått glipp av, er muligheten til å gjøre noe om på finansieringssystemet, altså å sikre at arbeidsgiverne, de som ansetter, får litt større økonomisk oppmuntring til å holde folk i arbeid, tilrettelegge og gjøre det enklest mulig å være på arbeidsplassen. Basert på det vi kunne lese i avisen, var arbeidsgiverne enig i at det var en god idé, så sant regjeringen sikret et helhetlig skatte- og avgiftsopplegg som ikke gjorde at byrdene for dem som eier og skaper arbeidsplasser i Norge, ble større alt i alt. Det fikk vi ikke til. Da var statsråden i denne sal og fortalte at det hadde noe med datasystemene i Nav å gjøre – greit nok. Da er mitt andre konkrete spørsmål til statsråden: Når kommer Nav til å ha datasystemer, sann at vi kan gjennomføre en viktig endring som ekspertene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne har vært enige om er et godt tiltak, men som vi nå per dags dato ikke får gjort, angivelig fordi vi ikke har datasystemer på plass?

Jeg mener også at vi ikke bare må diskutere, men at vi må være for andre virkemidler, f.eks. det som den av og til utmerkede statsminister Jens Stoltenberg lanserte for noen år siden, nemlig at man kan se til Sverige og det systemet de har hatt for å normere sykmeldinger. Vi vet jo også at det i Norge i dag er systematiske forskjeller på hvor lenge man blir sykmeldt, basert på hvor i landet man bor. Det er da ikke sann at en nordtrønder og en telemarker i utgangspunktet skal ha forskjellig sykmeldingstid, basert på at de bor i to forskjellige fylker. Så stor forskjell kan det ikke være på de to fylkene. Nå er disse to fylkene kanskje de fylkene som ligger nær hverandre i sykmeldingstid, men det er nå en annen sak. Det som også er verdt å få med seg, er at nettopp i de fylkene som har lang sykmeldingstid, har man også høyest andel uføre. Hvorvidt det er en sammenheng der, vet vi ikke, men det er nå sann at flertallspartiene ikke har kommet med et eneste virkemiddel for å sikre at man får en lik sykmeldingspraksis i alle deler av landet, ikke basert på geografi, men basert på hvilken sykdom man har. Da kunne man, som sagt, hørt på statsminister Stoltenberg som hadde det som et godt og interessant innspill for bare noen få år siden.

Karin Andersen (SV) [12:40:49]: Aller først må jeg starte med å si at jeg tror vi må diskutere dette ut fra det faktum at sykdom eksisterer, at det kommer til å gjøre det, og det må vi bare akseptere. At vi først og fremst ønsker å få redusert sykdom, og at det vil føre til redusert sykefravær, må være hovedinnfallsvinkelen til dette. En annen hovedinnfallsvinkel må være at vi må lage et arbeidsliv som er slik at det faktisk er mulig å være der med ulike helseproblemer i livets ulike faser. Da vil det være mulig å få ned sykefraværet. Jeg håper vi aldri kommer dit, som representanten Røe Isaksen var inne på nå, at det er stortingsrepresentanter som skal bestemme lengden på sykmeldingen for ulike diagnoser. Jeg mener det er helt useriøst. Det er en medisinsk vurdering som skal ligge til grunn, og det er veldig ulike vurderinger, ikke knyttet til geografi, men

til individ. Det må vi ha respekt for og ikke begynne å tulle politisk med.

Sykelønnsordningen i Norge er god, og den skal vi beholde. Virker så IA? Det er ikke så lett å si, for jeg tror IA-arbeidet også smitter litt over på de bedriftene som ikke har IA, nettopp fordi det er veldig mange bedrifter som ønsker å få ned sykefraværet, og veldig mange jobber godt med det.

Når vi diskuterer IA, diskuterer vi veldig ofte sykefravær, og vi diskuterer seniorer, men mål nr. 2, nemlig å inkludere flere i arbeidslivet, har over mange år fått mindre oppmerksomhet. Derfor vil jeg gi stor ros til statsråden som nå bl.a. har satt i gang jobbstrategien for å begynne å jobbe langt mer systematisk med dette, for det er også en viktig del av IA-avtalen.

Så har det nå kommet nye rutiner i avtalen, og det er bra. Men det er også utrolig viktig det statsråden sier, at ordningen brukes fornuftig, og at det er de som har nytte av dialogmøtene, som skal ha dem. Det ene er at det er bortkastede ressurser å ha dialogmøter med folk som er for syke til å kunne jobbe mer, og det andre er at det er en utrolig påkjenning for folk – og jeg tror det setter ordningen i vanry – hvis det blir gjennomført.

Det er viktig å ha den sterke dialogen og samhandlingen med partene som vi har når det gjelder IA-avtalen, men man må også lytte til praksisfeltet. Man må lytte til det som skjer på de enkelte arbeidsplassene. Man må også lytte til sykmelder, for det er klart at den oppfølgingen som man får av sykmelder, er uhyre viktig. Da er det f.eks. viktig at vi har god standard på arbeidsmedisin blant sykmeldere, sånn at de kan mye om det, at de kan mye om et tema som jeg ofte har diskutert i Stortinget, nemlig hvordan man medisinerer folk til sykdom og ikke fra sykdom, og at man også har kjennskap til arbeidslivet generelt. Det er klart at det er gode kunnskaper å ha med seg, og ikke minst er det viktig at legene tar seg tid til å snakke med pasienten, slik at man får en riktig oppfølging av pasienten.

Så til oppfølgingen av Nav. Det er viktig at man også her har rutiner. Men også her er det like viktig at man bruker vett og forstand i forbindelse med behandlingen av disse sakene, slik at man får satt inn god hjelp for dem som kan komme tilbake igjen til arbeidslivet raskere med god hjelp, og at de som trenger mer tid for å bli friske, får være i fred og bli friske.

Jeg vil også minne om den forskningen som nå er gjort f.eks. på tiltak for gravide i arbeidslivet, som viser at med ganske enkle tiltak kan man tilrettelegge sånn at gravide står mye lenger i arbeid og opplever mye mindre sykdom og helseplager i forbindelse med jobben.

Deltidsfella ble nevnt av representanten Gullvåg, og den er viktig. Det er klart at hvis du aldri vet når du skal på jobb, hvem du skal jobbe sammen med osv., vil det også være veldig slitsomt og utrygt å være på jobb.

Det siste jeg vil nevne, som jeg mener er det aller viktigste, er den oppfølgingen som skjer på arbeidsplassen, og hvordan man organiserer arbeidslivet. Det er gjort mange forsøk – og veldig mange gode forsøk – på å få sykefraværet ned. Jeg vil nevne igjen det forsøket som er gjort på sykehjem i Harstad, der man har organisert det opp med

faste lag som jobber på sykehjem. De har hele stillinger og går i turnus tre dager av og tre dager på. Det gjør at de får kvalitet, de opplever å få bygd opp kompetansen sin, og de har såpass lenge fri at de kan restituere seg når de har hatt en veldig anstrengende jobb som er krevende både fysisk og psykisk. Slike ordninger må vi se mer av.

Kjell Ingolf Ropstad (KrF) [12:46:12]: Jeg må få lov til å takke interpellanten for en veldig viktig interpellasjon, og jeg vil også takke for en god debatt. Det som er viktig når en diskuterer sykefravær, eller for så vidt IA-avtalen, er at det er mange dimensjoner. I bunn og grunn handler det også om det arbeidslivet vi vil ha, og at vi diskuterer det jevnlig, er viktig.

Det er lett å være enig om alle de negative sidene ved sykefravær. Som politikere har vi gode argumenter for å jobbe med å redusere sykefraværet gjennom økonomi, og vi kan lett tenke på veien til uførhet, men jeg er glad for at en er så tydelig på at det handler om det enkelte mennesket og om hva vi kan gjøre for å bedre livskvaliteten for det enkelte mennesket. Jeg synes «arbeid er helse» og andre sitater som har kommet, har vært veldig gode.

Fra Kristelig Folkepartis side vil jeg være veldig tydelig på at tidlig innsats og tett oppfølging er det vi har tro på. Dess lengre tid man går sykmeldt, dess vanskeligere er det komme tilbake igjen i arbeid. Derfor er det også viktig at vi diskuterer de tiltakene vi innfører for å oppnå den målsettingen, og om den målsettingen er god nok. I debatten om IA-avtalen hadde det vært spennende å løfte inn andre tema, men når interpellanten målretter den så tydelig, vil jeg bare legge inn stikkordene: Hva hvis vi ikke hadde hatt IA-avtalen? Det er klart at vi kan være enige om at vi gjerne skulle ønske at sykefraværet var mye lavere, men vi må også være ærlige på at hvis vi ikke hadde kjørt det tunge arbeidet inn mot arbeidsgiveren, kan det godt være at resultatene hadde vært enda verre.

Så Kristelig Folkeparti støttet – eller vi presset vel egentlig på for å få igjennom en så grundig oppfølging av sykmeldte som det vi diskuterer i dag. Det vi også vil være tydelig på, er at ordningen må treffe. Fra Kristelig Folkepartis side vil jeg si at vi også må være ydmyke overfor eventuelle endringer i ordningen hvis det viser seg at den ikke fungerer. Derfor er jeg veldig glad for at statsråden så klart og tydelig sier at når det gjelder møter som det ikke har noen hensikt å gjennomføre, eller når det gjelder personer som man med en gang ser ikke vil ha noen nytte av dialogmøtene, må en også finne gode ordninger. Det må ikke bare bli byråkrati, men det må være en hensikt med å gjennomføre møtene.

