

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Vår ref.:
MATSW

Deres ref.:

Dato:
25. februar 2026

Forslag til endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om medvirknings-, aktivitets- og tilretteleggingsplikten mv. ved sykefravær

Tekna er fagforeningen for 117 000 naturvitere og teknologer. Våre medlemmer har høyere utdanning på master- og doktorgradsnivå og representerer viktige kunnskapsmiljøer i Norge.

Teknas medlemmer har et stort ønske om å jobbe, og vår erfaring er at mange strekker seg svært langt for å komme tilbake i arbeid, helt eller delvis, så raskt helsen tillater det etter sykefravær. Målet er 100% arbeidsinnsats i en 100% stilling. Der helsen ikke tillater dette er det viktig å tilrettelegge for en tilpasset stillingsgrad i tråd med gjeldende helseutfordringer.

Tekna har et inntrykk av at mange arbeidsgivere deler vårt syn og at de søker å finne tilpasninger og løsninger som i størst mulig grad tillater denne tilbakeføringen.

En god dialog om de ulike behov arbeidsgiver og arbeidstaker har, hvor partene oppnår en felles forståelse for hvilke muligheter og begrensninger som finnes for begge parter, er etter Tekna sitt syn avgjørende for et godt samarbeid innad på arbeidsplassen og med NAV.

Teknas forståelse av foreslåtte endringer

De foreslåtte endringene i regelverket må sees i en helhet og ikke kun begrenses til forhold som er belyst i høringsnotatet.

Foreslåtte endringer kommer som en følge av ny avtale om reduksjon av sykefravær i arbeidslivet (IA-avtalen). En reduksjon av sykefraværet er i alle parter interesse. For å nå dette målet må ansvaret fordeles hensiktsmessig, med et utgangspunkt om at større fordeling av ansvar på andre enn

arbeidstaker vil være helsefremmende og bidra til å nå målet om et redusert sykefravær.

Slik Tekna leser både høringsnotatet og de foreslåtte endringer, vil konsekvensene være at arbeidstakers forpliktelser ved sykdom reelt sett blir skjerpet.

Etter Tekna sitt syn innebærer endringene en nærliggende fare for en skjevfordeling av ansvaret i prosessen med tilbakeføring og avklaring av arbeidstakers arbeidsevne, med uforholdsmessig store konsekvenser for og press på den enkelte arbeidstaker.

Foreslåtte endringer fremstår som et ønske om å tilpasse folketrygdloven med formål om å hindre misbruk av ytelser. For Tekna er det viktig å tydeliggjøre at målet bør være å sikre og tydeliggjøre arbeidstakers sine rettigheter.

Behovet for en hensiktsmessig og formålstjenlig fordeling av ansvar og forpliktelser

Bakgrunnen for de foreslåtte endringene er erfaringer som viser at det har vært en manglende etterlevelse av allerede gjeldende forpliktelser. Formålet med lovendringene er å tydeliggjøre eksisterende forpliktelser for den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

Når arbeidsevnen til en ansatt skal vurderes, skjer dette i et samarbeid mellom NAV, arbeidsgiver, sykmelder og den sykmeldte. I høringsnotatet fremstår oppmerksomheten i stor grad rettet mot den sykmeldte, uten at det fremgår en tydelig forklaring for hvorfor det foreligger en slik manglende kunnskap om rettigheter og plikter hos den sykemeldte.

Tekna ser tidligere manglende etterlevelse av regelverket som et resultat av NAV sin manglende evne til å veilede og formidle gjeldende forpliktelser, samt at mange arbeidsgivere har manglende kunnskap eller ikke har opplevd en tydelig forpliktelse til å sette seg godt inn i gjeldende regelverk når en arbeidstaker blir syk. Det fremgår av høringsnotatet at det er et pågående arbeid med å utvikle konkret informasjon og veiledning fra NAV, for å bedre informasjonsgrunnlaget. Dette fremstår som helt sentralt for å oppnå ønsket endring i praksis.

Det er viktig å anerkjenne den belastning og det press sykdom og uønsket fravær fra arbeid legger på den enkelte arbeidstaker. Det kan for mange være svært krevende å aktivt søke opp og selv forstå tidvis utydelig informasjon i en sykdomssituasjon.

En ytterligere uttrykket forpliktelse, med trussel om tap av nødvendig inntektssikring, vil kunne medføre et økt press på den enkelte arbeidstaker som kan medføre en forverring av eksisterende helseutfordringer.

