



Innst. 394 L

(2010–2011)

Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 89 L (2010–2011)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom)

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Proposisjonens hovedinnhold

Sykefraværet i Norge er høyt sammenliknet med andre land. Det har vært en jevn økning siden midten av 1990-tallet, bortsett fra en reduksjon i 2004. Sykefraværet økte utover «arbeidsgiverperioden» med 23 pst. fra 1989 til 2009 – fra 8,5 til 10,5 dager per lønnstaker per år (justert for sykepengegrad). Økningen dreide seg først og fremst om lengden på hvert fravær. Gjennom 2009 var det en økning i sykefraværet, mens det i 2010 var en reduksjon (fjerde kvartal 2010 7,0 pst.).

Sykefravær er uheldig både for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet.

Årsakene til et høyt sykefravær er mange og sammensatte. Det er viktig at sykefraværsoppfølgingen reguleres av rettferdige regler som balanserer hensynene mellom ulike aktører.

Sykefraværsreglene har vært endret flere ganger det siste tiåret og gått mot stadig større grad av ansvarliggjøring og pliktig oppfølging fra alle aktører.

I proposisjonen foreslås det endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens regler om oppfølging av sykmeldte. Endringene handler i første rekke om viktige «stoppunkter» i sykefraværsløpet. Med stoppunkter menes de fasene i sykefraværsløpet hvor det er satt frister for arbeidsgivers og Arbeids- og vel-

ferdsetatens oppfølging av sykmeldte. Det er i tillegg nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som skal drøfte og beskrive problemstillinger rundt gjennomføring og oppfølging av oppfølgingsplaner og dialogmøter. Det foreslås videre regler om sanksjoner når pliktene ikke overholdes.

Målet med endringene er å sørge for tidlig og relevant oppfølging av sykmeldte arbeidstakere, økt bruk av gradert sykmelding og en god oppfølgingskultur når arbeidstaker blir syk, samt bidra til en god dialog mellom de ulike aktørene. Dette skal bidra til å redusere sykefraværet og forhindre langvarige sykefraværsløp.

Det legges også frem forslag til oppretting av en hjemmel for å gi forskrifter om stønader til arbeidssøkere i arbeidsmarkedsloven.

Når det gjelder gjeldende rett, departementets høringsforslag og høringsuttalelsene vises det til de ulike kapitlene i proposisjonen hvor dette er nærmere redegjort for.

1.2 Hovedlinjene i lovforslaget

1.2.1 Tidlig og tett oppfølging

God dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, samt tidlig innsats og oppfølging er grunnleggende forutsetninger for å kunne iverksette vellykkede tilretteleggingstiltak for å få arbeidstaker tilbake til arbeid. Dette kan forhindre og forebygge langtids sykefravær og varig utstøting fra arbeidslivet. I proposisjonen legges det frem forslag til endringer i reglene om arbeidsgivers og Arbeids- og velferdsetatens plikter i sykefraværsoppfølgingen. Det foreslås blant annet å fremskynde fristene for arbeidsgivers oppfølging gjennom planer og dialogmøter i første del av sykefraværsløpet. Det presiseres at dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten i større grad kan avholdes ved behov.

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidet ved arbeidstakers sykdom og arbeidstakers plikt til å medvirke er grunnleggende forutsetninger for sykefraværsoppfølgingen. Det redegjøres derfor for disse pliktene i proposisjonen, men det foreslås ingen endringer i regelverket.

Sykmelder har også en sentral rolle i tilbakeføringsarbeidet ved sykefravær. For å sikre informasjonsflyt mellom arbeidsgiver og sykmelder foreslås det enkelte endringer i reglene om sykmelders plikt til å delta i lovbestemte dialogmøter i regi av arbeidsgiver. Av samme grunn foreslås det også at sykmelder skal motta planen for oppfølging av den sykmeldte fra arbeidsgiver tidlig i sykefraværsløpet.

1.2.2 Kontroll og reaksjoner

I proposisjonen legges det frem forslag til sanksjonsregler overfor arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder.

Erfaringene viser at det kan være behov for en tettere oppfølging av aktører som ikke gjennomfører lovens minstekrav til «sykefraværarbeid» når arbeidstaker blir syk. Det er nødvendig med hensiktsmessige og balanserte sanksjonsmidler for å støtte opp under dialog og positive insitamenter, samtidig som det understreker viktigheten av at de lovpålagte pliktene følges opp. Målet er å få innarbeidet en oppfølgingskultur hvor det tas som en selvfølge at de ulike aktørenes oppgaver i sykefraværarbeidet løses som forutsatt.

1.3 Bakgrunnen for forslagene

1.3.1 Rapport fra ekspertgruppe

En ekspertgruppe ble oppnevnt i 2009 for å vurdere mulige tiltak for å redusere sykefraværet. Bakgrunnen var en konstatering av at målsettingen i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 2005 (IA-avtalen) om 20 pst. reduksjon i sykefraværet ikke var nådd, og at det var en betydelig økning i sykefraværet gjennom 2009. I referansegruppen satt representanter fra partene i arbeidslivet. Sekretariatet besto av Arbeidsdepartementet, Finansdepartementet, Arbeids- og velferdsdirektoratet samt Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Hovedforslaget i rapporten, som ble overlevert 1. februar 2010, var iverksetting av en «aktiviserings- og nærversreform» med sikte på at gradert sykmelding skulle bli hovedregelen ved sykefravær, kombinert med forslag om endringer i arbeidsgivers medfinansiering av sykepenger. Det ble blant annet foreslått å fremskynde stoppunktene i sykefraværsoppfølgingen, en presisering, og dels skjerping, av reglene om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt, samt en bedring av

sykefraværsoppfølgingen gjennom kontroll og sanksjoner.

1.3.2 Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv med tilhørende protokoll

Ekspertgruppens rapport inngikk i grunnlagsmaterialet for drøftingene mellom regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet om en ny IA-avtale og andre tiltak som kan bidra til å redusere sykefraværet. Den 24. februar 2010 ble man enige om en ny intensjonsavtale for perioden 1. mars 2010–31. desember 2013, samt protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen (heretter omtalt som protokollen).

I den nye intensjonsavtalen ble målet om 20 pst. reduksjon i sykefraværet i forhold til nivået i andre kvartal 2001 opprettholdt. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 pst. Etter utgangen av fjerde kvartal 2010 var det samlede sykefraværet 7,0 pst., om lag 6,4 pst. lavere enn etter fjerde kvartal 2001. Det er fortsatt et stykke igjen til avtalens målsetting om en reduksjon på 20 pst.

I protokollen var det enighet om flere tiltak for å bidra til å nå IA-avtalens delmål om sykefraværreduksjon, blant annet tidligere innsats for å få arbeidstaker tilbake i jobb, understrekning av betydningen av tilrettelegging, medvirking og tilknytning til arbeidet ved sykdom og en gjennomgang og styrking av reglene om sanksjoner ved brudd på regelverket. Tiltakene krever endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

1.3.3 Høring

Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens bestemmelser om oppfølging av sykmeldte og sanksjonering ved brudd på pliktene i forbindelse med sykefraværarbeidet ble sendt på høring til 106 instanser hvorav 57 svarte. Det vises til proposisjonens kapittel 2.3 og de ulike kapitlene hvor det er nærmere redegjort for høringsuttalelsen.

1.4 Arbeidsgivers tilrettelegging for sykmeldte arbeidstakere

Til grunn for arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens regler om oppfølgingsplaner og dialogmøter ligger et utgangspunkt om at arbeidsgiver plikter å tilrettelegge arbeidet når arbeidstaker blir syk og får redusert sin arbeidsevne.

Ekspertgruppens rapport vektlegger behovet for en tydeliggjøring og skjerping av både arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers plikt til å medvirke i denne forbindelse, jf. protokollen. Partene var

også enige om at det er et betydelig potensial for bedre tilrettelegging i en god del virksomheter.

Det legges til grunn at bedre tilrettelegging gjennomføres gjennom oppfølging av dagens regelverk. Det ble i høringsrunden derfor ikke foreslått materielle endringer i tilretteleggingsplikten. Samtidig er det departementets klare inntrykk at tilretteleggingsplikten ikke alltid følges like godt opp. Fordi tilretteleggingskravet er en så grunnleggende del av sykefraværsarbeidet og har nær sammenheng med de øvrige punktene i proposisjonen er det hensiktsmessig med en beskrivelse av plikten slik den er utformet i dag. Dette kan bidra til å understreke betydningen av, og forståelsen for, hvilke plikter og hvilket ansvar som hviler på arbeidsgiver.

1.5 Arbeidstakers medvirkning

Arbeidsgivers tilrettelegging, herunder utarbeiding av oppfølgingsplaner og avholdelse av dialogmøter, forutsetter et samarbeid med den sykmeldte arbeidstakeren. Forhold på arbeidstakers side vil påvirke hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt går i det enkelte tilfelle. Det er derfor hensiktsmessig med en beskrivelse av medvirkningspliktene i arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav f og g.

Det vises til proposisjonens kapittel 7.3 Reaksjoner overfor arbeidstaker, hvor reglene om arbeidstakers plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til utredning og igangsetting av hensiktsmessige tilretteleggingstiltak, prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet osv. gjennomgås.

1.6 Oppfølgingspunkter ved sykefravær

1.6.1 Innledning

Arbeidsgiver og arbeidstaker er hovedaktørene i sykefraværsarbeidet. God dialog er grunnleggende forutsetninger for raskt å kunne iverksette vellykkede tilretteleggingstiltak, slik at langtids sykefravær og varig utstøting fra arbeidslivet forebygges.

I protokollen var det enighet om at enkelte «stopp-punkter» i sykefraværsløpet bør fremskyndes.

Både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven har regler om oppfølging i sykefraværsløpet. Regelsettene har nær innbyrdes sammenheng og må tolkes i lys av hverandre.

Når det gjelder gjeldende rett, departementets høringsforslag og høringsuttalelsene vises det til de ulike kapitlene i proposisjonen hvor dette er nærmere redegjort for.

1.6.2 Oppfølgingsplan

1.6.2.1 PROTOKOLLEN TIL IA-AVTALEN

Det fremgår av protokollen til IA-avtalen at partene var enige om at det bør stilles krav om at oppføl-

gingsplanen skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker senest etter fire ukers fravær, mot seks uker i dag. Arbeidsgiver bør ha plikt til å sende oppfølgingsplanen til sykmelder når den er utarbeidet. Det understrekes at sykmelder i samråd med den enkelte sykmeldte bør vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad å ta i bruk gradert sykmelding.

1.6.2.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Fremskynding av frist for utarbeiding av oppfølgingsplan

Målsettingen med oppfølgingsplanen er å fremme en konstruktiv prosess i spørsmål om tilbakeføring til arbeid i forbindelse med sykefravær.

Kravet om oppfølgingsplan kom inn i loven 2003, med frist innen åtte uker etter at sykefraværet inntrådte. Fristen ble ved lovendring i 2007 redusert til seks uker. Det er svært viktig at oppfølgingsplanen utarbeides så tidlig at arbeidstaker opprettholder nær kontakt med virksomheten og unngår unødig passivitet.

En fremskynding av fristen vil bidra til at arbeidstaker og arbeidsgiver tidligere må legge planer for aktivitet og andre tiltak og således være et viktig virkemiddel for å få arbeidstaker tilbake i arbeid.

Det foreslås å endre arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd slik at en siste frist for å utarbeide oppfølgingsplan fremskyndes fra seks til fire uker.

Arbeidsgiver skal straks arbeidstaker blir syk, skadet eller lignende, starte planleggingen av et eventuelt oppfølgingsopplegg for tilbakeføring til arbeid.

Skal planen fungere som et hensiktsmessig verktøy, må den justeres løpende og som et minimum i forbindelse med dialogmøtene. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for å delta i arbeidet med å oppdatere planen.

Unntak fra plikten til å utarbeide oppfølgingsplan gjelder der det er åpenbart unødvendig med en slik plan.

Utlevering av oppfølgingsplanen

Oppfølgingsplanen er primært arbeidstakers og arbeidsgivers verktøy. Også sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten vil imidlertid i mange tilfeller ha behov for informasjon om innholdet i planen.

Utlevering av planen til sykmelder

Oppfølgingsplanen kan være et viktig verktøy når sykmelder skal vurdere muligheten for gradert sykmelding.

Det foreslås at det i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd tas inn en bestemmelse om at arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder så snart den er utarbeidet og senest etter fire uker.

Det kan være hensiktsmessig at også reviderte planer sendes sykmelder. Dette lovfestes ikke.

Utlevering av plan til Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten vil også kunne ha nytte av og behov for oppfølgingsplanen i sitt arbeid.

Arbeidsgiver har plikt til å gi skriftlig melding til etaten om «dialogmøte 1», jf. arbeidsmiljøloven. Ofte skjer dette ved innsending av oppfølgingsplanen. Arbeids- og velferdsetaten skal innhente oppfølgingsplanen tidligst mulig og senest når arbeidsuførheten har vart i tolv uker uten at arbeidstaker har vært i arbeidsrelatert aktivitet, unntatt når en slik plan antas å være åpenbart unødvendig, jf. folketrygdloven.

Informasjon om oppfølgingen i etterkant av «dialogmøte 1» vil kunne gi Arbeids- og velferdsetaten oppfordring til å gå inn i saker hvor det er behov for bistand. Kontrollelementet taler for at etaten tidlig, og på en systematisk måte, gis tilstrekkelige opplysninger om aktørenes oppfølging av sine plikter. Det foreslås at arbeidsgiver skal ha plikt til å sende inn oppfølgingsplanen etter «dialogmøte 1», og at en bestemmelse om dette tas inn i folketrygdloven § 25-2. Bestemmelsen i folketrygdloven § 8-7 sjuende ledd om at Arbeids- og velferdsetaten skal innhente oppfølgingsplanen etter tolv ukers fravær foreslås opphevet.

Det foreslås imidlertid ikke nå en regel om Arbeids- og velferdsetaten allerede ved fire uker bør motta oppfølgingsplanen.

Det vises til at lovforslagene skal evalueres hvor man vi ha statistikk om hvorvidt arbeidsgiverne faktisk følger opp de nye reglene og sender oppfølgingsplanen til sykmelder.

Når det gjelder «dialogmøte 2» er målet at det skal bidra til avklaringer og beslutninger om videre tiltak. Å få tilsendt oppfølgingsplanen før møtet vil utgjøre et viktig bidrag for etaten. Det foreslås at arbeidsgiver skal ha plikt til å sende inn revidert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før «dialogmøte 2», og at en slik regel tas inn i folketrygdloven § 25-2 nytt fjerde ledd. Det foreslås dessuten at arbeidsgiver skal ha samme plikt i forbindelse med et eventuelt «dialogmøte 3».

Arbeids- og velferdsetaten vil kunne ha behov for oppfølgingsplanen også på andre tidspunkter i sykefraværsløpet enn i forbindelse med dialogmøtene. Det foreslås at bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2, som i dag gir Arbeids- og velferdsetaten en generell hjemmel til å kreve oppfølgingsplanen utlevert, videreføres.