For å lykkes med sykefraværsarbeidet er vi avhengig av Nav, vi er avhengig av lege, vi er avhengig av arbeidsgiver, og vi er avhengig av den enkelte sykmeldte. Det er klart at Nav trenger kompetansen, de trenger å gjennomføre de dialogmøtene som er satt – det er vel derfor mange av disse endringer har kommet – og de er avhengig av virkemidler. «Raskere tilbake» ble nevnt, og jeg tror at vi hele tiden må diskutere om Nav har nok tiltak og virkemidler til å hjelpe dem som er i en sykmeldingsperiode, tilbake i arbeid. Der har også statsråden vært opptatt av det ordinære arbeidsli-

vet og om en eventuelt kan bruke andre måter for å få dem tilbake igjen. Det er bra.

Legene er kanskje minst like viktige. De har på mange måter en enda tettere dialog med den sykmeldte enn det Nav har, og de spiller en veldig viktig rolle. Jeg er enig med representanten Røe Isaksen i at de store forskjellene iallfall er en indikator på at noen kanskje gjør det bedre enn andre, og da er det også viktig at en kan se på dem og kanskje lære, slik at det ikke er noen sammenheng mellom høyt sykefravær og flere uføre, hvis det egentlig ikke er nødvendig. Det viser bare at legene gjør en god jobb. At de trefter med sykefravær og følger opp dem som er sykmeldte, er kjempeviktig i den lange kjeden.

Så er arbeidsgiverne nødvendige – nødvendige i den forstand at de er med på å skape et inkluderende arbeidsliv som gjør at folk ikke faller helt ut eller blir sykmeldte. Det en ser på de plassene som lykkes med lavt sykefravær – enten det er kommuner eller bedrifter eller andre – er at det er gode ledere og et tett arbeid med dette. Tillitsprosjektet i Mandal er et godt eksempel på det. Der gjennomfører en også en rekke tiltak, og det viser seg å fungere godt. Men de trenger også hjelpemidler og tilpasning for å kunne sikre at den enkelte kan komme tilbake igjen i arbeid, kanskje i en annen rolle enn den en hadde før en ble sykmeldt.

Men den enkelte er også viktig. Det er viktig med et godt samarbeid ikke bare mellom arbeidsgiver og den ansatte, men også mellom lege og Nav osv. Jeg vil peke på – og det synes jeg er veldig viktig – at når den enkelte blir sykmeldt, er det ikke nødvendigvis forhold på jobben som gjør det. Vi er hele mennesker, og det er ofte at sykefraværet – jeg så en doktorgradsavhandling som påpekte at 50 pst. av sykefraværet skyldtes forhold i hjemmet. Da er det viktigere som politikere å være opptatt av den siden av det. Men jeg er enig med Trettebergstuen i at pisk og gulrot er viktig. Det var derfor vi gjennomførte dette – vi gjorde det ikke for bøtenes skyld, men fordi vi tror at tidlig innsats og tett oppfølging er så viktig at vi ikke har råd til å la være at det vil skje.

Kari Henriksen (A) [12:51:32]: Jeg er veldig glad for at representanten Trettebergstuen har tatt opp dette temaet. Det er et tema som vi hele tida må framsnakke, fordi det er viktig for folk.

Det å ha folk i arbeid, er en av de viktigste oppgavene samfunnets politikere har å løse. Politiske vedtak skal virke godt der ute, og derfor er det hele tida behov for å fornye og forbedre tiltakene, slik at de skal fungere etter hensikten. Over 60 000 mennesker er sykmeldte nå, og for dem er det viktig hvordan vi løser alle de utfordringene som er knyttet til tilstedeværelse på jobb.

Våre velferdsordninger omkring fravær og muligheter til å bidra med det man kan, er noe av vårt lands ypperste resultater når det gjelder politiske vedtak. Det skal være lov å være syk her i landet, og de syke skal ha trygge levekår.

Å ha et arbeid å gå til er helsefremmende i seg selv. Å være en del av et fellesskap og få anledning til å bidra med det en kan, har en stor helsegevinst. Fravær fra arbeid er en

risikotilstand. Så oppfølging i arbeid og tilrettelegging har stor betydning for den enkelte og for samfunnet.

Fra mine bedriftsbesøk får jeg stort sett positive tilbakemeldinger på de innstramminger som har skjedd knyttet til IA-avtalen. De innvendinger som statsråden har pekt på, som byråkrati, tidsbruk og kunnskap, er også nevnt ute. Men framfor alt er det et stort engasjement og en entusiasme knyttet til tiltakene og avtalene. Jeg opplever et tillitsvalgtengasjement og et ledelsesfokus på dette med å ha en god arbeidsplass for alle. Det ligger veldig langt framme i pannen på de ansatte. En tillitsvalgt sa det sånn: Vi må aldri glemme at neste gang kan det være jeg som trenger litt tilrettelegging og oppfølging, og derfor er det så viktig å ha en arbeidsplass som kan huse alle.

En annen tillitsvalgt som er ansvarlig for HMS-arbeidet, som jeg traff på torsdag, sa: Legene må kreve mer av oss. Vi må snakke bedre sammen for å kunne tilrettelegge bedre. Det er ennå mye ugjørt.

Jeg tror han peker på noe viktig. Han peker på kunnskap, og han peker på holdningsendringer. Det er positivt at statsråden er så aktiv i disse prosessene og følger opp tett både Legeforeningen, arbeidsgivere og fagorganisasjoner. Samtidig som at dette handler om tilrettelegging på arbeidsplassen, handler det også om å tåle annerledeshet, tåle at noen er syke, og tåle at noen ikke kan opptre, utføre arbeid, optimalt hele tida.

Min erfaring når jeg har reist rundt, er at dette fokuset på IA-avtalen har ført til veldig mye kvalitetsforbedring ute på arbeidsplassene. Det er blitt nye måter å gjøre ting på, det er blitt nye måter å ha kontakt med sykmeldte på, og det er blitt nye måter å organisere arbeidet på, noe som ikke bare er til beste for den som er sykmeldt, eller som trenger litt tilrettelegging, men som faktisk er en stor gevinst for hele bedriften.

Det å skape gode, robuste læringssirkler er en utfordring. Det at disse prosjektene, som vi alle har eksempler på fra våre hjemsteder, kan bidra til gode prosesser både i NAV, i bedriftene og i tillitsmannsapparatet, og ikke minst i legestanden, er viktig.

Regjeringens satsing har en bred tilnærming. Det er ikke sånn at IA-avtalen og arbeidet med tilrettelegging i arbeidslivet står på helt egne ben. Regjeringen har i tillegg lagt fram andre store reformer som også har en betydning for hvordan mennesker kan få utnyttet sin arbeidskapasitet og være en del av dette fellesskapet.

Det gjelder folkehelseloven. Det gjelder Samhandlingsreformen. Det gjelder pensjons- og uførefor reformen. Alle disse reformene skal bidra til at flere i samfunnet skal få anledning til å utøve det de kan på arbeidsplassen. En utfordring knyttet til dette er systemfeil og utfordringer med samhandling mellom systemene. Den viktigste oppfølgingen av dette arbeidet blir at vi nå må få på plass ordninger som gjør at systemene fremmer de gode intensjonene og ikke hemmer dem. Prosjektet «iBedrift» fikk Samhandlingsprisen 2011 i Nord-Norge i år. De hadde en utfordring som gikk nettopp på dette: Det er ikke problemer med å få folk til å samarbeide, men noen ganger er det systemene som setter sperrer. Der har vi fremdeles en jobb å gjøre, og jeg gleder meg til å jobbe videre med dette vik-

tige arbeidet som er å få IA-avtalen til å fungere i praksis ute.

Laila Marie Reiertsen (FrP) [12:56:46]: Takk til interpellanten for å ta opp eit tema om oppfølging av IA-avtalen. Dette er svært viktig. Eg har vore så heldig å vera ein tilsett i ei IA-bedrift. Eg har òg vore så heldig å vera ein leiar i ei IA-bedrift. Det er mange utfordringar både på godt og på vondt, men det må absolutt ikkje vera tvil om at hovudfokus for ein sånn arbeidsplass må vera ein frisk arbeidsplass med friske tilsette, når ein tenkjer i ein livsfasettankegang både som leiar og som tilsett. Eg har bruka mykje kollegastøtte. Det skal vera openheit på ein arbeidsplass, og om nokon er sjuke, har alle vi andre som er friske, faktisk eit ansvar for å ta vare på desse.

Så kan eg seia: Eg har jobba i ein helseinstitusjon med, som statistikken seier, høgt sjukefråvær. Eg har vore leiar i ein helseinstitusjon med såkalla høgt sjukefråvær. Eg var stolt og kry over at sjukefråværet for mine tilsette var på under 2 pst. Det var så spesielt at dei kom og spurde meg: Kva gjer du? Kva er det? Kva er koden? Ikkje for å skryta så veldig mykje, men då sa eg at det handlar om å bry seg. Det handlar om å tora å bli kjend med dine tilsette på godt og på vondt og å vera til stades, ikkje berre når vi skal dela ut roser og anna sukkertøy, men òg vera til stades når dagane er grå og tunge.

