



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 102 L

(2013–2014)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

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



# Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold .....</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>Opphevelse av arbeidsgivers rapporteringsplikt etter ni ukers sykmelding .....</b>	<b>23</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrunnen for forslagene.....</b>	<b>7</b>	<b>4.1</b>	Gjeldende rett .....	23
2.1	Bakgrunn .....	7	4.2	Departementets høringsforslag ...	23
2.2	Evalueringer av regelverket for oppfølging av sykmeldte .....	7	4.3	Høringsuttalelsene .....	23
2.3	Arbeidsgrupperapport om forenklet sykefraværsoppfølging .....	8	4.4	Departementets vurderinger og forslag .....	23
2.4	Høring .....	8	<b>5</b>	<b>Sanksjoner .....</b>	<b>25</b>
<b>3</b>	<b>«Stoppunkter» for oppfølging av sykmeldte .....</b>	<b>11</b>	5.1	Gjeldende rett .....	25
3.1	Innledning .....	11	5.2	Departementets høringsforslag ...	25
3.2	Oppfølgingsplan .....	11	5.3	Høringsuttalelsene .....	25
3.2.1	Gjeldende rett .....	11	5.4	Departementets vurderinger og forslag .....	26
3.2.2	Departementets høringsforslag ...	11	<b>6</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser .....</b>	<b>28</b>
3.2.3	Høringsuttalelsene .....	12	<b>7</b>	<b>Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget .....</b>	<b>29</b>
3.2.4	Departementets vurderinger og forslag .....	13	7.1	Til endringene i folketrygdloven .....	29
3.3	Dialogmøte i regi av arbeidsgiver – «dialogmøte 1» .....	15	7.2	Til endringene i arbeidsmiljøloven .....	29
3.3.1	Gjeldende rett .....	15			
3.3.2	Departementets høringsforslag ...	15			
3.3.3	Høringsuttalelsene .....	15			
3.3.4	Departementets vurderinger og forslag .....	17			
3.4	Tidligere innsats fra Arbeids- og velferdsetaten .....	20			
3.4.1	Gjeldende rett .....	20			
3.4.2	Departementets høringsforslag ...	21			
3.4.3	Høringsuttalelsene .....	21			
3.4.4	Departementets vurderinger og forslag .....	21			
				<b>Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere) .....</b>	<b>30</b>





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 102 L

(2013–2014)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

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

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 23. mai 2014,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Solberg)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold

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

Arbeids- og sosialdepartementet foreslår derfor i denne proposisjonen endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens regler om oppfølging av sykmeldte. Endringene innebærer en forenkling av regelverket, og betyr i stor grad at rettstilstanden bringes tilbake til slik den var før endringene i 2011. Formålet med forslagene er å gjøre sykefraværsarbeidet enklere for virksomhe-

tene og å målrette innsatsen mot de sykmeldte som har et særlig behov for tett oppfølging, slik at oppfølgingsarbeidet i større grad oppleves som relevant og meningsfylt. Samtidig ønsker departementet å beholde grunnprinsippene i regelverket om tidlig innsats fra arbeidsgiver og fortløpende dialog mellom relevante aktører for å redusere sykefravær og forhindre langvarige sykefraværsløp.

Konkret foreslås det i proposisjonen å oppheve arbeidsgivers *rapporteringsplikt* til Arbeids- og velferdsetaten etter ni ukers sykefravær. Likeledes foreslår departementet å oppheve det omfattende *sanksjonsregimet* i regi av Arbeids- og velferdsetaten som ble etablert gjennom endringene i 2011. Hovedfokuset i oppfølgingen bør være på samhandlingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på den enkelte arbeidsplass, og ikke på skjemaer og sanksjoner. Systemet skal i større grad bygge på tillit til at virksomhetene ønsker å følge opp sine sykmeldte arbeidstakere, og at arbeidsta-

kerne, sykmelderne og myndighetene bidrar i dette arbeidet. Nødvendig tilsyn vil derfor i stedet, og på vanlig vis, ivaretas av ordinære tilsynsmyndigheter gjennom de alminnelige tilsynsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og helsepersonellovgivningen. Videre foreslår departementet å gjeninnføre utgangspunktet om at virksomhetenes *dialogmøte* skal være forbeholdt situasjoner hvor arbeidstaker er *helt* sykmeldt. Bare dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder ser et konkret behov for det, skal dialogmøte måtte avholdes når sykmeldingen er gradert. Endelig foreslår departementet å korrigere reglene om *hvem som skal delta* på dialogmøtet. Det foreslås å tydeliggjøre i loven at møtet i utgangspunktet skal være en arena for arbeidsgi-

ver og arbeidstaker, og at andre aktører, som sykmelder eller bedriftshelsetjeneste, bare skal delta når partene mener det er særlig behov for det.

Forslagene om forenkling og mindre byråkrati i oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere innebærer at det vil bli frigjort ressurser både på arbeidsplassene og i Arbeids- og velferdsetaten. Det er departementets ønske at ressursene i stedet settes inn i en tidlig og konstruktiv dialog om relevante sykefraværstiltak mellom arbeidsgiverne og de sykmeldte, og at Arbeids- og velferdsetaten og sykmelderne i enda større grad kan bidra med støtte og veiledning der det er nødvendig. Departementet har tillit til at aktørene fortsatt vil holde oppe «trykket» i sykefraværsarbeidet, slik IA-avtalen legger opp til.

## 2 Bakgrunnen for forslagene

### 2.1 Bakgrunn

---

Ny Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale) gjelder for perioden 4. mars 2014 til 31. desember 2018. Avtalen bygger på de foregående avtalene fra 2001, 2005 og 2010.

IA-avtalene har bakgrunn i en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge. Avtalene bygger på en felles erkjennelse av at arbeidsplassen er den viktigste arenaen for inkludering, og at tidlig aktivisering av sykmeldte og iverksettelse av tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen vil bidra til å forebygge og redusere sykefravær. Helt siden den første IA-avtalen fra 2001, har avtalene hatt, og har fortsatt, mål om å redusere sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt plan ikke skal overstige 5,6 prosent.

Sykefraværet i Norge er høyt sammenlignet med mange andre land. Bortsett fra en økning i sykefraværet i 2009, er hovedbildet at sykefraværet i Norge har vært relativt stabilt siden 2005. Siden den første IA-avtalen ble inngått i 2001 har det sesongkorrigerede sykefraværet totalt blitt redusert med 10,8 prosent, og var i fjerde kvartal 2013 på et av de laveste nivåene i IA-avtalenes levetid.

Reglene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere har som formål å redusere og forkorte sykefravær, samt å forebygge risikoen for at sykmeldte faller ut av arbeidslivet.

Reglene om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere ble endret som en følge av reforhandling av IA-avtalen i 2010, jf. Prop. 89 L (2010–2011). Endringene innebar for det første en fremskynning av enkelte frister i oppfølgingsarbeidet. Det ble videre stilt krav om at arbeidsgiver i utgangspunktet skal ha dialogmøte også med arbeidstakere som er delvis sykmeldte, mot tidligere bare for helt sykmeldte. Virksomhetene ble i tillegg pålagt å rapportere til Arbeids- og velferdsetaten om sin oppfølging av det enkelte sykefraværstilfellet. Endelig ble det etablert et omfattende sanksjonssystem, både overfor arbeidsgivere og syk-

meldere i form av bestemmelser om overtredelsesgebyr.

Evalueringer av endringene i sykefraværreglene som ble innført i 2011, har vist at det nye oppfølgingsregimet er for lite tilpasset behovet for oppfølging i det enkelte sykefraværstilfellet. Evalueringene har videre vist at regelverket samlet sett er blitt uforholdsmessig krevende både for virksomhetene og myndighetene. Særlig er det pekt på at kontroll- og sanksjonssystemet er for byråkratisk, samtidig som det ikke kan sannsynliggjøres noen særlig effekt på sykefraværet.

### 2.2 Evalueringer av regelverket for oppfølging av sykmeldte

---

Det daværende Arbeidsdepartementet ga i 2011 SINTEF Teknologi og samfunn i oppdrag å foreta en evaluering av IA-avtalen fra 2010. Rapporten «Evaluering av IA-avtalen (2010–2013)» ble avgitt 26. mai 2013. Endringene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven som ble innført som en følge av IA-avtalen fra 2010, inngikk som ett av flere elementer i SINTEF sitt evalueringsarbeid.

I tillegg har SINTEF på oppdrag fra Arbeids- og velferdsetaten gjennomført en egen evaluering av systemet for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere, «Oppfølging av sykmeldte – fungerer dagens regime?» som ble avgitt 15. april 2013. Denne rapporten inneholder en vurdering av de ulike elementene i oppfølgingen av sykmeldte; oppfølgingsplaner, dialogmøter, rapportering, kontroll og sanksjoner.

Rapportene konkluderer med at gode systemer og rutiner for oppfølging av sykmeldte er viktig for å sikre at de som blir syke blir fulgt opp så godt som mulig, og for at arbeidsgivere skal være trygge på hva de skal gjøre når noen av deres ansatte blir syke. Det blir særlig pekt på at *oppfølgingsplaner* og *dialogmøter* i en tidlig fase av sykefraværet er viktig. Samtidig konkluderes det med at rapportering, kontroll og sanksjoner er svært ressurskrevende for både arbeidsgivere, Arbeids- og velferdsetaten og sykmeldere, uten at

det kan sannsynliggjøres noen særlig effekt på sykefraværet.

### 2.3 Arbeidsgrupperapport om forenklet sykefraværsoppfølging

Etter enighet mellom avtalepartene i IA-samarbeidet ble det i desember 2013 nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra hovedorganisasjonene i arbeidslivet, det daværende Fornyings- og administrasjonsdepartementet (nå Kommunal- og moderniseringsdepartementet) som arbeidsgiverpart i staten og det daværende Arbeidsdepartementet (nå Arbeids- og sosialdepartementet). Gruppens oppdrag var å utarbeide utkast til ny Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv og forslag til forenklinger i oppfølgingsregimet for sykmeldte.

Arbeidsgruppen leverte rapport med forslag til forenklet sykefraværsoppfølging 3. mars 2014. Hovedkonklusjonene i rapporten er at det fortsatt er viktig med oppfølging på et tidlig tidspunkt i sykefraværsløpet, men at det bør gjennomføres forenklinger og avbyråkratisering av systemet for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Det ble særlig pekt på at dagens regime i for liten grad målretter innsatsen mot de sykmeldte som har særlig behov for tett oppfølging og i for liten grad reflekterer behovet for oppfølging i det enkelte sykefraværstilfellet. Arbeidsgruppen anbefalte også at det bør være et større fokus på *arbeidsplassen* som den sentrale arenaen for å forebygge sykdom og tilbakeføring av sykmeldte arbeidstakere. Videre anbefalte arbeidsgruppen å oppheve dagens *rapporterings- og sanksjonsregime*.

### 2.4 Høring

Arbeids- og sosialdepartementet sendte 4. mars 2014 på høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens regler. Forslagene er basert på rapporten til arbeidsgruppen nevnt ovenfor. Høringsfristen var 1. april 2014.