1.6.3 Krav om dialogmøte i regi av arbeidsgiver – «dialogmøte 1»

1.6.3.1 PROTOKOLLEN TIL IA-AVTALEN

Det fremgår av protokollen til IA-avtalen at avtalepartene var enige om at «dialogmøte 1» i regi av arbeidsgiver burde fremskyndes til senest åtte uker etter at sykefraværet inntrådte. Møtet skal gjennomføres også for de som er delvis (gradert) sykmeldt. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgte/verneombud være med i dialogmøtet, og at eventuell bedriftshelsetjeneste skal være representert.

1.6.3.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Generelt om dialogmøtet

Kravet om «dialogmøte 1» i regi av arbeidsgiver kom inn i loven i 2007 som en oppfølging av Sykefraværutvalgets arbeid. Formålet med dialogmøtet er å sørge for bedre samhandling mellom berørte aktører og bidra til tilrettelegging og andre tiltak i virksomhetene slik at arbeidstaker kan komme raskere tilbake i arbeid.

Det er viktig at det i møtet fokuseres på arbeidstakers muligheter og mestring fremfor videre sykmelding.

Loven regulerer ikke hvor eller hvilken form dialogmøtet skal ha. Parter må vise fleksibilitet, og legge til rette for en praktisk og hensiktsmessig gjennomføring av dialogmøtet.

Krav om dialogmøte uavhengig av sykmeldingsgrad

Det var i protokollen enighet om at dialogmøtet i regi av arbeidsgiver bør gjennomføres for alle sykmeldte. I dag er det kun krav om å avholde «dialogmøte 1» der arbeidstaker er 100 pst. sykmeldt.

Det er gode grunner for at «dialogmøte 1» også bør avholdes for arbeidstakere som er delvis sykmeldt.

Det foreslås at arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd endres slik at arbeidsgiver skal avholde «dialogmøte 1», også for arbeidstakere med gradert sykmelding.

Fremskynding av frist for å avholde dialogmøtet

Ekspertgruppen foreslår å fremskynde «dialogmøte 1», som i dag skal avholdes innen tolv uker. Det var i protokollen enighet om at fristen for «dialogmøte 1» skulle fremskyndes til åtte uker.

En fremskynding av «dialogmøte 1» vil kunne bidra til aktivitet på et tidligere tidspunkt og forsterke samhandlingen mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder.

Åtteukersfristen i protokollen korresponderer imidlertid med fristen for arbeidstakers «aktivitets-

plikt» for å opprettholde rett til sykepenger etter folketrygdloven § 8-4 andre ledd. Dersom fristen for dialogmøtet settes til åtte uker etter at sykefraværet inntraff, vil sykmelder ofte ikke ha informasjon fra dialogmøtet, herunder oppdatert oppfølgingsplan, når arbeidstakers mulighet til arbeidsrelatert aktivitet skal vurderes. Fristen for dialogmøtet i regi av arbeidsgiver legges til åtte uker, vil i praksis innebære overlapping av to helt sentrale stoppunkter for ulike aktører i sykefraværsoppfølgingen. En slik overlapping vil øke risikoen for at nyttig informasjon fra dialogmøtet ikke tas i betraktning ved vurderingen av aktivitetskravet i folketrygdloven ved åtte uker.

Det foreslås at «dialogmøte 1» skal avholdes senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært borte fra arbeidet som følge av sykdom eller lignende. Dette vil føre til bedre harmonisering av reglene om oppfølgingen av den sykmeldte.

Det er i arbeidsmiljøloven gitt unntak fra plikten til å avholde «dialogmøte 1» i tilfeller der det er åpenbart unødvendig med et slikt møte. Det understrekes at unntaksadgangen skal være snever.

Bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte mv.

I protokollen var det enighet om at dersom arbeidstaker ønsker det, kan verneombud og andre tillitsvalgte delta i dialogmøtet. Det fremgår klart av forarbeidene til gjeldende lov at tillitsvalgte, herunder verneombud, har rett til å delta i dialogmøtet dersom arbeidstaker ønsker dette. Det er derfor ikke nødvendig med noen presisering i lovteksten.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 at bedriftshelsetjenesten skal være representert i «dialogmøte 1». Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere er en kjerneoppgave for bedriftshelsetjenesten. Reglene om bedriftshelsetjenestens deltakelse i «dialogmøte 1» foreslås ikke endres. I protokollen var det også enighet om at der virksomheten har eller er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, skal denne delta i dialogmøtet på arbeidsplassen.

Melding om dialogmøtet til Arbeids- og velferdsetaten

Etter gjeldende rett har arbeidsgiver en plikt til å gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om «dialogmøte 1». I praksis skjer dette ved innsending av oppfølgingsplanen.

Det foreslås at gjeldende plikt for arbeidsgiver til å varsle Arbeids- og velferdsetaten om dialogmøtet, beholdes og videreutvikles. Det foreslås at arbeidsgiver etter «dialogmøte 1» skal gi Arbeids- og velferdsetaten skriftlig informasjon om oppfølgingen så langt, herunder om reglene om dialogmøte er overholdt og om sykmelder var innkalt til og deltok i møtet. Det skal i tillegg gis informasjon om reglene

om oppfølgingsplan er overholdt. Arbeids- og velferdsetaten bestemmer i hvilken form opplysningene skal gis. I tillegg foreslås det at arbeidsgiver skal sende inn selve oppfølgingsplanen, revidert etter «dialogmøte 1», jf. proposisjonens kapittel 5.2.5.2 om oppfølgingsplanen.

Det foreslås at arbeidsgiver skal ha plikt til å sende ovennevnte informasjon til Arbeids- og velferdsetaten innen ni uker.

Arbeidsgivers plikt til å gi skriftlig melding om «dialogmøte 1» til Arbeids- og velferdsetaten, reguleres i dag i arbeidsmiljøloven. Det foreslås at en ny og utvidet bestemmelse om informasjonsplikt overfor Arbeids- og velferdsetaten, plasseres i folketrygdloven § 25-2.

Det foreslås videre at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd siste punktum om at arbeidsgiver skal sende skriftlig melding om dialogmøtet til Arbeids- og velferdsetaten oppheves. Fordi reglene om avholdelse av dialogmøte i regi av arbeidsgiver er regulert i arbeidsmiljøloven § 4-6, foreslås det at det inntas en henvisning til folketrygdloven § 25-2 i arbeidsmiljøloven § 4-6.

Arbeidsgiver har i forbindelse med plikten til å sende inn opplysningene, nevnt ovenfor, også mulighet til å kunne gi Arbeids- og velferdsetaten opplysninger om arbeidstakers medvirkning i prosessen, herunder om arbeidstaker har deltatt i dialogmøtet i regi av arbeidsgiver og bidratt til å utarbeide oppfølgingsplan. Arbeidsgiver vil dessuten ha anledning til å melde inn behov for eventuell bistand fra Arbeids- og velferdsetaten gjennom oppfølgingsplanen. Denne muligheten til å gi Arbeids- og velferdsetaten informasjon ikke er en del av informasjonsplikten etter § 25-2 nytt tredje ledd.

1.6.4 Krav om dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten – «dialogmøte 2»

1.6.4.1 PROTOKOLLEN TIL IA-AVTALEN

I protokollen gikk partene i arbeidslivet og myndighetene inn for at «dialogmøte 2» i regi av Arbeids- og velferdsetaten, som i dag, skal gjennomføres senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker. Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder skal kunne ta initiativ til «dialogmøte 2» på et tidligere tidspunkt. For å unngå passive sykefraværsløp skal bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak iverksettes tidligere i sykefraværsløpet og være obligatorisk tema på «dialogmøte 2».

1.6.4.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Generelt om dialogmøtet

Kravet om et dialogmøte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i regi av Arbeids- og velferdsetaten ble

innført i 2007 for å styrke oppfølgingen av langtids-sykmeldte og bidra til at disse raskere kommer tilbake i arbeid og aktivitet. Formålet med «dialogmøte 2» er at partene og Arbeids- og velferdsetaten skal møtes til en felles gjennomgang av situasjonen. Tema og innhold i møtet vil langt på vei være det samme som i «dialogmøte 1».

«Dialogmøte 2» skal oppsummere status, samt planlegging og avklaring av det videre løpet. Arbeids- og velferdsetaten har ansvar for å stille spørsmål til partene om hvilken løsning de ser for seg og hva som skal til for å gjennomføre denne. Arbeids- og velferdsetaten må også bidra med kompetanse om aktuelle tiltak og muligheter. Dersom tilrettelegging på arbeidsplassen ikke gir resultater, og medisinske grunner tilsier at arbeidstaker har evne til å klare annet arbeid, skal det vurderes arbeidsrettede tiltak eller rehabilitering. Arbeids- og velferdsetaten plikter så tidlig som mulig å vurdere behovet for slike tiltak, jf. folketrygdloven § 8-7 åttende ledd (jf. forslag til ny § 8-7 a første ledd).

Det er en klar oppfatning at arbeidsrettede tiltak ikke følges opp i tilstrekkelig grad i «dialogmøte 2» i dag. En grundig vurdering og oppfølging på dette tidspunktet i sykefraværsløpet kan ha avgjørende betydning for å hindre varig utstøting fra arbeidslivet. Det vil i Arbeids- og velferdsetaten bli utarbeidet rutiner med bruk av sjekklister for «dialogmøte 2», hvor vurderingen av mulige arbeidsrettede tiltak er et sentralt punkt. Det kan i møtet også vurderes hvorvidt det er hensiktsmessig å avtale et nytt møte («dialogmøte 3») i regi av Arbeids- og velferdsetaten på et senere tidspunkt.

Presisering av arbeidsgivers plikt til å delta i dialogmøtet

Arbeidsgiver vil gjennom hele sykefraværsløpet ha en sentral rolle i å få arbeidstaker tilbake i arbeid. Det er derfor viktig at arbeidsgiver deltar i alle dialogmøter.

Det foreslås at det i folketrygdloven § 25-2 andre ledd presiseres en plikt for arbeidsgiver til å delta i dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte mv.

Det vil i mange tilfeller være hensiktsmessig at bedriftshelsetjenesten deltar på dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Imidlertid taler blant annet hensynet til forsvarlig ressursbruk mot et obligatorisk krav om slik deltakelse. Det vises til at Arbeids- og velferdsetatens deltakelse sikrer kompetanse om arbeidsrettede tiltak mv., og at bedriftshelsetjenestens kompetanse først og fremst bør reflekteres gjennom deltakelse i «dialogmøte 1» og gjennom utforming av oppfølgingsplanen.

Enkelte høringsinstanser har påpekt at arbeidstakers mulighet til å ha med seg tillitsvalgt/verneom-

bud i møter knyttet til oppfølging av sykefravær ikke er nedfelt i forslagene til endringer verken i arbeidsmiljøloven eller folketrygdloven. Det vises i den forbindelse til vurderingen av tilsvarende problemstilling under proposisjonens kapittel 5.3.5.4 og legger til grunn at det samme vil gjelde i forbindelse med «dialogmøte 2».

Frist for å avholde dialogmøtet mv.

Det er viktig at partene får tid til å prøve ut og gjennomføre de tiltak som er besluttet på arbeidsplassen. Det vurderes derfor fortsatt som hensiktsmessig at dialogmøtet i regi av Arbeids- og velferdsetaten skal avholdes senest når arbeidsuførheten har vart i seks måneder. Det foreslås at lovens ordlyd endres slik at fristen gjengis som senest ved 26 ukers sykmelding, istedenfor ved 6 måneder som i dag. En slik ordlyd samsvarer bedre med regelverket om sykefraværsoppfølgingen for øvrig, som angir fristene i uker.

Det foreslås å lovfeste i folketrygdloven at arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten skal kunne kreve at «dialogmøte 2» avholdes på et tidligere tidspunkt. Det foreslås at en bestemmelse om dette tas inn i folketrygdloven ny § 8-7 a andre ledd andre punktum.

Det foreslås at det lovhjemles at Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøtet avholdes. I innkallingen skal arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder også opplyses om sine plikter i sykefraværsoppfølgingen og varsles om mulige sanksjoner ved brudd på disse pliktene. Reglene om innkalling og varsling foreslås tatt inn i folketrygdloven ny § 8-7 a.

Alle sykmeldte arbeidstakere skal som utgangspunkt innkalles til «dialogmøte 2». Arbeids- og velferdsetaten skal imidlertid, som i dag, kunne bestemme at slikt møte likevel ikke skal holdes fordi det antas å være åpenbart unødvendig. Unntaket foreslås regulert i folketrygdloven ny § 8-7 a. Det understrekes at unntaksadgangen skal være snever.

Enkelte lovtekniske justeringer i folketrygdloven kapittel 8

Det er foretatt en del lovtekniske justeringer. Det vises til proposisjonens kapittel 5.4.5.5 hvor dette er nærmere redegjort for.

1.6.5 Mulighet for et senere dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten – «dialogmøte 3»

1.6.5.1 PROTOKOLLEN TIL IA-AVTALEN

Partene i arbeidslivet og myndighetene ble i protokollen enige om at det bør kunne avholdes et «dialogmøte 3» ved utløpet av sykepengeperioden.

1.6.5.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Arbeids- og velferdsetaten sender i dag ut et informasjonsbrev ved 39 ukers sykmelding med tilbud om en samtale for å fange opp behov for tiltak som etaten disponerer. Det vil i enkelte tilfeller være hensiktsmessig at Arbeids- og velferdsetaten ved utløpet av sykepengeperioden eller eventuelt tidligere, avholder et møte hvor også arbeidsgiver og eventuelt sykmelder deltar. Det kan derfor være behov for ytterligere ett «stoppunkt» og forum for dialog i slutten av sykepengeperioden.

Departementet har vurdert om et slikt tredje dialogmøte i tiden etter «dialogmøte 2» bør gjøres til en fast ordning, men er kommet til at det ikke er hensiktsmessig å gjøre et slikt dialogmøte obligatorisk. Det foreslås isteden en bestemmelse i folketrygdloven § 8-7 a tredje ledd om at arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve et nytt dialogmøte. Dersom en av aktørene tar et slikt initiativ, skal Arbeids- og velferdsetaten innkalle til og gjennomføre møtet.

Som for «dialogmøte 2» presiseres det i folketrygdloven § 25-2 at arbeidsgiver har plikt til å delta i «dialogmøte 3» etter innkalling. Når det gjelder sykmelders deltakelse i møtet, vises det til proposisjonens kapittel 5.6. Det foreslås at det skal gjelde tilsvarende regler for Arbeids- og velferdsetatens innkalling av aktørene til «dialogmøte 3» som for «dialogmøte 2», jf. proposisjonens kapittel 5.4.5.4.

Den nye bestemmelsen om «dialogmøte 3» skal være et supplement til bestemmelsen om at Arbeids- og velferdsetaten senest ved utløpet av sykepengeperioden igjen skal vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves. Forslaget er dessuten ikke til hinder for at Arbeids- og velferdsetaten fortsatt sender den sykmeldte et informasjonsbrev ved 39 ukers sykmelding med tilbud om en samtale for å fange opp behov for eventuelle tiltak og arbeidsavklaringspenger.