Det var som ein sa til meg: Ein kan sjukmelda seg frå jobben sin, men ein kan ikkje sjukmelda seg frå privatlivet. Det trur eg er noko vi må få ein diskusjon om: Det er faktisk ikkje alltid det er jobben som gjer at ein er sjuk – at ikkje arbeidsgivaren og legen skal få den byrda. Her bør ein koma til litt andre løysingar, meiner eg, og det må ha fokus.

Eit halvt år er kanskje ikkje så mykje å relatera endringar til, om det verkar eller ei. Endringane frå 1. juli skulle vera tettare oppfølging av sjukmelde og nytt sanksjonsregime. Interpellanten er tydelegvis ikkje heilt fornøgd så langt, med bakgrunn i dei endringane som då blei gjorde.

Det som er litt spesielt, og som eg reagerer litt på, er at arbeidstakar ikkje har fått så mykje fokus. Ja, for har ein ikkje nokon sjukmeld arbeidstakar, så er jo heller ikkje nødvendig IA-arbeid til stades når det gjeld sjukmeldingsoppfølging. I IA-avtalen står det nemleg klårt og tydeleg at dei enkelte har plikter, og at pliktene tel like mykje og har like stor verdi hos alle tre partane.

Arbeidsgivar skal m.a. leggja til rette i dialog med arbeidstakar og utarbeida oppfølgingsplanar. Arbeidstakar skal samarbeida med arbeidsgivar om å finna løysingar, og sjukmeldar skal vurdere totalbiletet opp mot sjukdom – berre for å nemna noko. Og det er forskjell på legane. Det må vi innrømme. Når du som leiar har sjukmelde som har ulike fastlegar, tenkjer du litt at den er altså sjuk, og kva slags opplegg får ein til her. Kva slags dialog får ein til her? Når du ser namnet på blokka, tenkjer du: Dette tek litt meir tid enn det eg hadde tenkt. Eller: Å, ja, her skal det gå fint. Sånn er det ute i arbeidslivet. Det må vi ta med oss, og så må vi diskutera det – om det er kompetanse, om det er rettleiing, i alle fall er det forskjellar uansett.

Det som ikkje kjem fram, og som regjeringa ikkje seier

noko om, er korleis ein skal evaluera alle desse nye endringane. Er vi på rett veg? Når også interpellanten stiller spørsmål ved om endringane ikkje blir følgde opp, bør ein kanskje skifta spor undervegs. Eller har vi så god råd i dette landet at vi kanskje brukar ressursar på feil måte? Eg trur det er viktig å stoppa opp innimellom, stoppa opp og lytta – og kanskje er det ikkje minst litt for mange papir, kanskje er det andre måtar å gjera dette på som er lettare. Det trur eg. Då gjer det jo ingenting å skifta veg.

Det er bra at det er eit mål å få ned sjukefråværet. Men er det rett veg, og verkar IA-avtalen i det heile? Det sårne ting ein må tenkja på jamt og trutt.

Ein veit at endringane etter 1. juli òg legg beslag på mykje av tida til dei ulike aktørane. Det som eg tenkjer litt på når vi i dag snakkar om at fastlegeordninga er ute på høyring, er at ein skal påleggja den parten endå meir ressursbruk. No er det ressursbruk direkte til pasienten. Men korleis skal dette prioriterast, med papir og møte som går innunder IA-avtalen, og som også skal flettast inn i eit elles nokså aktivt liv frå før? Det er få dette til å bli fletta i kvarandre som er kjempeviktig.

Til slutt vil eg seia at eg er svært glad for at ein ikkje skal ha dialogmøte med sjukmelde der dette i det heile ikkje fører fram til noko. Dei er kanskje i ein tøff sjukdomssituasjon, og det er stor ekstrabelasting faktisk å bli kalla inn til eit sånt dialogmøte. Det er eg veldig glad for, og det vil eg takka for.

Anette Trettebergstuen (A) [13:01:59]: Jeg vil få lov til å takke for en veldig god debatt. Til tross for at de ulike partiene og representantene har noen nyanser i forhold til hvilke tiltak man egentlig kunne ønske lå i avtalen, viser debatten at IA-avtalen har stor oppslutning i Stortinget. Det er helt nødvendig for måloppnåelsen at det forblir slik, for IA-arbeidet er først og fremst et langsiktig, viktig arbeid.

Representanten Andersen har helt rett i at når vi diskuterer sykefravær, er det viktig å tenke større, tenke samfunnsstrukturer, tenke årsak og forebygging. Vi vet mye om hvem som fyller opp sykmeldingsstatistikken. Vi vet at det er mange kvinner i helse og omsorg. Vi vet mye om hvilke diagnoser som øker, og vi vet at enkelte andre yrkesgrupper også er sterkt representert.

Det er helt grunnleggende når vi skal diskutere sykefravær at vi starter med å sørge for et anstendig, trygt og skikkelig arbeidsliv, med godt HMS-arbeid, med skikkelige arbeidstidsordninger som gjør at folk kan stå i jobb, og at færre blir utstøtt gjennom langtidssykefravær. Selv om IA-avtalen har legitimitet i denne salen, er det store bildet av et anstendig arbeidsliv eller et mer brutalt arbeidsliv definitivt et politikkområde hvor de ulike partiene skiller lag.

Representanten Røe Isaksen fra Høyre var opptatt av det gamle forslaget om normerte sykmeldinger, som vi skrinla i prosessen med arbeidet om den nye IA-avtalen. Det er fortsatt en dårlig idé. Funksjons- og jobbmulighetene styres ikke av diagnose, folk er ikke A4. Personer med diagnosen sosial angst vil f.eks. ha relativt ulike muligheter for å gå på jobb – om personen jobber som arkivar eller i

innsjekkingen på Gardermoen. Svenskenes erfaringer med dette systemet viser også dårlige resultater.

Det er riktig, som representanten Eriksson fra Fremskrittspartiet sa, at det er mye vi ikke vet helt sikkert om fungerer. Vi må snu på det og se på det vi allerede vet fungerer, ser har effekt, og det er ganske mye. Bortsett fra det å sørge for det strukturelt overordnede, altså god kvalitet i arbeidslivet som holder folk i jobb, vet vi fra den gamle avtalen at graderte sykmeldinger fungerer, at tidligere oppfølging, komme inn tidligere, slår positivt ut. Og når legene har fokus på kvalitativt god oppfølging, synker fraværet.

IA-avtalen har nå fått virke i et knapt halvår. Det blir spennende å følge med utviklingen videre. Så langt ser det bra ut. Det var nettopp uroen som ble skapt før jul, som gjorde at jeg ønsket å reise debatten her i dag.

Til slutt: Jeg er enig med representanten Ropstad som sier at vi også må diskutere IA-avtalens to andre og vel så viktige delmål i denne sal. Det gleder jeg meg til at vi skal komme tilbake til allerede i neste debatt.

Statsråd Hanne Inger Bjurstrøm [13:05:12]: Takk for denne viktige debatten, som vi altså må oppsummere med at sykefraværet faktisk går ned, at vi allerede har spart store beløp på den nedgangen, og ikke minst at vi har fått verdifull arbeidskraft som vi ellers ikke ville hatt. Én av fem, som jeg sa, er i dag på gradert sykmelding.

Så reises det spørsmål om hvorvidt vi vet at det vi gjør, fungerer. Det var jeg bl.a. inne på i innledningen min. Men poenget er at vi vet at vi i 2004–2005 fikk sykefraværet ned. Da brukte vi mye av det samme som vi gjør i dag, og vi gjorde mer bruk av aktiv sykmelding, som nå på mange måter erstattes av gradert sykmelding.

Så vises det til at personer fra Frischsenteret sier at vi ikke har dokumentasjon for det vi gjør. Til det må jeg igjen vise til at vi hadde et ekspertutvalg før vi gjorde de endringene vi gjorde i IA-avtalen. Der var det også tung representasjon fra Frischsenteret som nettopp mente at dette var veien å gå.

Så registrerer jeg at det alltid kan være uenighet knyttet til hva som er de riktige virkemidlene med hensyn til et så komplekst og vanskelig tema. Den debatten skal vi alltid ta. Men jeg tror det er veldig viktig at vi nå samler oss i hvert fall for et år av gangen – for å si det på den måten. Det er et halvt år siden vi faktisk vedtok disse reglene. Vi må samle oss om dem, se på effekten av dem, før vi på en måte begynner å snakke om at vi skal endre disse reglene. Da tror jeg vi skaper null forutsigbarhet og null støtte rundt selve avtalen, som vi er helt avhengig av å ha.

Så registrerer jeg at opposisjonen med jevne mellomrom kommer tilbake til arbeidsgiverbetalingen og IKT-systemet. Ja, det er helt riktig – jeg har sagt det her – at vi den gangen hadde valget mellom å lage et arbeidsgiverfinansiert system, som man kunne diskutere innretningen på – innretningen burde etter statens syn vært bedre – og å gjøre noe som ganske sikkert ville skapt store problemer for Nav. Da valgte jeg, og det mener jeg er riktig, å sørge for at Nav ikke fikk utfordringen med en omlegging av finansieringsordningen, som vi ikke visste nok om effekten av.

Men jeg visste veldig godt effekten av å legge den byrden på Nav. Nå er vi i gang. Det er bl.a. bevilget 220 mill. kr bl.a. i 2012 til IKT-modernisering av Nav over en seksårsperiode. Det første vi vil ta fatt i, er IKT-systemet, nettopp for å få denne uførereformen på plass til 2015.