Høringsnotatet ble sendt til følgende 135 høringsinstanser:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
Finansdepartementet  
Forsvarsdepartementet  
Helse- og omsorgsdepartementet  
Justis- og beredskapsdepartementet  
Klima- og miljøverndepartementet

Kommunal- og moderniseringsdepartementet  
Kulturdepartementet  
Kunnskapsdepartementet  
Landbruks- og matdepartementet  
Nærings- og fiskeridepartementet  
Olje- og energidepartementet  
Samferdselsdepartementet  
Utenriksdepartementet

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Arbeidsforskningsinstituttet  
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
Direktoratet for arbeidstilsynet  
Domstoladministrasjonen  
Forbrukerrådet  
Helse Midt-Norge RHF  
Helse Nord RHF  
Helse Sør-Øst RHF  
Helse Vest RHF  
Likestillings- og diskrimineringsombudet  
Petroleumstilsynet  
Regjeringsadvokaten  
Riksmeklingsmannen  
Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI  
Statens helsetilsyn  
Statens seniorråd  
Statistisk Sentralbyrå

Høgskolen i Lillehammer  
Høgskolen i Molde  
Høgskolen i Oslo og Akershus  
Høgskolen i Telemark  
Høgskolen i Østfold  
Institutt for offentlig rett (UiO)  
Institutt for privatrett (UiO)  
Institutt for samfunnsforskning  
NTNU  
Universitetet i Agder  
Universitetet i Bergen  
Universitetet i Oslo  
Universitetet i Stavanger  
Universitetet i Tromsø

Arbeidsretten

Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Oslo kommune

Forskningsinstituttet IRIS  
Frischsenteret  
Nordlandsforskning  
Samfunns- og næringslivsforskning  
Stiftelsen Rogalandsforskning



Transportøkonomisk institutt	Norsk Flytekniker Organisasjon
AFF AS	Norsk Folkehjelp
Akademikerne	Norsk institutt for by- og regionforskning
Aksjonærforeningen	Norsk Journalistlag
ALT c/o Industri Energi	Norsk Kabinforening
Apotekforeningen	Norsk Kvinnesaksforening
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening	Norsk Landbrukssamvirke
Arbeidersamvirkenes Landsforening	Norsk Regnesentral
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Norsk Sjøoffisersforbund
Arbeidsmiljøseneteret	Norsk Skuespillerforbund
Arbeidssøkerforbundet (AFO)	Norsk sosiologforening
Bedriftsforbundet	Norsk yrkeshygienisk forening
CMI (Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet)	Norske Film + Tv-Produsenters Forening
Coop Norge AS	Norske Meierifolks Landsforening
Den Norske Advokatforening	Norskog
Den norske jordmørforening	Næringslivets Hovedorganisasjon
Elevorganisasjonen (EO)	Næringslivets sikkerhetsorganisasjon
Finans Norge	Private Barnehagers Landsforbund
Forskningsstiftelsen Fafo	SAMFO – Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon	Senter for seniorpolitikk
Handelshøyskolen BI Oslo	Sparebankforeningen i Norge
HIVNorge	SINTEF byggforsk
HR Norge	SINTEF Teknologi og samfunn
Info Tjenester AS	Stopp JobbMobben
Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)	Transportbrukernes Fellesorganisasjon
Juss-Buss	Unio
Jussformidlingen i Bergen	Velferdsalliansen
KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesse- organisasjon	Virke
KS	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund YS
KS Bedrift	Følgende 39 instanser har avgitt høringsuttalelse:
Landsorganisasjonen i Norge	Barne-, likestillings- og inkluderings- departementet
Lederne	Forsvarsdepartementet
Luftfartens funksjonærforening	Justis- og beredskapsdepartementet
Maskinentreprenørenes Forbund	Klima- og miljøverndepartementet
NITO	Kunnskapsdepartementet
Norges Bondelag	Landbruks- og matdepartementet
Norges Farmaceutiske Forening	Samferdselsdepartementet
Norges Fleridrettsforbund	Utenriksdepartementet
Norges Handelshøyskole	Akershus Universitetssykehus
Norges Handikapforbund	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Norges Kommunerevisorforbund	Forbrukerrådet
Norges Kvinne- og familieforbund	Forsvaret
Norges Lastebileierforbund	Norsk Filminstitutt
Norges Rederiforbund	Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI
Norges Røde Kors	Statistisk Sentralbyrå
Norges Skogeierforbund	Universitetet i Bergen
Norges Taxiforbund	Universitetet i Oslo
Norsk Bonde- og Småbrukarlag	Oslo kommune
Norsk Brannvernforening	
Norsk Elektrotekniske Komite	
Norsk Flygelederforening	
Norsk Flygerforbund	

Akademikerne  
Arbeidsgiverforeningen Spekter  
Bedriftsforbundet  
Coop Norge AS  
Den norske legeforeningen  
Finans Norge  
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon  
HR Norge  
Jussformidlingen i Bergen  
KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesse-  
organisasjon  
Kreftforeningen

KS  
Landsorganisasjonen i Norge  
Maskinentreprenørenes Forbund  
Norges Lastebileierforbund  
Norges Rederiforbund  
Næringslivets Hovedorganisasjon  
SAMFO – Arbeidsgiverorganisasjon for  
samvirkeforetak  
Unio  
Virke  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund YS

## 3 «Stoppunkter» for oppfølging av sykmeldte

### 3.1 Innledning

Arbeidsgiver og arbeidstaker er de sentrale aktørene i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet for sykmeldte arbeidstakere. Tidlig innsats og god dialog mellom disse er grunnleggende forutsetninger for å iverksette vellykkede tilretteleggings tiltak, slik at langtidssykefravær og utstøting fra arbeidslivet forebygges.

Både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven har bestemmelser om «stoppunkter» i sykefraværsløpet. Arbeidsmiljøloven regulerer blant annet arbeidsgivers plikt til å utarbeide *oppfølgingsplan* for sykmeldte arbeidstakere og til å avholde *dialogmøte* tidlig i sykefraværsløpet («dialogmøte 1»), se punkt 3.2 og 3.3. Folketrygdloven regulerer blant annet Arbeids- og velferdsetatens plikt til å avholde dialogmøte senere i sykefraværsløpet («dialogmøte 2»), se punkt 3.4.

### 3.2 Oppfølgingsplan

#### 3.2.1 Gjeldende rett

Når arbeidstaker får redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, har arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 4-6 plikt til, så langt det er mulig, å iverksette nødvendige tiltak slik at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Som en forlengelse av denne plikten, skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid, med mindre det er åpenbart unødvendig med en slik plan, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd.

Arbeidet med oppfølgingsplanen skal starte så tidlig som mulig, og den skal senest være utarbeidet når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker.

Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Formålet med planen er å sikre tidlig oppfølging, slik

at arbeidstaker opprettholder nær kontakt med arbeidsplassen og unngår unødig passivitet.

Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker. Oppfølgingsplanen skal bidra til at sykmelder har et best mulig grunnlag for å vurdere videre sykmelding, herunder muligheter for å gradere sykmeldingen.

Etter folketrygdloven § 25-2 tredje ledd skal arbeidsgiver sende planen til Arbeids- og velferdsetaten senest når arbeidstaker har vært borte fra arbeidet i ni uker. Videre skal *oppdatert* oppfølgingsplan sendes Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før «dialogmøte 2», jf. folketrygdloven § 25-2 fjerde ledd. Arbeidsgiver skal også, etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten, utlevere oppfølgingsplan som eventuelt er revidert *etter* lovbestemte dialogmøter, jf. folketrygdloven § 25-2 femte ledd.

#### 3.2.2 Departementets høringsforslag

I høringsnotatet foreslo departementet at dagens regler om oppfølgingsplan i all hovedsak videreføres, det vil si at oppfølgingsplan skal utarbeides senest etter fire ukers sykmelding, med mindre det er «åpenbart unødvendig» med en slik plan. I høringsnotatet ble det gitt en beskrivelse av hva som anses som «åpenbart unødvendig», blant annet for å synliggjøre at oppfølgingsplan etter omstendighetene vil kunne utelates i tilfeller hvor arbeidstaker er *delvis* (gradert) sykmeldt.

I høringen ble det videre foreslått å opprettholde prinsippet om at arbeidsgiver skal være ansvarlig for å se til at sykmelder mottar oppfølgingsplanen når den er utarbeidet. Departementet foreslo en korrigerende ordlyd, slik at det klargjøres at arbeidsgiver skal kunne ivareta denne plikten ved for eksempel å bli enig med arbeidstaker i at arbeidstaker selv tar med planen til sykmelder. Arbeidsgivers plikt til å sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten etter ni ukers sykmelding ble foreslått opphevet, se nærmere omtale nedenfor i kapittel 4. Arbeidsgivers plikt til å sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før eventuelle dialogmøter som

Arbeids- og velferdsetaten innkaller til, ble imidlertid foreslått videreført.

### 3.2.3 Høringsuttalelsene

*Landsorganisasjonen i Norge (LO)* understreket at selv om det kan være aktuelt å gjøre unntak fra bestemmelsene om plikt til å utarbeide oppfølgingsplan når arbeidstaker bare er delvis sykmeldt, må det gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. *LO* mener det derfor er viktig at unntaket formuleres på en slik måte at det nettopp forstås som et unntak og ikke en hovedregel.

*Unio* slutter seg til departementets vurdering av at oppfølgingsplan er et hensiktsmessig verktøy. *Unio* er videre enig i forslaget om at arbeidsgiver og arbeidstaker kan bli enige om hvordan planen skal formidles til sykmelder, men viser til at dette kan være en midlertidig løsning og at arbeidet med elektronisk oversendelse må på plass.

*Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)* slutter seg til høringsforslaget knyttet til oppfølgingsplaner. *YS* mener det er viktig at kravet om oppfølgingsplan også omfatter gradert sykmeldte. *YS* viser også til at det er viktig med god samhandling mellom arbeidsgiverne og Arbeids- og velferdsetaten, slik at informasjonsutvekslingen kan bli så effektiv som mulig.

*Den norske legeforening (Legeforeningen)* støtter forslagene. *Legeforeningen* påpeker at kommunikasjon mellom Arbeids- og velferdsetaten og legen må styrkes. Det vises til at det tas sikte på å kunne sende oppfølgingsplaner elektronisk til legene fra 2015, og *Legeforeningen* understreker at praktisk funksjonalitet vil være svært viktig.

*Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* støtter forslaget om at oppfølgingsplanen fortsatt skal formidles til sykmelder. *NHO* viser til at arbeidsgiver skal ha ansvaret for at dette blir gjort, men understreker at hvordan dette mest hensiktsmessig gjøres, kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. *NHO* støtter derfor forslaget i høringsnotatet om å synliggjøre dette i lovteksten.

*KS* støtter forslaget om å presisere at gradert sykmelding kan føre til at det anses som «åpenbart unødvendig» å utarbeide en oppfølgingsplan. *KS* mener imidlertid at det er retts teknisk uheldig at begrepet «åpenbart unødvendig» får et noe ulikt innhold i forhold til utarbeidelse av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøter og ber departementet klargjøre denne forskjellen i informasjon som skal utarbeides om begrepet. *KS* viser videre til at det i høringen foreslås at arbeidsgiver pålegges å sørge for at oppdatert oppfølgingsplan sendes Arbeids- og velferdsetaten

senest en uke før «eventuelle» dialogmøter. *KS* mener det er uheldig å bruke ordet «eventuelle», og foreslår at det utgår i forslag til arbeidsmiljølov § 4-6 tredje ledd. *KS* viser til at det vil skape usikkerhet om «dialogmøte 2» skal avholdes.

*Arbeids- og velferdsdirektoratet* mener at en bør være varsom med å angi «gradert sykmeldt» som et generelt unntak fra kravet om å utarbeide oppfølgingsplan. *Arbeids- og velferdsdirektoratet* viser til at det bør fokuseres på graderingsnivå og endringer i gradering underveis i sykefraværet for at gradert sykmelding skal fungere som et aktivt tiltak for tilbakeføring til arbeid. Det vises til at en oppfølgingsplan vil sikre oppmerksomhet om situasjonen og kan stimulere til dialog om tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen.

*Forbrukerrådet* viser til at det i høringen skisseres som en utfordring at planen i dag ikke kan sendes elektronisk fra arbeidsgivers HR-system til sykmelders elektroniske pasientjournal. *Forbrukerrådet* mener det er viktig at digitale løsninger på dette området forbedres og prioriteres, for å bidra til at oppfølgingsplanen gjøres lettere og bedre tilgjengelig for sykmelder. Det vises også til at forbedring av digitale løsninger vil kunne bidra til at oppfølgingsplanen forfattes raskere, og kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil være mer effektiv og tidsbesparende for begge parter.

