



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 18

(2002–2003)

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 22. november 2002, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Bondevik II)

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

En grunnvoll i sykefraværsarbeidet er de plikter som arbeidsmiljøloven og forskrifter pålegger arbeidsgiver, dvs. arbeidsgivers generelle plikter til planmessig arbeid med forebygging og tilrettelegging på arbeidsmiljøområdet (systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid), samt plikter til individuell tilrettelegging av arbeidet og arbeidsplassen for den enkelte arbeidstaker. Som det fremgår av følgende presentasjon av gjeldende rett, er disse plikter i dag allerede vidtgående. Enkelte bestemmelser oppfattes imidlertid som uklart formulert, og det gis rom for ulike tolkninger. Det er således behov for en særskilt presisering av disse. Det er videre viktig at kravene til systematisk arbeid med sykefraværsoppfølging gjøres generelle så snart som mulig. Det foreslås derfor, parallelt med gjennomføringen av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv og det pågående arbeid i Arbeidslivslovutvalget, enkelte endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven for å presisere, tydeliggjøre og til dels utvide arbeidsgivers ansvar for oppfølging av og tilrettelegging for sykmeldte, samt å tydeliggjøre arbeidstakers medvirkningsplikt i denne sammenheng.

Det foreslås videre å rette opp en inkurie i brann- og eksplosjonsvernloven. Endringene innebærer bl.a. å gi skatteoppkreveren hjemmel til å innkreve gebyr for feietjenesten etter de samme reglene som for innkreving av skatt, og innebærer således en videreføring av rettstilstanden.

Som følge av at Direktoratet for brann- og eksplosjonsvern og Produkt og Elektrisitetstilsynet fra 1. januar 2002 ble slått sammen til Direktoratet for brann- og elsikkerhet, foreslås også en endring i eltilsynsloven.

2 Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven m.m. om tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.

2.1 Innledning

I april 1999 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg for å utrede årsaker til økningen i sykefraværet og tilgang til uførepensjon. Utvalget skulle også foreslå tiltak som kunne bidra til å redusere sykefraværet og uføretilgangen. Utvalgsinnstillingen, NOU 2000:27, Sykefravær og uførepensjonering –

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

Et inkluderende arbeidsliv, ble lagt frem 15. september 2000 (Sandmanutvalgets innstilling).

Sandmanutvalget peker på arbeidsplassen som den viktigste arenaen for å forebygge sykefravær og at arbeidstakere varig faller ut av arbeid. I utvalgsinnstillingen fremheves det bl.a. at tiltak for å redusere sykefravær bare kan lykkes dersom de iverksettes i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Etter utvalgets syn er det en forutsetning at både arbeidsgiver og arbeidstaker ansvarliggjøres i arbeidet med arbeidsmiljø generelt og oppfølging av sykmeldte spesielt. Utvalget påpeker at tiltak på sykefraværsområdet må bidra til å forsterke arbeidstakerenes tilknytning til arbeidslivet. Langsiktige og stabile arbeids- og ansettelsesforhold gir partene større interesse i å utvikle og bedre arbeidsmiljøet. Det understrekes at arbeidsplassene må tilrettelegges slik at en sikrer at flest mulig kan delta i arbeidslivet og være selvforsørget.

Det er de siste par årene iverksatt en rekke tiltak i tråd med Sandmanutvalgets forslag. Stortinget vedtok våren 2002 endringer i folketrygdloven knyttet til tiltak for å redusere sykefravær, jf. Ot.prp. nr. 29 (2001–2002). Sosialdepartementet har videre i Ot.prp. nr. 102 (2001–2002) foreslått endringer i folketrygdlovens uførepensjonsordning, bl.a. innføring av tidsbegrenset uførestønad.

Høsten 2001 ble *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv* inngått mellom regjeringen Stoltenberg og partene i arbeidslivet. Denne regjering har også stilt seg bak avtalen. Intensjonsavtalen gir partene et større handlingsrom og flere virkemidler til rådighet i dette arbeidet, og det offentlige støtter i større grad opp om arbeidslivets egeninnsats. Regjeringen og partene er blitt enige om følgende mål:

- Å redusere sykefraværet med minst 20 pst. for hele avtaleperioden,
- Å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede og uførepensjonister),
- Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet.

For å støtte opp om arbeidslivets innsats i denne dugnaden, er Regjeringen og partene blitt enige om en tiltakspakke som inneholder både administrative og økonomiske virkemidler. Trygdeetaten har fått et utvidet ansvar for oppfølging av sykefravær og bedriftsintern attføring. Arbeidsgiver får kompensert merinnsats og merutgifter til bedriftsinterne tilretteleggingstiltak. Arbeidstakerne og legene har plikt til å gi arbeidsgiveren opplysninger om

funksjonsevne. Folketrygden dekker utgifter til sykepengene i arbeidsgiverperioden når årsaken til sykefravær er svangerskap og omplassering ikke er mulig. Arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år er redusert med fire prosentpoeng.

I tillegg iverksettes det særskilte virkemidler overfor virksomheter som inngår avtale med trygdekontoret om å bli «inkluderende arbeidslivsvirkosomheter». De får anledning til å bruke aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning fra trygdekontoret. Videre får de en fast kontaktperson i trygdeetaten til hjelp i oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Bedriftshelsetjenesten i disse virksomhetene får en refusjonstakst i folketrygden for arbeid med å tilbakeføre langtidssykmeldte og uføretrygdete til arbeid. Arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding ved sykdom utvides til åtte kalenderdager pr. sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager pr. år.

Avtaleperioden for Intensjonsavtalen er vel fire år. Den første milepælen er andre kvartal 2003. Da skal avtalen grundig evalueres. Dersom det åpenbart ikke er mulig å nå de operative målene for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, vil avtalen opphøre med mindre partene blir enige om noe annet. Regjeringen har derfor oppfordret partene i arbeidslivet og den enkelte virksomhet til å gjøre et felles løft for å få flere arbeidsplasser til å bli inkluderende arbeidslivsvirkosomheter.

Det partssammensatte *Arbeidslivslovutvalget* ble nedsatt høsten 2001, og skal innen 1. desember 2003 fremlegge sitt forslag til forbedringer av arbeidsmiljølovgivingen. Dette utvalget skal foreslå en ny arbeidslivslov med vekt på følgende hovedområder:

- En lov som best mulig ivaretar virksomhetenes, arbeidstakernes og samfunnets behov
- Som bidrar til et inkluderende arbeidsliv
- Et godt og forutsigbart regelverk ved omstillinger
- Å modernisere/forenkle lovgivingen for arbeidslivet

Utvalget skal bl.a. vurdere lovens bestemmelser rettet mot forebygging og systematisk HMS-arbeid med sikte på en klargjøring/presisering av arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Denne problemstillingen skal således vurderes i lys av målsettingen om å få til et mer inkluderende arbeidsliv. Utvalget skal diskutere styrking av lovverket som kan bidra til å bedre forebyggingsarbeidet på arbeidsplassen og redusere slitasje og helseskader som relateres til arbeidet.

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

2.2 Arbeidsmiljølovens bestemmelser om tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv. – gjeldende rett

2.2.1 Arbeidsgivers plikter til systematisk, forebyggende arbeid for å forhindre sykefravær og utstøting

Arbeidsmiljølovens hovedmålsettinger er bl.a. å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, samt å gi grunnlag for at virksomhetene selv kan løse sine arbeidsmiljøproblemer i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og med kontroll og veiledning offentlig myndighet. Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse (jf. § 7). Kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø er nærmere presisert i §§ 8 – 13 og i forskrifter hjemlet i disse bestemmelsene. Særlig sentrale i forhold til problematikken med sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet er bestemmelsene i §§ 8, 12 og 13. Bestemmelsen i § 12 omhandler tilrettelegging og utforming av arbeidet generelt, mens § 13 regulerer de særlige plikter som gjelder overfor yrkeshemmede arbeidstakere.

Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at arbeidsmiljøkravene blir gjennomført, jf. § 14. Å sørge for et godt og sikkert arbeidsmiljø skal inngå som en del av den ordinære styringen av en virksomhet. Arbeidsgiveren har plikt til å ta initiativ til at virksomheten planlegges og organiseres slik at kravene i arbeidsmiljøregelverket blir ivaretatt. Arbeidsgiver skal sørge for at det foretas løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, og at det drives et planmessig vernearbeid.

Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontroll) pålegger arbeidsgiver å utarbeide generelle, systematiske rutiner for å sikre at kravene i bl.a. arbeidsmiljøregelverket gjennomføres. De generelle rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne, og tilpasses virksomhetens aktiviteter, størrelse og risikoforhold. Systemene og rutinene skal kunne dokumenteres.

En sammenhengende fortolkning av internkontrollforskriften og bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 8–13 innebærer at arbeidsgiver skal sørge for å kartlegge/foreta risikovurderinger av helse-, miljø- og sikkerhetsutfordringene i virksomheten. Kartleggingen skal gi grunnlag for planlegging og prioritering av tiltak. Det skal utarbeides systematiske oppfølgingsrutiner, både med hensyn til tilrettelegging av arbeidet og arbeidsplassen generelt og rutiner for individuell tilrettelegging ut fra den en-

kelte arbeidstakers personlige forutsetninger og behov.

2.2.2 Arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging for den enkelte sykmeldte

Arbeidsmiljølovens regler om individuell tilrettelegging av arbeidet kan grovt sett deles i to nivåer: den alminnelige plikten til tilrettelegging etter § 12 på den ene siden og det særlige tilretteleggingsansvar for yrkeshemmede arbeidstakere i § 13 på den andre.

Arbeidsmiljøloven § 12 regulerer utforming og tilrettelegging av arbeidet i vid forstand. Det stilles krav om at arbeidet skal legges opp slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger. Bestemmelsen signaliserer at hensynet til velferd og positive verdier er sentrale hensyn bak arbeidsmiljøloven, i tillegg til vern mot ulykker og helseskader.

Etter arbeidsmiljøloven § 14 annet ledd bokstav f skal arbeidsgiver organisere og tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger. Tolket i sammenheng med § 12 innebærer dette at arbeidsgiver skal ta hensyn til arbeidstakernes individuelle fysiske og psykiske forutsetninger ved tilrettelegging og utforming av arbeidet for den enkelte.

Etter arbeidsmiljøloven § 13 har arbeidsgiver ansvar for tilrettelegging for arbeidstaker som er blitt hemmet i sitt yrke. Plikten gjelder både generell tilrettelegging slik at en yrkeshemmet arbeidssøker kan få arbeid ved virksomheten, jf. § 13 nr. 1, og individuell tilrettelegging for den enkelte yrkeshemmede arbeidstaker som er tilsatt i virksomheten, jf. § 13 nr. 2.

Bestemmelsen i § 12 har således fokus på forebygging, mens bestemmelsen i § 13 i større grad fokuserer på «reparasjon».

2.2.3 Nærmere om arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2

Arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 gjelder arbeidstakere som er blitt hemmet i sitt yrke på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Yrkeshemmingen kan skyldes fysiske, psykiske eller sosiale forhold, eller sammensatte forhold. Bestemmelsen gjelder uansett hva som er årsak til yrkeshemmingen. Ved revisjonen av den gamle arbeidervernloven og innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977 ble arbeidsgivers tilretteleggingsplikt overfor arbeidstaker utvidet fra kun å gjelde arbeidsrelaterte helseskader til også å omfatte tilfeller hvor arbeidstaker pådrar

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

seg helseplager som ikke har sammenheng med arbeidsforholdene eller forsømmelser fra arbeidsgiver side. Lovens forarbeider (Ot.prp. nr. 3 (1975–76), Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.) forutsetter imidlertid at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt bør være «særlig vidtgående» hvis helseplagene har oppstått gjennom utførelsen av arbeidet. Grensen for hvor vidtgående denne særlige plikten er beror på en konkret skønnsmessig vurdering i det enkelte tilfelle.

En sentral problemstillingen ved tolkningen av § 13 nr. 2 er om det kreves at yrkeshemmingen har et visst omfang og er av en viss varighet for at bestemmelsen skal kunne komme til anvendelse. I den ovennevnte Ot.prp. nr. 3 (1975–76) heter det at: «Arbeidsgiverens plikter etter § 13 nr. 2 vil måtte variere etter yrkeshemmingens art og omfang og arbeidstakerens behov for bistand». Videre heter det: «På den ene side er det normalt unødvendig med spesielle initiativ fra arbeidsgiverens side ved enkeltstående og kortvarig sykefravær. På den annen side er det ikke akseptabelt at arbeidsgiveren skal kunne avvente en eventuelle henvendelse om bistand fra arbeidstakeren selv. (...). Ved hyppig sykefravær bør f.eks. arbeidsgiveren ta initiativ til å få klarlagt om det er forhold i arbeidssituasjonen som ligger bak, eventuelt oppfordre arbeidstakeren til å søke sakkyndig bistand for vurdering av mulige negative faktorer utenfor arbeidsplassen».

Forarbeidene er ikke helt presise, men etter departementets syn trekker de i retning av at arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 i utgangspunktet er ment å skape visse forpliktelser for arbeidsgiver selv der det kun foreligger kortvarig sykefravær, og i alle fall ikke bare ved langvarig fravær. Hvor langt forpliktelsene strekker seg vil måtte bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet, der et sentralt moment vil være yrkeshemmingens varighet. Arbeidstilsynet har imidlertid lagt til grunn en noe snevrere tolkning av begrepet. I følge Arbeidstilsynets veiledning til § 13 omfatter bestemmelsen kun varig yrkeshemmede arbeidstakere. I veiledningen heter det bl.a. at tilrettelegging av arbeidet for langtidssykmeldte (midlertidig yrkeshemmede) omfattes av arbeidsmiljøloven §§ 8, 12 og 14.

I forskrift om arbeidsmarkedstiltak som er hjemlet i sysselsettingsloven legges en videre fortolkning av begrepet «yrkeshemmet» til grunn. Det stilles ikke krav om at yrkeshemmingen må være langvarig eller varig. Begrepet omfatter alle arbeidstakere som har redusert arbeidsevne som følge av sykdom, skade, slitasje e.l. i nåværende jobb.

Gjennomgåelsen av gjeldende rett viser at det foreligger en viss uklarhet i forhold til hvordan arbeidsmiljøloven § 13 er å forstå. Ved tolkningen av

begrepet yrkeshemmet i § 13 må det uansett trekkes en nedre grense mot ordinære variasjoner i arbeidsevne som skyldes andre forhold en ulykke, sykdom, slitasje e.l., f.eks. ordinære kjønns- eller livsfase-/aldersforskjeller. Arbeidsgivers plikt til tilrettelegging i forhold til kjønns- og aldersforskjeller følger av arbeidsmiljøloven §§ 8, 12 og 14. Sondringen mellom disse bestemmelsene er relevant pga. de særlige pliktene som pålegges arbeidsgiver etter § 13.

Bestemmelsen i §13 nr. 2 pålegger arbeidsgiver plikt til «så langt det er mulig» å «iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid».

Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å beholde sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring eller lignende, jf. § 13 nr. 2 annet punktum. Lovbestemmelsen oppstiller en skønnsmessig vurdering. Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, herunder bl.a. størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre. Lovens formulering «så langt det er mulig» betyr imidlertid at arbeidsgiver har et vidtrekkende ansvar.

Eksempel på tiltak etter dagens arbeidsmiljøloven § 13.2 kan være:

- anskaffelse eller endringer av teknisk utstyr som arbeidstakeren bruker i sitt daglige arbeid, f.eks. verktøy, maskiner osv. Teknisk utstyr som arbeidstaker er avhengig av også utenom arbeidssituasjonen, omfattes ikke av arbeidsgivers plikter.
- endringer av arbeidsplassen: døråpninger, terskler, installering av heis, anskaffelse av rullestolrampe, flytting av dørhåndtak, lysbrytere, tilpasset skrivebord, stol osv.
- endringer i rutiner, endringer av arbeidstid, endringer av arbeidsoppgaver, aktiv medvirkning fra andre arbeidstakere (innlesning på kasset til diktafon, avskrivning etter diktafon osv).
- tiltak i forbindelse med trening, opplæring, omskolering osv.

Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge for at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for en yrkeshemmet arbeidstaker, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den yrkeshemmede tilbys denne hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.

Ved forsøk på omplassering skal de tillitsvalgte sammen med arbeidstakeren tas med på råd gjen-

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

nom egne forhandlinger, jf. arbeidsmiljøloven § 13 nr. 3. Det er også viktig at ev. bedriftshelsetjeneste ved virksomheten trekkes inn, jf. arbeidsmiljøloven § 30.