Så til byråkratisering: Skal man ha tidlig oppfølging, må noen innkalles til tidlig oppfølging, så enkelt er det, men mer byråkratisk er det ikke. Jeg registrerer at arbeidsgiver og leger ikke liker å bli fortalt at disse tingene skal gjøres, men hvis vi står sammen og jobber aktivt med dette, tror jeg ikke vi kan kalle dette unødvendig byråkrati. Det unødvendige byråkratiet skal vi bli kvitt.

Når det gjelder legene, har jeg ikke skuslet bort noe til. Jeg er nå i gang med å jobbe med legene for å gå gjennom denne ulikheten når det gjelder sykmeldingspraksis, for den må vi gjøre noe med.

Presidenten: Dermed er debatten i sak nr. 1 avsluttet.

Sak nr. 2 [13:08:18]

Interpellasjon fra representanten Sylvi Graham til arbeidsministeren:

«Norsk arbeidsliv vil ifølge Statistisk sentralbyrå mangle 220 000 arbeidstakere fram mot 2013. Nordmenn er gjennomsnittlig friskere og lever lenger, samtidig er det mange eksempler i arbeidslivet på at arbeidstakere som gjerne vil arbeide lenger, og som er i stand til det, ikke får lov til å fortsette på grunn av særaldersgrenser. I undersøkelser gjennomført i den yrkesaktive delen av befolkningen ser man at arbeidslysten øker med alderen, det samme gjør også lysten til å stå i arbeid lenger. Gjennom endringer i folketrygdloven har Stortinget tidligere fattet vedtak om å heve grensen for pensjongivende arbeid til 75 år. Samfunnet har behov for, og oppmuntrer til, at folk står i arbeid så lenge de kan.

Hvilken strategi ser statsråden for seg for å bidra til et mer fleksibelt arbeidsliv med hensyn til aldersgrenser generelt og med tanke på særaldersgrenser spesielt?»

Sylvi Graham (H) [13:09:24]: Før jeg begynner, vil jeg gjerne få oppklare en liten uklarhet i interpellasjonsteksten. Det ville vært mer riktig å si at «Statistisk sentralbyrå forventer at sysselsettingen vil øke med 220 000», og at 2014 er det rette årstallet her. Dette har jeg tidligere kommunisert til statsråden, så det ikke skal bli en diskusjon om detaljer her i dag.

Dette temaet er viktig. I de kommende tiårene vil vårt samfunn stå overfor en stor og vanskelig oppgave. Det er en kjent sak at befolkningen er i ferd med å bli betydelig eldre, totalt sett, og ikke bare lever vi – heldigvis – lenger enn vi gjorde før, men vi er også friskere. Mens de som ble født i årene etter annen verdenskrig, i de kommende årene når pensjonsalder, vil det ikke i samme grad bli fylt på i generasjonene under. Vi blir med andre ord stadig flere eldre, og det vil derfor også stå stadig færre aktive arbeidstakere bak hver pensjonist. Samtidig er behovet for kvalifisert og kompetent arbeidskraft stort, og det vil bare øke i

årene og tiårene fremover. Vi trenger med andre ord flere hender.

For at vi skal kunne tåle en sånn utvikling, må vi sette inn tiltak på flere fronter. Vi sparer gjennom å sette store deler av dagens oljeinntekter i Statens pensjonsfond. Vi kan i større grad åpne for arbeidsinnvandring. Vi må føre en trygde- og skattepolitikk som gjør at det lønner seg å jobbe for alle som er i arbeidsfør alder. Men det kanskje viktigste og enkleste tiltaket vi kan gjøre, er å overbevise dem som nærmer seg pensjonsalder, om å stå lenger i arbeid. Vi lever lenger, vi er friskere enn før, og da er det også naturlig at alle som kan og vil, får jobbe lenger.

Øker man den reelle pensjonsalderen med et par år, vil det gjøre eldrebølgen betydelig lettere å håndtere. La meg – i parentes – få understreke: De som står i tunge yrker, sliterne, skal selvfølgelig få gå av med en velfortjent pensjon dersom de ønsker det. Vi er glade for at det har vært bred enighet om – i hovedsak – et godt pensjonsforlik, som sikrer denne rettigheten.

I arbeidsmiljøloven og i aldersgrenseloven fastsettes det mer eller mindre en generell aldersgrense på 70 år. Jeg sier «mer eller mindre» fordi det i praksis ikke er en generell regel. Dessuten er det en rekke yrker som har særaldersgrenser – piloter og brannmenn må gi seg når de er 60, politimenn og fengselsbetjenter når de er 63, feiere og sykepleiere når de er 65, osv. Samtidig er det – etter iverksetting av pensjonsreformen i fjor – i praksis ikke noen allmenn pensjonsalder, og man kan gå av mellom 62 og 75 år.

La oss ta de privat ansatte, som reguleres av arbeidsmiljøloven, først: Som nevnt inneholder arbeidsmiljøloven en grense på 70 år, i den betydning at arbeidsgiver kan løse arbeidstaker fra jobben ved fylte 70 år, uten at det er nødvendig med en oppsigelse. Men arbeidsgiver kan like fullt la være – og beholde arbeidstakeren i stillingen så lenge begge parter måtte ønske det. Likevel er dette i praksis en sannhet med modifikasjoner. Høyesterett avgjorde i september i fjor at Gjensidige hadde rett til å kvitte seg med en ansatt ved fylte 67 år så lenge den bedriftsinterne aldersgrensen ble konsekvent håndhevet, og den «tvangspensjonerte» arbeidstakeren kunne nyte godt av en solid pensjonsordning. Det er ikke et godt signal å sende til den eldre garde, som vi kommer til å være helt avhengig av i årene som kommer. Det er fra før av mange som føler seg presset til å gå av, og avgjørelser som den i vår høyeste rettsinstans, vil nok ikke få færre til å føle seg gått ut på dato når man har passert noen og seksti.

Også i organisasjonslivet kan vi se tegn til «aldersallergi». Vi har i det siste kunnet lese om LOs regel om ikke å velge ledere over 60 år, som bl.a. har som konsekvens at Roar Flåthen ikke kan bli gjenvalgt. For en som passerte 60 år for ikke stort mer enn én måned siden, må jeg si at jeg nærmest tar den regelen personlig. Og om ikke det er nok: I Aftenposten kunne vi den 18. desember i fjor lese at ansatte i LO har bedt sine egne fagforeninger om hjelp etter at LO-ledelsen ga beskjed om at de må slutte når de fyller 67 år. Når det gjelder den andre siden av bordet, har man heller ikke inntrykk av at NHO er en pådriver for å få flere eldre i arbeidslivet.

Det er jo slik at skal man preke det sanne budskap, bør man også gå foran med et godt eksempel og få orden i eget hus før man formaner andre, men dessverre: Heller ikke i staten er situasjonen noe særlig bedre. I motsetning til arbeidsmiljøloven, som bare *åpner* for avgang ved fylte 70, er aldersgrensen for statsansatte i utgangspunktet obligatorisk. Selv om det er mulig å få unntak fra denne aldersgrensen, sender en sånn obligatorisk aldersgrense med automatisk avgang et klart og tydelig signal til arbeidstakere: Etter at du er kommet opp i en viss alder, vil vi helst bli kvitt deg. Kanskje det er å sette ting på spissen, men det er vanskelig å se at sånne regler kan virke særlig motiverende på godt voksne arbeidstakere. Slike ting skaper dessuten normer i arbeidslivet, og normen er i ferd med å sette seg, at man skal gå av med pensjon senest ved fylte 67 år – i noen tilfeller mye før.

Særaldersgrenser er én ting – en annen og kanskje enda viktigere problemstilling er den reelle avgangsalderen. Selv om f.eks. polititjenestemenn etter loven kan stå helt til de er 63, er pensjonsalderen for de fleste i praksis fattige 57 år. I staten som helhet er reell pensjonsalder – når man regner med dem som blir uførepensjonert – rett i underkant av 60. Er det egentlig rart? Etter tariffoppgjøret for et par år siden endte man opp med et AFP-regime for offentlig ansatte der de kan gå av med en god pensjon tidlig, men der de i motsetning til andre arbeidstakere, og helt i motsetning til intensjonene i pensjonsforliket, ikke kan fortsette å arbeide. Utover et lite toleransebeløp på 15 000 kr – beinhardt håndhevet – kan de ikke tjene én krone. Samlet sett representerer dette en sløsing med ressurser som vi ikke vil kunne ta oss råd til i årene som kommer.

Mye av dette er regulert av avtaler mellom partene i arbeidslivet, men det kan ikke være en unnskyldning for ikke å ta opp spørsmålet. Staten er en stor arbeidsgiver og er således forhandlingspart med mulighet til å ta opp disse spørsmålene i neste forhandlingsrunde. Samtidig er det mange av bestemmelsene i arbeidslivet som reguleres ved lov.

Jeg kommer ikke inn i denne debatten med fiks ferdige løsninger, men det er f.eks. fullt mulig for Stortinget å bestemme at man er omfattet av oppsigelsesvernet fram til man er 70. Det er fullt mulig å endre aldersgrenseloven slik at statstjenestemenn ikke har obligatorisk avgang ved 70 – og heller bruke dette som en mulig heller enn en obligatorisk avgangsalder. Det samme gjelder den floraen, spredt rundt i forskjellige lover og forskrifter, som regulerer særaldersgrensene. Mange av dem er satt i en annen tid, da en betydelig lavere levealder og på mange måter fysisk tyngre arbeidsliv var normen. Det er godt mulig det er på høy tid med en fullstendig gjennomgang av disse.