1.6.6 Sykmelders deltakelse i dialogmøtene

1.6.6.1 PROTOKOLLEN TIL IA-AVTALEN

I protokollen var det enighet om at sykmeldere i samråd med den enkelte sykmeldte, bør vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad å ta i bruk gradert sykmelding. Det ble presisert at sykmelder skal delta i «dialogmøte 1» i tråd med folketrygdloven § 25-5 etter innkalling fra arbeidstaker eller arbeidsgiver. Sykmelder skal likevel ikke innkalles dersom arbeidstaker ikke ønsker det, og at arbeidsgiver skal forespørre arbeidstaker før sykmelder innkalles til møtet.

1.6.6.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Generelt

Det er svært viktig at det legges til rette for at arbeidstakers restarbeidsevne blir utnyttet gjennom økt bruk av graderte sykmeldinger. Partene i IA-avtalen var også enige om at sykmelder i størst mulig grad skal ta i bruk gradert sykmelding. Det er derfor viktig, og vil kunne ha stor betydning for arbeidstakers sykefraværsløp, at sykmelder har et best mulig grunnlag for sin vurdering av arbeidstakers arbeidsevne. Dialogmøtene i regi av arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten kan i den forbindelse være en sentral kilde til informasjon.

Deltakelse i «dialogmøte 1» i regi av arbeidsgiver

Det følger både av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven at legen eller annen sykmeldende behandler skal delta i «dialogmøte 1» dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker det.

Det bør i større grad enn i dag legges opp til at sykmelder deltar i «dialogmøte 1». Det legges betydelig vekt på at sykmelders deltakelse har stor betydning for kvaliteten på den oppfølgingsplanen som skal utarbeides og senere oppdateres.

I høringen ble det foreslått å endre ordlyden i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd, slik at sykmelder skal delta i «dialogmøte 1» med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det ikke anses hensiktsmessig.

Forslaget innebærer at loven vil signalisere at deltakelse fra sykmelder i dialogmøtet i større grad gjøres til utgangspunkt og hovedregel enn i dag. Endringen i forhold til gjeldende rett vil ikke være stor. Ved «å snu utgangspunktet» vil man bidra til økt deltakelse fra sykmelder og dermed et bedre sykefravær- og tilretteleggingsarbeid, herunder å støtte opp under målet om større bruk av gradert sykmelding.

Det bemerkes at regelen om at arbeidstaker kan motsette seg sykmelders deltakelse eller at det (av annen grunn) kan vurderes som hensiktsmessig at sykmelder ikke deltar i møtet, forutsetter at arbeidsgiver forespør arbeidstaker før sykmelder innkalles.

For å sikre en ryddig prosess i forbindelse med innkalling til møtet, legges det til grunn at det som utgangspunkt er arbeidsgiver som må innkalle sykmelder til «dialogmøte 1». Dersom arbeidstaker alene ønsker deltakelse fra sykmelder, skal arbeidsgiver innkalle sykmelder. Hvis arbeidsgiver likevel ikke gjør dette, må imidlertid arbeidstaker selv kunne innkalle sykmelder.

Dersom sykmelder blir innkalt til dialogmøtet, kan vedkommende ikke reservere seg mot å delta. Det viser imidlertid til at sykmelder kan ha «gyldig

grunn» til å la være å delta i et møte vedkommende er innkalt til, i den forstand at fraværet ikke kan gi grunnlag for sanksjonering fra Arbeids- og velferdsetaten. Det foreslås at det i bestemmelsen om «dialogmøte 1» i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd inntas en henvisning til sanksjonsbestemmelsen i § 25-5 a i folketrygdloven.

Det anses ikke som nødvendig å detaljregulere rutiner for dialog i forkant av møtet.

Loven legger til rette for en hensiktsmessig og praktisk gjennomføring av «dialogmøte 1» når det gjelder møtested. Fleksibilitet er særlig viktig når det nå legges opp til at sykmelder i større grad skal delta i dialogmøtene ved bruk av for eksempel telefon eller videokonferanser.

«Dialogmøte 2 og 3» i regi av Arbeids- og velferdsetaten

Etter folketrygdloven skal lege eller annet helsepersonell delta i «dialogmøte 2», dersom det er hensiktsmessig.

Statistikk viser at det er et forbedringspotensial med hensyn til sykmelders deltakelse i «dialogmøte 2».

Det foreslås at gjeldende rett om sykmelders deltakelse i «dialogmøte 2» videreføres, slik at Arbeids- og velferdsetaten i forbindelse med innkallingen til dialogmøtet vurderer hvorvidt det er hensiktsmessig at sykmelder deltar. Det understrekes at selv om det skal gjøres en hensiktsmessighetsvurdering, skal utgangspunktet være at sykmelder bør delta.

Sykmelder kan ikke reservere seg mot deltakelse dersom Arbeids- og velferdsetaten mener at deltakelse er hensiktsmessig. Sykmelder kan imidlertid ha gyldig fravær etter den foreslåtte bestemmelsen i folketrygdloven § 25-5 a andre ledd om at det skal tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte i et dialogmøte som sykmelder er innkalt til.

I forbindelse med langvarig sykdom vil det være av sentral betydning at sykmelder også deltar i et eventuelt «dialogmøte 3». Det foreslås derfor at det bør gjelde samme regel her som for «dialogmøte 2», det vil si at sykmelder skal delta når Arbeids- og velferdsetaten finner det hensiktsmessig. Også i forbindelse med «dialogmøte 3» vil sykmelder kunne påberope seg gyldig fravær, jf. bestemmelsen i folketrygdloven § 25-5 a andre ledd om at det skal tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte i et dialogmøte som sykmelder er innkalt til.

Det foreslås å samle bestemmelsene om «dialogmøte 2 og 3» i en ny § 8-7 a i folketrygdloven. I tråd med forslaget om endring av begrepsbruken for «dialogmøte 1», foreslås det at ordlyden endres fra «lege

eller annet helsepersonell» til «sykmelder eller annet helsepersonell». Det foreslås også at det i bestemmelsen inntas en henvisning til den foreslåtte folketrygdloven § 25-5 a om sanksjoner ved manglende deltakelse i dialogmøter.

Som for «dialogmøte 1», er det heller ingen lovfestede krav til hvor de øvrige dialogmøtene skal avholdes. Det er ikke ønske å lovfeste nærmere krav til dette, men det forutsettes at alle parter viser fleksibilitet. Det understrekes at Arbeids- og velferdsetaten bør ta kontakt med sykmelder i forkant av innkallingen til dialogmøtene for å finne fram til egnet møtetidspunkt, -sted og -form.

Tilfeller med flere leger eller annet helsepersonell

Etter lovforslaget er det sykmelder, altså den som (sist) har sykmeldt arbeidstakeren, som skal møte i dialogmøtene. Om lag 80 pst. av sykmeldingene skjer av fastlegen slik at i de aller fleste tilfeller vil det derfor være fastlegen som skal møte i dialogmøtene.

I noen situasjoner kan det tenkes å være mer hensiktsmessig at en annen enn den som har sykmeldt arbeidstakeren skal delta i dialogmøtet. Det er ikke noe i veien for at partene viser fleksibilitet i slike tilfeller, slik at fastlegen kan møte i stedet for sykmelder. Det er imidlertid kun sykmelder som kan pålegges å møte.

Opphevelse av folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum

I arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd tredje punktum, om sykmelders deltakelse i «dialogmøte 1», vises det til folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum. Av begge bestemmelser fremgår det at dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen eller annen sykmeldende behandler delta i dialogmøtet som skal gjennomføres senest innen 12 uker.

Bestemmelsen i folketrygdloven § 25-5 er en unødig dobbeltregulering. Videre anses det ikke hensiktsmessig å blande regler om dialogmøter med regler om andre samarbeidsmøter etter § 25-5. Det foreslås at regelen i folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum oppheves, og at henvisningene til denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd tredje punktum utgår.

1.6.7 Sykmeldte som ikke har arbeidsgiver

1.6.7.1 PROTOKOLLEN TIL IA-AVTALEN

Spørsmålet om oppfølging av sykmeldte uten arbeidsgiver var ikke tema mellom partene i arbeidslivet og myndighetene i forbindelse med protokollen til IA-avtalen.

1.6.7.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

For at en sykmeldt som ikke har arbeidsgiver fortsatt skal få utbetalt sykepenger, må Arbeids- og velferdsetaten, når arbeidsuførheten har vart i tolv uker, fatte et vedtak om dette, jf. folketrygdloven § 8-7 sjettede ledd.

Sykmeldte uten arbeidsgiver har fra 1. februar 2010 også rett til et oppfølgingsvedtak etter arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 14 a.

Alle sykmeldte uten arbeidsgiver som ønsker eller trenger bistand fra Arbeids- og velferdsetaten for å komme i arbeid vil være omfattet av denne bestemmelsen. Et oppfølgingsvedtak vil inneholde en arbeidsevnevurdering og en vurdering av hvilke tiltak den sykmeldte vil kunne trenge.

Oppfølgingsvedtaket vil delvis overlappe «tolv-ukersvedtaket» etter bestemmelsen i folketrygdloven § 8-7 sjettede ledd, men ikke når det gjelder de medisinske vilkårene. Sykmelder plikter imidlertid etter folketrygdloven å sende Arbeids- og velferdsetaten dokumentasjon om medisinske forhold og i hvilken grad arbeidsevnen anses nedsatt. Arbeids- og velferdsetaten vil på grunnlag av denne dokumentasjonen, i alle saker hvor sykmeldingen forlenges, vurdere om de medisinske vilkårene for fortsatt utbetaling av sykepenger er oppfylt.

Det kan stilles spørsmål ved om det fortsatt er nødvendig med et eget vedtak for sykepenger for sykmeldte uten arbeidsgiver, tatt i betraktning at Arbeids- og velferdsetaten følger opp målgruppen via behovsvurderinger.

For sykmeldte med arbeidsgiver ble kravet til skriftlig vedtak ved tolv ukers sykmelding avvirket i 2004. Oppfølgingsvurderingen ble lagt til arbeidsgiver, med oppfølgingsplan på arbeidsplassen som verktøy etter arbeidsmiljøloven. Samme utgangspunktet kan legges til grunn for sykmeldte uten arbeidsgiver. Også for denne gruppen bør kravet til særskilt vedtak knyttet til oppfølging i folketrygdloven § 8-7 sjettede ledd kunne oppheves, så lenge oppfølgingsvurderingen etter arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 14 a ivaretas. Oppfølgingsansvaret vil fortsatt ligge hos Arbeids- og velferdsetaten.

På denne bakgrunn er det ikke behov for to parallelle vedtak om oppfølging. Det foreslås at bestemmelsen i folketrygdloven § 8-7 sjettede ledd oppheves.

1.7 Aktiv sykmelding

1.7.1 Innledning

Ekspertgruppens rapport pekte på at fortsatt kontakt med arbeidsplassen og utnyttelse av gjenværende arbeidsevne ved sykdom kan være avgjørende for å forebygge varig utstøting fra arbeidsplassen. Det er derfor viktig at sykmeldte arbeidstakere, så

langt det er mulig, er i arbeidsrelatert aktivitet. Dette fremheves også i protokollen til IA-avtalen.

1.7.2 Protokollen til IA-avtalen

I protokollen var partene i arbeidslivet og myndighetene enige om at ordningen med aktiv sykmelding bør avvikles.

1.7.3 Departementets vurdering og forslag

Reglene om aktiv sykmelding ble innført i 1993. Hovedmålsettingen med ordningen var å forhindre lange perioder med passivitet og den sykmeldte skulle motiveres til å opprettholde kontakten med arbeidsplassen ved at vedkommende fikk prøve seg i arbeid uten å miste rett til sykepenger.

Ordningen fungerte ikke tilfredsstillende da personer med aktiv sykmelding kom senere tilbake til ordinært arbeid enn personer med vanlig sykmelding. På denne bakgrunn, og i tråd med IA-partenes felles erklæring 3. desember 2003, ble reglene om aktiv sykmelding endret for å sikre en mer målrettet bruk av ordningen. Bestemmelsen om at legen alltid skal vurdere gradert sykmelding først og presiseringen av at det skal ytes graderte sykepenger dersom den sykmeldte kan utføre en del av sine vanlige arbeidsoppgaver trådte i kraft 1. juli 2004.

Endringene i sykmeldingsreglene fra 1. juli 2004 påvirket fastlegenes sykmeldingspraksis i betydelig grad. Færre pasienter ble sykmeldt, pasientene ble friskmeldt tidligere og bruken av graderte sykmeldinger økte. Andelen graderte sykefraværstilfeller økte fra om lag 11 pst. i 2003 til om lag 17 pst. i 2005. Bruken av aktiv sykmelding har blitt redusert siden 2003 og var i 2010 nede i 1,2 pst. av sykefraværstilfellene.

Enkelte høringsinstanser har kommet med innvendinger til forslaget om å avvikle ordningen. Det vises blant annet til at gradert sykmelding i enkelte yrker vil være umulig å gjennomføre fordi det stilles strenge helsekrav til stillingene, og at mange typer arbeidstidsordninger og arbeidssteder ikke passer for gradering.

Erfaringer viser at ordningen med aktiv sykmelding ikke fungerer etter hensikten og gir ikke de nødvendige insentivene for tilbakeføring til ordinært arbeid. Ordningen bidrar derfor ikke til å avhjelpe utfordringer i tilfeller hvor det er vanskelig å tilrettelegge/gi gradert sykmelding, jf. enkelte høringsinstansers merknader. Ordningen støtter heller ikke opp under målet om økt bruk av gradert sykmelding i kombinasjon med bedre tilrettelegging på arbeidsplassen. Det anses derfor ikke hensiktsmessig å opprettholde ordningen.

Det foreslås derfor å oppheve bestemmelsen i folketrygdloven § 8-6 tredje ledd, slik at ordningen med aktiv sykmelding avvikles.

1.8 Kontroll og reaksjoner

1.8.1 Innledning

Manglende oppfølging fra arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten kan bidra til unødvendig langvarige sykefraværsløp. Dette er uheldig for den enkelte, for arbeidslivet som går glipp av verdifull arbeidskraft, og for staten som påføres store utgifter.

Det er viktig at det legges til rette for tidlig dialog mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder, samt at Arbeids- og velferdsetaten bidrar med støtte og veiledning der dette er nødvendig.

Departementet er enig med mange av høringsinstansene som gir uttrykk for at dialog og samarbeid er viktig, og i de fleste sammenhenger viktigere enn sanksjoner. Erfaringene viser imidlertid at det kan være behov for en tettere oppfølging av aktører som ikke gjennomfører lovens minstekrav til «sykefraværarbeid». Hensiktsmessige og balanserte sanksjonsmidler er nødvendig for å støtte opp under dialog og positive insitamenter, samtidig som det understreker viktigheten av at de lovpålagte pliktene følges opp. Det vises til at ekspertgruppen mente at det er nødvendig med en innstramning av kontroll- og sanksjonsbruken, og at de la frem forslag til sanksjonsregler. Det vises også til at partene i arbeidslivet og myndighetene i protokollen var enige om at reglene om sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom skulle gjennomgås og styrkes som virkemiddel i det helhetlige sykefraværarbeidet.