Av arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 sammenholdt med forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid følger det at virksomheten må kunne dokumentere forsøk på tilrettelegging (jf. arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2), eventuelt overføring til annet arbeid (jf. § 13 nr. 3). Trygdekontoret kan også kreve slik dokumentasjon (jf. arbeidsmiljøloven § 13 nr. 4 og folketrygdloven § 25–2). Denne bestemmelsen har imidlertid vært svært lite brukt i praksis.

2.2.4 Arbeidstakers plikt til medvirkning

Selv om det er et grunnleggende prinsipp at ansvaret for arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten ligger på arbeidsgiver, har arbeidstakerne likevel plikt til å medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, og til å delta i det organiserte vernearbeidet i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 16. Arbeidstakerne skal herunder utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjoner fra overordnet eller fra Arbeidstilsynet. De skal bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader.

I forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid § 4 presiseres det at plikten til å innføre og utøve internkontroll skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg, verneombud og /eller tillitsvalgte der dette finnes. Medvirkning i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet er således en del av arbeidsplikten. For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er deltagelse i etablering og vedlikehold av internkontroll fastslått i arbeidsmiljøloven §§ 24 og 26. I tillegg har arbeidstakerne og deres tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 12.3 en rett til medvirkning i forbindelse med styrings- og planleggingssystemer.

Stortinget vedtok våren 2002 en endring i folketrygdloven § 8–8, jf. Ot.prp. nr. 29 (2001–2002), som innebærer at en sykmeldt arbeidstaker har plikt til å medvirke ved å gi opplysninger til arbeidsgiver og trygdetaten om egen funksjonsevne og å bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet blir utredet og iverksatt. Retten til å motta sykepenger bortfaller dersom arbeidstakeren uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger om funksjonsevne eller ta imot tilbud om tilrettelegging av arbeidet.

2.2.5 Arbeidsmiljøloven § 64 og forholdet til ordningen med aktiv sykmelding og graderte sykepenger

Arbeidsmiljøloven § 64 regulerer oppsigelsesvern ved sykdom mv. Formålet med bestemmelsen er å gi arbeidstakere som er syke et særlig vern i en begrenset sykdomsperiode. Etter § 64 nr. 1 er det ikke adgang til å si opp arbeidstaker som «må være borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom». Forbudet gjelder imidlertid bare dersom oppsigelsen er begrunnet i sykefraværet og vernet er som hovedregel begrenset til seks måneder.

På bakgrunn av lovens formulering «må være borte fra arbeidet», er det blitt reist spørsmål ved om arbeidstaker med aktiv sykmelding eller delvis sykmelding omfattes av bestemmelsen. Bakgrunnen er at arbeidstaker ved disse ordningene vil være delvis tilstede på arbeidet. Ordlyden er ikke entydig og kan trekke i begge retninger. Imidlertid taler bestemmelsens formål og reelle hensyn for at aktiv sykmelding og delvis sykmelding sidestilles med fulltids sykmelding/fravær ved tolkningen av arbeidsmiljøloven § 64. Etter departementets skjønn taler dette for at oppsigelsesvernregelen i arbeidsmiljøloven § 64 skal omfatte arbeidstaker med aktiv sykmelding eller delvis sykmelding. En motsatt regel vil også kunne svekke arbeidstakers motivasjon til å opprettholde kontakten med arbeidsplassen og vil dermed kunne føre til uønsket passivitet. Departementet ser imidlertid at bestemmelsen er uklart formulert og at det kan være grunnlag for ulike tolkninger.

2.3 Departementets høringsforslag

Som en første oppfølging av Sandmanutvalgets innstilling på arbeidsmiljøområdet, sendte departementet høsten 2001 på en bred høring følgende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven:

- Arbeidsgivers plikt til å gjennomføre systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid, herunder systematisk arbeid med sykefravær presiseres i arbeidsmiljøloven § 14, jf. nytt annet ledd bokstav j.
- Begrepet «yrkeshemmet» i arbeidsmiljøloven § 13 endres til «arbeidstaker med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne».
- Det presiseres at arbeidsgiver så langt det er mulig har plikt til å vurdere redusert eller endret arbeidstid for arbeidstaker med redusert arbeidsevne, jf. arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2.
- Det lovfestes en ny plikt for arbeidsgiver i arbeidsmiljøloven § 13 til å utarbeide oppfølgingsplaner for tilrettelegging av arbeidet for sykmeldte arbeidstakere senest etter åtte uker.

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

- Det presiseres i arbeidsmiljøloven § 64 nr. 1 at reglene om stillingsvern mot sykdom også skal gjelde der arbeidstaker kun er delvis fraværende, for eksempel ved aktiv eller delvis sykmelding.

Departementet har mottatt 71 høringsuttalelser i saken, hvorav 52 hadde merknader.

2.4 Høring

Samtlige arbeidsgiverorganisasjoner går på prinsipielt grunnlag mot forslagene og anbefaler at forslagene oversendes Arbeidslivslovutvalget for videre vurdering. Det vises videre til at en rekke av forslagene på bakgrunn av det pågående arbeidet med oppfølging av Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv, er unødvendige på det nåværende tidspunkt. En rekke arbeidsgiverorganisasjoner har på denne bakgrunn avstått fra å komme med konkrete merknader til det materielle innholdet i forslagene. *Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)* og *Norges Rederiforbund* peker på at forslaget om en presisering av plikt til systematisk forebyggende arbeidsmiljø- og tilretteleggingsarbeid, herunder systematisk arbeid med sykefravær, innebærer en klar og uønsket realitetsendring i forhold til gjeldende rett. Dette gjelder dersom virksomhetens plikt til forebyggende systematisk arbeid med sykefravær også relaterer seg til sykefravær som skriver seg til forhold utenfor arbeidsplassen. En rekke arbeidsgiverorganisasjoner (*NHO*, *Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA)*, *Arbeidsgiverforeningen NAVO*, *Kommunenes Sentralforbund (KS)*, *Bedriftsforbundet* og *Norges Rederiforbund*), peker også på at forslagene samlet sett innebærer en ensidig ansvarliggjøring av arbeidsgiver, og at også arbeidstakers ansvar og rolle må komme bedre frem. Det er bl.a. påpekt at en ev. ny plikt til å utarbeide oppfølgingsplaner må bortfalle dersom arbeidstaker ikke medvirker. Ved ev. lovendringer, må det således også i større grad legges vekt på arbeidstakers medvirkningsansvar, jf. arbeidsmiljøloven § 16. *Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)* mener at forslagene representerer et brudd på den «fredningen» Intensjonsavtalen bygger på, og forventer derfor at forslagene ikke fremmes. *Bedriftsforbundet* viser til at HMS-regelverket og pålagte dokumentasjonskrav i mange tilfeller har ført til stort merarbeid, men lite faktisk resultat. Forbundet mener derfor at man må være ytterst forsiktig med å utvide kravene, og heller søke forenklinger slik at de mest prioriterte kravene kan bli godt ivaretatt.

Høringsinstansene, herunder samtlige arbeids-

takerorganisasjoner, stiller seg for øvrig generelt positive til forslagene. *Direktoratet for arbeidstilsynet* legger til grunn at forslaget om å presisere arbeidsgivers plikt til systematisk arbeid med sykefravær, er en presisering av gjeldende rett, og ønsker således ikke å gå imot forslaget. Etaten påpeker imidlertid at en målsetting om lavest mulig sykefravær kan komme i konflikt med målet om attføring av og tilrettelegging for yrkeshemmede og eldre arbeidstakere. Flere høringsinstanser peker på at bedriftshelsetjenesten vil ha en viktig rolle i arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplaner, og at oppfølging av lovendringene vil kreve økt ressursbruk fra arbeidsmiljømyndighetene side. *Landsorganisasjonen i Norge (LO)* og *Norsk Sykepleierforbund* forutsetter at en ev. plikt til å vurdere redusert eller endret arbeidstid for arbeidstakere med redusert arbeidsevne sees i sammenheng med ytelser fra folketrygden, slik at summen av lønn og ytelser ikke reduseres. F.eks kan dette gjøres gjennom en videre adgang til gradering av uførhet. *Sosialdepartementet (SOS)* går inn for endringsforslagene, og viser i den forbindelse til det pågående arbeidet med å forankre sykefraværsoppfølgingen på arbeidsplassen. SOS ser det som svært viktig at arbeidsgivers forpliktelser gjelder generelt og ikke bare for inkluderende arbeidslivsvirksomheter, og at disse derfor må forankres i arbeidsmiljøloven.