2012 er prisverdig nok utropt av EU-kommisjonen til «Year for Active Ageing». Jeg registrerer også at arbeidsministerens statssekretær Støstad uttalte i Aftenposten rett før nyttår:

«Det er klart at samfunnsutviklingen med bedre helse og høyere levealder gjør det naturlig å se på ulike typer aldersgrenser i arbeidslivet.»

Og videre:

«Seniorene må ses på som en ressurs i arbeidsmarkedet.»

Men det er lett å snakke om slikt, og vi har ennå til gode å få en presentasjon av hva som vil være regjeringens politikk på dette feltet i årene som kommer. Vil man – om nødvendig – tørre å ta et oppgjør med partene i arbeidslivet om denne saken? Jeg håper arbeidsministeren og resten av regjeringen vil bruke det som en anledning til å meisle ut en seniorpolitikk – både for arbeidslivet helt generelt og for staten som arbeidsgiver. Jeg mener at det er på høy tid.

Statsråd Hanne Inger Bjurstrøm [13:18:07]: I årene framover får vi et stadig større behov for arbeidskraft. Andelen eldre i befolkningen vil også øke. I 2030 vil omtrent hver fjerde nordmann være mellom 55 og 75 år. For å møte behovet for arbeidskraft er det derfor viktig å legge til rette for at eldre bidrar i arbeidslivet.

Vi må samtidig huske på at andelen av befolkningen i arbeid er høyere i Norge enn i de fleste andre land. Dette gjelder særlig for den eldre delen av arbeidsstyrken. I Norge er 69 pst. av aldersgruppen 55–64 år i arbeid. Gjennomsnittet for OECD-landene er til sammenligning på 54 pst.

Vi ligger altså svært godt an i forhold til mange andre land når det gjelder antall eldre i arbeid. Regjeringen er likevel ikke fornøyd med dette og har som mål at flere skal stå lenger i arbeid. Det blir avgjørende for norsk økonomi og norske statsfinanser at vi lykkes. Samtidig vet vi at mange ønsker å stå lenger i arbeid. Aktivitet og arbeid i alderdommen vil dessuten virke positivt på den enkeltes helse. Men det er også viktig å være klar over at når vi har et så godt utgangspunkt, er det også vanskeligere å øke den andelen.

Også bedriftene har en oppgave her. For å sikre seg nødvendig arbeidskraft og kompetanse fremover er de nødt til å se på eldre arbeidstakere som den ressursen de er.

Nettopp derfor er samspillet med partene i arbeidslivet også viktig. Regjeringen og partene i arbeidslivet har avtalt å forlenge samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv, der delmål 3 dreier seg om å forlenge yrkesaktiviteten til eldre. Arbeidslivets parter skal i fellesskap og hver for seg tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under dette målet. Utviklingen følges av Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Utviklingen er gledelig: Yrkesfrekvensen har steget for alle aldersgrupper over 60 år i perioden 2007–2011. Dette er spesielt imponerende med tanke på at dette har vært en periode med finanskriser, som jo førte til en langt svakere utvikling når det gjelder yngre aldersgruppers yrkesdeltakelse.

Pensjonsreformen som trådte i kraft 1. januar 2011, har gjort det mer attraktivt å fortsette i jobb. Årlig pensjon øker jo lenger en står i jobb. Dette er et viktig grunnlag for å motivere eldre arbeidstakere til lengre yrkeskarrierer.

Den nye alderspensjonen kan tas ut gradert og fritt kombineres med arbeid uten at pensjonen avkortes. Sammen med adgangen til å jobbe deltid og andre fleksible ordninger gjør dette at det blir lettere å velge en gradvis avgang fra arbeidslivet.

Vi ser at mange har valgt å ta ut pensjon tidlig. Seks

av ti av dem som har valgt dette, fortsetter imidlertid i jobb mens de tar ut pensjon. Det er gledelig, men vi må følge nøye med på utviklingen fremover for å se hvordan reformen virker nettopp på dette punkt over tid.

Utover økonomiske incentiver og holdninger i arbeidslivet har representanten Graham helt rett i at det er en rekke aldersgrenser som kan ha betydning for hvor lenge det er mulig for den enkelte å stå i arbeid. For eksempel kan man tjene opp pensjonsrettigheter i folketrygden til 75 år, mens arbeidsmiljøloven har en generell aldersgrense på 70 år. I privat sektor har en rekke bedrifter interne aldersgrenser på 67 år, mens det er flere ulike aldersgrenser i offentlig sektor. Disse aldersgrensene tjener hver for seg ulike formål, men gir samlet sett uklare signaler om hvor lenge man forventes å stå i arbeid. Det er naturlig med en gjennomgang av de ulike aldersgrensene, i lys av målet om at flere skal stå lenger i arbeid.

Når det gjelder de bedriftsinterne aldersgrensene i privat sektor, arbeider Banklovkommissjonen nå med forslag til nye regler for private tjenstepensjonsordninger, bl.a. tilpasset pensjonsreformen. Vi må avvente utfallet av dette arbeidet før vi vurderer eventuelle endringer i regelverket rundt bedriftsinterne aldersgrenser. Men jeg har tidligere også sagt i denne sal at jeg har stor forståelse for at det signalet som sendes ut nettopp gjennom dette systemet, er noe vi må gå inn i. Men det koster penger – det handler om forutsigbarhet for pensjonskostnadene på arbeidsgiversiden.

Når det gjelder aldersgrensene i offentlig sektor, har de fleste yrkene en aldersgrense på 70 år. Enkelte yrker har imidlertid lavere aldersgrenser, såkalt særaldersgrenser. I dag har man stillinger med aldersgrense på 60, 63 og 65 år. De største gruppene er innenfor helsesektoren, politi og forsvar. Den såkalte 85-årsregelen gjør at mange kan ta ut pensjon tre år før særaldersgrensen.

De fleste aldersgrensene ble bestemt for mange år siden. Det har senere skjedd store endringer i folkehelse, arbeidsliv og levealder. Det nye pensjonssystemet er også svært annerledes enn det var tidligere. Det er ikke opplagt at begrunnelsene for aldersgrensene er like gode i dag.

Nå som arbeidet med å reformere pensjonssystemene nærmer seg slutten, er det derfor naturlig å gjennomgå aldersgrensene på nytt, slik vi tidligere har varslet. Regler som gjør at friske arbeidstakere trekker seg ut av arbeidslivet tidlig, bygger ikke opp under målet om å få flere til å stå lenger i arbeid. Arbeidslivet må legge til rette for at alle får arbeidsoppgaver som er tilpasset den enkeltes evner og behov – i alle faser av livet.

Det er imidlertid viktig å være klar over at dagens særaldersgrenser, som interpellanten er særlig opptatt av, ikke kan avskaffes uten videre. Regelverket innebærer ikke bare at den enkelte må slutte i jobb. Det er også knyttet en pensjonsrett til aldersgrensen, noe som er av økonomisk betydning for arbeidstakeren.

Regjeringen ønsker å gjøre om på systemet med særaldersgrenser i dialog med partene i arbeidslivet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget med denne saken, uten at jeg her og nå kan si når og hvordan, bl.a. fordi det avhenger av dialogen med partene.

Jeg vil også minne om at 2012 er, som også interpellanten var inne på, «Det europeiske året for aktiv aldring og solidaritet mellom generasjoner». I Norge sparkes dette i gang med en konferanse i morgen, og vi vil bruke dette året til å sette søkelyset på eldre som en ressurs i yrkeslivet.

Forventet levealder for dagens 60-åringer er 84 år. I løpet av de neste 20 årene vil den øke med over to år. 60-åringene blir også stadig sprekere, og jobblysten øker. Yrkesaktiviteten blant eldre øker også, og regjeringen jobber langs mange linjer for at denne gledelige utviklingen skal fortsette. Jeg føler meg trygg på at det videre arbeidet med pensjonsreformen, samarbeidet med partene om IA-avtalen og Senter for seniorpolitikk arbeid for å fremme mer positive holdninger til seniorer i arbeidslivet skal bidra til at vi lykkes med dette.

Sylvi Graham (H) [13:25:33]: Jeg vil takke statsråden for svaret. Det var et godt og gjennomarbeidet svar, og jeg opplevde at hun på nesten alle områder bekreftet mange av de forhold som jeg selv tok opp fra denne talerstolen, ikke bare i forhold til den positive utviklingen som tross alt har vært i arbeidslivet, men også de delmålene som vi har i IA-avtalen.

Det er mange hensyn å ta i spørsmål om arbeidslivet. Det er ingen avveininger som er enkle – langt derifra. Hensynet til arbeidsgiverne må selvfølgelig veies opp mot hensynet til arbeidstakerne, og hensynet til partene i arbeidslivet må veies opp mot samfunnsøkonomiske hensyn. Hadde jeg hatt alle svarene, hadde jeg i dag kommet med et Dokument 8-forslag, heller enn å be arbeidsministeren redegjøre for spørsmålet i en interpellasjon.