Målet med innføring av nye sanksjonsregler er ikke bruk av sanksjoner i seg selv, men å få innarbeidet en oppfølgingskultur hvor de ulike aktørenes oppgaver i sykefraværarbeidet løses som forutsatt. Det må utformes et system for myndighetsoppfølging som oppleves som reelt og rettferdig og som på sikt vil føre til at det lovpålagte sykefraværarbeidet anses som en selvfølgelig del av prosessen med, og ansvaret for, å få arbeidstaker tilbake i arbeid.

Arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder har som aktører i sykefraværarbeidet ulike roller, plikter og ansvar. Oppfølgingsreglene må derfor utformes slik at det tas hensyn til ulikhetene. Dette gjelder både sanksjonsprosessen og sanksjonsnivået.

Med riktig innretning er det ingen motsetning mellom dialog og positive insitamenter, og det å sanksjonere dersom lovpålagte plikter ikke overholdes.

1.8.2 Reaksjoner overfor arbeidsgiver

1.8.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Generelt om sanksjonsgrunnlaget

Det er viktig å sikre at pålagte plikter overholdes og det bør kunne reageres dersom det ikke skjer. Et

nytt regelverk for kontroll av arbeidsgivers oppfølging av sykmeldte arbeidstakere skal være enkelt og praktiserbart for Arbeids- og velferdsetaten. Nye regler for oppfølging av arbeidsgivere tar utgangspunkt i de formelle pliktene til utarbeiding og innsending av oppfølgingsplan, samt avholdelse og deltakelse i dialogmøter.

Det må kunne forutsettes at de formelle minimumspliktene følges opp selv om virksomheten også på andre måter gjør en innsats for å bidra til å få arbeidstaker tilbake i arbeid, jf. enkelte høringsuttalelser. Overholdelse av de formelle krav til oppfølging vil bidra til at systematiske oppfølgings- og tilretteleggingstiltak blir en selvfølgelig del av virksomhets- og arbeidslivskulturen.

Sanksjoner i første del av sykefraværsløpet

Dagens sanksjonsregler har vist seg lite presise og håndterbare for Arbeids- og velferdsetaten. Det er ikke etablert noen fast rutine for bruk av sanksjonsmidler. Lovhjemmelen for å ilegge gebyr og tvangsmulkt har derfor ikke fungert etter hensikten.

Sanksjonsbestemmelsene må oppleves som reelle. Det er nødvendig med en tydeliggjøring av sanksjonsgrunnlaget i loven og hvilke tidspunkter det er aktuelt med bruk av sanksjoner. Dette vil gjøre det enklere for arbeidsgiver å ha oversikt både over sine plikter og over mulige konsekvenser av pliktbrudd, i tillegg til at det vil være mer håndterbart for Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeids- og velferdsetatens vurderinger av arbeidsgivers oppfølging foreslås å gjøres mer fortløpende, jf. innspill fra høringen. Det formaliseres i sanksjonsbestemmelsen at arbeidsgiver skal gis et varsel om mulig sanksjon før denne ilegges. Dette fordrer at Arbeids- og velferdsetaten i større grad involveres og mottar informasjon om oppfølgingen tidlig i prosessen.

Det foreslås at det bygges videre på dagens regler og rutiner når det gjelder arbeidsgivers plikt til å gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om «dialogmøte 1» samt rutiner for purring dersom disse uteblir.

Arbeidsgiver skal etter «dialogmøte 1» gi Arbeids- og velferdsetaten skriftlig informasjon om oppfølgingen så langt, herunder om reglene i arbeidsmiljøloven om utarbeiding av oppfølgingsplan og avholdelse av «dialogmøte 1» er overholdt. Det skal gis informasjon om sykmelder er innkalt til og har deltatt i dialogmøtet, samt sende inn oppfølgingsplanen. Dersom Arbeids- og velferdsetaten, senest etter ni ukers sykmelding, ikke har mottatt disse opplysningene, skal det sendes ut et brev til arbeidsgiver hvor det informeres om pliktene, med kopi til arbeidstaker. Det skal også opplyses om arbeidstakers plikter til medvirkning, og kopi til arbeidstaker

skal sikre økt bevisstgjøring om arbeidstakers ansvar i prosessen.

Det skal gis en frist på tre uker til å gi melding om de lovpålagte pliktene er oppfylt, i tillegg til å sende inn planen. Det skal samtidig opplyses om at dersom pliktene ikke overholdes innen fristen, kan det fatte vedtak om et overtredelsesgebyr.

Det foreslås at nye sanksjonsregler tas inn i folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

Reglene må forstås slik at det vil være anledning til å ilegge gebyr også i tilfeller hvor det er åpenbart at de formelle oppfølgingspunktene ikke har noen realitet, for eksempel dersom det er klart at en oppfølgingsplan eller et dialogmøte er uten reelt innhold.

Det vises til at sanksjonsadgangen er fakultativ. Det forutsettes at Arbeids- og velferdsetaten ikke ilegger overtredelsesgebyr i tilfeller der det er forhold utenfor arbeidsgivers kontroll som er årsak til at det ikke avholdes dialogmøte eller utarbeides plan. Det legges til grunn at det ikke er nødvendig å lovfeste dette.

Arbeidsgiver har i tilfeller der manglende medvirkning fra arbeidstaker vanskeliggjør oppfølgingen mulighet til å informere om dette i forbindelse med innsending av informasjonen til Arbeids- og velferdsetaten etter § 25-2. I slike tilfeller kan det være aktuelt for arbeidsgiver å be om et tidligere «dialogmøte 2» i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Sanksjoner senere i sykefraværsløpet

Også i tiden etter «dialogmøte 1» må det stilles krav til arbeidsgivers oppfølging og deltakelse i prosessen med å få sykmeldte arbeidstakere tilbake i jobb. Det foreslås å presisere at arbeidsgiver etter innkalling har plikt til å delta i dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Det foreslås videre at arbeidsgiver skal oversende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før dialogmøter (også «dialogmøte 2 og 3») i regi av etaten.

For å underbygge betydningen av arbeidsgivers deltakelse i «dialogmøte 2» foreslås det at Arbeids- og velferdsetaten skal kunne sanksjonere arbeidsgiver ved manglende deltakelse. Det er også foreslått at Arbeids- og velferdsetaten skal kunne sanksjonere arbeidsgivere som ikke sender inn oppfølgingsplanen i forkant av møtet. Sammenhengen i regelverket tilsier at samme sanksjonsregler bør gjelde for både «dialogmøte 2» og «dialogmøte 3», og foreslår at dette reguleres i folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

Om innkalling til dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten, og varsel om sanksjoner i forbindelse med slike møter vises det til proposisjonens kapittel 5.4.5.

Overtredelsesgebyr

Det understrekes at aktørene i sykefraværsløpet har ulike roller, plikter og ansvar. Arbeidsgiver og arbeidstaker er de sentrale partene tidlig i sykefraværsløpet. Sanksjonene må ta hensyn til dette.

Nytt sanksjonssystem innebærer at arbeidsgiver gis et varsel med en klar frist for å dokumentere at arbeidstaker er fulgt opp i henhold til loven. Arbeidsgiver får således mulighet til eventuelt å rette opp i manglende lovpålagt oppfølging. Dersom lovpålagt oppfølging ikke er gjennomført innen dette tidspunktet må det kunne gi en tydelig reaksjon.

Det foreslås at størrelsen på gebyret for manglende overholdelse av reglene om oppfølgingsplan, herunder manglende innsending av planen, settes til seks rettsgebyr (om lag 5 000 kroner). Tilsvarende gebyr kan gis ved manglende overholdelse av reglene om dialogmøte etter arbeidsmiljøloven, herunder manglende melding om hvorvidt sykmelder er innkalt og har deltatt i møtet. Dette innebærer at arbeidsgiver samlet (for hvert sykmeldingstilfelle) vil kunne ilegges gebyr tilsvarende 12 rettsgebyr i første del av sykefraværsløpet. Det foreslås at dette reguleres i folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

Det foreslås at størrelsen på gebyrene ved manglende innsending av oppfølgingsplan til «dialogmøte 2 og 3», samt manglende deltakelse i disse møtene, også settes til seks rettsgebyr (om lag 5000 kroner) for hvert pliktbrudd. Det foreslås at dette reguleres i folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

1.8.3 Reaksjoner overfor arbeidstaker

1.8.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Videreføring av bestemmelsen i folketrygdloven § 8-8

Arbeidstaker er hovedpersonen i eget sykefraværsløp. Dialog og tilrettelegging ved arbeidstakers sykdom er ikke mulig uten arbeidstakers bidrag. Det er derfor viktig at arbeidstaker ansvarliggjøres når det gjelder å bidra til at de tiltak som iverksettes for rask tilbakeføring blir så effektive som mulig. I folketrygdloven §§ 8-4 og 8-8 stilles det klare krav til arbeidstakers aktivitet og medvirkning i prosessen, og det er gitt regler om konsekvenser ved manglende overholdelse av pliktene.

Sanksjonsbestemmelsen i folketrygdloven § 8-8 er i dag lite benyttet. En av årsakene kan være at sanksjonen innebærer stopp av en ytelse til livsopphold og følgelig er et drastisk virkemiddel. Erfaringene viser at i de fleste tilfeller hvor etaten har informasjon om manglende medvirkning fra arbeidstaker, fører varsel om stans av sykepengene til at pliktene følges opp. Dette indikerer at (trusselen om) stans av sykepengene virker, og at dette er en hensiktsmessig sanksjon.

Det foreslås at dagens sanksjonsregel i folketrygdloven § 8-8 andre ledd, det vil si mulig stans i sykepengeutbetaling, videreføres.

Departementet finner det ikke hensiktsmessig å foreslå et mer trinnvist sanksjonssystem som skal innebære gradvis reduksjon av sykepengene slik noen av høringsinstansene har foreslått.

Presisering av ordlyden i folketrygdloven § 8-8

Det foreslås å presisere i folketrygdloven § 8-8 at arbeidstakers plikter etter første og andre ledd også omfatter plikten til å medvirke til utarbeiding av oppfølgingsplan og til å delta i «dialogmøte 1, 2 og evt. 3». Alvorligheten i sanksjonsmiddelet (stans av sykepenger) tilsier en slik presisering og tydeliggjøring av viktige medvirkningsplikter. Presiseringen av pliktene til medvirkning ved utarbeiding av planen og deltakelse i møtene vil tydeliggjøre noen sentrale elementer som er enkle å kontrollere og følge opp for Arbeids- og velferdsetaten. Forslaget anses som en presisering av gjeldende rett og det innebærer således ikke noen realitetsendring.

Informasjon om arbeidstakers medvirkning mv.

Arbeids- og velferdsetaten har oversikt over manglende deltakelse i «egne tiltak», og vil som regel løse saken gjennom varsel om stans av sykepenger. Arbeids- og velferdsetaten er avhengig av informasjon fra arbeidsgiver og sykmelder om arbeidstakers medvirkning. Etaten mottar i dag sjelden slike opplysninger, noe som antagelig er en medvirkende årsak til at etaten i begrenset grad stanser sykepengeutbetalingen.

Det foreslås at arbeidsgiver i etterkant av «dialogmøte 1» skal ha plikt til å informere Arbeids- og velferdsetaten om det er utarbeidet oppfølgingsplan, avholdt dialogmøte mv., jf. proposisjonens kapittel 5.3.5.5. Arbeidsgiver har her også mulighet (men ikke plikt) til å opplyse om arbeidstaker har deltatt i «dialogmøte 1» eller bidratt til utarbeiding av oppfølgingsplan.

Det foreslås å presisere i loven at Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til «dialogmøte 2» på et tidligere tidspunkt enn lovens frist ved 26 ukers sykmelding, jf. proposisjonens kapittel 5.4.4.4. Dersom arbeidsgiver mener at arbeidstaker ikke i tilstrekkelig grad medvirker i tilbakeføringsarbeidet, vil arbeidsgiver således kunne ta initiativ til at det avholdes «dialogmøte 2» i regi av Arbeids- og velferdsetaten på et fremskyndet tidspunkt. Dette vil synliggjøre eventuell manglende medvirkning fra arbeidstaker for Arbeids- og velferdsetaten.

Stans i sykepengeutbetaling er et alvorlig skritt. Derfor må det forut for en eventuell stans, være en grundig prosess blant annet for å få klarhet i om

arbeidstaker har hatt en rimelig grunn til ikke å medvirke. Et varsel om stans i sykepengeutbetalingen vil bli sendt ut hvor den sykmeldte gis mulighet til å komme med innsigelser. Hvorvidt den sykmeldte etter loven kan anses å ha rimelig grunn for ikke å ha medvirket, beror på en konkret vurdering.

1.8.4 Reaksjoner overfor sykmelder

1.8.4.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Innledning

Sykmelder har en sentral rolle i forbindelse med målene i IA-avtalen og protokollen om økt felles innsats for å forebygge sykefravær, øke jobbnærværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Det er viktig at det stilles krav til sykmelders oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

Det følger av protokollen til IA-avtalen at sykmeldere i samråd med den enkelte sykmeldte bør vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad å ta i bruk gradert sykmelding.

Sykmelders deltakelse i dialogmøter i regi av arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten er viktig for å gi sykmelder et bredere beslutningsgrunnlag. For å sikre deltakelse fra sykmelder i dialogmøtene er det behov for hensiktsmessige og balanserte sanksjonsregler når plikten til deltakelse ikke overholdes.

Overtreddelsesgebyr

Dagens sanksjonsbestemmelser overfor sykmelder benyttes i svært liten grad. Det antas at det å frata sykmelder retten til å praktisere for trygdens regning er for inngripende som første reaksjon. Det er derfor behov for å nyansere sanksjonssystemet. Det bør etableres en terskel som innebærer at gjentatte pliktbrudd vil gi grunnlag for sanksjonering.

Det foreslås at dersom Arbeids- og velferdsetaten har registrert manglende deltakelse i ti dialogmøter som sykmelder er innkalt til i løpet av en 24-månedersperiode (uavhengig av om dette gjelder «dialogmøte 1, 2 eller 3»), skal etaten sende sykmelder et varsel. Dette betinger at Arbeids- og velferdsetaten får opplysninger om og registrerer sykmelders deltakelse i dialogmøter etter arbeidsmiljø- og folketrygdloven.

I varselet skal det fremgå at dersom sykmelder ikke har gyldig forfallsgrunn for sju av disse møtene, kan sykmelder ilegges et gebyr. Etter lovforslaget skal sykmelder få en klar oppfordring til å komme med tilsvar før eventuelle sanksjoner ilegges. Varselet vil også bidra til å avklare eventuelle spørsmål om «gyldig fravær», det vil si om sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning har gjort det vanskelig for sykmelder å møte, jf. forslag til ny § 25-5 a i folketrygdloven. Det legges til grunn at

varselet fra Arbeids- og velferdsetaten også skal regnes som forhåndsvarsel etter forvaltningsloven § 16.