*Forsvaret* mener det bør utarbeides en oppfølgingsplan ved alle fravær, også der arbeidstaker er gradert sykmeldt. *Forsvaret* mener dette bare skal kunne fravikes der arbeidstaker grunnet sykdommens art ikke kan skrive en slik plan. *Forsvaret* mener videre at det er viktig å sikre at sykmelder faktisk har lest planen. Det foreslås derfor at det på oppfølgingsplanen lages en egen avkryssingsrubrikk der sykmelder krysser av og signerer på at planen er sett/innholdet er vurdert. *Forsvaret* mener at dette vil gi planen en mer vital rolle i oppfølgingsarbeidet.

*Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)* ser positivt på at hoveddialogen når det gjelder sykefraværsoppfølging skal foregå mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og at denne dialogen skal starte tidlig og følges opp med en tidlig utarbeidelse og løpende oppdatering av oppfølgingsplanen. *STAMI* peker på at selv om de er enig i forenklingsbehovet, vil det med et enklere oppfølgingsystem bli mer kritisk med kvalitetssikrede rutiner og arbeidsformer. *STAMI* viser til at oppfølgingsplaner i følge IA-evalueringene leses av for få sykmeldere, og at for få sykmeldere utnytter sykmeldingsblanketten til å tilkjenne konkrete innspill til arbeidsrettet aktivitet for den sykmeldte.

STAMI er derfor tvilende til nytten av et obligatorisk system for overføring av oppfølgingsplaner elektronisk, så lenge problemet med manglende utnyttelse av informasjon fra oppfølgingsplaner foreligger. STAMI peker på at dette er et av de kritiske punktene det er viktig at Arbeids- og velferdsetaten følger med på, nå som denne informasjonen blir enklere tilgjengelig gjennom elektroniske systemer.

*Universitetet i Bergen (UiB)* støtter videreføringen av kravet om at oppfølgingsplan skal utarbeides senest innen fire uker, og mener det er fornuftig at det beskrives i proposisjonen hvilke situasjoner som vil gjøre det «åpenbart unødvendig» å utarbeide slik plan. Det vises imidlertid til at sykmeldte som ikke får oppfølgingsplan, risikerer å «falle utenfor» oppfølgingsregimet. *UiB* mener at det derfor bør vurderes om andre enn partene selv bør bidra i vurderingen om det er «åpenbart unødvendig» å utarbeide plan, og foreslår at sykmelder involveres i denne vurderingen, for eksempel i form av en avkrysningsmulighet på sykmeldingen.

*Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)* støtter at arbeidsgiver fortsatt skal ha en plikt til å utarbeide en oppfølgingsplan, og at unntaket om at det ikke må utarbeides en slik plan når det er «åpenbart unødvendig», videreføres. *FFO* viser til at det ved alvorlig sykdom er vanskelig å vurdere hvorvidt vedkommende kommer tilbake eller ikke, og det kan være urimelig å utarbeide en plan etter fire uker. *FFO* mener det likevel må være mulig for arbeidstaker når som helst i sykefraværsløpet å kunne kreve at en plan utarbeides, ikke bare ved fire uker. *FFO* støtter forslaget om at arbeidsgiver skal formidle oppfølgingsplanen til sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten, og mener at arbeidstaker må bli informert om at dette gjøres.

### 3.2.4 Departementets vurderinger og forslag

#### *Plikt til å utarbeide oppfølgingsplan*

Departementet mener at en formalisert plan for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere ofte er et nødvendig verktøy for å sikre tidlig og tilstrekkelig oppfølging på arbeidsplassen. Kravet om å utarbeide oppfølgingsplan bidrar til kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og sørger for at det tidlig igangsettes aktivitet på arbeidsplassen. Også SINTEFs evaluering viser at oppfølgingsplan i en tidlig fase av sykefraværet er viktig, og samtlige høringsinstanser som har uttalt seg er

enig i dette. Departementet ønsker derfor å videreføre kravet om at oppfølgingsplan skal utarbeides så tidlig som mulig og senest når arbeidstaker har vært sykmeldt i fire uker.

Det er i dag krav om at oppfølgingsplan skal utarbeides for alle sykmeldte, dvs. både for helt og for delvis (gradert) sykmeldte. SINTEFs evaluering viser at de fleste arbeidsgivere og arbeidstakere har godt utbytte av å utarbeide oppfølgingsplan, og at det forplikter begge parter. Departementet mener at utgangspunktet fortsatt skal være et krav om oppfølgingsplan både for helt og for delvis sykmeldte.

I likhet med alle høringsinstanser som har uttalt seg om spørsmålet, mener departementet videre at unntaket om at det likevel ikke må utarbeides oppfølgingsplan når det er «åpenbart unødvendig», må videreføres. Formålet med unntaket er at det ikke skal skapes unødig arbeid og byråkrati i sykefraværarbeidet, og at innsatsen rettes mot de som faktisk har behov for tett og systematisk oppfølging.

Flere aktører har pekt på at det i praksis har vært vanskelig å avgjøre når det er «åpenbart unødvendig» med oppfølgingsplan. Departementet viser i den forbindelse til at formålet med unntaket er at partene ikke skal lage oppfølgingsplan for planens egen skyld. Planen må med andre ord tjene en *hensikt* i sykefraværarbeidet. De mest åpenbare situasjonene hvor en plan ikke vil ha noen hensikt, er i tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det er klart at den sykmeldte ikke kommer tilbake til arbeid, eller der sykdoms- eller skadetilfellene er av en slik art at arbeidstaker uansett vil komme tilbake i jobb uavhengig av eventuelle tilretteleggingstiltak, jf. også Ot. prp. nr. 18 (2002–2003) punkt 2.5.2.3.

Ved alvorlig sykdom vil det nok ofte være slik at det ikke er mulig å fastslå hvorvidt den sykmeldte vil være i stand til å komme tilbake til arbeid eller ikke. I slike situasjoner vil utgangspunktet være at unntaksbestemmelsen *ikke* skal brukes. Dersom alvorlig sykdom eller skade gjør at arbeidstaker ikke er i stand til å ha en hensiktsmessig dialog med arbeidsgiver om arbeidstakers arbeidsevne og eventuelle tilretteleggingstiltak, vil det imidlertid være unødvendig å utarbeide plan. Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon har vist til betydningen av at det ved tilfeller med alvorlig sykdomstilstander må gjennomføres oppfølging på et senere tidspunkt, når dette er hensiktsmessig. Departementet er enig i at det i slike tilfeller er en forutsetning at oppfølging skjer på et senere tidspunkt. Departementet viser i den forbindelse til at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

etter arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd på vanlig måte vil gjelde i slike tilfeller.

I høringsnotatet påpekte departementet at situasjoner hvor arbeidstaker er *gradert* sykmeldt etter omstendighetene kan gi grunnlag for å benytte unntaksbestemmelsen, typisk der det allerede er iverksatt tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er klart at det ikke er behov for ytterligere oppfølging. Situasjonen ved gradert sykmelding er annerledes enn ved hel sykmelding ved at arbeidstaker er til stede på arbeidsplassen deler av arbeidstiden og vil kunne ha en løpende dialog med arbeidsgiver om tilrettelegging og oppfølging. I høringsrunden påpeker blant andre LO at det kun unntaksvis kan være slik at det ikke skal utarbeides plan for gradert sykmeldte, og at det må gjøres en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. Også Arbeids- og velferdsdirektoratet fremhever at en bør være varsom med å angi «gradert sykmeldt» som et generelt unntak fra kravet om å utarbeide oppfølgingsplan. Departementet understreker at gradert sykmelding ikke i seg selv gjør det «åpenbart unødvendig» å utarbeide plan. Dette følger allerede av hovedregelen som slår fast at utgangspunktet er at det skal utarbeides oppfølgingsplan både ved hel og delvis sykmelding. Som LO påpeker, må det derfor gjøres en *konkret vurdering* i hvert enkelt tilfelle om hvorvidt en formalisert oppfølgingsplan vil kunne ha en hensikt i sykefraværsoppfølgingen. I denne vurderingen vil det etter departementets oppfatning være relevant å ta med det faktum at gradert sykmeldte faktisk er til stede på arbeidsplassen og derfor kan ha en helt annen og løpende dialog med arbeidsgiver enn hva helt sykmeldte normalt vil kunne ha. Departementet påpeker at dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller eventuelt sykmelder mener det er behov for å ha en oppfølgingsplan, vil det neppe kunne anses som åpenbart unødvendig å utarbeide en slik plan.

#### *Formidling av planen til sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten*

Oppfølgingsplanen skal gi sykmelder viktig informasjon om mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen og derved også om mulighetene for å gi gradert sykmelding. Departementet foreslo derfor i høringsnotatet at arbeidsgiver fortsatt må sørge for at planen formidles til sykmelder. SINTEFs evaluering viser riktignok at bare et mindretall av legene (ca. 25 prosent) oppgir at de bruker oppfølgingsplanen i sin dialog med arbeidstakeren. Generelt oppgir likevel *sykmel-*

*derne* at oppfølgingsplanen kan gi viktig informasjon om tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen, mulighet for gradering og alternative arbeidsoppgaver. Videre oppgir et flertall av *arbeidsgiverne* at det anses nyttig at sykmelder får oppfølgingsplanen.

I praksis sender arbeidsgiver oppfølgingsplanen til sykmelder per post, og dette begrenser sannsynligvis sykmelders bruk av planen. Flere høringsinstanser har vist til at det er viktig å prioritere utvikling av digitale løsninger som muliggjør elektronisk oversendelse av oppfølgingsplanen fra arbeidsgiver til øvrige aktører i sykefraværsoppfølgingen. Departementet er enig i dette og viser til at Arbeids- og velferdsdirektoratet har utviklet en løsning for elektronisk oversendelse av planen fra arbeidsgivers HR-system til sykmelders elektroniske pasientjournal (EPJ). Arbeids- og velferdsdirektoratet opplyser at en slik løsning nå implementeres i de største EPJ-leverandørenes systemer og vil kunne tas i bruk fra januar 2015. Arbeids- og velferdsdirektoratet er også i gang med å utvikle en løsning som gjør det mulig for virksomheter som ikke har et elektronisk HR-system å sende inn planen elektronisk via Altinn.

Et alternativ til elektronisk formidling, eller postbasert slik det er i dag, er at *arbeidstaker selv* tar med oppfølgingsplanen til sykmelder. Etter departementets syn kan dette, frem til de elektroniske løsningene er på plass, være en praktisk løsning. Departementet foreslo derfor i høringsrunden at det klargjøres i loven at arbeidsgiver kan ivareta sitt ansvar for formidling av planen ved at arbeidsgiver og arbeidstaker blir *enige* om at arbeidstaker tar med planen til sykmelder. Ingen høringsinstanser går imot dette forslaget, som opprettholdes av departementet. Se lovforslaget, arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd femte punktum.

Som det fremgår av punkt 3.4, skal Arbeids- og velferdsetaten senest etter 26 ukers sykmelding kalle partene inn til «dialogmøte 2». Dersom en av partene krever det, skal Arbeids- og velferdsetaten dessuten innkalle til ytterligere ett dialogmøte; «dialogmøte 3» senere i sykefraværsløpet. For at disse møtene skal bli så fruktbare som mulig, er det viktig at Arbeids- og velferdsetaten på forhånd får mulighet til å gjøre seg kjent med innholdet i oppfølgingsplanen. Departementet foreslår derfor å videreføre den plikten arbeidsgiver i dag har til å sende oppdatert oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før det avholdes eventuelle dialogmøter etter folketrygdloven. I høringen påpeker KS at det er uheldig at man i ordlyden bruker ordet «eventuelle» i tilknytning til dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten

skal innkalle til, og mener at det gir inntrykk av at det ikke er sikkert at et slikt dialogmøte skal avholdes. Departementet er enig i at bruk av ordet «eventuelle» er unødvendig og foreslår at det tas ut av forslag til ordlyd i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd.