Men det jeg fortsatt etterlyser hos statsråden, er nok kanskje en mer offensiv holdning. Vi har vært inne på Senter for seniorpolitikk, og vi har vært inne på at 2012 er året for «aktiv aldring og solidaritet mellom generasjoner», som det heter. Det har Norge sluttet seg til gjennom sitt EØS-medlemskap. Hovedbegrunnelsen for det året og det initiativet som er tatt fra EU, er nettopp den demografiske utviklingen i Europa. Fra 2012 vil andelen yrkesaktive i befolkningen synke, mens andelen over 60 år vil øke med 2 millioner for hvert år for Europa som helhet. EU har definert tre hovedutfordringer, hvorav den første er å styrke yrkesaktiviteten i Europa blant seniorene mellom 55 og 64 år. Selv om vi hørte statsråden fortelle at vi ligger litt bedre an enn de landene vi sammenligner oss med, er det viktig å ha klart for seg at det også her hos oss er en utfordring.

Jeg vil også vise til brevet fra statsråden i saken da vi behandlet Dokument 8:142 L for 2009–2010, der statsråden sier – allerede den gangen:

«Etter min oppfatning er aldersgrenser i arbeidslivet et sammensatt tema som bør gjennomgås i samarbeid med partene i arbeidslivet og andre interesseorganisasjoner før det eventuelt gjøres endringer i gjeldende regelverk.»

På det grunnlag at statsråden allerede i lang tid altså har ment at dette «bør» gjøres – det er fra debatten vi hadde i 2010 – mener jeg det må være riktig å etterlyse en litt mer offensiv holdning. Det fins mange ting man kan ta tak i for

å gi eldre mulighet til å fortsette i arbeidslivet utover vanlig pensjonsalder.

Marit Nybakk hadde her overtatt presidentplassen.

Statsråd Hanne Inger Bjurstrøm [13:28:43]: La meg bare understreke at sammenligningen med EU – og det er for så vidt også interpellanten inne på – ikke alltid blir helt god, for de driver i en helt annen liga enn oss. De driver med seniorpolitikk fra 55 år, og de jobber for å øke yrkesdeltakelsen fra 55 år og oppover. Vi er et helt annet sted. Noe av bakgrunnen i EU er også at de har hatt en solidaritetspolitikk, hvor eldre har trukket seg tilbake fra arbeidslivet for at yngre skal få plass i arbeidslivet. Vi har ikke trengt det, vi har klart å holde både unge og gamle i arbeidslivet, og det skal vi være veldig stolt av.

Når det er sagt, er jeg helt enig i at aldersgrenser har betydning. Jeg tror ikke vi skal overvurdere betydningen, for de aller fleste går faktisk av før de når aldersgrensetaket, bortsett fra når det gjelder særaldersgrenser, som jeg skal komme tilbake til. Det viktigste vi kan gjøre, er systematisk å jobbe for at man står lenger i arbeid. Det er langt fram til at vi når taket for de fleste som går av. Men jeg er enig med representanten i at det taket sender noen signaler. Derfor er jeg opptatt av å jobbe med det. Jeg tror – og hører – at vi langt på vei har veldig mange av de samme vurderingene av situasjonen, at det er ingen enkle svar. Ta f.eks. 70-årsgrensen i folketrygden: Mye kan tale for at den bør oppheves, veldig mye kan, etter mitt syn, tale for at den ikke bør det. Dette handler også om å kunne gå av med verdighet. Det handler om å vite at når du er 70 år, må du ikke vente på at noen eventuelt ber deg om å gå av eller ikke, da er det en regel. Det er veldig vanskelige problemstillinger.

Jeg tror noe av det viktigste framover blir å følge med på hvordan pensjonsreformen virker i forhold til fleksibiliteten fra 62 år. Jeg tror noe av det viktigste for å få utnyttet eldre som arbeidskraft, er å følge med på den fleksibiliteten som veldig mange ønsker når de blir eldre. Det å få økt deltakelsen fra 65 til 67 år for de fleste arbeidstakere i Norge, ved at man kan delta på noe mer fleksible vilkår, tror jeg virkelig er veien å gå og et veldig spennende scenario, som jeg vet at også Senter for seniorpolitikk tenker på og ser på.

Så ble jeg utfordret på at jeg ikke har nok fart når det gjelder særaldersgrenser. Jeg er også opptatt av at vi skal bevege oss rimelig raskt her, men det er veldig viktig å se at dette henger litt sammen, og at det å få en god dialog med partene når det gjelder særaldersgrenser, krever en forståelse av helheten i den problematikken som dreier seg om opptjente pensjonsrettigheter. Jeg tror at vi helst nå skal starte med de bedriftsinterne aldersgrensene. Men jeg kommer tilbake til Stortinget – og det har jeg vært helt tydelig på – med en samlet sak om hvordan vi skal gripe dette an.

Steinar Gullvåg (A) [13:32:00]: La meg innledningsvis gi ros til interpellanten for å reise en nødvendig debatt, som i vid forstand handler om de eldres deltakelse i samfunnslivet. Jeg tror på mange måter at vi trenger en hold-

ningsendring til eldre arbeidstakere, først og fremst blant arbeidsgiverne, men faktisk i arbeidslivet generelt.

Jeg har forut for denne interpellasjonsdebatten tatt meg bryet med å titte litt i flere partiprogrammer, bl.a. mitt eget, og det er ikke spesielt oppløftende med hensyn til å betrakte den eldre generasjonen som en uutnyttet ressurs i arbeidslivet. Kanskje er det i ferd med å skje noe – jeg har en følelse av at erfaring etter hvert blir mer verdsatt – men det er svært langt fram.

La oss f.eks. titte litt på oss selv, på Stortinget. Etter mine beregninger er det tre stortingsrepresentanter som i dag kvalifiserer til alderspensjon. Og er det en gruppe i samfunnet som er underrepresentert i denne forsamlingen, er det faktisk de eldre. Over 20 pst. av befolkningen er i dag pensjonister, og vi øker i antall – og nå snakker jeg også på egne vegne. Vi øker meget sterkt i årene fram til 2020. Om vi går litt videre og ser på politiske rådgivere, både i Stortinget og i regjeringsapparatet, tror jeg bildet kommer til å bli enda skjevare. Uten at jeg her og nå skal initiere noen generasjonsdebatt, tror jeg at mangt ville sett annerledes ut også i norsk politikk om våre beslutninger i større grad var tuftet på alder og erfaring. Jeg understreker at dette synspunktet ikke er tilpasset nominasjonsprosessen i Vestfold Arbeiderparti!

Vi har, som interpellanten og statsråden pekte på, vedtatt en pensjonsordning som gjør det mulig å arbeide og tjene opp pensjonspoeng fram til fylte 75 år. Samtidig erkjenner jeg at pensjonsreformens gode intensjoner møter en praksis som i realiteten hindrer eldre arbeidstakere i å ta del i arbeidslivet, simpelthen fordi det ikke lønner seg. Jeg tenker da spesielt på offentlig sektor, der tarifforhandlingene i 2009 som kjent innebar at det meste blir som før. Offentlige pensjonister har lite å tjene på å stå i arbeid, snarere tvert imot.

Jeg respekterer selvfølgelig forhandlingsresultatet fra 2009 og har gjennomgående insistert på partenes ansvar for pensjonssystemet. Jeg noterer meg at det også hos partene i offentlig sektor er noen som har kommet på andre tanker siden 2009, med bakgrunn i de erfaringene som nå høstes i privat sektor, der intensjonen i pensjonsreformen er gjort til realitet, nemlig at arbeidstakerne kan ta ut pensjon fra fylte 62 år, og arbeide så mye de ønsker og evner etter den tid.

Jeg er glad for at det nå ser ut til å skje visse ting på dette området og føler trang til å understreke den samfunnsøkonomiske effekten av at de eldre nå jobber mer enn før: Der som vi alle arbeider 6 måneder mer før vi tar ut pensjon, vil trygdeutgiftene synke med 12 mrd. kr, men vel så viktig er det at verdiskapingseffekten er nær dobbelt så høy.

Nå er det som nevnt partene i arbeidslivet som forhandler pensjonen. Likevel er det elementer i pensjonssystemet som vi kunne gjort noe med uten særlig motstand fra partene. Jeg tenker spesielt på samordningsregelverket i den offentlige pensjonsordningen, som altså, etter min oppfatning, gir utilsiktede utslag, og som resulterer i at arbeidstakere som ønsker å stå i arbeid, faktisk blir straffet for det.

Laila Marie Reiertsen (FrP) [13:37:10]: Til representanten Gullvåg: Det er godt å komma til slik erkjen-

ning etter kvart som ein blir eldre og får meir erfaring.

Takk til interpellanten, som belyser eit viktig tema i samfunnet vårt – eit tema det ikkje minst må gjerast noko med når det gjeld aldersgrensa.

Eg har vore så heldig å få jobba med – ikkje minst har eg vore leiart for – fleire som har nærma seg, eller vore midt i, den aldersgruppa som er ein stor ressurs, ein ressurs ikkje berre for seg sjølv og familien, men like mykje for arbeidslivet. Det å ha fleire generasjonar rundt seg på ein arbeidsplass er givande på mange måtar. Det er godt for den enkelte å få lov til å bidra og ikkje minst å sjå at ein meistarar utviklinga på arbeidsplassen, noko som igjen styrkjer sjølvbiletet og helsa.