Det gjøres en samlet sanksjonsvurdering av sykmelders manglende deltakelse i «dialogmøtene 1, 2 og 3» innenfor en periode på 24 måneder.

Det er et overordnet mål å forbeholde sanksjonene for de sykmeldere som systematisk ikke overholder sine plikter. Forslaget om et «tak» på sju møter og en referanseperiode på 24 måneder er ment å balansere disse hensynene.

Ileggelse av gebyr vil knytte seg til flere brudd på plikten til å delta i dialogmøter. Størrelsen på gebyret må gjenspeile og underbygge betydningen av en god sykefraværsoppfølging. Det foreslås at gebyret settes til tolv rettsgebyr som utgjør om lag 10 000 kroner.

Det foreslås at bestemmelsen om ileggelse av gebyr ved manglende deltakelse i dialogmøter inntas i folketrygdloven ny § 25-5 a.

Tap av retten til å utstede sykmeldinger

Det å frata en lege eller annen sykmelder retten til å sykmelde er en streng reaksjon og bør reserveres tilfeller hvor sykmelder tross gjentatte oppfordringer og ilagte (mildere) sanksjoner likevel neglisjerer sine plikter til å ta del i dialogmøtene. Det foreslås at det settes som vilkår for fratakelse av sykmeldingsretten at sykmelder må være ilagt to gebyrer som refererer seg til manglende deltakelse innenfor en 24 måneders periode. Dersom vilkåret er til stede vil det være hjemmel til å utelukke sykmelder fra retten til å utstede sykmeldinger som grunnlag for ytelser fra folketrygden i opptil ett år. Bestemmelsen skal bare brukes der det fremstår som åpenbart at sykmelder ikke tar pliktene til oppfølging på alvor.

Det foreslås at bestemmelsen om dette plasseres i ny § 25-5 a i folketrygdloven.

Forhold som gjør det vanskelig for sykmelder å delta i dialogmøtene

Når det skal sanksjoneres for manglende deltakelse i dialogmøtene er det behov for regler som gir visse føringer for tilfeller der sykmelder faktisk ikke har mulighet til å møte i innkalte dialogmøter.

Det skal tas hensyn til behandlerens arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som gjør det vanskelig å møte, jf. folketrygdloven § 25-5 andre ledd. Det foreslås at tilsvarende regel skal gjelde i forbindelse med vurderingen av reaksjoner overfor sykmelder som ikke har deltatt i dialogmøter. Det foreslås at en bestemmelse om dette inntas i ny § 25-5 a i folketrygdloven. Bestemmelsen skal forstås slik at sykmelders arbeidssituasjon og andre relevante forhold etter en konkret vurdering kan gi grunnlag for «gyldig forfall», slik at manglende deltakelse ikke innebærer noe pliktbrudd.

Pliktene til deltakelse i dialogmøter er lovpålagte plikter og sykmelder må derfor ta ansvar for å organisere virksomheten slik at det som hovedregel er mulig å overholde disse pliktene.

Det legges det opp til fleksibilitet når det gjelder når, hvor og hvordan dialogmøtene kan holdes. Sykmelders plikt til å delta i dialogmøtene må vurderes i lys av dette.

1.8.5 Klage på vedtak om sanksjoner

Enkelte høringsinstanser har påpekt at det bør opprettes en egen klageinstans/klageordning i Arbeids- og velferdsetaten for klagesaker knyttet til ileggelse av sanksjoner i forbindelse med sykefraværsoppfølgingen.

Folketrygdloven § 21-12 regulerer klage og anke i trygdesaker. Vedtak om stans av sykepenger for arbeidstaker og ileggelse av gebyr til arbeidsgiver for overtredelse av plikter til sykefraværsoppfølging kan påklages i henhold til Arbeids- og velferdsetatens klagebehandlingssystem. Det foreslås å opprette en hjemmel for sanksjoner overfor sykmelder i folketrygdloven ny § 25-5 a. Vedtak etter denne bestemmelsen vil kunne påklages etter samme system.

De fleste vedtak etter folketrygdloven kan dessuten ankes inn for Trygderetten, og eventuelt bringes inn for de ordinære domstolene. Det er gjort enkelte unntak fra anke til Trygderetten, jf. folketrygdloven § 21-12 fjerde ledd. Sanksjoner overfor sykmelder ligger også utenfor det saksområdet Trygderetten ble opprettet for å behandle. En vil derfor i forskriftsform, som for dagens bestemmelser om sanksjonering overfor sykmelder, unnta ny § 25-5 a fra anke til Trygderetten.

1.9 Krav om obligatorisk opplæring for sykmeldere

1.9.1 Protokollen til IA-avtalen

I protokollen var partene i arbeidslivet og myndighetene enige om at det bør stilles krav om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for alle som skal sykmelde.

1.9.2 Departementets vurderinger og forslag

Det er viktig at alle som skal utstede sykmelding for arbeidstakere har god innsikt i «sykmeldingsarbeidet». For kiropraktorer og manuellterapeuter er det allerede iverksatt obligatorisk opplæring. Det er imidlertid ikke noe vilkår for sykmeldingsrett at leger har gjennomgått opplæring i sykmeldingsarbeid.

Det foreslås at det gis en hjemmel i folketrygdloven til å gi forskrift om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for sykmeldere. Sykmeldere som ikke gjennomfører den obligatoriske opplæringen vil ikke ha rett til å sykmelde. Det vises til lovforslaget

§ 8-7 sjuende ledd. Det er igangsatt et arbeid med å vurdere innholdet i denne opplæringen, og forslag til forskrift om obligatorisk opplæring vil bli sendt på høring før den vedtas.

1.10 Økonomiske og administrative konsekvenser

1.10.1 Innledning

Lovforslagene er utformet for å sikre en bedre og mer effektiv sykefraværsoppfølging. Forslagene forventes å bidra til redusert sykefravær, økt bruk av gradert sykmelding og økt inkludering i arbeidslivet. Dette vil gi innsparinger i folketrygdens utgifter, men effekten er vanskelig å tallfeste. Dersom sykefraværet eksempelvis reduseres med ett prosentpoeng, vil ugiftene til sykepenger til arbeidstakere gå ned med om lag 330 mill. kroner.

Lovforslagene innebærer økonomiske og administrative konsekvenser for arbeidstakere, virksomhetene, sykmeldere, bedriftshelsetjenesten og Arbeids- og velferdsetaten.

1.10.2 Nærmere om de mest sentrale forslagene

Det vil være økonomiske og administrative konsekvenser av følgende lovforslag:

- Oppfølgingsplaner skal utarbeides av arbeidsgiver og arbeidstaker senest innen fire uker mot seks uker i dag.
- Arbeidsgiver skal sende planen til sykmelder når den er utarbeidet, senest etter fire uker. Videre skal arbeidsgiver sende inn opplysninger og oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten innen ni uker. I dag skal arbeidsgiverne sende inn oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten ved uke tolv.
- «Dialogmøte 1» skal gjennomføres innen sju uker mot i dag innen tolv uker. Dialogmøtet skal avholdes også for arbeidstakere som er delvis (gradert) sykmeldt.
- Sykmelder skal som hovedregel delta i «dialogmøte 1» dersom han eller hun er innkalt, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. I dag skal sykmelder delta i «dialogmøte 1» dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker det.
- Det synliggjøres i loven at «dialogmøte 2» kan avholdes tidligere enn lovens sistefrist på 26 uker, etter initiativ fra arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten.
- Det gis mulighet for et tredje dialogmøte i tiden etter «dialogmøte 2».
- Ordningen med aktiv sykmelding avvikles.
- Styrkede regler om sanksjoner overfor arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder.

1.10.3 Konsekvenser for arbeidstakere

Sykmeldte arbeidstakere vil bli fulgt opp tidligere og tettere som følge av forslagene, samt medføre økt bruk av gradert sykmelding.

Presiseringen av sanksjonsbestemmelsen for arbeidstakere i folketrygdloven § 8-8 antas å understøtte forutsetningen om at arbeidstakere skal medvirke aktivt slik at flere kommer raskere tilbake i jobb. For arbeidstakere som ikke følger opp i henhold til bestemmelsene, vil sykepene kunne stoppes inntil vilkårene igjen er oppfylt.

1.10.4 Konsekvenser for virksomhetene

INFORMASJON OG OPPFØLGINGSPLAN

Kravet om å utarbeide oppfølgingsplaner innen fire uker, mot seks uker i dag, vil innebære at virksomhetene må utarbeide oppfølgingsplanen på et tidligere tidspunkt i sykefraværsforløpet. Dette vil føre til utarbeidelse av flere oppfølgingsplaner.

Dagens plikt for arbeidsgiver til å gi melding til Arbeids- og velferdsetaten om «dialogmøte 1», suppleres. Arbeidsgiver skal senest innen ni uker opplyse om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte er overholdt, herunder om sykmelder er innkalt til og har deltatt i «dialogmøte 1». Oppfølgingsplanen skal også sendes inn som i dag. At det foreslås å gi flere opplysninger i planen enn i dag, antas ikke å innebære noen vesentlig merbelastning. Fremskynding av tidspunktet for utlevering av oppfølgingsplanen, samt at arbeidsgiver i henhold til forslagene må sende planen både til sykmelder og til Arbeids- og velferdsetaten, innebærer at arbeidsgiver må sende inn flere oppfølgingsplaner enn i dag. Virksomhetene skal også sende inn revidert oppfølgingsplan senest en uke før Arbeids- og velferdsetaten avvikler «dialogmøte 2». Siden forslagene i det vesentlige bygger på dagens plikter, antas de administrative konsekvensene å være begrenset.

Bruk av utarbeidet mal og veileder vil kunne forenkle oppfølgingsarbeidet for virksomhetene.

DIALOGMØTER

Fremskynding av tidspunktet for gjennomføring av «dialogmøte 1» (fra uke tolv til uke sju), vil innebære økt bruk av administrative ressurser da det må avholdes dialogmøte for et større antall sykmeldte arbeidstakere. Antall dialogmøter vil også øke som følge av forslaget om at arbeidsgiver skal gjennomføre dialogmøte også for «delvis» sykmeldte. Arbeidsgiver kan som i dag unnlate å avholde dialogmøte når det er «åpenbart unødvendig».

Forslaget om å synliggjøre i loven muligheten for at arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan ta initiativ til «dialogmøte 2» på et tidligere tidspunkt enn lovens sistefrist

på 26 uker, vil medføre at arbeidsgiverne må delta på et noe større antall slike møter.

Partene skal også kunne ta initiativ til å avholde et tredje dialogmøte i tiden etter «dialogmøte 2». Det er et betydelig antall sykmeldte som kan være aktuelle for et slikt «dialogmøte 3». Dette møtet er ikke obligatorisk, og det er usikkert hvor mange som vil bli avholdt. Der slikt møte avholdes skal arbeidsgiverne delta. Virksomhetene vil dermed få økte administrative kostnader i forbindelse med eventuell deltakelse i «dialogmøte 3».

REAKSJONSREGLER

Virksomheter som ikke følger opp sykmeldte arbeidstakere i henhold til bestemmelsene om oppfølgingsplaner, dialogmøter mv., kan etter forslaget bli ilagt overtredelsesgebyr for manglende oppfyllelse av sine forpliktelser. Gebyret vil være på om lag 5 000 kroner per sanksjonerte pliktbrudd. Det legges til grunn at gode varslingsrutiner fra Arbeids- og velferdsetaten før eventuell sanksjonering vil innebære at sanksjonsbestemmelsene først og fremst vil ha preventiv effekt.

1.10.5 *Konsekvenser for sykmelder*

INFORMASJON OG OPPFØLGINGSPLAN

Oppfølgingsplanen som sykmelder skal få tilsendt fra arbeidsgiver vil gi et bedre grunnlag for å vurdere arbeidstakers arbeidsevne. Dette kan bidra til større bruk av gradert sykmelding og en generelt bedre dialog mellom arbeidsgiver og sykmelder. Sykmelder skal opplyse på revidert sykmeldingsblankett om oppfølgingsplan er mottatt og om de er innkalt til og har deltatt på dialogmøte (avkryssingsblanketter). Den administrative belastningen som sykmelder får i denne forbindelse vurderes å være liten.

DIALOGMØTER OG REAKSJONSREGLER

Endret ordlyd i bestemmelsen om sykmelders plikt til deltakelse i «dialogmøte 1», samt nytt system for sanksjoner ved manglende deltakelse i dialogmøter, vil medføre at sykmelderne vil delta på flere møter enn i dag. Anslaget på 46 mill. kroner for 2012 opprettholdes.

Økt fleksibilitet med hensyn til hvor og hvordan dialogmøtene kan avholdes gjør at takster for deltakelse på dialogmøter bli gjennomgått. Nye forhandlinger mellom Arbeidsdepartementet og Den norske legeforening må derfor gjennomføres etter Stortingets behandling.

Dersom de foreslåtte endringene innebærer at deltakelsen fra sykmeldere øker mer enn det er lagt til grunn, og det eventuelt oppstår utilsiktede og uheldige effekter for fastlegeordningen, må det vurderes

å iverksette hensiktsmessige tiltak for å avhjelpe disse effektene.

1.10.6 *Konsekvenser for bedriftshelsetjenesten*

Når virksomheten har eller er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, skal denne, som i dag, delta i dialogmøter i regi av arbeidsgiver («dialogmøte 1»). Når fristen for dialogmøtet flyttes frem fem uker og møtet skal avholdes også for de med gradert sykmelding, vil antall møter øke og dermed også belastningen på bedriftshelsetjenesten. Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere, herunder deltakelse i dialogmøter på arbeidsplassen, er imidlertid en av kjerneoppgavene for bedriftshelsetjenesten.

IA-virksomheter kan helt eller delvis etter søknad få refundert utgiftene til bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste. Det vurderes at gjeldende ramme for tilskudd til tilretteleggingstiltak vil være tilstrekkelig til å dekke økte refusjoner i forbindelse med deltakelse på dialogmøter.

Ytterligere bruk av bedriftshelsetjenesten vil kunne føre til økte kostnader for arbeidsgiver som bestiller av tjenesten. Virksomheter som ikke har inngått en IA-avtale, kan ikke søke om tilskudd til bedriftshelsetjenestens tidsbruk i dialogmøter.

1.10.7 *Konsekvenser for Arbeids- og velferdsetaten*

Tidlig og tett oppfølging fra Arbeids- og velferdsetatens side gjennom blant annet avvikling av dialogmøter, iverksettelse av arbeidsrettede tiltak og kontroll av at lovbestemte plikter overholdes vil kreve økt ressursbruk. Det må utvikles systemstøtte for å følge opp nytt sanksjonsregelverk.

Etaten styrkes med økte bevilgninger i statsbudsjettet for 2011. Regjeringen vil i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett 2011 komme tilbake til Stortinget med forslag om ytterligere styrking av bevilgningene til de aktuelle formålene.