### 3.3 Dialogmøte i regi av arbeidsgiver – «dialogmøte 1»

#### 3.3.1 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd skal arbeidsgiver 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 det er åpenbart unødvendig med et slikt møte.

Formålet med møtet er å sørge for best mulig samhandling mellom berørte aktører og bidra til iverksettelse av hensiktsmessige tiltak i virksomhetene. *Arbeidsgiver* og *arbeidstaker* samt *bedriftshelsetjenesten* (i virksomheter som har dette) skal alltid delta i møtet. *Sykmelder* skal delta med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det for øvrig ikke anses hensiktsmessig. Selv om det ikke fremkommer uttrykkelig av loven, forutsettes det i lovforarbeidene at også *verneombud* eller *annen tillitsvalgt* kan delta i møtet, dersom arbeidstaker ønsker dette.

I dialogmøtet skal partene gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen, herunder avklare hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen og hvilke tilretteleggingstiltak som er aktuelle.

Arbeidsgiver skal *rapportere* informasjon til Arbeids- og velferdsetaten om blant annet avviklingen av dialogmøtet etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje ledd, se kapittel 4 nedenfor.

#### 3.3.2 Departementets høringsforslag

Før endringene i sykefraværsreglene i 2011 var loven slik at arbeidsgiver ikke hadde plikt til å ha dialogmøte når arbeidstaker bare var delvis sykmeldt. I høringen foreslo departementet å gjeninnføre dette som et utgangspunkt, slik at hovedregelen skal være at kravet om dialogmøte bare skal gjelde for de som er helt sykmeldt. Det ble samtidig foreslått at «dialogmøte 1» skal avholdes også ved delvis sykmelding dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder konkret anser det hensiktsmessig. Det ble videre foreslått å videre-

føre dagens generelle unntak om at dialogmøte kan utelates når det er åpenbart unødvendig med et slikt møte.

Videre foreslo departementet å «snu» hovedregelen i arbeidsmiljøloven om sykmelders og bedriftshelsetjenestens deltakelse i «dialogmøte 1», slik at det tydeliggjøres at møtet først og fremst skal være en arena for arbeidsgiver og arbeidstaker, og at annen kompetanse bare skal trekkes inn når det er reelt behov for det. Det ble derfor foreslått at sykmelder skal delta i «dialogmøte 1» når både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene ønsker det. Det ble videre foreslått at sykmelders møteplikt skal ses i relasjon til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning. Endelig ble det foreslått å oppheve dagens obligatoriske krav om at bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. Det ble i stedet foreslått at relevante aktører, som for eksempel bedriftshelsetjenesten og Arbeids- og velferdsetaten, skal kunne innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker konkret ønsker det.

#### 3.3.3 Høringsuttalelsene

*Landsorganisasjonen i Norge (LO)* støtter forslaget om at sykmelder ikke skal kunne innkalles til dialogmøte dersom arbeidstaker motsetter seg det. *LO* mener imidlertid at det er behov for ytterligere å tydeliggjøre dette i lovteksten. *LO* støtter ikke forslaget om at det i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven foreslås tatt inn en setning om at det skal tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan vanskeliggjøre sykmelders deltakelse i dialogmøtet. Det vises til at det er vanskelig å tolke innholdet i setningen og hva som er hensikten med en slik formulering. Videre vises det til at det er et viktig prinsipp at relevante aktører som Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten og sykmelder har plikt til å delta i dialogmøtene dersom de blir innkalt. *LO* mener det er unaturlig å ha med dette i lovteksten, og foreslår at det strykes både i forslaget til tekst i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. *LO* viser videre til at de savner en presisering om at det er fornuftig at arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap kommer frem til hvilke aktører de mener det er hensiktsmessig å ha med på møtet. *LO* mener at andre aktører i sykefraværsoppfølgingen, som Arbeids- og velferdsetaten og bedriftshelsetjenesten, ikke skal kunne innkalles i strid med arbeidstakers ønske. Det foreslås å presisere dette i lovteksten. *LO* viser videre til at det bør fremkomme tydelig enten av lovteksten eller

forarbeidene til loven at arbeidstaker kan ha med seg tillitsvalgt eller verneombud i dialogmøter og/eller andre aktuelle oppfølgingsmøter.

*Unio* mener at dialogmøter kan være nyttig for langvarig gradert sykmeldte. *Unio* mener derfor at den nye bestemmelsen må evalueres. *Unio* er enig med departementet i at det i mange tilfeller ikke er hensiktsmessig at andre enn arbeidsgiver og arbeidstaker deltar i det første dialogmøtet. *Unio* viser videre til at det ofte ikke er sykmelder som følger den sykmeldte jevnlig, men annet helsepersonell som eksempelvis fysioterapeut, og mener det ofte vil være mer hensiktsmessig at disse kan delta på dialogmøtet. *Unio* foreslår derfor at begrepet «andre relevante aktører» erstattes med «annet helsepersonell».

*Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)* støtter forslaget om at «dialogmøte 1» i utgangspunktet skal avholdes for helt sykmeldte arbeidstakere, men at det også kan avholdes for gradert sykmeldte dersom det er hensiktsmessig. *YS* forutsetter imidlertid at gradert sykmeldte har fortløpende dialog med arbeidsgiver med sikte på å komme helt tilbake i arbeid. Det vises til at dersom dette ikke skjer, bør «dialogmøte 1» også avholdes for gradert sykmeldte. *YS* mener det er fornuftig at sykmelder ikke lenger skal pålegges å delta i alle «dialogmøte 1», men kun når det etterspørres av arbeidstaker eller arbeidsgiver, og at det vil bidra til en bedre utnyttelse av sykmelders ressurser. *YS* mener det er viktig å opprettholde møteplikt når sykmelder innkalles. *YS* forutsetter at dersom Arbeids- og velferdsetaten innkalles, skal det skje ut fra et reelt behov for bistand.

*Den norske legeforening (Legeforeningen)* slutter seg til forslagene som innebærer å flytte fokus tilbake til arbeidsplassen, som er hovedarenaen for sykefraværarbeidet. *Legeforeningen* viser til at fastlegens deltakelse i dialogmøter får en mer praktisk innretning i det foreslåtte regelverket, i og med at det reelle behovet for legens deltakelse skal tillegges vekt. *Legeforeningen* viser samtidig til at lovendringene tar hensyn til fastlegens praktiske muligheter for deltakelse, blant annet sett på bakgrunn av plikt-kollisjoner som kan oppstå.

*Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* støtter ikke forslaget om at det i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven foreslås å ta inn en setning om at det skal tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan vanskeliggjøre sykmelders deltakelse i dialogmøtet.

*Bedriftsforbundet* støtter forslaget om at lovens krav om «dialogmøte 1» for arbeidstakere som er delvis borte (gradert sykmeldt) bortfaller hvis

ikke arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig. *Bedriftsforbundet* synes også det er fornuftig at sykmelder, bedriftshelse-tjeneste og Arbeids- og velferdsetaten bare skal kalles inn til møtet når arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det.

*Arbeids- og velferdsdirektoratet* er positive til høringsnotatets beskrivelse av innholdet i begrepet «åpenbart unødvendig», og at retningslinjer for tolkningen kommer tydelig frem i proposisjonen. *Arbeids- og velferdsdirektoratet* er imidlertid skeptiske til at det forventes at Arbeids- og velferdsetaten deltar i «dialogmøte 1» dersom de blir innkalt. Det vises til at etaten selv bør ha anledning til å vurdere om det er hensiktsmessig å delta i «dialogmøte 1», og til at de ressursmessige konsekvensene for Arbeids- og velferdsetaten vil være uoversiktlige hvis det oppfordres til slik deltakelse. Det vises til at IA-virksomhetene uansett vil kunne be om bistand fra NAV Arbeidslivssenter i vanskelige enkeltsaker.

*Forsvaret* viser til at bedriftshelsetjenesten er en viktig part og ressurs i oppfølgingsarbeidet, og foreslår at bedriftshelsetjenesten som et utgangspunkt skal være med på «dialogmøte 1», men ikke dersom arbeidstaker og arbeidsgiver er enig om det. *Forsvaret* støtter forslaget om at Arbeids- og velferdsetaten skal kunne innkalles til dialogmøtet, men mener det bør presiseres at dersom en av partene krever at etaten skal delta, kan ikke den andre parten motsette seg dette. *Forsvaret* mener også det bør presiseres når det er hensiktsmessig å innkalle Arbeids- og velferdsetaten til dialogmøte, og at det bør vurderes om etatens representant med bakgrunn i kjennskap til saken på eget initiativ kan foreslå at sykmelder skal stille på et fremskyndet «dialogmøte 2». *Forsvaret* mener videre det bør presiseres at sykmelder skal møte på «dialogmøte 1» dersom sykefraværet skyldes arbeidsrelaterte forhold (konflikt, manglende tilrettelegging og lignende). *Forsvaret* er ikke enig i departementets forslag om å ta hensyn til sykmelders arbeidssituasjon ved vurdering av plikt til å delta i «dialogmøte 1».

*Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)* mener at nå som arbeidet for bedriftshelsetjenestene antakelig blir redusert, er det viktig at disse i større grad enn tidligere prioriterer dette arbeidet og bistår med kvalitetssikret kompetanse.

*Universitetet i Bergen (UiB)* er kritiske til forslaget om at det ikke lenger skal være krav til «dialogmøte 1» for gradert sykmeldte, og er bekymret for at det da vil gjennomføres få dialogmøter for denne gruppen. Det vises til at dette vil kunne medføre mangelfull tilrettelegging. *UiB*



mener derfor at utgangspunktet for avholdelse av «dialogmøte 1» bør være det samme som for oppfølgingsplan. *UiB* støtter tiltak som øker kunnskapen om unntaksadgangen «åpenbart unødvendig», og mener dette kan klargjøres ytterligere. Eksempelvis stilles det spørsmål om hvordan det allerede ved sju uker kan fastslås at en arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeid, og hvilke krav til dokumentasjon som i så fall bør gjelde. *UiB* støtter videre ikke forslaget om at det ikke skal være obligatorisk for bedriftshelsetjenesten å delta i dialogmøtet. Det vises til at det i mange tilfeller vil være viktig å ha en nøytral og objektiv tredjepart til stede, som kan bistå både arbeidsgiver og arbeidstaker ved sammensatte problemstillinger. *UiB* foreslår videre at dersom sykmelder mener at det er hensiktsmessig at bedriftshelsetjenesten deltar på «dialogmøte 1», kan dette fremkomme på sykmeldingsblanketten, for eksempel i form av et avkrysningspunkt.

*Universitetet i Oslo (UiO)* viser til at det, som det fremgår av høringsnotatet, er behov for å iverksette tiltak for å øke kunnskapen om unntaket «åpenbart unødvendig», og mener at det også er behov for å styrke denne kunnskapen hos saksbehandlere i Arbeids- og velferdsetaten.

*Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)* viser til at arbeidstaker i situasjoner der det tidligere har vært «åpenbart unødvendig» å avholde «dialogmøte 1», men situasjonen har endret seg, bør kunne kreve at møtet avholdes på et senere tidspunkt. *FFO* støtter også at sykmelder skal ha plikt til å delta i dialogmøte der de kalles inn, og mener at arbeidstaker alene skal kunne ønske eller motsette seg sykmelders deltakelse.

*Kreftforeningen* viser til at dersom sykdomstilstanden eller behandlingen er av en slik art at møtet ikke kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte, så må det anses som «åpenbart unødvendig» å avholde møte. *Kreftforeningen* understreker samtidig at et slikt møte da må avholdes på et senere tidspunkt. *Kreftforeningen* viser til at det er viktig for mange kreftpasienter å ha med seg sykmelder/lege i dialogmøtet. *Kreftforeningen* uttrykker derfor bekymring på kreftpasienters vegne for at sykmelder/lege av kapasitetsgrunner ikke vil prioritere å følge opp dialogmøter selv om arbeidstaker har behov for det.