2.5 Departementets vurdering og forslag

Det har vært fremholdt at det ikke bør foretas vesentlige endringer i arbeidsmiljøloven før det partsammensatte Arbeidslivslovutvalget har levert sin innstilling, jf. pkt. 2.4. Regjeringen velger imidlertid å legge særlig vekt på at det skal være en tidsmessig sammenheng mellom de ulike delene av regjeringens oppfølging av Sandmanutvalgets innstilling, jf. bl.a. Sosialdepartementets fremleggelse av Ot.prp. nr. 29 (2001–2002) og Ot.prp. nr. 102 (2001–2002) om endringer i folketrygdloven. Det vil virke uheldig dersom oppfølgingen på arbeidsmiljøområdet kommer flere år etter. Selv om de ulike elementer i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv langt på vei kan sies å tilsvare forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven, er det så langt et klart mindretall av virksomhetene som har valgt å inngå samarbeidsavtale med trygdeetaten. Kravene til arbeidsgiver om systematisk sykefraværsarbeid og utarbeiding av oppfølgingsplaner bør derfor etter regjeringens syn gjøres generelle så snart som mulig. En oversendelse av saken til Arbeidslivslovutvalget ville måtte bety en vesentlig utsettelse av saken. Utvalget skal levere sin innstilling innen 1. desember 2003, og ikrafttredelse av ny lov som føl-

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

ge av forslagene vil først kunne skje tidligst våren 2005.

Regjeringen har derfor valgt å ikke følge arbeidsgiverorganisasjonenes anbefaling om å utsette saken i påvente av Arbeidslivslovutvalgets innstilling. Det forutsettes imidlertid at de foreslåtte lovendringene vil være midlertidige i den forstand at disse tema også vil være sentrale i det pågående utvalgsarbeidet med å revidere arbeidsmiljøloven.

2.5.1 Arbeidsmiljøloven § 14: Forslag om tydeliggjøring og presisering av arbeidsgivers generelle plikt til systematisk, forebyggende sykefraværarbeid.

Etter departementets vurdering er det et klart behov for at det systematiske sykefravær- og tilretteleggingsarbeidet settes på dagsorden i virksomhetene i enda sterkere grad enn det som er tilfellet i dag. En tydeliggjøring av lovens krav vil kunne være et hensiktsmessig virkemiddel i så måte. Det foreslås derfor en endring i arbeidsmiljøloven § 14, annet ledd, ny bokstav j, for å klargjøre i loven at arbeidsgivers ansvar for det generelle og systematiske arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten også omfatter det generelle og systematiske sykefraværarbeidet. Plassering i arbeidsmiljøloven § 14 understreker at hovedansvaret ligger på arbeidsgiver, og at det er arbeidsgiver som plikter å ta initiativ til at arbeidet igangsettes.

Som det fremgår av pkt. 2.2.1, foreligger det allerede i dag en plikt for arbeidsgiver til å drive systematisk, forebyggende arbeid med sikte på å forhindre sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet. Arbeidet med Sandmanutvalgets innstilling har imidlertid synliggjort behovet for et sterkere fokus på arbeidsplassen som arena for arbeidsmiljøarbeid, samt at dialog og samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er avgjørende for å få til et inkluderende arbeidsliv med lavest mulig sykefravær. Det er derfor et behov for å klargjøre i arbeidsmiljøloven at arbeidsgivers ansvar for det generelle og systematiske arbeidsmiljø- og tilretteleggingsarbeidet i virksomheten også inkluderer det generelle og systematiske sykefraværarbeidet.

Nærmere presisert har arbeidsgiver ansvar for å gjennomføre de tiltak som er nødvendige for å oppfylle lovens standard om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (jf. arbeidsmiljøloven § 7) for alle arbeidstakere, herunder sykmeldte arbeidstakere. Ansvar omfatter generelle, systematiske tiltak som reduserer risikoen for at sykefravær oppstår, i den grad arbeidsmiljøet kan være et bidrag i så måte, og tiltak som gjør det enklere for sykmeldte å komme tilbake på jobb. Det vil her kunne bli tale

om tiltak av forebyggende eller reparerende karakter, som retter seg både mot de fysiske og psykososiale sider av arbeidsmiljøet. Det understrekes at endringsforslaget ikke er ment å innebære en endring av dagens rettstilstand. Med «systematisk sykefraværarbeid» menes således systematisk, forebyggende arbeid for å hindre at arbeidsmiljøbelastninger fører til sykdom, samt tilrettelegging av arbeidsplassen og iverksetting av tiltak slik at det er enklere for den sykmeldte å komme tilbake i arbeid. Arbeidsgiver kan ikke forventes å ha ansvaret for å forebygge sykdom og sykefravær som skyldes forhold utenfor arbeidet.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid pålegger arbeidsgiver å utarbeide generelle/systematiske rutiner i virksomheten for å sikre at kravene i arbeidsmiljøregelverket overholdes (internkontrollrutiner). Som eksempel på aktuelle rutiner på sykefraværsområdet, kan bl.a. nevnes rutiner for mellomlederes og arbeidslederes oppgaver og ansvar for å vurdere aktuelle løsninger når det oppstår behov for særlig tilrettelegging. Et annet eksempel er faste rutiner for bruk av aktiv sykmelding og individuell tilrettelegging ved langvarig sykmelding, for å forhindre varig yrkeshemming og uførhet.

Eventuell organisert vernetjeneste ved virksomheten, dvs. verneombud, arbeidsmiljøutvalg eller verne- og helsepersonale skal bistå arbeidsgiver i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (internkontroll). Et ledd i dette vil være å bidra i arbeidet med å utarbeide rutiner for oppfølging av sykmeldte. Fordi problemstillinger knyttet til sykefravær tradisjonelt har vært regnet som sensitive spørsmål vil departementet understreke viktigheten av at sykefravær rutiner får en forankring i virksomhetens arbeidsmiljøorgan og utarbeides i nært samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i virksomheten.

Departementet vil videre understreke at et vellykket, systematisk tilretteleggings- og sykefraværarbeid er avhengig av at arbeidet skjer i nært samarbeid med den enkelte arbeidstaker, jf. også pkt. 2.5.3.

Det er viktig at systematisk sykefraværarbeid er et langsiktig arbeid. For å oppnå resultater vil det kunne være behov for grunnleggende forandringer i organisasjonen, og tiltakene vil ofte kunne være tidkrevende å få gjennomført. En varig reduksjon i sykefraværet krever imidlertid at virksomhetene gjør de nødvendige grep for å innføre et slikt systematisk, planmessig arbeid, og dette er arbeidsgivers ansvar. Etter departementets syn vil endringsforslaget kunne gi et viktig signal i så måte.

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

2.5.2 Arbeidsmiljøloven § 13: Forslag om tydeliggjøring og presisering av arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging, herunder innføring av en bestemmelse om oppfølgingsplaner

Dagens regelverk pålegger arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge forholdene for sykmeldte arbeidstakere eller arbeidstakere med redusert arbeidsevne. I praksis har det imidlertid ofte vist seg at arbeidstakere som blir sykmeldte over lengre tid, mister kontakten med arbeidsplassen og kun forholder seg til behandlende lege og trykdeetaten. En av årsakene kan være at det har utviklet seg en tradisjon for at problemstillinger knyttet til helseplager forbeholdes relasjonen pasient/lege, og mange arbeidsgivere har vegret seg for å blande seg inn i det som anses som sensitive spørsmål. En annen årsak kan være at arbeidsmiljøloven ikke er tilstrekkelig klar og tydelig i forhold til arbeidsgivers spesielle ansvar for oppfølging av arbeidstakere som blir borte fra arbeidsplassen på grunn av sykdom eller skade. Manglende presisering i lovteksten vanskeliggjør dessuten Arbeidstilsynets kontroll og tilsyn med bestemmelsen. På bakgrunn av dette foreslås det enkelte nærmere presiseringer i § 13 av hva arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ved sykefravær innebærer.