OPPFØLGINGSPLANER OG DIALOGMØTER

Det foreslås at dagens plikt for arbeidsgiver om å gi melding til Arbeids- og velferdsetaten om «dialogmøte 1» suppleres, samt at det klargjøres at oppfølgingsplanen skal vedlegges. Det foreslås også at Arbeids- og velferdsetaten skal kunne bestemme i hvilken form opplysningene fra arbeidsgiver skal gis. Formålet er å forenkle både virksomhetenes rapportering og etatens registrering av opplysningene.

Den administrative konsekvensen for Arbeids- og velferdsetaten blir registrering av oppfølgingsplaner for et større antall sykmeldte som følge av at tidspunktet for innsending fremskyndes fra tolv til ni uker. I tillegg må systemene for registrering av informasjon om «dialogmøte 1» justeres som følge av at

tidspunktet for innsending av informasjon om møtet fremskyndes fra tolv til ni uker. Den administrative belastning som Arbeids- og velferdsetaten får i denne forbindelse antas å være begrenset.

Synliggjøringen i loven av at det kan tas initiativ til å avholde «dialogmøte 2» på et tidligere tidspunkt vil kunne medføre økt press på etatens oppfølgingsinnsats. Det er betydelig usikkerhet knyttet til hvor mange tilfeller og på hvilke tidspunkt det vil komme forespørsel om behov for oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Den ekstra ressursinnsatsen til Arbeids- og velferdsetaten er anslått å utgjøre 15 årsverk og merkostnadene er beregnet til om lag 9 mill. kroner. Statsbudsjettet for 2011 er styrket med 9 mill. kroner til dette formålet.

Etter forslaget skal også aktørene kunne ta initiativ til at Arbeids- og velferdsetaten avholder et «dialogmøte 3» i tiden etter «dialogmøte 2». Det er usikkert hvor mange slike møter som vil bli avholdt. Nytt «dialogmøte 3» vil gi Arbeids- og velferdsetaten en administrativ merbelastning som antas å kreve om lag 20 nye årsverk. Dette tilsvarer et merbehov på 11 mill. kroner. Statsbudsjettet for 2011 er styrket med 5,5 mill. kroner til dette formålet.

REAKSJONSREGLER

Forslagene til endringer i sanksjonsreglene krever tilpasninger i etatens IKT-systemer. Opplysninger vil komme fra flere parter, og vedtaksforvaltningen i Arbeids- og velferdsetaten vil involvere flere aktører innad i etaten. I tillegg kommer oppfølging i forbindelse med klagebehandling. Arbeids- og velferdsetaten er i statsbudsjettet for 2011 styrket med 15 mill. kroner for å utvikle systemstøtteløsninger i forbindelse med nytt sanksjonsregime.

Oppdaterte beregninger innebærer behov for ytterligere 18 mill. kroner i 2011 for å utvikle systemstøtte til alle elementene i nytt sanksjonsregime. Dette medfører at den administrative oppfølgingen styrkes med 60 årsverk. Dette tilsvarer årlige administrative kostnader for etaten på 30 mill. kroner. Det er ikke avsatt midler til dette i statsbudsjettet for 2011. Regjeringen vil i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett 2011 komme tilbake til Stortinget med forslag om bevilgninger til dette formålet.

Praktisering av nye sanksjonsregler vil kunne medføre økte gebyrinntekter til staten.

AVVIKLING AV ORDNINGEN MED AKTIV SYKMELDING MV.

Forslagene til avvikling av ordningen med aktiv sykmelding vil gi etaten noe mindre administrativ belastning. Avvikling av ordningen med vedtak for sykmeldte som ikke har noen arbeidsgiver vil også redusere etatens behov for administrativ oppfølging.

Det er anslått at mindrebekostning utgjør 2 mill. kroner i 2011 og 4 mill. kroner på helårsbasis.

1.10.8 Evaluering

Partene i arbeidslivet og myndighetene var i protokollen enige om at det før utgangen av 2013 skal gjennomføres en evaluering av måloppnåelsen og av om tiltakene i protokollen og IA-avtalen er iverksatt og gjennomført på en tilfredsstillende måte.

Arbeids- og velferdsetaten vil registrere informasjon fra arbeidsgiver om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og «dialogmøte 1» er overholdt, herunder om sykmelder er innkalt til og har deltatt i «dialogmøte 1». Opplysninger knyttet til «dialogmøte 2» og eventuelt «dialogmøte 3» vil bli registrert. Det skal bli mulig å ta ut statistikk som viser ilagte sanksjoner overfor arbeidstakere, virksomheter eller sykmeldere. Denne informasjonen vil være viktig i evalueringen av om de foreslåtte tiltakene i proposisjonen er iverksatt og gjennomført på en tilfredsstillende måte.

Dersom de foreslåtte endringene skulle innebære at deltakelsen fra sykmeldere øker mer enn det som er lagt til grunn, og det eventuelt oppstår utilsiktede og uheldige effekter for fastlegeordningen av økningen, må det vurderes å iverksette hensiktsmessige tiltak for å avhjelpe disse effektene.

2. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tove Linnea Brandvik, Thor Erik Forsberg, Steinar Gullvåg, Kari Henriksen og Anette Trettebergstuen, fra Fremskrittspartiet, lederen Robert Eriksson, Vigdis Giltun og Laila Marie Reiertsen, fra Høyre, Sylvi Graham og Torbjørn Røe Isaksen, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen, fra Senterpartiet, Geir Pollestad, og fra Kristelig Folkeparti, Kjell Ingolf Ropstad, viser til at sykefraværet i Norge er høyt sammenliknet med andre land. Bortsett fra en reduksjon i 2004 har det vært en jevn økning i sykefraværet siden midten av 1990-tallet.

Komiteen viser videre til at sykefraværet utover «arbeidsgiverperioden» har samlet sett økt med 23 pst. fra 1989 til 2009 (justert for sykepengegrad). Økningen dreide seg først og fremst om lengden på hvert fravær, ikke om antallet fravær.

Komiteen vil påpeke at verdien av vår samlede arbeidsinnsats, nå og i fremtiden, utgjør om lag 80 pst. av vår nasjonalformue. Det er derfor viktig å ta godt vare på arbeidskraften. I den forbindelse mener komiteen det er av vesentlig betydning å fore-

bygge og redusere sykefraværet, samt styrke inkluderingen i arbeidslivet.

Komiteen viser til at de foreslåtte endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven er en del av den nasjonale intensjonsavtalen som partene i arbeidslivet ble enige om, vedrørende et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 1. mars 2010 til 31. desember 2013. Det ble også nedtegnet en protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen i arbeidslivet.

Komiteen viser videre til at partene ble enige om å opprettholde målsettingen om å redusere sykefraværet med 20 pst.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, vil peke på at erfaring fra tidligere IA-arbeid ga en ny og forsterket IA-avtale fremforhandlet i 2010, der man bygger videre på det som har vist seg å virke tidligere, og iverksetter det raskere og sterkere. Gjennom de fremlagte lovendringene er målet å oppnå en tydeligere god praktisering i alle virksomheter og på alle nivå. Flertallet understreker at det er avgjørende med tidlig og relevant oppfølging av sykmeldte arbeidstakere for å redusere både kort og langvarig sykefravær. Flertallet mener tidligere innsats, arbeidsgivers plikt til tilrettelegging og medvirkning, arbeidstakers medvirkningsplikt, sykmelders plikt til å medvirke i oppfølgingsarbeidet, økt bruk av gradert sykmelding, samt nye regler om sanksjoner, vil bidra til redusert sykefravær.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti viser til at de respektive partier gjennom mange år har understreket at sykefraværet i Norge er for høyt, og at det har store menneskelige og økonomiske konsekvenser. Ikke minst er langtidsfraværet et problem. Det er fortsatt slik at langtidsfravær i svært stor grad fører folk varig ut av arbeidslivet. Å få ned sykefraværet er derfor svært viktig for å bekjempe utenforskapet. Disse medlemmer vil også peke på nedgangen i sykefraværet som kom under regjeringen Bondevik II da reglene for sykmelding ble endret i 2003. Disse medlemmer er glade for at regjeringen understreker at sykefraværet er altfor høyt og at målene i IA-avtalen langt fra er nådd.

Disse medlemmer er bekymret for en økende byråkratisering og økende skjemavelde i velferdspolitikken. Det er grunn til å minne om at det avgjørende ikke er hvilke innsatsfaktorer man har, men hva slags resultater man får. Det er med andre ord av mindre betydning hvor mange møter man har, eller hvor mange planer man pålegges å sende inn,

dersom ikke resultatene forbedres. Disse medlemmer minner om at de respektive partier ved flere anledninger har stilt spørsmål ved om Nav i for stor grad måles på innsats og i for liten grad på oppnådde resultater. Disse medlemmer er bekymret for at også endringene i Prop. 89 L (2010–2011) vil føre til økt byråkratisering, men ikke forbedrede resultater. Det er også grunn til å minne om at det langt fra er gode nok økonomiske incentiver for arbeidsgivere og arbeidstakere til å få sistnevnte raskt tilbake i arbeid.

Disse medlemmer vil derfor igjen understreke behovet for å gi arbeidsgiverne økt økonomisk ansvar ved langtidssykmelding, og mener en slik reform må gjennomføres så raskt som praktisk mulig. Disse medlemmer viser også til enigheten mellom IA-partene om dette punkt.

Disse medlemmer mener mye peker i retning av at dagens sykmeldingspraksis ikke fungerer godt nok. Dette kompliseres ytterligere av at sykmelding ikke utelukkende baseres på «objektive» diagnoser, men ofte kan være en konsekvens av subjektive plager. Derfor er det avgjørende å skjerpe legenes sykmeldingspraksis.

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til praksisen med en norm for sykmelding som er blitt praktisert i Sverige med stort hell.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Høyre og Kristelig Folkeparti støtter, på tross av betenkingene, regjeringens fremlagte forslag, men understreker at tiltakene ville blitt mer virkningsfulle dersom de ble kombinert med økt finansielt ansvar i sykmeldingsperioden for arbeidsgiver, som skissert av IA-partene. Disse medlemmer mener forslagene kan være nyttige for å etablere en klar kultur for oppfølging av sykmeldte fra både arbeidsgivers og sykmelders side, samtidig som klare «stopp-punkter» også bidrar til å ansvarliggjøre og bevisstgjøre arbeidstaker. Samtidig er det avgjørende at man hele tiden holder et våkent øye på farene for overadministrasjon. Disse medlemmer mener også det kan vurderes om tiltakene bør ha en midlertidig karakter all den tid deres fremste formål er å endre praksis og kultur i arbeidslivet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet vil understreke at man har tro på og forventninger til at mer bruk av gradert sykmelding er et hovedgrep som kan bidra til å få redusert sykefraværet.

Disse medlemmer mener samtidig det er viktig å ha et realistisk syn på arbeidsgivers rolle i sykefraværarbeidet. Statens arbeidsmiljøinstitutt viser til at kun 40 pst. av sykefraværet er direkte

knyttet opp til arbeidsplassen. I tillegg viser en nylig publisert undersøkelse fra Proba at mellom 6 og 8 pst. av alle sykepengeutbetalingene (34 mrd. kroner i 2010) fra folketrygden etter 16 dager er misbruk.

Disse medlemmer viser til at hvis det samme gjelder for de nesten 20 mrd. kroner arbeidsgiverne betaler årlig, beløper misbruket seg til over 3 mrd. kroner totalt per år.

Disse medlemmer mener det er god grunn til å tro at uten misbruk hadde målet om reduksjon i sykefraværet med 20 pst. vært betydelig nærmere.

Oppfølgingspunkter ved sykefraværet

Komiteen er kjent med at kravet om oppfølgingsplan ble nedfelt i loven i 2003, og at regelen den gang var at planen skulle utarbeides etter åtte uker etter at sykefraværet inntrådte.

Komiteen viser til at fristen ble redusert til seks uker ved lovendring i 2007.

Komiteen viser videre til at regjeringen foreslår å endre arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd slik at fristen for å utarbeide oppfølgingsplan fremskynnes fra seks til fire uker, og at det inntas en henvisning til folketrygdloven § 25-2 om arbeidsgivers plikt til å utlevere planen til Arbeids- og velferdsetaten.

Komiteen vil understreke at oppfølgingsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstaker for å vektlegge arbeidsevne og aktivitet, slik at man i størst mulig grad oppnår at arbeidstakeren kommer raskere tilbake i arbeid og at gradert sykmelding derfor tas i bruk etter en individuell vurdering.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, vil peke på at planen fortsatt skal utarbeides så tidlig som mulig, og at 4-ukersfristen er en tydelig sistefrist.

Flertallet mener gradert sykmelding er et viktig virkemiddel for å redusere sykefravær og mener det er viktig med lovfesting av «dialogmøte 1» også for arbeidstakere med gradert sykmelding.

Komiteen er enig i at arbeidsgiver skal sende planen til sykmelder når den er utarbeidet, og senest etter 4 uker.

Komiteen er videre enig i at arbeidsgiver også i fremtiden skal sende inn opplysninger og oppfølgingsplaner til Arbeids- og velferdsetaten.

Komiteen har merket seg at regjeringen foreslår at opplysninger og oppfølgingsplaner skal sendes inn til Arbeids- og velferdsetaten innen 9 uker, mot 12 uker som er dagens krav.

Komiteen mener det er svært viktig at oppfølgingsplanen utarbeides så tidlig som mulig, slik at arbeidstaker opprettholder nærkontakt med virksomheten og unngår unødvendig passivitet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre ber derfor regjeringen stramme inn kravene ytterligere slik at opplysninger og oppfølgingsplaner skal sendes inn til etaten innen 8 uker.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«§ 25-2 andre til femte ledd skal lyde:

Arbeidsgiver plikter å utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd og delta i dialogmøte etter folketrygdloven § 8-7 a andre og tredje ledd.

Senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker, skal arbeidsgiver gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte etter arbeidsmiljøloven er overholdt. Det skal også gis opplysninger om sykmelder er innkalt til og har deltatt i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten kan bestemme i hvilken form opplysningene skal gis. Arbeidsgiver skal til samme tid sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeidsgiver skal sende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven.

Etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten skal arbeidsgiver utlevere oppfølgingsplan som eventuelt er revidert etter lovbestemte dialogmøter.»

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, mener det er viktig å se oppfølgingsplan og 8-ukers sykmelding i sammenheng, og støtter lovforslaget om innsending av oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten innen 9 uker.

Komiteen vil påpeke viktigheten av at både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for å delta i arbeidet med å oppdatere planen.

Komiteen er videre enig i en ytterligere innskjerping, slik at hovedregelen blir at sykmelder skal delta på «dialogmøte 1». Etter dagens regler skal sykmelder delta i «dialogmøte 1» dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene, ønsker det.

På denne bakgrunn støtter komiteen regjeringens forslag til endring i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, støtter praksisen med at tillitsvalgte/verneombud deltar i dialogmøtene når den sykmeldte ønsker det, og flertallet understreker behovet for at det legges til rette for dette i alle dialogmøter.