*HR Norge* mener at sykmelder skal delta i «dialogmøte 1» der arbeidsgiver eller arbeidstaker ser behov for det. Der tungtveiende grunner skulle tilsi at legen mener at «dialogmøte 1» ikke bør finne sted, kan det etter *HR Norges* syn, legges til rette for at legen eventuelt søker Arbeids- og vel-

ferdsetaten om unntak. Bedriftshelsetjenesten bør da kunne være tilstede etter arbeidsgivers ønske.

### 3.3.4 Departementets vurderinger og forslag

#### *Plikt til å avholde «dialogmøte 1»*

Kravet om å avholde «dialogmøte 1» i regi av arbeidsgiver ble i sin tid tatt inn i arbeidsmiljøloven for å forsterke samarbeidet og dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om tilrettelegging i virksomhetene. Målet var å etablere en møteplass der arbeidsgiver og arbeidstaker på et tidlig tidspunkt i sykefraværsløpet kan snakke sammen og finne løsninger som kan bidra til at arbeidstaker kommer raskere tilbake i arbeid. SINTEFs evaluering viser at «dialogmøte 1» er viktig for oppfølgingen av sykmeldte, og det er godt innarbeidet i arbeidslivet at møtet skal holdes. Departementet opprettholder derfor sitt høringsforslag om å videreføre hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd om at «dialogmøte 1» skal avholdes senest innen sju uker.

Departementet viste samtidig til at det er behov for en bedre målretting av i hvilke tilfeller det skal være krav om å avholde «dialogmøte 1». SINTEFs evaluering viser at mange dialogmøter oppleves som unødvendige, både av arbeidsgiver og arbeidstaker, særlig når videre oppfølging allerede er avklart gjennom utarbeidelse av oppfølgingsplan.

I dag er lovens utgangspunkt at det skal være «dialogmøte 1» både for arbeidstakere som er *helt* sykmeldt og for arbeidstakere som er *delvis* (gradert) sykmeldt. Etter departementets vurdering vil det ofte ikke være like stort behov for å avholde «dialogmøte 1» når arbeidstaker er gradert sykmeldt. I slike tilfeller har arbeidstakeren løpende kontakt med arbeidsplassen og behovet for formell oppfølging gjennom et dialogmøte er gjerne mindre. Dersom oppfølgingsplan er utarbeidet, skal det også allerede ha blitt etablert en dialog og gjort avklaringer om videre oppfølging og tilrettelegging. Departementet viser i den forbindelse til at det før lovendringene i 2011 bare var plikt til å ha dialogmøte ved *hel* sykmelding. Etter departementets oppfatning bør dette som et *utgangspunkt* gjeninnføres.

Departementet vil samtidig understreke at det *kan* være gode grunner til å avholde dialogmøte også i tilfeller hvor arbeidstaker er gradert sykmeldt. Dette var bakgrunnen for høringsforslaget om at «dialogmøte 1» i utgangspunktet ikke skal avholdes for arbeidstakere som er delvis syk-

meldt, men at det *likevel* skal avholdes der arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder konkret anser det hensiktsmessig. Høringen viser at det er bred støtte for dette forslaget. Enkelte høringsinstanser har imidlertid uttrykt bekymring for at det nå vil bli gjennomført for få dialogmøter for de delvis sykmeldte. YS mener det er en forutsetning at gradert sykmeldte har fortløpende dialog med arbeidsgiver med sikte på å komme helt tilbake i arbeid, og påpeker at dersom dette ikke skjer, bør «dialogmøte 1» avholdes også for gradert sykmeldte.

Departementet viser til at både arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder etter forslaget vil kunne kreve at det skal avholdes dialogmøte for gradert sykmeldte, når dette etter en konkret vurdering anses hensiktsmessig. Departementet har tillit til at de sentrale aktørene i sykefraværarbeidet, i lys av «tilretteleggingsdialogen» for øvrig på arbeidsplassen, er nærmest til å vurdere om det er behov for dialogmøte for den gradert sykmeldte. Departementet foreslår derfor å endre arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd slik at det i utgangspunktet ikke skal være krav om «dialogmøte 1» for gradert sykmeldte. Det foreslås videre å presisere at dialogmøte likevel skal avholdes for gradert sykmeldte når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig.

Etter dagens regler er det ikke krav om å avholde «dialogmøte 1» når det er «åpenbart unødvendig» med et slikt møte. Departementet foreslår å videreføre denne unntaksbestemmelsen. Ingen av høringsinstansene er imot dette. Unntaksbestemmelsen er for øvrig likelydende med unntaket fra plikten til å utarbeide oppfølgingsplan, og det vises til beskrivelsen foran under punkt 3.2.4. Det gjøres i den forbindelse for ordens skyld oppmerksom på at rammen for de to pliktene likevel ikke er helt sammenfallende, ettersom utgangspunktet for bestemmelsen om oppfølgingsplan er at den gjelder *alle* sykmeldte, mens utgangspunktet for «dialogmøtebestemmelsen» nå vil være at den omfatter *100 prosent* sykmeldte.

Det vises til lovforslaget, arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd første og andre punktum.

#### Gjennomføring av «dialogmøte 1»

SINTEFs evaluering viser at det generelt er lite hensiktsmessig at både arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og bedriftshelsetjenesten deltar i «dialogmøte 1». SINTEF konkluderer med at møtet i utgangspunktet bør være en arena for arbeidsgiver og arbeidstaker, og at det bør være

en bedre seleksjon av i hvilke tilfeller sykmelder skal delta. Det pekes videre særskilt på at det er usikkert om bedriftshelsetjenesten bør bidra i alle dialogmøter. Departementet er enig i disse betraktningene.

I dag er lovens utgangspunkt at sykmelder skal delta i «dialogmøte 1». Departementet mener at utgangspunktet bør omformuleres slik at sykmelders deltakelse tydeligere blir forbeholdt de tilfeller hvor arbeidsgiver og arbeidstaker konkret ser behov for at sykmelder deltar i møtet. Det er ikke tvil om at sykmelder ofte har en sentral og viktig rolle i «tilbakeføringsarbeidet» av sykmeldte arbeidstakere. Sykmelders deltakelse er uproblematisk der arbeidsgiver og arbeidstaker er enige i at det er hensiktsmessig at sykmelder deltar i møtet. Sykmelder er som regel arbeidstakers fastlege, og departementet ser det som naturlig at sykmelder deltar når arbeidstaker ønsker det. Departementet mener også at et ønske fra arbeidsgiver om sykmelders deltakelse så langt det er mulig også bør imøtekommes. Dersom arbeidstaker direkte *motsetter seg* sykmelders deltakelse, mener imidlertid departementet at det av hensyn til sykmelders taushetsplikt og fagetiske normer, samt tillitsforholdet mellom behandler og pasient, er vanskelig å stille krav om at sykmelder skal delta. Et slikt krav ville også kunne vanskeliggjøre en god dialog om videre oppfølging mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Departementet opprettholder derfor forslaget fra høringen om at arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd tredje punktum endres slik at sykmelder skal innkalles til «dialogmøte 1» når både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det. Dette innebærer at arbeidstaker, som i dag, kan motsette seg at sykmeldende behandler innkalles til møtet.

LO støtter forslaget om at sykmelder ikke skal kunne innkalles til dialogmøte dersom arbeidstaker motsetter seg det, men mener at dette bør fremkomme direkte av lovteksten. Departementet viser til at departementets forslag på en tydelig måte regulerer at arbeidstakere kan motsette seg sykmelders deltakelse, og mener at det ikke er nødvendig å presisere dette ytterligere.

Det følger av folketrygdloven § 25-5 a andre ledd at det ved vurderingen av om sykmelder skal ilegges overtredelsesgebyr for å unnlate å møte i dialogmøte, skal det: «*tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan ha vanskeliggjort deltakelse i dialogmøtene*». Det er henvisning til denne bestemmelsen både når det gjelder sykmelders deltakelse i «dialogmøte 1» etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd og «dialogmøte 2» etter folketrygdloven § 8-7 a andre ledd.

Som det fremgår nedenfor i kapittel 5, foreslår departementet å oppheve selve sanksjonsbestemmelsen. Departementet foreslo derfor i høringen at forbeholdet som i dag står i folketrygdloven § 25-5 a i stedet tas inn i de materielle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd og folketrygdloven § 8-7 a andre ledd. Dette vil innebære at lovverket opprettholder en regel som tar høyde for at sykmelder etter omstendighetene kan ha gyldig grunn til å utbli fra dialogmøte. Blant andre LO og NHO støtter ikke forslaget. NHO er bekymret for at det med et slikt forbehold i praksis vil bli vanskelig å få med sykmelder i møtene.

Departementet viser til at høringsforslaget i realiteten innebærer en videreføring av gjeldende rett. Departementet viser i den forbindelse til Prop. 89 L (2010–2011), punkt 7.4.4.4, hvor departementet uttalte følgende:

«Departementet ønsker å understreke at deltakelse på dialogmøter er en naturlig del av sykmelders arbeid. En av oppgavene knyttet til det å sykmelde, er nettopp å følge opp den sykmeldte slik loven foreskriver. Generelt stor arbeidsbelastning vil derfor ikke være gyldig grunn til ikke å delta i et lovpålagt dialogmøte som sykmelder er innkalt til. Etter departementets oppfatning må det foreligge noe ekstraordinært for at sykmelder skal ha gyldig fravær, for eksempel at sykmelder må foreta en øyeblikkelig medisinsk vurdering eller behandling. Et annet eksempel kan være en ny pasient som trenger øyeblikkelig tilsyn eller som på slutten av en time kommer opp med en ny problemstilling som ikke kan vente, alvorlige forhold som pasienten har vegret seg mot å ta opp med sykmelder og som sykmelder må ta seg tid til når det «endelig» bringes opp mv. Sykmelders medisinskfaglige vurdering skal i denne sammenheng tillegges vekt. Samtidig viser departementet til at pliktene til deltakelse i dialogmøter er lovpålagte plikter. Sykmelder må derfor ta ansvar for å organisere virksomheten slik at det som hovedregel er mulig å overholde disse pliktene.»

Denne beskrivelsen vil fortsatt være dekkende, og viser at unntaksbestemmelsene har et smalt virkeområde.

Departementet registrerer at flere høringsinstanser er bekymret for at sykmelder, med den foreslåtte ordlyden, ikke i tilstrekkelig grad vil møte i dialogmøter. Departementet ønsker derfor å justere ordlyden, slik at det tydeligere kommer frem at det skal *mye* til for at sykmelder kan påbe-

rope seg å ha gyldig grunn fra å møte i dialogmøter. Departementet foreslår på denne bakgrunn at lovteksten endres til: «*Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet.*». Det vises til lovforslaget i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd fjerde punktum og folketrygdloven § 8-7 a andre ledd fjerde punktum.

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd andre punktum at bedriftshelsetjenesten skal delta i «dialogmøte 1». Departementet mener, blant annet på bakgrunn av SINTEFs evaluering, at det ikke er hensiktsmessig å stille som obligatorisk krav at bedriftshelsetjenesten skal delta i alle dialogmøter. Departementet legger samtidig til grunn at det ofte kan være nyttig at bedriftshelsetjenesten deltar i slike møter. Hvorvidt det er hensiktsmessig eller ikke, bør imidlertid vurderes konkret. Departementet viser til at «dialogmøte 1» først og fremst er en arena for arbeidsgiver og arbeidstaker, og det er derfor naturlig at disse i samarbeid vurderer om bedriftshelsetjenesten bør delta. Departementet opprettholder derfor høringsforslaget om at bedriftshelsetjenesten innkalles til dialogmøtet når arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker dette. Dette vil sikre at bedriftshelsetjenestens kompetanse nyttiggjøres når partene mener det er behov for det. Departementet legger til grunn at bedriftshelsetjenesten møter når den faktisk blir innkalt.