Det nærmast å opptre som mentor for nyttilsette yngre er eit anna viktig poeng. Det var ingen som kunne læra meg så mykje som sjukepleiar Berit og hjelpepleiar Anna på 64 år då eg starta som nyutdanna sjukepleiar. Desse hadde lang fartstid og kjende arbeidsplassen på alle moglege måtar. Dei hadde historia, dei hadde utviklinga med seg, og dei visste nøyaktig kva dei skulle bidra med til oss som var nye.

Det var òg litt kjekt å lesa ein forskingsrapport som nyleg kom frå vår nabo i aust, Sverige. Han slo fast at 70-åringar i dag er å rekna som 50-åringar for 20 år sidan. Ja, ja, vi får ha dei tankane vidare. Vi som har passert 50, synest i alle fall det er litt godt. Ein har betre helse, ein er meir aktiv, og ein følgjer gjerne med heile vegen, uansett om det gjeld utvikling på arbeidsplassen eller i samfunnet generelt. Ein taklar det meste: dupperdittar og ulike kontaktnett og sånt får vi med oss, uansett kor gamle vi blir. Det ser eg på mine foreldre, som i dag er besteforeldre og oldeforeldre. Dei driv med både Internett og iPad – eller «paddo», som vi enkelt og greitt seier heime.

Med den store mangelen på arbeidstakarar vi vil få dei nærmaste åra, er det heilt ufatteleg at ein ikkje dreg nytte av desse flotte seniorane på ein betre måte enn å setja foten ned med bakgrunn i bursdagen deira. Vi har hatt ein stor debatt dei siste åra om pensjonar. Det er nærmast eit inord. Men det er ikkje mykje in når det kjem til arbeidslivet og aldersgrenser. Det har heller blitt ein kultur for å slutta tidlegast mogleg, uansett om ein ønskjer, og kanskje vil, arbeida lenger. Dette er i tillegg til særaldersgrenser. Så ein går ikkje lenger av etter 67-årsregelen, nei, ein går av og til av ved 62 år, noko som er endå verre for arbeidslivet – kanskje òg for den enkelte. Sjølv sagt skal ein ta omsyn til individet, eit arbeid kan vera tøft for ein og ikkje for ein annan. Ein må få lov til å ta slike individuelle avgjersler sjølv – ikkje bli styrt av eit årstal.

I Gjensidige-dommen blei det ikkje teke slike individuelle omsyn. Her blei behovet for rekruttering og sysselsetjing av yngre prioritert. Dommen gav for arbeidstakarar i dagens arbeidsmarknad – dei som ønskjer å stå vidare i arbeid etter dei er 70 år – ikkje dei positive signala for dette behovet og tilbodet, noko som kanskje ikkje er bra verken for den enkelte eller sett i eit samfunnsøkonomisk perspektiv.

Når heller ikkje regjeringa er villig til å gi eldre seniorar eit betre stillingsvern, blir det framover lite lysteleg for

mange som ønsker, og kan, bidra. Behovet er der, og det blir ganske spesielt når det er stor politisk semje om at det skal lønna seg å arbeida, ein skal stimulerast og arbeida så lenge ein orkar før alderspensjonen blir teken ut. Så ein har tydeleggjort incentiv i form av reduserte pensjonsordningar for arbeidstakarar som tek ut tidlegpensjon samanlikna med pensjonar som blir tekne ut på eit seinare tidspunkt – mens incentiv som skal stimulera arbeidsgivar til å behalda, og tilsetja, seniorar, er fråverande. Så ein har ein lang veg å gå dersom det ein seier, skal bli handling – noko dette landet i høgste grad treng dei nærmaste åra.

Kjell Ingolf Ropstad (KrF) [13:41:28]: Jeg må innrømme at jeg en stund satt og tenkte på om jeg var gammel nok til å delta i denne debatten, for den ene etter den andre skrøt på seg å være både 50 og 60 år. Men sånn sett passer det kanskje at en yngre også kommer inn i debatten, for den handler om framtiden vel så mye som den handler om akkurat dagen i dag.

Jeg synes også parallellen til den tidligere debatten er litt interessant, for tidligere i dag har vi diskutert inkluderende arbeidsliv – og for så vidt den delen som gjelder sykefravær. Denne biten er minst like viktig. Jeg må si at det har vært veldig mange gode innlegg. Det slår meg at vi egentlig er veldig enige om hvor vi vil ting skal gå. Men så er spørsmålet: Når skal vi få gjort det, og hvordan skal vi klare å gjøre det? Derfor er jeg glad for det gode innlegget interpellanten hadde, som understreket utfordringene med reglene i dag og utfordringene med hvordan vi skal oppnå det vi faktisk ønsker. Derfor er det viktig – slik flere har gjort – å påpeke at staten har et ekstra ansvar: Vi setter rammer og lager lover. Vi kan gjøre mer. Så det er viktig for meg at statsråden lytter til de eldre i Arbeiderpartiets stortingsgruppe, for det kommer mye vist derfra.

Men «gjennomgang» er egentlig et ord jeg kjenner best igjen fra en annen statsråd, så når Bjurstrøm begynner å bruke ordet gjennomgang, må det ikke bli en standardfrase. Som representanten Graham pekte på, er dette et tema som har vært oppe mange ganger, et tema som vi har visst om i lang tid. Derfor er det også viktig at vi pusher litt ekstra på, slik at tempoet øker. For det er nok av eksempler, det er vist til nok av eksempler på den mismatchen som er mellom intensjonene vi har, og den politikken vi fører. Vi er enige om at det må bli endringer, og derfor må det kunne skje snart. Det gjelder særlig særaldersgrensene – som er den ene debatten – som jeg mener er utdaterte. Derfor er jeg glad for at statsråden peker på det selv, og jeg håper at en kan oppnå enighet om at det kan flyttes på.

Men det jeg kanskje er mest opptatt av, er det som går på pensjonsreformen. Hvis en tar det ned på et individnivå og ser på den enkelte, synes jeg utfordringen blir enda større – selv om jeg kan være enig med statsråden i at det ikke gjelder mange. Det er mange som opplever at de blir skviset ut fordi de kommer til en eller annen aldersgrense. Det at vi aksepterer at det avtales internt i bedrifter aldersgrenser enda lavere enn 70 år, synes jeg er problematisk. Det blir kanskje enda verre når en begynner å tenke lenger fram i tid: Vi har innført en levealdersjustering som en del av pensjonsreformen. Det betyr at vi vil at folk skal stå len-

ger i arbeid, men det betyr også at for dem som ikke står lenger i arbeid, vil det straffe seg økonomisk. Det er klart at for dem som har valgt å gå et løp der de har tatt litt lengre utdanning – de får ikke jobbet i så mange år, og så opplever at en ikke kan jobbe lenger på grunn av alderen – blir dette uakseptabelt. Det er ikke nødvendigvis det store antallet personer. Likevel blir det urettferdig for den enkelte dette gjelder, så jeg synes levealdersjusteringen er et veldig godt argument for at en må gå videre med endringer.

Det som jeg samtidig synes er viktig, er at når en har en reform som gjør det mulig å tjene opp pensjon til en er 75, må vi som lovgivere også legge til rette for at det faktisk er mulig. Så jeg er enig med statsråden, og for så vidt også med interpellanten, i at det er noen hensyn som må tas. Derfor er det greit at det er en gjennomgang, men jeg synes at vi allikevel bør få noen saker til Stortinget, slik at vi kan diskutere det. For akkurat nå er det mange personer som tar kontakt med oss og viser til både den ene og den andre dommen, og det er flere som ønsker at Stortinget går inn i sakene, og som ikke aksepterer at de blir skviset ut, sånn som enkelte opplever det. Så fra Kristelig Folkepartis side støtter vi det statsråden sier. Hun ba om kanskje litt mer tempo, og det skal hun få – litt press fra Kristelig Folkeparti – for vi ønsker å få en sak om temaet så fort som mulig.

Robert Eriksson (FrP) [13:46:12]: La meg først få lov til å uttrykke at jeg er svært tilfreds med at interpellanten tar opp dette spørsmålet. Det er et spørsmål som vi har diskutert ofte i Stortinget. Siden jeg ble innvalgt på Stortinget i 2005, har Fremskrittspartiet, og undertegnede, fremmet et forslag om å gjøre noe med arbeidsmiljølovens bestemmelser også knyttet til aldersgrensen. Om jeg ikke tar feil, har vi tre ganger, iallfall to ganger – jeg må ta litt forbehold når det gjelder akkurat det – fremmet det konkrete forslaget. I tillegg har vi tatt opp spørsmålet en rekke ganger både før og etter at jeg ble innvalgt på Stortinget.

Men det som er forunderlig, er at man siden første gang jeg fremmet forslaget på vegne av Fremskrittspartiet i 2006 – det er seks år siden – har hørt akkurat det samme i denne salen: Vi må ha en gjennomgang, vi må se på regelverket, det må være partene i arbeidslivet som setter seg ned og drøfter dette for å finne løsninger og komme tilbake. Det har man holdt på med i seks år.

Da blir mitt spørsmål: Når kan vi forvente at vi får en debatt knyttet til en endring av disse bestemmelsene? Meg bekjent har partene i arbeidslivet hatt en rekke anledninger, gjennom de lønnsoppgjørene som har vært siden 2006, til å ta opp dette spørsmålet, diskutere det og finne gode løsninger. Jeg synes det er trist når jeg ser at eldre arbeidstakere, eller det jeg kaller godt modne, kvalifiserte, gode arbeidstakere, som er 70 år, eller helt ned i 67-årsalderen, blir presset ut av arbeidslivet mot sin vilje.