2.5.2.1 Endring av begrepet «yrkeshemmet» i arbeidsmiljøloven § 13.

Gjennomgåelsen av gjeldende rett, jf. pkt. 2.2.3 viser at det i noen grad foreligger ulike tolkninger av begrepet «yrkeshemmede» i arbeidsmiljøloven § 13. I praksis har det dessuten vist seg at «yrkeshemmede-begrepet» ofte forveksles med begrepet «funksjonshemmede». Etter departementets oppfatning har en snever tolkning av begrepet ikke vært lovgivers mening. For å markere tydelig at § 13 er ment å ha et vidt nedslagsfelt, foreslås det å endre ordlyden til «arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne».

Ordlyden er ment å omfatte alle arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne i forhold til sitt nåværende arbeid som følge av sykdom, skade, slitasje e.l., uavhengig av om det er tale om en kortvarig eller langvarig reduksjon. Bestemmelsen omfatter således i prinsippet både kortvarig og langvarig sykefravær. Imidlertid vil varigheten av den reduserte arbeidsevnen være et sentralt moment ved vurderingen av arbeidsgivers plikter i det enkelte tilfellet. Det vil for eksempel ikke være rimelig å pålegge arbeidsgiver omfattende utgifter til ombygging mv. dersom det dreier seg om tilretteleggingsbehov av begrenset varighet.

Det må videre trekkes en nedre grense mot ordinære variasjoner i arbeidsevne som skyldes andre forhold enn ulykke, sykdom, slitasje e.l., f.eks. ordinære kjønnsforskjeller eller forskjeller som skyldes ulik alder eller livsfase. I de sistnevnte tilfeller reguleres arbeidsgivers individuelle tilretteleggingsplikt av arbeidsmiljøloven §§ 8, 12 og 14.

2.5.2.2 Presisering av arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidstiden

Arbeidsgiver har plikt til «så langt det er mulig» å «iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid». Et mulig tiltak for å få arbeidstakere med redusert arbeidsevne til å fortsette i arbeid, kan være tilrettelegging av arbeidstiden. Dette vil etter departementets vurdering kunne være et svært hensiktsmessig virkemiddel ved oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Imidlertid er det departementets inntrykk at bruken av arbeidstid som virkemiddel, har vært relativt begrenset. Tilrettelegging av arbeidstid er i dag ikke nevnt uttrykkelig i arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2. Departementet ser derfor et behov for at det i § 13 nr. 2 tydelig signaliserer at arbeidsgiver har en plikt til også å vurdere tilrettelegging av arbeidstiden.

For enkelte arbeidstakere kan det være aktuelt å arbeide full tid, men med endrede tidspunkter for arbeid, f.eks. slik at arbeidstakeren slipper kvelds/nattarbeid og isteden får gå faste dagskift. For andre vil det være aktuelt å få redusert arbeidstiden fordi full tid vil være for belastende. I denne sammenheng er det viktig å minne om at arbeidsgiver også har plikt til å tilrettelegge arbeidsoppgavene, slik at mengden arbeidsoppgaver samsvarer med eventuell kortere arbeidstid.

Departementet foreslår at det i § 13 nr. 2 uttrykkelig presiseres en plikt til så langt det er mulig å tilrettelegge arbeidstiden ved behov. Departementet ønsker ikke å gå så langt som til å pålegge arbeidsgiver en absolutt plikt på dette punkt. Det vil være tilfeller der det oppstår betydelige problemer med å skaffe andre som kan overta arbeidet på den resttid som blir ledig. Departementet understreker imidlertid at begrepet «så lang det er mulig» vil pålegge arbeidsgiver et vidtrekkende ansvar. Spørsmålet om forpliktelsen er oppfylt vil måtte bero på en konkret, skjønnsmessig helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. Relevante momenter i denne sammenheng vil bl.a. være den aktuelle virksomhets art, størrelse og økonomi.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke lønnskompensasjon for arbeidstidsreduksjonen. Imidlertid gir folketrygdloven en rett til graderte ytelser der-

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

som arbeidstaker har blitt delvis arbeidsufør som følge av sykdom eller skade. Både sykepenger, rehabiliteringspenger og uførepensjon kan graderes. For å få rett til graderte sykepenger er det stilt som vilkår at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid er nedsatt med minst 20 pst. Rehabiliteringspenger kan graderes dersom arbeidstaker er minimum 50 pst. arbeidsufør, og i sluttfasen av rehabiliteringsperioden 20 pst. arbeidsufør. For å få uførepensjon er det et vilkår at arbeidsevnen/inntektsevnen skal være nedsatt med minst 50 pst. Etter ett år med uførepensjon er det imidlertid som en forsøksordning adgang til å gradere pensjonen helt ned til 20 pst. i forbindelse med opptrapping av arbeidsinnsatsen. I Ot.prp. nr. 102 (2001–2002) foreslås det gjennomført et forsøk med mulighet for å yte tidsbegrenset uførestønad når arbeidsevnen er nedsatt med minst 30 eller 40 pst.

2.5.2.3 Innføring av plikt til å utarbeide oppfølgingsplaner

Arbeidsgiver og arbeidstaker er de viktigste aktørene når det gjelder tilbakeføring til arbeid ved sykefravær. God dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt tidlig intervensjon er sentrale forutsetninger for å hindre langtidssykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet. Etter departementets syn vil bruk av oppfølgingsplaner kunne være et effektivt virkemiddel og utgjøre et positivt element i forholdet mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Et krav om å utarbeide oppfølgingsplaner vil kunne være et viktig incitament til å etablere et tidlig samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt bidra til å skape større åpenhet og bedre kommunikasjon mellom partene i spørsmål knyttet til sykefravær og tilrettelegging av arbeidet. På bakgrunn av dette foreslår departementet at det inntas en bestemmelse om at arbeidsgiver, dersom det ikke anses som åpenbart unødvendig har plikt til å utarbeide oppfølgingsplaner for sykmeldte arbeidstakere. Målsettingen er at oppfølgingsplanene skal fungere som et sentralt verktøy i virksomhetens arbeid med sykefraværsoppfølging i forhold til den enkelte arbeidstaker. Rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner må også bli en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

Etter departementets syn er det viktig at arbeidet med oppfølgingsplanen starter så tidlig som mulig i sykdomsforløpet, slik at arbeidstaker opprettholder kontakten med virksomheten og unngår unødvendig passivitet. Skal oppfølgingsplaner bli et effektivt virkemiddel i forhold til å tilbakeføre arbeidstaker til arbeidet, er det samtidig viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker får en enkel og klar re-

gel å forholde seg til. Departementet foreslår derfor at arbeidet med oppfølgingsplaner skal påbegynnes senest der arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet på grunn av sykdom, ulykke, slitasje e.l. i åtte uker. Etter departementets syn gir åtte-ukers fristen et presist skjæringstidspunkt, samtidig som det sikrer kontakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på et hensiktsmessig tidspunkt i sykdomsforløpet, jf. folketrygdlovens bestemmelser om at det skal legges frem en utvidet legeerklæring ved arbeidsuførhet utover åtte uker for å få fortsatt rett til utbetaling av sykepenger fra trygden (sykmelding II). Forslaget er også i all hovedsak i tråd med Sandmanutvalgets forslag.

For å forhindre at bestemmelsen blir for byråkratisk og at arbeidsgiver pålegges en unødig byrde, foreslås det imidlertid å unnta de tilfeller der det vil være «åpenbart unødvendig» å utarbeide en slik plan. Her siktes det for det første til saker der sykdoms- eller skadetilfellene er av en slik art at arbeidstakeren vil vende tilbake til jobb uten at det er behov eller muligheter for særlige tilretteleggings tiltak på arbeidsplassen. Også tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeid, vil omfattes av unntaket. Det er imidlertid en forutsetning at arbeidsgiver etablerer en kontakt med den sykmeldte på et tidlig tidspunkt for å bringe på det rene om det faktisk dreier seg om et tilfelle der det ikke vil være behov for tilretteleggingstiltak.

Departementet understreker at det er vesentlig at arbeidsgiver får et så enkelt verktøy å forholde seg til som mulig. Hvis planen skal kunne oppfylle sitt formål, må utgangspunktet imidlertid være at den skal inneholde både mål, aktiviteter og ansvar.