Departementet foreslo i høringen at også Arbeids- og velferdsetaten og/eller andre relevante aktører kan innkalles til «dialogmøte 1» der arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det. I den grad Arbeids- og velferdsetaten blir innkalt, forutsatte departementet at etaten prioriterer å delta i møtet. Departementet foreslo videre at arbeidstaker ikke skal kunne motsette seg at bedriftshelsetjenesten eller andre aktører deltar i møtet.

LO mener at andre aktører i sykefraværsoppfølgingen, som Arbeids- og velferdsetaten og bedriftshelsetjenesten, ikke skal kunne innkalles i strid med arbeidstakers ønske. Departementet er ikke enig i dette. De argumentene som taler for at arbeidstaker kan motsette seg *sykmelders* deltakelse, som for eksempel taushetsplikt og tillitsforholdet mellom behandler og pasient, vil ikke på samme måte gjøre seg gjeldende overfor disse aktørene. Dersom arbeidsgiver (eller arbeidstaker alene) mener at det er behov for at for eksempel bedriftshelsetjenesten skal delta i møtet, så skal ikke den andre part kunne motsette seg dette.

Unio viser til at det ofte ikke er sykmelder som følger opp den sykmeldte arbeidstakeren, men annet helsepersonell som eksempelvis fysioterapeut. Unio mener det derfor kan være hensiktsmessig at disse kan delta på dialogmøtet. Unio foreslår derfor at begrepet «andre relevante aktører» erstattes med «annet helsepersonell». Etter departementets syn vil imidlertid dette forslaget unødige innskrenke hvem som skal kunne innkalles til møtet. Terminologien «andre relevante aktører» vil også fange opp annet helsepersonell, og departementet opprettholder sitt forslag.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er skeptiske til at det i høringen skapes en forventning om at Arbeids- og velferdsetaten deltar i «dialogmøte 1» dersom de blir innkalt. Det vises til at etaten bør ha anledning til å vurdere om det er hensiktsmessig å delta i «dialogmøte 1» i det konkrete tilfellet, og til at de ressursmessige konsekvensene for Arbeids- og velferdsetaten vil være uoversiktlige hvis det oppfordres til slik deltakelse. Etaten viser til at IA-virksomhetene uansett vil kunne be om bistand fra NAV Arbeidslivssenter i vanskelige enkeltsaker. Departementet viser til at «dialogmøte 1» først og fremst er et møte for arbeidsgiver og arbeidstaker, men at partene i *visse situasjoner* kan ha et behov for at også Arbeids- og velferdsetaten deltar. Departementet antar at det vil være et relativt begrenset behov for etatens deltakelse i slike møter. Dersom det er behov for tidlig bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, vil det antakelig være mer relevant at partene i stedet krever et fremskynnet «dialogmøte 2», se nedenfor under punkt 3.4. Når det gjelder «dialogmøte 1», legger departementet til grunn at Arbeids- og velferdsetaten i det enkelte tilfellet vurderer om det er hensiktsmessig å delta. Etaten bør likevel søke å prioritere å møte dersom «sykefraværspartene» faktisk ber om det.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at det tas inn i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd at Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten eller andre relevante aktører kan innkalles til møtet dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgt/verneombud, som i dag, også være med på møtet. Det anses ikke nødvendig å lovfeste dette særskilt. Det vises til lovforslaget, arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd femte punktum.

### 3.4 Tidligere innsats fra Arbeids- og velferdsetaten

---

#### 3.4.1 Gjeldende rett

Etter folketrygdloven § 8-7 a første ledd skal Arbeids- og velferdsetaten så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves, dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører frem. Etter andre ledd i samme bestemmelse skal Arbeids- og velferdsetaten senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker avholde et «dialogmøte 2» mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, med mindre et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Dersom arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten selv krever det, skal «dialogmøte 2» avholdes på et tidligere tidspunkt enn etter et halvt års sykmelding, jf. folketrygdloven § 8-7 a andre ledd. Dette kan for eksempel være aktuelt dersom arbeidsgiver og arbeidstaker tidlig vurderer at alle muligheter for tilrettelegging på arbeidsplassen er uttømt, og at det derfor kan være hensiktsmessig med arbeidsrettede tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder krever et slikt møte, skal Arbeids- og velferdsetaten innkalle til og gjennomføre dette. I innkallingen skal det opplyses om arbeidstakers, arbeidsgivers og sykmelders plikter og varsles om mulige sanksjoner ved overtredelse av pliktene. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøtet hvis Arbeids- og velferdsetaten mener det er hensiktsmessig.

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», blant annet gjennomgang og videre arbeid med oppfølgingsplanen, avklaring av hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen og hvilke tilretteleggingstiltak som er aktuelle. Møtet vil fungere som arena for planlegging og avklaring av det videre løpet i forbindelse med arbeidstakers sykdom. 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 resultat, og medisinske grunner tilsier at arbeidstaker har evne til å klare annet arbeid, skal det vurderes arbeidsrettede tiltak eller rehabilitering. Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere behovet for slike tiltak.

Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal Arbeids- og velferdsetaten igjen vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves, jf. folketrygdloven § 8-7 a fjerde ledd.

### 3.4.2 Departementets høringsforslag

I høringsnotatet drøftet departementet om regelverket tar tilstrekkelig høyde for partenes behov for tidlig engasjement fra Arbeids- og velferdsetatens side. Departementet viste i den sammenheng til at dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten allerede etter gjeldende bestemmelse i folketrygdloven § 8-7 a andre ledd kan holdes tidligere enn etter 26 ukers sykmelding når en av aktørene krever dette. Departementet konkluderte med at gjeldende bestemmelse bør videreføres, og at utfordringen i praksis synes å være at dagens mulighet til å kreve fremskyndet «dialogmøte 2» virker å være relativt ukjent for sykefraværsaktørene. Departementet uttalte videre at de ville sørge for at Arbeids- og velferdsetaten må innarbeide rutiner slik at møtet faktisk blir fremskyndet når en av aktørene krever det.

### 3.4.3 Høringsuttalelsene

Høringsinstansene som har uttalt seg, støtter forslaget om å videreføre dagens mulighet til å fremskynde «dialogmøte 2».

*Forsvaret* mener imidlertid at Arbeids- og velferdsetaten, som eneste instans, bør ha mandat til å kunne fremskynde «dialogmøte 2» til uke 10, samt å kunne innkalle sykmelder til dette møtet. Bakgrunnen er at etaten gjennom sitt arbeid, vil kunne se behovet for et slikt møte. *Forsvaret* foreslår videre at alle parter bør kunne forlange «dialogmøte 2» fra 13 uker, men at Arbeids- og velferdsetaten skal vurdere sykmelders deltakelse.

### 3.4.4 Departementets vurderinger og forslag

Flere aktører har pekt på at det i oppfølgingen av sykmeldte kan være behov for tidligere oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten.

SINTEF viser i sin evaluering til at «dialogmøte 2» ved uke 26 oppleves som viktig for mange arbeidsgivere, men at Arbeids- og velferdsetaten i flere tilfeller bør involveres på et tidligere tidspunkt enn i dag. Det er pekt på at det utover i sykefraværsløpet er lite dialog mellom de aktuelle aktørene, og at dialogmøtet bør avholdes når arbeidsgiver eller den sykmeldte har behov for det.

For å imøtekomme behov for tidligere bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, har departementet vurdert om det er hensiktsmessig å fremskynde «dialogmøte 2» for alle sykmeldte, for eksempel til uke 20. En slik generell endring vil imidlertid kreve store ressurser fra Arbeids- og velferdsetaten, og løsningen vil heller ikke være treffsikker i tilfeller hvor det er behov for bistand fra etaten i en enda tidligere fase. Departementet viser også til at gjeldende utgangspunkt på 26 uker er valgt fordi det er viktig at partene får tilstrekkelig tid til å prøve ut de tiltak som er besluttet på arbeidsplassen. Departementet foreslo derfor ikke en slik løsning i høringen. Departementet viste i stedet til at Arbeids- og velferdsetaten allerede har plikt til å gjennomføre «dialogmøte 2» på et tidligere tidspunkt dersom arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten selv krever det, jf. folketrygdloven § 8-7 a andre ledd. En mer målrettet bruk av denne muligheten bør ivareta behovet for tidligere bistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

Forsvaret foreslår at Arbeids- og velferdsetaten bør ha mulighet til å fremskynde «dialogmøte 2» til uke 10 og andre parter til uke 13. Departementet viser til at det allerede er plikt til å avholde «dialogmøte 1» senest etter sju ukers sykmelding, hvor også Arbeids- og velferdsetaten etter omstendighetene kan innkalles. Etter departementets vurdering vil de foreslåtte tidspunktene generelt være for tidlige i sykefraværsløpet til å kunne ivareta formålet med «dialogmøte 2». Departementet mener det uansett er mer hensiktsmessig med en fleksibel og generell mulighet for alle aktører til å kreve fremskyndet «dialogmøte 2», uten at dette låses til et gitt tidspunkt. Da kan møtet avholdes når det er reelt behov for det.

Det har vært pekt på at dagens mulighet til å fremskynde «dialogmøte 2» ikke har vært godt nok kjent. Departementet vil derfor gjennom informasjonstiltak søke å gjøre denne muligheten mer synlig for aktørene.

I praksis vil det ofte være arbeidsgiver som tar initiativ overfor Arbeids- og velferdsetaten for å få avholdt «dialogmøte 2» tidligere i sykefraværsløpet. For å sikre at arbeidsgivers anmodning fanges opp av etaten, er det hensiktsmessig at arbeidsgiver fremmer krav om et fremskyndet møte på en tydelig og standardisert måte. Arbeids- og velferdsetaten har utviklet en mal for oppfølgingsplan som kan brukes til dette formålet. Dagens mal inneholder et avkrysningspunkt for «Behov for bistand fra NAV». Dette avkrysningspunktet kan suppleres med fritekstfelt, som fylles ut med en mer utdypende begrunnelse, for

eksempel «fremskyndet dialogmøte 2». Oppfølgingsplanen skal gi informasjon om hva som er gjort på arbeidsplassen, noe som er viktig for å sikre god oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Arbeidsgivere som ønsker bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, bør også orientere om

hvilke tilretteleggingsaktiviteter som har vært prøvd ut og hvorfor man mener det er behov for bistand. Departementet understreker at Arbeids- og velferdsetaten må innarbeide rutiner som innebærer at anmodninger om fremskyndet «dialogmøte 2» følges opp.

## 4 Opphevelse av arbeidsgivers rapporteringsplikt etter ni ukers sykmelding

### 4.1 Gjeldende rett

---

Det fremgår av folketrygdloven § 25-2 tredje ledd at arbeidsgiver har plikt til å *rapportere* skriftlig til Arbeids- og velferdsetaten senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i ni uker. Arbeidsgiver skal gi melding om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og «dialogmøte 1» er overholdt, herunder opplyse om hvorvidt sykmelder er innkalt til og har deltatt i dialogmøtet. Arbeidsgiver skal på samme tid *sende* oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeids- og velferdsetaten har utarbeidet en mal som kan benyttes og som kan sendes inn til etaten, elektronisk eller på papir.

### 4.2 Departementets høringsforslag

---

Departementet uttalte i høringen at arbeidsgivers rapporteringsplikt har vist seg å være mindre egnet til å si noe om kvaliteten på oppfølgingsarbeidet på den enkelte arbeidsplass. Rapporteringen har også vist seg å være uforholdsmessig ressurskrevende å håndtere, både for virksomhetene og Arbeids- og velferdsetaten. Departementet foreslo på denne bakgrunn å fjerne dagens rapporteringsplikt.