Det ene nærliggende eksempelet å peke på, nemlig Gjensidige-dommen og Gjensidige-saken, som jeg selv har engasjert meg forholdsvis kraftig i, synes jeg er et praktisk eksempel på hvordan det ikke skal være, der bedriften, uten at man engang har diskutert det med de ansatte, setter seg ned på et styrever, lager bedriftsinterne regler

som sier at du kan bli skjøvet ut av arbeidslivet når du er 67 år. Jeg mener at i utgangspunktet er det også i strid med arbeidsmiljøloven, for den sier 70 år.

Nå vil sikkert statsråden ha en annen tolkning og en helt annen juridisk ballast med seg enn hva undertegnede har, men min forståelse, min tolkning, av det er iallfall sånn at arbeidsmiljølovens bestemmelser bør være overordnet også bedriftsinterne regler. Hvis ikke det skjer, er det jo opp til det enkelte styret ved en bedrift bare å sparke ut eldre arbeidstakere. Sånn vil ikke jeg ha det. Jeg mener at de er en ressurs, de skal tas vare på. De som ønsker å jobbe, skal også få lov til å fortsette å jobbe så lenge de er kvalifisert til å utføre den jobben som bedriften etterspør.

Jeg har stor tvil om hvorvidt partene vil sette seg ned og diskutere dette ved lønnsoppgjøret i 2012. Jeg tror ikke vi ser det noen gang. Da har det gått seks år siden jeg, og Fremskrittspartiet, fremmet dette forslaget første gang, etter at jeg kom inn på Stortinget.

Hva ønsker statsråden å gjøre? Ønsker hun å ta dette opp? Staten er også en part i lønnsoppgjøret, på lik linje med arbeidstakerorganisasjonene og på lik linje med arbeidsgiverorganisasjonene. Så statsråden kan jo også bringe dette spørsmålet opp i lønnsoppgjøret, få det satt på dagsordenen, diskutere det, ha med seg en klar lovendring og vise til at nå har vi brukt så lang tid, uten at dette er gått grundig gjennom, og uten at vi har kommet et steg videre. Nå må noe skje. Ønsker statsråden å ta det initiativet, bringe dette opp på dagsordenen i lønnsoppgjøret 2012? Jeg håper at statsråden ønsker det, for jeg opplever så langt at alle politiske partier, også Arbeiderpartiet, ønsker endringer, men våger ikke å foreta endringer, fordi man sitter på gjerdet og venter på hva LO må mene. Det synes jeg er trist, når vi ser at eldre arbeidstakere blir sparket ut av arbeidslivet, mens man sitter på gjerdet og venter.

Bare for å nevne avslutningsvis: I 2008, hvis jeg ikke tar feil, eller i 2009 – det var vel mest sannsynlig i 2009, da Gjensidige-saken kom opp – ble finansminister Sigbjørn Johnsen intervjuet i Dagsrevyen og sa, fritt sitert, at sånne forhold kan vi jo ikke ha. Dette må vi ta på alvor, dette må vi gripe tak i. Det har også gått tre år siden den tid, så jeg håper at det nå snart skjer noe i denne saken.

Sylvi Graham (H) [13:51:20]: Aller først: Tusen takk til stortingsrepresentantene, som har vært med på debatten og på flere måter har utdypet den utålmodigheten jeg selv har satt ord på i dag.

Først vil jeg få lov til å si at når statsråden sier at hun vil komme tilbake til Stortinget med egen sak, setter jeg selvfølgelig pris på det – jeg deler de andre representantenes utålmodighet i denne sammenhengen. Banklovkommisjonens innstilling var en ting man skulle vente på. Den tar for seg noen av de relevante problemstillingene rundt eldre i arbeidslivet, men langt fra alle. Det hadde f.eks. vært naturlig å følge opp pensjonsforliket med en gjennomgang av lovverket og tariffavtaler for å identifisere hvilke flaskehalsen som finnes i arbeidslivet, og som i praksis forhindrer eldre fra å fortsette i arbeid. Jeg har pekt spesielt på én av disse flaskehalsene i dag, nemlig lovbestemt aldersgrense for visse yrkesgrupper, men det finnes også mange andre.

Jeg har min pult full av eksempler på nordmenn som stanger hodet i aldersgrensetaket. Vi husker alle politimannen Finn Abrahamsen, som sa i avisen for noen få år siden at han ville ha sagt ja tvert dersom han hadde fått spørsmål om å stå i jobb utover 60 år. Vi vet at en bedrift som Aker Solutions er et godt eksempel på et selskap som jobber aktivt for å tilrettelegge for medarbeidere som ønsker å jobbe utover ordinær pensjonsalder. Vi er kjent med innbyggerinitiativet i Bærum kommune. Der må en av bygdas fastleger nå forlate avtalen med kommunen, men pasientene ønsker at han skal kunne fortsette, og det ønsker han egentlig også selv. Jeg har også brev fra fysioterapeuter som stanger i akkurat det samme taket. Vi husker også domorganisten i Bergen, Mangersnes, som heller ikke gjerne ville forlate arbeidsplassen sin.

Før nyttår ble jeg kontaktet av bl.a. en fortvilet arbeidsgiver i en liten bedrift som hadde en ansatt over 67 år. Da denne ble langtidssykemeldt, betalte folketrygden sykepenger for bare to måneder, mens tariffavtalen sa at han hadde rett til sykepenger i tolv måneder. Bedriften satt derfor igjen med en regning for ti måneder i lønnsutgifter. Konklusjonen fra arbeidsgiveren var at de aldri igjen ville kunne ta sjansen på å ta noen over 67 år inn i bedriften.

Da må jeg spørre statsråden: Hvordan stemmer dette overens med målene for pensjonsforliket?

Denne saken vi har diskutert, er bare et eksempel på hvordan det er vanskelig for eldre å stå i arbeidslivet så lenge som de ønsker. Det offentlige – stat og kommune – er i alle fall en stor arbeidsgiver og burde gå foran og se på mulighetene til å lempe på noe av dette og brøyte rydning. Jeg siterer statsråd Aasrud fra debatten vi hadde i oktober 2010:

«En del arbeidstakere kan (...) oppleve 70-års aldersgrense som diskriminerende, fordi den kan være til hinder for videre deltakelse i arbeidslivet.»
Dette ønsker vi ikke.

Statsråd Hanne Inger Bjurstrøm [13:54:41]: Igjen – takk for en viktig interpellasjon. Her har det vært mange diskusjoner om hvor unge vi egentlig er. Mine venninner og jeg pleier alltid å si at vi er jo mye yngre enn våre mødre var. Jeg er ikke sikker på om døtrene våre mener helt det samme – det har litt å gjøre med hvordan man ser på det.

Vi vet i hvert fall at befolkningen blir eldre, og derfor er dette et veldig viktig tema.

Jeg forstår at det er en utålmodighet knyttet til disse problemstillingene. Jeg understreker igjen at det er veldig ulike problemstillinger vi snakker om, og at vi må ha med oss utgangspunktet: at vi har en veldig høy yrkesdeltakelse blant eldre i Norge, at det gjør at det er vanskeligere, og at det i det store og hele ikke er taket i folketrygden som er utfordringen.

Men jeg hører veldig tydelig en stor bekymring, som jeg for så vidt deler og er opptatt av, knyttet til særaldersgrensene. Det jeg ikke kan dele helt, er et inntrykk av at her har regjeringen sittet og sovet jevnt og trutt i seks år. Man har altså fått en pensjonsreform som trådte i kraft for ikke veldig lenge siden, etterfulgt av en helt nødvendig uføre-

reform og alderspensjon til uføre som vi vedtok før jul. Dette er et stort arbeid. Det er veldig naturlig at disse tingene må på plass før man forholder seg til særaldersgrensene, som jeg tydelig har sagt at jeg vil komme tilbake til i Stortinget, i egnet form – hvordan vi følger opp den delen. Det dreier seg om mye mer, og det vet representantene. Vi er enige om at det er mye mer enn bare å endre på regelverket.

Så mener jeg at det er en vesensforskjell mellom Gjen-sidigedom-problematikken og folketrygdproblematikken. Jeg ser veldig tydelig at det at man internt i bedriften – og jeg tror jusen er rimelig grei her – kan gjøre slike endringer, for veldig mange oppleves å være i strid med intensjonene. Men Banklovkommisjonen er viktig, for det handler om å ha et pensjonssystem som kan brukes i en fleksibel ordning i privat sektor.

70-årsgrensen skal vi sikkert få rikelig anledning til å diskutere. Der tror jeg det er veldig ulike meninger på tvers

av partier og på tvers av alder – det er egentlig en morsom debatt. Det jeg personlig er veldig opptatt av, er at alle eldre skal kunne gå av med æren i behold. Det gjør at jeg mener at det å oppheve 70-årsgrensen kan ha noen sider som vi må se veldig nøye på.

Presidenten: Sak nr. 2 er dermed ferdigbehandlet.

S a k n r. 3 [13:57:29]

Referat

Presidenten: Det foreligger ikke noe referat.

Dermed er dagens kart ferdigbehandlet.

Forlanger noen ordet før møtet heves? – Møtet er hevet.

Møtet hevet kl. 13.58.