Departementet foreslår at oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers oppgaver og funksjonsevne, dvs. hva arbeidstaker kan gjøre/ikke kan gjøre. Videre skal planen inneholde de tiltak for tilrettelegging som virksomheten kan gjøre i fysiske og organisatoriske forhold for at den fraværende arbeidstakeren skal kunne komme tilbake i arbeid. Eksempler her er fysisk tilrettelegging, anskaffelser/tilpasninger av teknisk utstyr, endring av rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid, nye arbeidsoppgaver, opplæring/omskolering, ev. gjennom yrkesrettet attføring med permisjon fra virksomheten. Departementet presiserer at pliktene til tilrettelegging også i denne sammenheng gjelder «så langt det er mulig», jf. § 13 nr. 2.

Det understrekes at spørsmålet om hvor omfattende den enkelte planen skal være mht. vurderinger av tiltak etc., vil bero på omfanget og varigheten av funksjonssvikten.

Departementet foreslår dessuten at oppføl-

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

gingsplanen skal inneholde oversikt over relevante offentlige virkemidler som den enkelte arbeidstakeren og virksomheten kan og vil ta i bruk for å få arbeidstakeren tilbake i arbeid, herunder aktiv sykmelding, tilretteleggingstilskudd til bedriftsinterne tiltak etc. Ansvar for å innhente informasjon om hvilke virkemidler som kan være aktuelle, skal ligge på arbeidsgiver.

I kjølvannet av Sandmanutvalgets innstilling har det vært reist forslag om at arbeidet med å utferdige oppfølgingsplaner skal starte i en basisgruppe bestående av arbeidstaker, arbeidsgiver, trygdeetat, Aetat og ev. andre. Etter en grundig vurdering har departementet kommet til at vi ikke ønsker å følge opp dette forslaget. Skal oppfølgingsplanene fungere som et sentralt verktøy i arbeidet med sykefraværsoppfølging på den enkelte arbeidsplass, er det vesentlig at arbeidstaker og arbeidsgiver blir de sentrale aktører. Etter departementets syn er det dessuten avgjørende med klare ansvarsforhold. Det må tydelig fremgå at plikten til å utarbeide oppfølgingsplaner ligger på arbeidsgiver. Innføring av en bestemmelse om basisgrupper vil etter departementets vurdering lett kunne føre til at fokus forflyttes og at ansvaret pulveriseres, samt til at arbeidet med oppfølgingsplanene kompliseres unødige. En annen sak er at arbeidsgivere selvsagt kan og bør søke bistand både hos de ovennevnte etater og hos bedriftshelsetjenesten i arbeidet med oppfølgingsplanene. En basisgruppe vil i en del tilfeller kunne være et velegnet tverrfaglig forum i oppfølgingsarbeidet.

Departementet foreslår at bestemmelsen om oppfølgingsplaner erstatter § 13 nr. 4. Dagens bestemmelsen henviser til folketrygdloven § 25–2 annet ledd om at arbeidsgiver etter krav fra trygdekontoret har plikt til å gi en redegjørelse om muligheter for tiltak på arbeidsplassen for at en sykmeldt arbeidstaker skal komme tilbake til arbeid. Som nevnt under pkt. 2.2.3 har denne bestemmelsen i praksis vært svært lite brukt.

På bakgrunn av endringen av arbeidsmiljøloven § 13 nr. 4 foreslår departementet i samråd med Sosialdepartementet dessuten en endring av folketrygdloven § 25–2 annet ledd, slik at de to bestemmelsene i større grad korresponderer med hverandre. Departementet foreslår at ordlyden i folketrygdloven § 25–2 annet ledd endres, slik at det klart fremgår at den relevante dokumentasjonen trygdekontoret skal kunne kreve er oppfølgingsplaner etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 4. Målsetningen er å signalisere tydelig at det primære formål med oppfølgingsplaner er at de skal fungere som et verktøy for arbeidsgiver og arbeidstaker på arbeidsplassen. Trygdekontoret skal i forbindelse

med oppfølging av sykmeldte kunne be om at arbeidsgiver utleverer en slik oppfølgingsplan. Manglende utlevering kan medføre gebyr eller tvangsmulkt, jf. folketrygdloven § 25–3 femte ledd. Plikten til å utlevere oppfølgingsplan til trygdekontoret gjelder ikke i tilfeller hvor det må anses åpenbart unødvendig. Dersom arbeidsgivers manglende utlevering begrunnes med at utarbeidelse av oppfølgingsplan må anses åpenbart unødvendig, må trygdekontoret forholde seg til denne vurderingen og kan ikke ilegge gebyr eller tvangsmulkt.

Departementet påpeker at oppfølgingsplanen også vil kunne inngå som relevant dokumentasjon på hva som er gjort av bedriftsinterne tiltak, f.eks. vil den kunne gi informasjon i forhold til om individuell tilrettelegging er forsøkt i tilstrekkelig grad, eventuelt ikke var aktuelt i utgangspunktet, eller om det er saklig grunn til oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 60. Det er imidlertid viktig å understreke at dette ikke skal være den sentrale målsettingen ved utformingen.

2.5.3 Arbeidsmiljøloven § 16 – Arbeidstakers plikt til medvirkning

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sin plikt til individuell tilrettelegging av arbeidet, er at arbeidstaker medvirker og opplyser om sin funksjonsevne. Departementet foreslår derfor en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 16 nr. 1 hvor det presiseres at arbeidstakere som er helt eller delvis sykmeldte plikter å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner for at vedkommende skal kunne komme raskest mulig tilbake til arbeidet.

Behovet for å stille krav til arbeidstakers medvirkning i forbindelse med utarbeiding av individuelle oppfølgingsplaner er trukket frem av en rekke høringsinstanser, jf. pkt 2.4. Vi viser videre til Sosialdepartementets drøfting av problemstillinger knyttet til arbeidstakerens opplysnings- og medvirkningsplikt i Ot.prp. nr. 29 (2001–2002), hvor det fremgår at det er forutsatt i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv at arbeidstakerne forplikter seg til å gi opplysninger til arbeidsgiveren om egen funksjonsevne ved sykmelding, slik at relevante tiltak kan settes inn raskest mulig. Arbeidstaker skal slutte opp om en dialog med arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger i arbeidet og være med på å bruke de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværarbeid skal ha reell effekt, og det stilles således krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen.

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

En ny plikt til medvirkning i sykefraværsarbeidet vil også i arbeidsmiljøloven knytte seg opp til å bidra med opplysninger om egen funksjonsevne og til gjennomføring av hensiktsmessige tiltak for tilrettelegging av arbeidet.

Tiltak rettet inn mot den enkelte arbeidstakers behov må til en viss grad basere seg på individuelle opplysninger, og dette reiser problemstillinger i forhold til arbeidstakers taushetsrett. Utgangspunktet må være at denne type tilretteleggingsarbeid skal bygge på en vurdering av funksjonsevne, og ikke på medisinsk diagnose. Fokus skal således rettes mot hva arbeidstaker kan og ikke kan gjøre av arbeidsoppgaver. Det er svært viktig at arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ikke medfører utilbørlig press på arbeidstakere om å utlevere forhold av privat art, f.eks. pågående utredning for alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med abort/graviditet osv. På den annen side må det stilles visse krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen. Dersom en arbeidstaker uten rimelig grunn vegrer seg mot å samarbeide med arbeidsgiver på dette området, vil dette naturlig begrense arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging og til utarbeiding av oppfølgingsplaner.

2.5.4 *Arbeidsmiljøloven § 64: Oppsigelsesvern ved sykdom*

I arbeidsmiljøloven § 64 benyttes formuleringen «må være borte fra arbeidet». På bakgrunn av lovens ordlyd er det blitt reist spørsmål ved om arbeidstaker med aktiv sykmelding eller delvis sykmelding omfattes av bestemmelsen. Bakgrunnen er at arbeidstaker ved disse ordningene vil være delvis til stede på arbeidet.

Ordlyden er ikke entydig og kan trekke i begge retninger. Formålet og reelle hensyn taler for at aktiv sykmelding og delvis sykmelding må sidestilles med fulltids sykmelding/fravær ved tolkningen av bestemmelsen. Departementet ser imidlertid at det i denne sammenheng er behov for en klargjøring, og det foreslås derfor at det inntas en presisering i arbeidsmiljøloven § 64 nr. 1, om at arbeidstaker som må være helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom, er vernet etter bestemmelsen.