Selv om virksomhetene blir fritatt fra rutinemessig å rapportere sykefraværsoppfølgingen, mente departementet at de i konkrete tilfeller må kunne pålegges å dokumentere oppfølgingen av sykmeldte. Departementet foreslo på denne bakgrunn å oppheve arbeidsgivers generelle rapporteringsplikt i folketrygdloven § 25-2 tredje ledd, samt å presisere i arbeidsmiljøloven § 4-6 nytt femte ledd at arbeidsgiver skal kunne dokumentere sin oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

### 4.3 Høringsuttalelsene

---

Alle arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner som har uttalt seg, samt en rekke andre høringsinstanser, støtter forslaget om å oppheve arbeidsgivers rapporteringsplikt etter ni ukers sykmelding,

og at det blir presisert at arbeidsgiver skal kunne dokumentere sin oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.

### 4.4 Departementets vurderinger og forslag

---

Både SINTEFs evalueringsrapport og Arbeids- og velferdsdirektoratets erfaringer viser at dagens rapporteringskrav er utfordrende. For å bidra til å avhjelpe virksomhetenes utfordringer med innrapportering til Arbeids- og velferdsetaten, er det etablert rutiner for elektronisk innrapportering via Altinn. Mange virksomheter kan også rapportere direkte via sine HR-system. Andelen elektroniske innrapporteringer (oppfølgingsplaner og 9-ukers-rapporter) har siden innføringen av de nye reglene i juli 2011 ligget på omkring 20 prosent.

Uavhengig av mulighetene til elektronisk innrapportering, opplever mange virksomheter rapporteringskravet som uforholdsmessig ressurskrevende. Det er også pekt på at Arbeids- og velferdsetaten med et slikt rapporteringssystem får en dobbeltrolle som kontrollør og samarbeidspartner. Det etterlyses et system for oppfølging av sykmeldte som er basert på tillit, og hvor hovedfokus er samhandlingen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på den enkelte arbeidsplass. Departementet har også merket seg at SINTEF i sin evalueringsrapport peker på at rapporteringsregimet bør oppheves.

Departementet er enig i disse betraktningene og foreslår at rapporteringsplikten fjernes. Konkret innebærer det at bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje ledd oppheves. Forslaget har bred støtte blant høringsinstansene.

Selv om virksomhetene blir fritatt fra rutinemessig å rapportere sykefraværsoppfølgingen, bør de fortsatt kunne pålegges å dokumentere oppfølgingen av sykmeldte arbeidstakere, dvs. om oppfølgingsplan er utarbeidet, om «dialogmøte 1» er avholdt og hvem som eventuelt har vært innkalt til og har deltatt i møtet. Dette er informasjon som i utgangspunktet skal oppbevares i virksom-

heten som grunnlag for gode rutiner for oppfølging av arbeidstakerne, og som tilsynsmyndighetene etter omstendighetene vil kunne ha behov for. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det blir presisert i arbeidsmiljøloven § 4-6 nytt

femte ledd at arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp. Heller ikke dette forslaget har møtt motstand i høringsrunden.



## 5 Sanksjoner

### 5.1 Gjeldende rett

---

Det følger av folketrygdloven § 25-3 femte ledd at dersom arbeidsgiver ikke innen fristen i samme lov § 25-2 tredje ledd har gitt skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan er overholdt, herunder sendt inn planen, eller gitt melding om hvorvidt reglene om «dialogmøte 1» er overholdt, skal arbeidsgiver gis varsel med tre ukers frist for å overholde pliktene. Dersom pliktene ikke overholdes innen varslingsfristen, kan Arbeids- og velferdsetaten fatte vedtak om gebyr. Arbeids- og velferdsetaten kan også ilegge gebyr dersom arbeidsgiver ikke utleverer oppdatert oppfølgingsplan etter innkalling til «dialogmøte 2» etter folketrygdloven, eller ikke deltar i slike møter, jf. § 25-2 andre og fjerde ledd. Gebyr kan utgjøre seks rettsgebyr for hver unnlatelse.

Det følger av folketrygdloven § 25-5 a at sykmelder som i løpet av en periode på 24 måneder unnlater å delta i sju dialogmøter kan ilegges et gebyr tilsvarende tolv rettsgebyr. Ved vurderingen 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.

Etter forvaltningspraksis ilegger Arbeids- og velferdsetaten rutinemessig gebyr når vilkårene for dette er til stede.

Leger som ikke gjennomfører obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid kan fratras retten til å sykmelde sine pasienter, jf. forskrift av 7. desember 2012, gitt med hjemmel i folketrygdloven § 8-7 siste ledd.

### 5.2 Departementets høringsforslag

---

Departementet viste i høringen til at det «automatiske» sanksjonsregimet mot arbeidsgiverne er lite treffsikkert, unødig belastende for virksomhe-

tene og ressurskrevende for Arbeids- og velferdsetaten. Departementet foreslo derfor å avvikle dette. Arbeidstilsynet vil fortsatt føre systemrettet risikobasert tilsyn, og vil kunne benytte sitt virkemiddelapparat dersom arbeidsgiverne ikke ivaretar sine plikter i oppfølgingen av sykmeldte etter arbeidsmiljøloven.

Departementet foreslo videre å oppheve dagens sanksjonsregler i folketrygdloven § 25-5 a overfor sykmelder som uten gyldig grunn unnlater å delta i dialogmøter i regi av arbeidsgiver eller Arbeids- og velferdsetaten. Dersom det er behov for eventuelle reaksjoner, vil dette kunne ilegges av Statens helsetilsyn etter helsepersonelloven. Det ble videre foreslått å videreføre kravet om at sykmelder skal gjennomføre obligatorisk kurs i sykmeldingsarbeid, men uten trussel om sanksjon.

### 5.3 Høringsuttalelsene

---

Alle arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner som har uttalt seg, og de fleste andre høringsinstanser, støtter forslaget om å oppheve dagens systematiske sanksjonsregime overfor arbeidsgiver og sykmelder.

*Landsorganisasjonen i Norge (LO)* viser til at Arbeids- og velferdsetaten har brukt mye ressurser på kontroll og sanksjonering i forbindelse med oppfølgingen av sykmeldte. Disse ressursene vil nå bli frigjort. *LO* forventer at disse frigjorte ressursene vil bli benyttet på en hensiktsmessig måte i arbeidet med å følge opp sykmeldte. *LO* viser videre til at selv om kontroll- og sanksjonssystemene endres, har de ulike aktørene fortsatt plikter som er nedfelt i loven og som det forventes at de oppfyller. Ved å fjerne Arbeids- og velferdsetaten som sanksjonsmyndighet overfor både arbeidsgiver og sykmelder vil det kreve mer av tilsynsmyndighetene. *LO* mener det er viktig at Arbeidstilsynet har tilstrekkelig med ressurser til å føre tilsyn med arbeidsgivers systemer for sykefraværsoppfølging. I tillegg er det viktig at Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet kan samarbeide tett. Når sanksjoner overfor sykmel-

der fjernes, kreves det mer av Statens helsetilsyn. Det er også svært viktig at pasienter som opplever at sykmeldere ikke oppfyller sine plikter, får god informasjon om hvor de skal henvende seg.

*Unio* mener at når dagens eksisterende kontroll- og sanksjonsregime foreslås fjernet, må Arbeidstilsynet gis ressurser og et mandat som setter det i stand til å håndtere økte kontroll- og tilsynsoppgaver.

*Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)* peker på at sykmelders kompetanse kan bli for dårlig, dersom man ikke lenger skal sanksjonere sykmeldere som ikke deltar på obligatorisk kurs i sykmeldingsarbeid. *YS* mener dette vil kunne resultere i feil i sykmeldinger, som igjen vil resultere i utfordringer for Arbeids- og velferdsetaten. *YS* mener at dersom denne sanksjonsmuligheten bortfaller, bør sykmelders kompetanse sikres på andre måter.

*KS* støtter forslaget om å oppheve Arbeids- og velferdsetatens mulighet til å ilegge arbeidsgiver gebyr dersom pliktene i oppfølgingen av sykmeldte ikke overholdes. *KS* viser til at Arbeidstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr etter arbeidsmiljøloven § 18-10. *KS* mener at det er viktig at sanksjoner overfor arbeidsgiver anvendes med den hensikt å få arbeidsgiver til å følge sine plikter. Av denne grunn mener *KS* at Arbeidstilsynet ved arbeidsgivers brudd på oppfølgingen av sykmeldte, primært bør ilegge pålegg, og ikke gebyr. *KS* ber departementet om å presisere dette i forarbeidene.

*Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)* mener at det kan innebære en svekkelse av det faglige bidrag til oppfølging av sykmeldte dersom obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeidet ikke blir videreført. Det vises til at kompetanse i det praktiske arbeidet med funksjonsvurdering, så vel som kjennskap til regelverket, er gode grunnbjelker for bidrag på dette området.

*Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)* går imot forslaget om å avvikle sanksjonssystemet overfor arbeidsgiver og sykmelder som ikke overholder sine plikter i oppfølgingen av sykmeldte, og peker på at den sykmeldte fortsatt vil kunne bli rammet av sanksjoner om han/hun ikke overholder sine plikter. *FFO* mener at dagens bestemmelse om sanksjon overfor arbeidsgiver bør videreføres. *FFO* peker spesielt på at det er viktig å kontrollere at arbeidsgiver overholder sin tilretteleggingsplikt, og at det ikke er tilstrekkelig å overlate tilsynsansvaret til Arbeidstilsynet alene. *FFO* viser videre til at helserpersonellovens bestemmelse om sanksjon, er en mye mer generell bestemmelse enn dagens

sanksjonsbestemmelse overfor sykmelder i folketrygdloven.

*Kreftforeningen* støtter opphevelsen av sanksjoner, men etterlyser andre tiltak som bedrer dialogen mellom den sykmeldte, sykmelder og arbeidsgiver.

*Norsk Filminstitutt* støtter ikke forslaget om å oppheve sanksjonsmulighet for leger som ikke gjennomfører obligatorisk kurs i sykmeldingsarbeid. *Norsk Filminstitutt* viser til at det erfaringsvis er noe ulik praksis hos leger med hensyn til utfyllende dokumentasjon om sykmeldtes arbeids-evne, og det er svært viktig at leger har samme praksis og fokus på hvordan sykmeldinger skal utfylles.

*HR Norge* er opptatt av legers rolle i sykmeldingsarbeidet. *HR Norge* mener at sanksjoner mot sykmelder som ikke møter i dialogmøter bør videreføres, men at man samtidig kanskje bør vurdere flere incitamentter og ikke bare straff for brudd på regelverket. *HR Norge* anbefaler også at det legges mer vekt på overordnet oppfølging av legers sykmeldingspraksis.

## 5.4 Departementets vurderinger og forslag

I protokollen til IA-avtalen fra 2010 var det enighet om at sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket skulle styrkes som virkemiddel i det helhetlige sykefraværarbeidet. Et forsterket system for sanksjoner overfor arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmelder ble derfor etablert.