Komiteen har merket seg at «dialogmøte 2» kan avholdes tidligere enn lovens sistefrist på 26 uker, etter initiativ fra arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, understreker at dialogmøte 2 skal gjennomføres senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker. Alle deltakere kan med fordel ta initiativ til å kreve «dialogmøte 2» på et tidligere tidspunkt. For å oppnå gode rehabiliteringsprosesser også under omfattende behandlingsløp og sikre god utprøving av tiltak som er besluttet, støtter flertallet at sistefrist for å gjennomføre «dialogmøte 2» settes til 26 uker. Flertallet støtter den nye bestemmelsen om at «dialogmøte 3» skal gjennomføres ved initiert behov fra en av aktørene.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener dagens sistefrist for å gjennomføre «dialogmøte 2» på 26 uker er for lang tid, da faren for å ikke komme tilbake er forholdsvis stor.

Disse medlemmer mener det er helt avgjørende at arbeidsevnevurdering og avklaring skjer så raskt som mulig, og vil derfor be regjeringen endre bestemmelsene slik at «dialogmøte 2» avholdes innen 16 uker, og ikke etter 6 måneder som er dagens krav.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forlag:

«Ny § 8-7 a skal lyde:

§ 8-7 a oppfølging mv. i regi av Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører frem eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold.

Senest når arbeidsuførheten har vart i 16 uker, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det avholdes slikt møte på et tidligere tidspunkt. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøtet hvis Arbeids- og velferdsetaten mener det er hensiktsmessig, jf. § 25-5 a. Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøtet avholdes. I innkallingen skal det opplyses om arbeidstakers, arbeidsgivers og sykmelders plikter og varsles om mulige sanksjoner ved overtredelse av pliktene.

Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det avholdes

nytt dialogmøte mellom den sykmeldte og arbeidstaker og arbeidsgiver. Bestemmelsene i annet ledd tredje til femte punktum gjelder tilsvarende for et slikt møte.

Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal Arbeids- og velferdsetaten igjen vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves.

Departementet gir forskrift om tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen.»

Aktiv sykmelding

Komiteen har merket seg at regjeringen foreslår å oppheve bestemmelsene i folketrygdloven § 8-6 tredje ledd, slik at ordningen med aktiv sykmelding avvikles.

Komiteen er kjent med at bruken av aktiv sykmelding har blitt redusert siden 2003, og var i 2010 nede i 1,2 pst. av sykefraværstilfellene. Ekspertgruppen foreslo å avvikle ordningen med aktiv sykmelding, som et ledd i overgangen til økt bruk av gradert sykmelding.

Komiteen viser til at ordningen med forhåndsgodkjenning av bruk av aktiv sykmelding var ett av virkemidlene forbeholdt IA-virksomheter. Når dette virkemidlet faller bort, er det helt avgjørende at de gjenværende fungerer etter hensikten.

Komiteen mener at fortsatt kontakt med arbeidsplassen og bruken av gjenværende arbeidsevne ved sykdom kan være avgjørende for å forebygge varig utstøting fra arbeidslivet.

Komiteen vil understreke behovet for at ordningen med tilretteleggingstilskudd gir rom for nødvendige tiltak og at regjeringen vurderer behovet i de årlige budsjettene.

På denne bakgrunn støtter komiteen regjeringens forslag om å oppheve reglene i folketrygdloven § 8-6 tredje ledd.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er kjent med at IA-virksomhetene, som over år har jobbet systematisk med sykefraværarbeid og redusert fraværet betydelig, melder om store geografiske forskjeller og ulik skjønnsmessig vurdering fra både lokale Nav-kontor og arbeidslivsentrene.

Disse medlemmer er tilfreds med at gradert sykmelding skal tas i bruk som hovedregel, men vil samtidig påpeke at dette fører til at behovet for tilrettelegging øker.

Disse medlemmer er videre kjent med at den økonomiske rammen til tilretteleggingstilskudd flere steder går tom midt i året, og mange opplever at de ikke får den hjelp i vanskelige enkeltsaker som de har behov for.

Disse medlemmer mener det er helt avgjørende at de årlige bevilgningene for tilrettelegging

økes, slik at man ikke havner i en situasjon der folk, mot sin vilje, blir gående passiv på grunn av systemet og manglende bevilgninger.

Disse medlemmer vil videre be regjeringen om å vurdere å gjøre tilretteleggingstilskuddet om til en overslagsbevilgning, og at tilskuddet også utvides til å gjelde alle virksomheter, ikke bare IA-virksomhetene.

Kontroll og reaksjoner

Komiteen viser til at manglende oppfølging fra arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten kan bidra til unødvendig langvarige sykefraværsløp.

Komiteen mener dette er uheldig for den enkelte, for arbeidslivet som går glipp av verdifull arbeidskraft, og for samfunnet som helhet.

Komiteen har merket seg at regjeringen foreslår å endre sanksjonsreglene overfor arbeidsgivere og sykmelder. Forslagene innebærer blant annet at arbeidsgivere får 5 000 kroner i gebyr for hver gang de unnlater å utarbeide oppfølgingsplaner eller stille på dialogmøte. For leger foreslås det et gebyr på 10 000 kroner hvis de uteblir fra dialogmøter syv ganger, og etter to slike gebyrer mister de retten til å skrive ut sykmelding i ett år.

Komiteen er tilfreds med at forslaget etter høringsrunden innebærer at arbeidsgivere skal gis et varsel på tre uker, og dermed gis anledning til å rette opp forhold, før gebyr ilegges.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, mener det må foreligge en rimelighetsvurdering fra Navs side bak en beslutning om å ilegge gebyr, og understreker at hensikten med et gebyrregime er at det skal fungere bevisstgjørende og forebyggende. Det er derfor avgjørende viktig at det gis advarsler slik som skissert i forslaget fra regjeringen, slik at aktørene får en sjanse til å rette opp feil som er begått.

Komiteen vil understreke viktigheten av at det i lovforslaget legges til grunn at det ikke skal ilegges sanksjoner i tilfeller der det er utenfor arbeidsgivers kontroll at oppfølgingsplan er utarbeidet eller dialogmøte ikke er avholdt.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener et helt sentralt spørsmål i denne sammenheng er hvilken bevisbyrde man legger til grunn. I proposisjonen uttales det at:

«arbeidsgivere, i tilfeller der manglende medvirkning fra arbeidstaker vanskeliggjør oppfølgingen, har mulighet til å informere om dette i forbindelse med innsending av informasjon til Arbeids- og velferdsetaten etter § 25-2».

Disse medlemmer mener dette må tolkes slik at arbeidsgivers opplysninger i utgangspunktet skal legges til grunn og kun overprøves i de tilfellene opplysningene åpenbart er uriktige.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at det vil vektlegges om møter og plan har hatt reelt innhold.

Komiteen mener videre at en del konfliktsituasjoner også kunne vært unngått dersom man hadde endret sykmeldingsskjemaet, slik at sykmelder var nødt til å krysse av på sykmeldingen om den ansatte ansees som frisk nok til å delta på dialogmøter.

Komiteen ber regjeringen legge til rette for dette.

Komiteen vil understreke at dersom oppfølging vanskeliggjøres fordi arbeidstaker, lege eller Nav ikke medvirker, må ordningen utøves slik at arbeidsgiver ikke får straffen for den manglende oppfølgingen.

Komiteen mener det må legges til grunn at Nav må evne å gjøre en rimelighetsvurdering av ansvarsoppfølgingen fra hver part i den enkelte sak.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at varslings- og mulig sanksjon og mer fortløpende oppfølging vil klargjøre saksforholdene. Videre vises det til at arbeidsgiver gis en frist på 3 uker til å rette opp manglende oppfølging av pliktene.

Flertallet legger vekt på at nivået for overtredelsesgebyrene må stå i forhold til hvor viktig det er å sikre konkret sykefraværsoppfølging for arbeidstaker, arbeidsgiver og fellesskapet. Tidlig oppfølging er viktig, og kostnadene ved manglende oppfølging kan være store. På denne bakgrunn støtter flertallet at arbeidsgiver samlet for hvert sykmeldingstilfelle kan ilegges gebyr tilsvarende 12 rettsgebyr (om lag 10 000 kroner) i første del av sykefraværsløpet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre mener det er behov for at enkelte arbeidsgivere kan få en sanksjon som faktisk oppleves som reell, og vil derfor gå inn for at det innføres et gebyr for manglende oppfølgingsplan og «dialogmøte 1» som maksimalt kan utgjøre 5 000 kroner for hvert sykefraværstilfelle, og nytt gebyr for manglende oppfølgingsplan og «dialogmøte 2» maksimalt kan utgjøre 5 000 kroner for hvert sykefraværstilfelle.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«§ 25-3 femte ledd skal lyde:

Dersom arbeidsgiver ikke innen fristen i § 25-2 tredje ledd har gitt skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om at reglene om oppfølgingsplan er overholdt, herunder sendt inn planen eller gitt melding om at reglene om dialogmøte er overholdt, skal det gis varsel med tre ukers frist for overholdelse av pliktene. Dersom pliktene overholdes innen varslingsfristen, kan Arbeids- og velferdsetaten fatte vedtak om gebyr. Arbeids- og velferdsetaten kan også fatte vedtak om gebyr dersom arbeidsgiver ikke utleverer oppdatert oppfølgingsplan etter innkalling til dialogmøter etter folketrygdloven eller ikke deltar i slike møter, jf. § 25-2 annet og fjerde ledd. Gebyr etter denne paragrafen kan utgjøre seks rettsgebyr for hvert sykefraværstilfelle. Ilagt gebyr er tvangsgrunnlag for utlegg.»

Komiteen vil også understreke betydningen av arbeidsgivers plikt til å hindre at arbeidstakerne blir sykmeldte gjennom å gjennomføre de rette tiltak der både fysiske og psykiske faktorer blir ivaretatt. Dette bør skje fortrinnsvis i samarbeid med bedriftshelsetjeneste, det offentlige og andre aktører som kan bidra til en best mulig løsning.

Videre vil komiteen understreke viktigheten av at arbeidsgiver også har gode ordninger for å sørge for at arbeidstakere som blir sykmeldte får god nok oppfølging og tilbud om behandling der både fysiske og psykiske faktorer blir tatt hensyn til. For å få sykmeldte tilbake til arbeid er det også viktig å legge til rette for gode rehabiliteringstilbud i den grad det er nødvendig.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti vil understreke behovet for å gi arbeidsgivere og arbeidstakere sterkere økonomiske insentiver for å sikre at dialogmøtene blir avholdt, men at de blir gjennomført slik at arbeidsgivere og arbeidstakere som bidrar til samarbeidet om et inkluderende arbeidsliv, ikke får svekket sine rettigheter. Det er et betydelig problem at mange av dialogmøtene ikke avholdes. Dette er beklagelig, all den tid sykefraværet stiger markant, og dialogmøtene er ment å være et viktig redskap for å få sykefraværet ned.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til Kristelig Folkepartis forslag i forbindelse med behandlingen av Prop. 1 S (2010–2011), jf. Innst. 15 S (2010–2011) om å ta i bruk økonomiske insentiver for å sikre at det viktige arbeidet med oppfølging av sykmeldte blir gjennomført. Dette medlem er derfor glad for at regjeringen følger opp intensjonen i forslagene, men dette medlem ønsker en annen innretning.

Som et tiltak for å få opp antallet dialogmøter ønsker dette medlem å innføre en betinget rett for arbeidsgivere til å fortsatt belaste folketrygden med 100 pst. av sykepengeansvaret i perioden etter at det første dialogmøtet skal være avholdt etter 7 uker, men under forutsetning av at dette faktisk er gjennomført. Tilsvarende ønsker dette medlem at retten til 100 pst. dekning av sykepenger fra folketrygden beholdes av arbeidstaker etter 26. uke, betinget av at Arbeids- og velferdsetaten faktisk har avholdt dialogmøtet, eller arbeidstaker har gjort etaten oppmerksom på at slik innkalling ikke er kommet innen rimelig frist. Dersom det er åpenbare grunner til at dialogmøtene ikke må avholdes, skal retten fortsatt være ubetinget for arbeidsgiver/arbeidstaker. Dersom betingelsene for fortsatt rett ikke er til stede, ønsker dette medlem å sette ned folketrygdens dekningsansvar til 90 pst, inntil pliktene for hhv. arbeidsgiver og arbeidstaker er oppfylt.

Samtidig viser dette medlem til Kristelig Folkepartis alternative statsbudsjett for 2011 der bevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten ble økt med 25 mill. kroner for å forbedre oppfølgingen av sykmeldte, herunder øke ressursbruken på dialogmøter etter 26. uke. Det understrekes at arbeidsgivere og arbeidstakere som bidrar til at dialogmøtene holdes i henhold til intensjonen bak IA-arbeidet, fortsatt vil få dekket sykepengeutgiftene via folketrygden.

Dette medlem mener at disse forslagene vil være et viktig bidrag for å gjøre oppfølgingen av sykmeldte mer forpliktende for begge parter. Disse forslagene tydeliggjør også at det å overskride lovens stopp-punkter får økonomiske konsekvenser for begge parter.

Komiteen mener sykmelder har en viktig rolle i sykefraværarbeidet og at det derfor er viktig å stimulere sykmelder til å prioritere dette arbeidet.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at et reelt forpliktende og tettere samarbeid mellom aktørene er nødvendig dersom målet om økt bruk av gradert sykmelding der dette er hensiktsmessig, skal nås. Flertallet viser til at Arbeidstilsynets tilsyn fra 2008 og 2009 avdekket at sykmelder kun deltok på 32 pst. av dialogmøtene. Flertallet er derfor opptatt av at proposisjonens tiltak for å øke sykmelders deltakelse skal virke.

I forslaget til fornyet og forsterket sanksjonsregime rettet mot sykmelder i forslag til ny § 25-5 a annet ledd fremgår at det, sitat:

«ved vurdering om det skal ilegges gebyr skal det tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan ha vanskeliggjort deltagelse i dialogmøtene.»

Flertallet vil understreke at det må foreligge noe ekstraordinært for at sykmelder skal kunne påberope seg gyldig forfall, og at generell stor arbeidsbelastning ikke skal regnes som gyldig grunn til å ikke prioritere deltakelse.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet er av den formening at det fremlagte forslaget ikke i tilstrekkelig grad vil motivere sykmelder til å bidra i oppfølgingsarbeidet, da sykmelder har en betydelig mulighet til selv å definere hva som skal være gyldig fravær for ikke å delta på dialogmøtene.

Disse medlemmer mener sanksjonsmidlene overfor sykmelder bør innrettes slik at gebyr på 10 000 kroner kan ilegges når sykmelder har unnlatt å delta i tre dialogmøter i løpet av en periode på 24 måneder. Sykmelder som er ilagt to gebyrer for manglende deltakelse innenfor en periode på 24 måneder, kan i opptil til tolv måneder utelukkes fra å utstede sykmelding som grunnlag for ytelse fra folketrygden.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forlag:

«Ny § 25-5 a skal lyde:

§ 25-5 a Sanksjoner ved sykmelders brudd på plikt til å delta i dialogmøter

Sykmelder som unnlater å delta i tre dialogmøter, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven § 8-7 a andre og tredje ledd, i løpet av en periode på 24 måneder, kan ilegges et gebyr tilsvarende tolv rettsgebyr. Arbeids- og velferdsetaten skal sende varsel om slikt gebyr dersom det registreres at sykmelder har uteblitt fra fem dialogmøter i løpet av en periode på 24 måneder. Ilagt gebyr er tvangsgrunnlag for utlegg.