Arbeidstaker med aktiv sykmelding eller delvis sykmelding vil etter departementets vurdering normalt befinne seg i en like sårbar situasjon som arbeidstaker med fulltids sykmelding/fulltids fravær. Vedkommende vil således ha like stort behov for det særlige vernet etter arbeidsmiljøloven § 64. Graden av tilstedeværelse på arbeidsplassen vil

dessuten kunne variere gjennom en sykmeldingsperiode. Funksjonsevnen kan variere, og mange arbeidstakere forsøker ulike kombinasjoner sykmelding/arbeid. Etter departementets skjønn taler dette for at oppsigelsesvernregelen i arbeidsmiljøloven § 64 skal omfatte arbeidstaker med aktiv sykmelding eller delvis sykmelding. En motsatt regel vil dessuten kunne svekke arbeidstakers motivasjon til å opprettholde kontakten med arbeidsplassen og vil dermed kunne føre til uønsket passivitet.

2.6 **Arbeidstilsynets tilsynsstrategi – forebyggende innsats rettet mot utstøting**

Arbeidstilsynet er forvaltnings- og tilsynsmyndighet for arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidstilsynet vil derfor ha ansvaret for å følge opp virksomhetenes etterlevelse av kravene til sykefravær, oppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Dette vil skje som en integrert del av etatens tilsyn, veiledning og informasjonsaktiviteter.

Det er fastsatt en ny strategisk plan for Arbeidstilsynets virksomhet i perioden 2002–2006. Etatens overordnede mål er å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsettingsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte. Den store utfordringen for Arbeidstilsynet i årene fremover vil være å bidra til å mobilisere virksomhetene i arbeidet for et godt og inkluderende arbeidsliv, og derigjennom bidra til å forebygge utstøting av arbeidstakerne. På denne måten vil etaten bidra til å nå målene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Hovedstrategien er å medvirke aktivt til at virksomhetene selv driver et systematisk forebyggende helse-, miljø og sikkerhetsarbeid. Tilsyn er etatens hovedvirkemiddel i dette arbeidet. Dette gjennomføres primært som kontroller ute i virksomhetene og med påfølgende bruk av reaksjoner der alvorlige mangler i forhold til regelverket blir avdekket. I tillegg gir Arbeidstilsynet informasjon og veiledning om arbeidsmiljølovens bestemmelser og hva som forventes av virksomhetene i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Arbeidstilsynets hovedrolle er å medvirke til forebygging slik at ulykker og helseskader ikke oppstår som følge av manglende sikkerhet og dårlig arbeidsmiljø. For å oppnå best mulig effekter i det forebyggende arbeidet gjennomfører Arbeidstilsynet et risikobasert tilsyn. Med begrensede ressurser er det viktig at de arbeidsplasser som har høy risiko for at alvorlige helseskader oppstår, blir prioritert.

Data om sykefravær og uføretrygd er sentrale indikatorer på risiko. Arbeidstilsynet vil derfor i

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

større grad legge slike data til grunn for prioritering av bransjer og virksomheter for tilsyn. Arbeidsplasser og yrker med stor forekomst av muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser vil i større grad enn før innarbeides i Arbeidstilsynets tilsynsplaner. Dette omfatter også tilsyn i virksomheter og bransjer med omfattende omstillinger og hvor ivaretagelse av utsatte arbeidstakere i disse prosessene må stå sentralt.

De foreslåtte lovendringene medfører ingen vesentlig endring av Arbeidstilsynets rolle eller oppgaver. I tilsynet med virksomhetenes systematiske HMS-arbeid vil etaten påse at dette også omfatter rutiner og tiltak for sykefraværsoppfølging. Når det gjelder tilrettelegging av arbeidet for arbeidstakere med spesielle behov har også dette inngått som en del av Arbeidstilsynets ordinære tilsyn. De foreslåtte endringer av § 13 og innføring av oppfølgingsplan for sykmeldte arbeidstakere utover 8 uker, vil likevel innbære at Arbeidstilsynet blir tillagt en klarere rolle i arbeidet for å få virksomhetene til å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan bevare arbeidsforholdet.

Arbeidstilsynets oppfølging av § 13 vil skje innenfor den ordinære tilsynsstrategien og med virksomhetenes plikt til systematisk HMS-arbeid som utgangspunkt. Etatens oppgave vil være å bidra til at virksomhetene innarbeider de nye bestemmelsene, bl.a. om oppfølgingsplaner for sykmeldte. Arbeidstilsynet vil iverksette reaksjoner overfor de virksomheter som ikke viser vilje til å følge opp arbeidsmiljølovens krav om sykefraværsoppfølging og utarbeidelse av oppfølgingsplaner for sykmeldte.

Det vil ikke være Arbeidstilsynets rolle eller oppgave å utrede den sykmeldtes behov eller mulige alternative løsninger som kan finnes i den enkelte virksomhet. I den grad det er behov for slik bistand vil trygdemyndighetene kunne være behjelpelig. Grenseflatene mellom de ulike myndighetene medfører imidlertid at det er nødvendig å videreutvikle samarbeidet både sentralt og lokalt slik at de ønskede effekter i form av redusert utstøting kan oppnås. Arbeidstilsynet og trygdetaten inngikk på denne bakgrunn våren 2002 en egen avtale som trekker opp rammene for samarbeid mellom etatene, både mht. informasjons- og erfaringsutveksling, kompetanseutvikling og regelverksarbeid.

2.7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Hovedvekten av forslagene til lovendringer gjelder tydeliggjøringer og presiseringer av plikter som arbeidsmiljøregelverket allerede pålegger arbeidsgi-

ver på området for å forebygge sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet. Formålet er å gi et klart signal om at virksomhetene må ta et større ansvar i forhold til disse utfordringene. I den grad virksomhetene har fulgt regelverket på området, vil en slik tydeliggjøring av pliktene om oppfølging fra virksomhetene ikke medføre økonomiske og administrative konsekvenser. Forslaget om å innføre en plikt for arbeidsgiver til å utarbeide oppfølgingsplaner senest etter åtte uker innebærer en skjerping av dagens krav. Det vises imidlertid til at virksomhetene allerede i dag har plikt til, etter krav fra trygdekontoret, å gi en redegjørelse om muligheter for tiltak på arbeidsplassen for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake til arbeid. Departementet legger også vekt på at arbeidsgiverorganisasjonene, både i forbindelse med Sandmanutvalgets innstilling og Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv i prinsippet har støttet forslaget.

Det er vanskelig å angi nøyaktig hvilke økonomiske og administrative konsekvenser forslaget til nytt krav om oppfølgingsplaner vil ha for virksomhetene. Tall for 2001 basert på Rikstrygdeverkets registeropplysninger viser at nærmere 250.000 sykepengetilfeller (arbeidstakere i arbeid, inklusive statsansatte) varer over 8 uker. Dette utgjør cirka 47 prosent av alle avsluttede sykepengetilfeller. Av disse 250.000 avsluttes 32 prosent før 12 ukers tidspunktet, mens 50 prosent avsluttes før det er gått 16 uker. Det er rimelig å anta at de fleste av de 125.000 som avslutter sine sykepengetilfeller i perioden mellom 8 og 16 uker gjør dette uten at det er behov for noen særskilte tiltak for å få dem tilbake i arbeid. I disse tilfellene vil arbeidsgivers forpliktelse trolig ikke strekke seg lenger enn til å etablere en kontakt med den sykmeldte for å få brakt på det rene om sykefraværet er av en slik art at det ikke er behov for særskilte tilretteleggingstiltak. I de øvrige tilfellene vil kravet om å utarbeide oppfølgingsplaner kunne innebære en del merarbeid for virksomhetene.

Sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet tilhører vår tids hovedutfordringer og koster samfunnet betydelige summer. Utgiftene til sykefravær og uførepensjonering utgjorde i 2001 omlag 56 milliarder kroner, herunder 23 milliarder til sykefravær og 33 milliarder til uførepensjon. Det er ikke mulig å tallfeste hvor stor innvirkning lovforslagene vil få på de store sykefraværs- og uførepensjoneringstallene. Hovedmålsettingen med forslagene er imidlertid at de i sum skal bidra til å redusere disse samfunnsmessige kostnadene.