SINTEFs evaluering viser imidlertid at dette sanksjonssystemet ikke har virket etter hensikten. Systemet har for det første vist seg å være uforholdsmessig ressurskrevende, både for virksomhetene og Arbeids- og velferdsetaten. Fokuset har dessuten i for stor grad vært på rapportering og sanksjonering, fremfor dialog og samhandling om gode løsninger på arbeidsplassene. I denne sammenheng kan, som SINTEF også peker på, Arbeids- og velferdsetatens dobbeltrolle som kontrollør og samarbeidspartner ha virket uheldig inn. Departementet mener det er uheldig at dagens regime rammer arbeidsgivere som er gode på systematisk oppfølging, men som «glipper» i enkelttilfeller. Departementet foreslår derfor at Arbeids- og velferdsetaten ikke lenger skal kunne sanksjonere *arbeidsgiver* for brudd på pliktene om oppfølging av sykmeldte etter arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Departementet har tillit til at arbeidsgiverne vil ivareta sine plikter i sykefraværarbeidet uten sanksjonstrussel fra

Arbeids- og velferdsetaten. Det vises til lovforslaget om å oppheve folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

Departementet viser i den sammenheng til at Arbeidstilsynet, som i dag, vil kunne sanksjonere mot brudd på pliktene etter arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid og hvordan virksomhetene arbeider med å redusere sykefravær gjennom oppfølging av, og tilrettelegging for, sykmeldte arbeidstakere. Som det fremgår av punkt 4.4, foreslås det at arbeidsgiver skal kunne dokumentere at oppfølgingsplan er utarbeidet, at dialogmøter er gjennomført og hvem som har deltatt i møtene. Dersom Arbeidstilsynet avdekker brudd på disse pliktene, vil etaten kunne bruke sine ordinære reaksjonsmidler. Arbeidstilsynet fører et systemrettet tilsyn, og går som regel ikke direkte inn i enkeltsaker.

KS mener at Arbeidstilsynet ved arbeidsgivers brudd på pliktene om å følge opp den sykmeldte etter arbeidsmiljøloven, primært bør gi pålegg, og ikke ilegge gebyr. KS ber departementet om å presisere dette i forarbeidene. Departementet viser i den forbindelse til at det ikke er tvil om at pålegg er Arbeidstilsynets primære virkemiddel. I Prop. 83 L (2012–2013) punkt 3.4.8.2 uttalte departementet at «...kjerneområdet for ileggelse av overtredelsesgebyr [vil] være de tilfellene der en virksomhet gjentatte ganger begår samme regelverksbrudd til tross for et tidligere pålegg». Det vises for øvrig til de særlige retningslinjene for ileggelse av overtredelsesgebyr som er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 18-10 andre ledd.

Departementet er videre av den oppfatning at sanksjonsregimet overfor *sykmelder* som unnlater å møte i dialogmøter etter bestemmelsen i folketrygdlovens § 25-5 a har vist seg å være for omstendelig, byråkratisk og lite treffsikkert i praksis. Departementet foreslår derfor at også dette blir opphevet. Samtidig bør myndighetene fortsatt ha en mulighet til å gripe inn i tilfeller der sykmelder systematisk unnlater å møte i dialogmøter som de blir innkalt til. Bestemmelsen i folketrygdloven § 25-6 som gir hjemmel til å frata sykmelder retten til å praktisere for trygdens regning kan i prinsippet brukes, men anses i denne sammenheng uproporsjonal og derfor lite hensiktsmessig. Etter helsepersonelloven § 6 har

imidlertid helsepersonell en generell plikt til å sørge for at «helsehjelpen ikke påfører pasienter, helseinstitusjon, trygden eller andre unødvendig tidstap eller utgift». Denne bestemmelsen anses å innebære en generell plikt for sykmelder å hindre unødvendig lang sykmelding, herunder å ivareta sine plikter i «sykefraværarbeidet». Statens helseinspeksjon fører tilsyn med at bestemmelsene i helsepersonelloven overholdes, og vil derfor kunne bruke helsepersonellovens alminnelige reaksjonsmidler mot leger og andre sykmeldere som ikke bidrar slik loven krever. Etter departementets oppfatning vil dette være tilstrekkelig sanksjonstrussel på dette området.

Etter dagens regler kan leger som ikke gjennomfører obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid, på de vilkår som fremgår i gjeldende forskrift, fratras retten til å sykmelde sine pasienter. Det er pekt på at det er urimelig at leger som ikke gjennomfører den obligatoriske opplæringen, mister retten til å sykmelde. Departementet er enig i dette, og foreslo derfor i høringen å oppheve denne sanksjonshjemmelen. Det innebærer at forskrift om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for leger av 7. desember 2012 må endres.

De fleste høringsinstanser støtter eller har ikke merknader til forslaget. Blant andre STAMI, FFO, Norsk Filminstitutt og HR Norge, går imidlertid imot forslaget om å oppheve sanksjonsbestemmelsen overfor sykmelder som ikke overholder plikten til obligatorisk opplæring i sykmeldingspraksis. Disse instansene er bekymret for at manglende sanksjonering vil ha negativ effekt på legenes sykmeldingspraksis. Departementet vil i den forbindelse understreke at den obligatoriske opplæringen videreføres, det er kun sanksjonsmuligheten som oppheves. Departementet forutsetter at legene fortsatt oppfyller plikten som følger av forskriften. Departementet opprettholder derfor sitt høringsforslag.

Som følge av at Arbeids- og velferdsetaten ikke lenger skal ha myndighet til å sanksjonere arbeidsgiver og sykmelder for manglende deltakelse i dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten, vil det i innkallingen til «dialogmøte 2» ikke lenger være relevant å varsle om mulige sanksjoner ved overtredelse av pliktene. Det foreslås at folketrygdloven § 8-7 a andre ledd siste punktum endres i tråd med dette.

## 6 Økonomiske og administrative konsekvenser

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

Sykmeldere vil delta i færre «dialogmøte 1», ved at sykmelders deltakelse nå forbeholdes de tilfeller hvor arbeidsgiver og arbeidstaker konkret ser behov for at sykmelder deltar og at det vil bli avholdt færre dialogmøter i regi av arbeidsgiver. Sykmeldere vil heller ikke lenger rutinemessig ilegges sanksjoner ved manglende deltakelse i

dialogmøter, eller ilegges sanksjon ved manglende gjennomføring av obligatorisk kurs i sykmeldingsarbeidet. For sykmelder blir det i tillegg noe mindre administrasjon, ved at de ikke lenger vil bli spurt om å dokumentere eventuelt fravær i dialogmøter.

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

## 7 Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget

### 7.1 Til endringene i folketrygdloven

#### Til § 8-7 a

I andre ledd tredje punktum henvises det til folketrygdloven § 25-5 a. Denne henvisningen oppheves som følge av at § 25-5 a oppheves. I andre ledd nytt fjerde punktum videreføres det materielle innholdet i unntaksbestemmelsen i folketrygdloven § 25-5 a andre ledd knyttet til sykmelders plikt til å delta i dialogmøter når de blir innkalt. Lovteksten justeres, slik at det blir tydeliggjort at det skal *mye til* for å ha gyldig forfallsgrunn.

Dagens femte punktum blir nytt sjette punktum, men endres noe. Regelen om at det i innkallingen skal varsles om mulige sanksjoner ved overtredelse av pliktene, faller bort som følge av at bestemmelsene om sanksjoner overfor arbeidsgiver og sykmelder i hhv. folketrygdloven § 25-3 femte ledd og § 25-5 a, oppheves.

I tredje ledd andre punktum endres henvisningen slik at den også omfatter nytt femte punktum i andre ledd.

#### Til § 25-2

Gjeldende tredje ledd om arbeidsgivers plikt til å gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i ni uker oppheves.

Gjeldende fjerde og femte ledd blir nytt tredje og fjerde ledd.

#### Til § 25-3

Gjeldende femte ledd om sanksjoner overfor arbeidsgiver oppheves.

Gjeldende sjette ledd blir nytt femte ledd.

Departementet gjør oppmerksom på at det allerede ligger et forslag i Stortinget om å gjøre endringer i folketrygdloven § 25-3 femte ledd, jf. Prop 48 L (2013–2014) om endringer i folketrygdloven og i skattelovgivningen mv. (tilpassning til a-ordningen). Dette forslaget innebærer at § 25-3 femte ledd skiller ut og plasseres som en ny § 25-3 a, med ikrafttredelse straks. Forut-

satt at Stortinget fatter vedtak i samsvar med Innst. 193 L (2013–2014) før proposisjonen her behandles, innebærer departementets forslag at det er den nye bestemmelsen i folketrygdloven § 25-3 a som må oppheves.

#### Til § 25-5 a

Paragrafen om sanksjoner ved sykmelders brudd på plikt til å delta i dialogmøter oppheves.

### 7.2 Til endringene i arbeidsmiljøloven

#### Til § 4-6

Ordlyden i tredje ledd femte punktum om at arbeidsgiver skal «sende» oppfølgingsplan til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker, endres til at arbeidsgiver skal «sørge for at planen formidles» til sykmelder så snart den er utarbeidet og senest etter fire uker. Formålet med endringen er å klargjøre at arbeidsgiver fortsatt er ansvarlig for at sykmelder mottar oppfølgingsplanen, men at arbeidsgiver samtidig har et vidt spillerom med hensyn til *hvordan* forpliktelsen ivaretas. Loven skal derfor ikke være til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker for eksempel avtaler at arbeidstaker selv tar med planen til sykmelder. Gjeldende femte punktum som henviser til folketrygdlovens bestemmelse om at planen også skal sendes til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før eventuelle dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkaller til, omformuleres for å gjøre den lettere tilgjengelig og flyttes til nytt sjette punktum. Henvisningen til folketrygdloven § 25-2 nytt tredje ledd videreføres. Dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten avholdes normalt etter et halvt års sykmelding, av opplysningshensyn presiseres det derfor at det er *oppdatert* plan som skal sendes til Arbeids- og velferdsetaten.

Fjerde ledd første punktum endres, slik at det som *utgangspunkt* ikke lenger må avholdes dialogmøte for de som er *delvis* sykmeldt. I nytt andre punktum presiseres det at slikt møte likevel skal holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker

eller sykmelder anser det hensiktsmessig. Bestemmelsen i dagens andre og tredje punktum om hvem som skal delta i møtet endres. For sykmelder endres utgangspunktet, slik at denne bare skal delta dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene, ønsker det. Sykmelder skal da innkalles til dialogmøtet, jf. nytt tredje punktum. Henvisningen til folketrygdloven § 25-5 a faller bort som følge av at denne bestemmelsen oppheves. I fjerde punktum videreføres det materielle innholdet i unntaksbestemmelsen i § 25-5 a andre ledd i folketrygdloven, knyttet til sykmelders plikt til å delta i dialogmøter når de blir innkalt. Lovteksten justeres, slik at det blir tydeliggjort at det skal *mye til* for å ha gyldig forfallsgrunn. Regelen i andre punktum om at bedriftshelsetjenesten skal delta i alle dialogmøter oppheves. Det inntas i stedet et nytt siste punktum om at Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten og andre relevante aktører kan innkalles når arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det.

Arbeidsgivers rapporteringsplikt etter folketrygdloven § 25-2 tredje ledd foreslås opphevet. Derved bortfaller også henvisningen til denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd siste punktum. I nytt femte ledd inntas det i stedet en bestemmelse om at arbeidsgiver skal kunne *dokumentere* hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte.

Gjeldende femte ledd blir nytt sjettede ledd.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere).

---

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

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

I

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

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

Senest når arbeidsuførheten har vart i 26 uker, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et

dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det avholdes et slikt møte på et tidligere tidspunkt. Sykmelder eller annet helsepersonell skal delta i dialogmøtet hvis Arbeids- og velferdsetaten mener det er

*hensiktsmessig. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten skal sende innkalling til berørte parter tre uker før dialogmøtet avholdes. I innkallingen skal det opplyses om arbeidstakers, arbeidsgivers og sykmelders plikter.*

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

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

§ 25-3 femte ledd oppheves. Gjeldende sjette ledd blir nytt femte ledd.

§ 25-5 a oppheves.

## II

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

§ 4-6 tredje til femte ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal

inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgiver skal sørge for at planen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker. Arbeidsgiver skal videre sørge for at oppdatert plan sendes til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkaller til, jf. folketrygdloven § 25-2 tredje ledd.

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. For arbeidstaker som av samme årsaker er delvis borte fra arbeidet, skal et slikt møte holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene, ønsker det, skal sykmelder innkalles til dialogmøtet. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten og andre relevante aktører kan innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det.

(5) Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte.

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

## III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

---

---