Ved vurdering av om det skal ilegges gebyr, skal det tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan ha vanskeliggjort deltakelse i dialogmøtene.

Sykmelder som er ilagt to gebyrer for manglende deltakelse innenfor en periode på 24 måneder, kan i opptil tolv måneder utelukkes fra å utstede sykmeldinger som grunnlag for ytelse fra folketrygden.»

Komiteen har merket seg at regjeringen foreslår en presisering av sanksjonsbestemmelsene for arbeidstakere i folketrygdloven § 8-8, ved at det for arbeidstakere som ikke følger opp i henhold til bestemmelsene, vil sykepengene kunne stoppes inn til vilkårene igjen er oppfylt.

Komiteen støtter dette.

Komiteen understreker varslingsregler og mulighet til å komme med innsigelser før stans i sykepenger.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet vil understreke at man er helt avhengig av at Nav oppfyller sine forpliktelser etter avtale og lovverk om man skal lykkes med sykefraværsoppfølgingen, og for å nå målene i IA-avtalen. Dette innebærer blant annet å gjennomføre «dialogmøte 2» innenfor fastsatte frister, tidlig avklare arbeidsmuligheter i eller utenfor arbeidsplass, samt ta i bruk arbeidsevnevurdering i god tid før utløpet av sykemeldingsperioden.

Disse medlemmer mener videre det er særlig viktig at Navs rådgivnings- og oppfølgingsapparat fungerer overfor små og mellomstore bedrifter uten profesjonell HMS-apparat, slik at ikke manglende kunnskap utløser gebyrer eller stopp i sykepengetilbetalingene før Nav har gjennomført sitt informasjonskrav.

Disse medlemmer ber regjeringen sørge for at det stilles krav til arbeids- og velferdsetatens informasjon og at etaten blir bedt om å utarbeide retningslinjer og prosedyrer for illeggelse av sanksjoner slik at det blir en mest mulig enhetlig praksis.

Disse medlemmer registrerer at det ikke stilles noen form for sanksjoner overfor Nav om de ikke oppfyller sine forpliktelser i sykefraværsoppfølgingen. Riktig nok vil et sanksjonsregime overfor Nav kunne være svært vanskelig å realisere i praksis.

Disse medlemmer ber regjeringen om å utarbeide et system i tilfeller der Nav uteblir fra sine forpliktelser i sykefraværsoppfølgingen, som skal kunne kvalifisere for at arbeidsgiver får redusert sin arbeidsgiverperiode, og at sykmelder kan få en større kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste. For at det skal kunne utløse noen økonomisk gevinst for arbeidsgiver og sykmelder, forutsettes det at disse parter har gjennomført sine forpliktelser.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen utarbeide en ordning der arbeidsgiver kompenseres økonomisk med kortere arbeidsgiverperiode, og sykmelder kompenseres med en høyere sats for tapt arbeidsfortjeneste, i tilfeller der Nav uteblir fra sine forpliktelser i sykefraværsoppfølgingen.»

Krav om obligatorisk opplæring for sykmeldere

Komiteen viser til at folketrygdloven i dag ikke gir hjemmel for å stille krav til obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for leger.

Komiteen har merket seg at regjeringen foreslår at det gis en hjemmel i folketrygdloven til å gi forskrift om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for sykmeldere. Forslaget innebærer at sykmel-

dere som ikke gjennomfører den obligatoriske opplæringen, ikke vil ha rett til å sykmelde.

Komiteen ser det som vesentlig at alle profesjoner med sykmeldingsrett skal ha obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid og det lovpålagte systemet for oppfølging. Komiteen legger vekt på at relevante fagmiljøer tas med i utformingen av innholdet i opplæringen.

Komiteen støtter forslaget fra regjeringen, men vil understreke betydningen av at opplæringen blir målrettet slik at den sikrer en mer ensartet sykmeldingspraksis. I dag er det stor variasjon i legenes sykmeldingspraksis for identiske tilfeller.

Komiteen registrerer at det er stor forskjell når det gjelder kompetanse relatert til å foreta arbeidsevne vurdering fra den enkelte sykmelder, og vil understreke betydningen av at en slik opplæring bidrar til å sikre at sykmelder gis nødvendig kompetanse for å kunne foreta reell arbeidsevne vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Komiteen viser til proposisjonen og har ingen merknader.

3. Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet og Høyre:

Forslag 1

§ 25-2 andre til femte ledd skal lyde:

Arbeidsgiver plikter å utarbeide oppfølgingsplan og gjennomføre dialogmøte etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd og delta i dialogmøte etter folketrygdloven § 8-7 a andre og tredje ledd.

Senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker, skal arbeidsgiver gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte etter arbeidsmiljøloven er overholdt. Det skal også gis opplysninger om sykmelder er innkalt til og har deltatt i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten kan bestemme i hvilken form opplysningene skal gis. Arbeidsgiver skal til samme tid sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeidsgiver skal sende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven.

Etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten skal arbeidsgiver utlevere oppfølgingsplan som eventuelt er revidert etter lovbestemte dialogmøter.

Forslag 2

Ny § 8-7 a skal lyde:

§ 8-7 a oppfølging mv. i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører frem eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold.

Senest når arbeidsuførheten har vart i 16 uker, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det avholdes slikt møte på et tidligere tidspunkt. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøtet hvis Arbeids- og velferdsetaten mener det er hensiktsmessig, jf. § 25-5 a. Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøtet avholdes. I innkallingen skal det opplyses om arbeidstakers, arbeidsgivers og sykmelders plikter og varsles om mulige sanksjoner ved overtredelse av pliktene.

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

Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal Arbeids- og velferdsetaten igjen vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves.

Departementet gir forskrift om tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen.

Forslag 3

§ 25-3 femte ledd skal lyde:

Dersom arbeidsgiver ikke innen fristen i § 25-2 tredje ledd har gitt skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om at reglene om oppfølgingsplan er overholdt, herunder sendt inn planen eller gitt melding om at reglene om dialogmøte er overholdt, skal det gis varsel med tre ukers frist for overholdelse av pliktene. Dersom pliktene overholdes innen varslingsfristen, kan Arbeids- og velferdsetaten fatte vedtak om gebyr. Arbeids- og velferdsetaten kan også fatte vedtak om gebyr dersom arbeidsgiver ikke utleverer oppdatert oppfølgingsplan etter innkalling til dialogmøter etter folketrygdloven eller ikke deltar i slike møter, jf. § 25-2 annet og fjerde ledd. Gebyr etter denne paragrafen kan utgjøre seks rettsgebyr for hvert sykefraværstilfelle. Ilagt gebyr er tvangsgrunnlag for utlegg.

Forslag fra Fremskrittspartiet:*Forslag 4*

Ny § 25-5 a skal lyde:

§ 25-5 a Sanksjoner ved sykmelders brudd på plikt til å delta i dialogmøter

Sykmelder som unnlater å delta i tre dialogmøter, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven § 8-7 a andre og tredje ledd, i løpet av en periode på 24 måneder, kan ilegges et gebyr tilsvarende tolv rettsgebyr. Arbeids- og velferdsetaten skal sende varsel om slikt gebyr dersom det registreres at sykmelder har uteblitt fra fem dialogmøter i løpet av en periode på 24 måneder. Ilagt gebyr er tvangsgrunnlag for utlegg.

Ved vurdering av om det skal ilegges gebyr, skal det tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan ha vanskeliggjort deltakelse i dialogmøtene.

Sykmelder som er ilagt to gebyrer for manglende deltakelse innenfor en periode på 24 måneder, kan i opptil tolv måneder utelukkes fra å utstede sykmeldinger som grunnlag for ytelser fra folketrygden.

Forslag 5

Stortinget ber regjeringen utarbeide en ordning der arbeidsgiver kompenseres økonomisk med kortere arbeidsgiverperiode, og sykmelder kompenseres med en høyere sats for tapt arbeidsfortjeneste, i tilfeller der Nav uteblir fra sine forpliktelser i sykefraværsoppfølgingen.

4. Komiteens tilråding

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

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom)

I

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

§ 8-4 andre ledd skal lyde:

For å få rett til sykepenger skal medlemmet så tidlig som mulig og senest innen 8 uker prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd og folketrygdloven § 8-7 a første ledd, unntatt når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet. Det kan unntaksvis likevel ytes syke-

penger utover 8 uker dersom arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.

§ 8-6 skal lyde:

§ 8-6 *Gradert sykmelding*

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

§ 8-6 første, tredje, fjerde og femte ledd oppheves.

§ 8-7 sjetten til åttende ledd oppheves. Nåværende niende ledd blir nytt sjetten ledd. Nytt sjuende ledd skal lyde:

Departementet kan gi forskrift om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for sykmeldere.

Ny § 8-7 a skal lyde:

§ 8-7 a *Oppfølging mv. i regi av Arbeids- og velferdsetaten*

Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører frem eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold.

Senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det avholdes et slikt møte på et tidligere tidspunkt. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøtet hvis Arbeids- og velferdsetaten mener det er hensiktsmessig, jf. § 25-5 a. Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøtet avholdes. I innkallingen skal det opplyses om arbeidstakers, arbeidsgivers og sykmelders plikter og varsles om mulige sanksjoner ved overtredelse av pliktene.

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

Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal Arbeids- og velferdsetaten igjen vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves.

Departementet gir forskrifter om tilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen.

§ 8-8 første og andre ledd skal lyde:

Medlemmet har plikt til å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak

for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjons-
evnen blir utredet og iverksatt, se også § 21-3. Med-
lemmet plikter også å medvirke ved utarbeiding og
gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dia-
logmøter som nevnt i arbeidsmiljøloven § 4-6 og fol-
ketrygdloven § 8-7 a.

Retten til sykepenger faller bort dersom medlem-
met uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller
medvirke til utredning, eller uten rimelig grunn nek-
ter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, til-
rettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller ar-
beidsrettede tiltak, se også § 21-8. *Det samme gjelder
dersom medlemmet uten rimelig grunn unnlater å
medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av opp-
følgingsplaner eller unnlater å delta i dialogmøter
som nevnt i første ledd.*

Nytt sjettede strekpunkt i innledningen i kapittel 25 skal
lyde:

- *Sanksjoner ved sykmelders brudd på plikt til å
delta i dialogmøter står i § 25-5 a,*

Nåværende sjettede til femtende strekpunkt blir sjuende
til sekstende strekpunkt.

§ 25-2 andre til femte ledd skal lyde:

*Arbeidsgiver plikter å utarbeide oppfølgingsplan
og gjennomføre dialogmøte etter arbeidsmiljøloven
§ 4-6 tredje og fjerde ledd og delta i dialogmøte etter
folketrygdloven § 8-7 a andre og tredje ledd.*

*Senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis
borte fra arbeidet i ni uker, skal arbeidsgiver gi
skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om
hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte
etter arbeidsmiljøloven er overholdt. Det skal også
gis opplysninger om sykmelder er innkalt til og har
deltatt i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten kan
bestemme i hvilken form opplysningene skal gis. Ar-
beidsgiver skal til samme tid sende oppfølgingspla-
nen til Arbeids- og velferdsetaten.*

*Arbeidsgiver skal sende oppdatert oppfølgings-
plan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før
det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven.*

Etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten skal ar-
beidsgiver utlevere oppfølgingsplan som eventuelt er
revidert etter lovbestemte dialogmøter.

§ 25-3 femte ledd skal lyde:

*Dersom arbeidsgiver ikke innen fristen i § 25-2
tredje ledd har gitt skriftlig melding til Arbeids- og
velferdsetaten om at reglene om oppfølgingsplan er
overholdt, herunder sendt inn planen, eller gitt mel-
ding om at reglene om dialogmøte er overholdt, skal
det gis varsel med tre ukers frist for overholdelse av*

*pliktene. Dersom pliktene ikke overholdes innen
varslingsfristen, kan Arbeids- og velferdsetaten fatte
vedtak om gebyr. Arbeids- og velferdsetaten kan
også fatte vedtak om gebyr dersom arbeidsgiver ikke
utleverer oppdatert oppfølgingsplan etter innkalling
til dialogmøter etter folketrygdloven eller ikke deltar
i slike møter, jf. § 25-2 annet og fjerde ledd. Gebyr et-
ter denne paragrafen kan utgjøre seks rettsgebyr for
hver unnlattelse. Ilagt gebyr er tvangsgrunnlag for ut-
legg.*

§ 25-5 første ledd andre punktum oppheves.

Ny § 25-5 a skal lyde:

§ 25-5 a *Sanksjoner ved sykmelders brudd på plikt til
å delta i dialogmøter*

*Sykmelder som unnlater å delta i sju dialogmø-
ter, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd og folke-
trygdloven § 8-7 a andre og tredje ledd, i løpet av en
periode på 24 måneder, kan ilegges et gebyr tilsva-
rende tolv rettsgebyr. Arbeids- og velferdsetaten skal
sende varsel om slikt gebyr dersom det registreres at
sykmelder har uteblitt fra ti dialogmøter i løpet av en
periode på 24 måneder. Ilagt gebyr er tvangsgrunn-
lag for utlegg.*

*Ved vurderingen av om det skal ilegges gebyr,
skal det tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og
andre forhold av betydning som kan ha vanskelig-
gjort deltakelse i dialogmøtene.*

*Sykmelder som er ilagt to gebyrer for manglende
deltakelse innenfor en periode på 24 måneder, kan i
opptil tolv måneder utelukkes fra å utstede sykmel-
dinger som grunnlag for ytelser fra folketrygden.*

II

I lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmar-
kedstjenester gjøres følgende endringer:

Kapittel 5 overskriften skal lyde:

Arbeidsmarkedstiltak mv.

§ 13 overskriften skal lyde:

Ytelser til gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak
mv.

§ 13 første ledd skal lyde:

Departementet kan fastsette nærmere vilkår for
og størrelsen på ytelser til tiltaksdeltakere og andre
arbeidssøkere, og vilkår for og størrelsen på tilskudd
til tiltaksarrangører. Departementet kan gi bestem-
melser om arbeidsgivers lønnsplikt overfor deltakere
i tiltak.

III

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

§ 4-6 tredje og fjerde ledd skal lyde:

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

snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker, og til Arbeids- og velferdsetaten etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje og fjerde ledd.

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen *sju uker* etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. *Sykmelder skal delta i møtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig, jf. folketrygdloven § 25-5 a. Arbeidsgiver skal gi informasjon til Arbeids- og velferdsetaten om oppfølgingsplan og dialogmøtet etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje ledd.*

IV

Loven gjelder fra 1. juli 2011.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 1. juni 2011

Robert Eriksson

leder og ordfører