For å møte utfordringene er det dessuten behov for en nyorientering fra Arbeidstilsynet. Etaten må

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

sette økt fokus på og stille krav som bidrar til å redusere sykefravær og tidlig avgang fra arbeidslivet. Dette vil kreve en strategiendring av tilsynets virksomhet, som i prinsippet må foretas uavhengig av endringer i etatens økonomiske rammer. Det er imidlertid på det rene at en slik strategisk endring vil måtte følges opp med bl.a. omfattende interne kompetanseutviklingstiltak. Et økt fokus på muskel- og skjelettlidelser og psykososiale-/organisatoriske problemer som er de hyppigste årsakene til langstidsfravær og uføretrygding, må videre forventes å kreve betydelig informasjons- og veiledningsvirksomhet overfor virksomhetene. Det vil antagelig også bli behov for å utvikle nye tilnærmingmåter og til dels mer ressurskrevende former for tilsyn.

3 Endringer i lov av 14. juni 2002 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver

3.1 Innledning og bakgrunn

Det foreslås å rette opp en inkurie i lovens §28 om avgifter, gebyr, betalingssatser m.m.

Ved utarbeidelsen av ny lov om brann og eksplosjonsvern falt bl.a. hjemmelen for skatteoppkreveren til å innkreve feieravgift etter de samme reglene som for innkreving av skatt ut. Lov av 5. juni 1987 nr. 26 om brannvern m.m. hadde en slik hjemmel i § 28 siste ledd, og det har ikke vært intensjonen å la hjemmelen til denne formen for sikkerhet bortfalle. Direktoratet for brann- og elsikkerhet vedtok derfor 22. august 2002 en endring i forskrift av 26. juni 2002 om brannforebyggende tiltak og tilsyn ved at det ble innført ny §7–5 med tilsvarende ordlyd som gammel lov om brannvern m.m. §28. På denne måten videreføres rettstilstanden.

3.2 Departementets forslag

Departementet foreslår at bestemmelsen i forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn §7–5 justeres og tas inn som nytt tredje og fjerde ledd i § 28 i ny lov om brann og eksplosjonsvern. Utlegg og motregning er former for sikkerhetsstillelse som bør være gitt i lovs form iht. legalitetsprinsippet.

Brann- og eksplosjonsvernloven § 28

Første ledd

Det gjøres en endring i paragrafens første ledd, hvor begrepet «betalingssatser» fjernes. Begrepet

var knyttet opp til den forretningsmessige delen av kjelkontrollen som er besluttet avvirket fra 1. januar 2003.

Annet ledd

Hjemmelen for kommunene til å fastsette lokal forskrift om gebyr for feietjenesten videreføres. Gebyret gjelder feiing og tilsyn med fyringsanlegg, og omfatter både lovbestemte og frivillige feietjeneste. Forskriften må vedtas av kommunestyret selv, og kan ikke delegeres til administrasjonen. Ved interkommunale samarbeidsløsninger bør det bestrebes at kommunene blir enige om felles satser for feietjenesten.

Det gjøres ingen materielle endringer i forhold til lov av 5. juni 1987 nr. 26 som ble opphevet av lov av 14. juni 2002 nr. 20. En overflødig henvisning til lov av 8. februar 1980 nr. 2 om pant er imidlertid tatt bort. Kommunens hjemmel til å kreve renter på ikke innbetalt gebyr for feietjeneste videreføres.

Tredje ledd

Ikke innbetalt avgift eller gebyr etter paragrafen er tvangsgrunnlag for utlegg. Hjemmelen for at skatteoppkreveren kan kreve inn slik avgift eller gebyr etter reglene for innkreving av skatt videreføres. Også andre enn skatteoppkreveren kan kreve inn gebyr for feietjenester dersom kommunen ønsker dette.

3.3 Administrative og økonomiske konsekvenser

Lovendringen er en videreføring av gjeldende rett, og innebærer således ingen økonomiske og administrative konsekvenser.

4 Lov om endringer i lov av 24. mai 1929 nr. 4 om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr

4.1 Innledning og bakgrunn

Det foreslås å endre lovens §§ 3 og 9. Lovendringen er nødvendig som følge av endringer i direktoratstrukturen. Loven ble tidligere forvaltet av Produkt- og elektrisitetstilsynet. Fra 1. januar 2002 er Produkt- og elektrisitetstilsynet og Direktoratet for brann- og eksplosjonsvern slått sammen til det nye Direktoratet for brann- og elsikkerhet, som bl.a. skal videreføre Produkt- og elektrisitetstilsynets oppgaver etter loven.

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

4.2 Departementets forslag

Departementet foreslår at § 3 i lov om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr om tilsynsmyndighet etter loven endres. Dagens ordlyd «Produkt- og elektrisitetstilsynet» erstattes med en nøytral løsning som synliggjør at vi i dag har en tilsynsmyndighet på «sentralt nivå», bestemt av Kongen, i motsetning til det lokale elektrisitetstilsyn. Tilsynsmyndigheten på sentralt nivå er «tilsynsmyndighet» etter denne loven. Departementet er av den oppfatning at en slik nøytral løsning er mer hensiktsmessig enn å direkte angi navnet på direktoratet i loven. Lovens ordlyd vil da stå seg ved eventuelle fremtidige endringer i direktoratstruktur.

Som en følge av dette må også lovens § 9 andre punktum endres. «Produkt- og elektrisitetstilsynets» erstattes med «tilsynsmyndighetens».

4.3 Administrative og økonomiske konsekvenser

Forslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser.

5 Ikrafttredelse

Departementet foreslår at loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven.

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 lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven i samsvar med et vedlagt forslag.

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

Forslag

til lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven

I

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. gjøres følgende endringer:

§ 13 skal lyde:

Særlig om *arbeidstakere med redusert arbeidsevne*.

1. Atkomstveier, sanitæranlegg, tekniske innretninger og utstyr mv., skal, så langt det er mulig og rimelig, være utformet og innrettet på en slik måte at *arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne* kan arbeide i virksomheten.

2. Hvis en arbeidstaker *har fått midlertidig eller varig redusert arbeidsevne* som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiveren, så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid. Arbeidstakeren skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, *arbeidstiden*, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e.l.

3. Dersom det i medhold av reglene i nr. 2 er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstakeren og vedkommende tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

4. *Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, unntatt hvis det anses åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal senest påbegynnes når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og restarbeidsevne. Planen skal videre inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene samt videre plan for oppfølging.*

5. Departementet gir nærmere regler om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf.

§ 14 annet ledd ny bokstav j skal lyde:

sørge for gjennomføring av systematisk, forebyggende arbeidsmiljø- og tilretteleggingsarbeid, herunder systematisk arbeid med sykefravær.

§ 16 nr. 1 nytt sjette ledd skal lyde:

Arbeidstakere som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje e.l. skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner, jf. § 13 nr. 4.

§ 64 nr. 1 første punktum skal lyde:

Arbeidstaker som må være *helt eller delvis* borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av den grunn sies opp i de første seks måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

II

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

§ 25–2 skal lyde:

Arbeidsgiverens plikt til å føre statistikk over sykefravær og *å utlevere oppfølgingsplan*.

En arbeidsgiver plikter å føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom.

En arbeidsgiver plikter etter krav fra trygdekontoret *å utlevere oppfølgingsplanen som skal utarbeides etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 4.*

III

I lov av 14. juni 2002 nr. 20 om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver gjøres følgende endringer:

§ 28 skal lyde:

Gebyr m.m.

Departementet kan gi forskrifter om avgifter og gebyr til dekning av utgiftene forbundet med gjennomføringen av tilsynsmyndighetenes oppgaver etter denne loven.

Kommunestyret selv kan fastsette lokal forskrift om gebyr for gjennomføring av feiing og tilsyn med fyringsanlegg. *Om renteplikt ved for sen betaling av gebyr fastsatt i medhold av forskrift etter første punktum, gjelder lov 6. juni 1975 nr. 29 om eiendomsskatt til kommunane § 26 tilsvarende.*

Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og tiltaksloven

Krav på avgift eller gebyr etter paragrafen her er tvangsgrunnlag for utlegg, og kan innkreves av skatteoppkreveren etter reglene for innkreving av skatt.

elektrisk utstyr. Kongen kan bestemme hvem som på sentralt nivå skal føre tilsyn med at bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov blir overholdt. Dette sentrale tilsyn er tilsynsmyndighet etter denne lov.

IV

I lov 24. mai 1929 nr. 4 om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr gjøres følgende endringer:

§ 9 annet punktum skal lyde:

Dette lokale elektrisitetstilsyn er underlagt *tilsynsmyndighetens* kontroll.

§ 3 skal lyde:

Kongen anordner i den utstrekning det finnes nødvendig offentlig tilsyn med elektriske anlegg og

V

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.