Motsatt vil en tydeliggjøring og et fokus på en arbeidstakers rett til å kreve tilrettelegging i form av annet type arbeid for å teste ut sin arbeidsevne, kunne betrygge den enkelte sykemeldte og bidra til en raskere bedring av helse og arbeidsevne.

Maktubalansen i arbeidslivet er i liten grad beskrevet i høringsnotatet. Denne ubalansen og det press den enkelte arbeidstaker står i ved et sykefravær blir enda tydeligere der det oppstår konfliktsituasjoner mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

I situasjoner der det er uenighet rundt arbeidsgivers muligheter for å tilpasse den sykemeldtes arbeidsoppgaver og arbeidsform hos arbeidsgiver, eller manglende forståelse for hvilke begrensninger helse og behandlingsløp setter for arbeidstaker sin reelle mulighet til å ta annet arbeid, blir prosessen med tilbakeføring ofte vanskeliggjort og lenger enn hva som kunne vært mulig.

Tekna mener at en ytterligere trussel om sanksjoner, som stans av ytelse fra folketrygden, fremstår da lite formålstjenlig, sett opp mot en tydeliggjøring av den sykemeldtes rettigheter.

En tydeliggjøring av arbeidsgivers forpliktelser, og uttrykkelig krav om bekreftelse om kjennskap til disse forpliktelsene, kan etter Tekna sitt syn være et nyttig virkemiddel for å sikre tydeligere rammer for alle parter.

Tekna understreker behovet for en hensiktsmessig fordeling av ansvaret for å sikre at tilgjengelige sanksjoner ikke anvendes ensidig overfor den enkelte ansatte.

Særlige forhold for Teknas medlemmer og arbeidstakere med høyere utdanning

Tekna-medlemmers utdanning og kompetanse gjør at det i praksis er et stort antall jobber den enkelte vil være kvalifisert for og som kan være av stor verdi for arbeidsgiver.

Tekna sine medlemmer har av flere grunner en stor motivasjon for å stå i sitt eksisterende arbeid.

En høyere utdanning er en investering i en kompetanse den enkelte har et stort ønske om å anvende, samtidig som det naturlig vil komme til uttrykk i et høyere lønnsnivå og med fordeler våre medlemmer har fremforhandlet i kraft av sin posisjon.

På samme tid har våre medlemmers arbeidsgivere en sterk interesse for å strekke seg langt for å beholde den kompetanse og erfaring våre medlemmer representerer. Tekna-medlemmers arbeid har en betydelig verdi for samfunnet som helhet, som taler klart for å i størst mulig grad søke å beholde den aktuelle kompetansen i relevant arbeid.

Tekna sin medlemsmasse dekker et bredt spekter av ulike typer arbeid og arbeidsformer. For hovedvekten av Tekna sine medlemmer vil deres arbeidsform ha flere fordeler i en avklaringsprosess av den ansattes arbeidsevne, der begrenset fysisk krevende arbeid gir større rom for praktisk tilrettelegging.

Med en høy grad av spesialisering og spisskompetanse i arbeidsgivers arbeidsområde, vil det likevel kunne være egne utfordringer for enkelte arbeidsgivere til å organisere arbeidsstokken og tilby annet arbeid.

En utfordring med en spesialisert høyere akademisk kompetanse er den reelle muligheten til å prøve ut sin arbeidsevne i et annet helsefremmende og hensiktsmessig arbeid hos nåværende arbeidsgiver, samtidig som det oppleves positivt og ønsket for arbeidstaker.

Tekna er redd for at et for stort fokus på plikt til å prøve seg ut i annet arbeid vil kunne bli et hinder for å sikre at arbeidsgivere og NAV heller når målet om tilrettelegging og tilbakeføring til det arbeidet den ansatte er ansatt til. Der det er en manglende forståelse for den enkeltes behov eller uenighet om hva som er best for den sykemeldte, grunnet manglende kunnskap hos arbeidsgiver, kan et for stort press på den sykemeldte skape konflikter og skade arbeidstaker og arbeidsgivers relasjon.

For enkelte sykemeldte vil en rett til å være i arbeid som skiller seg vesentlig fra deres normale arbeidshverdag kunne være positivt, både som et fristed fra ellers krevende sykdom og behandling, og for å holde på kontakten med kolleger og arbeidsgiver.

Der annet passende arbeid er mulig, og det oppleves som positivt og helsefremmende for den sykemeldte, må det etter Tekna sitt syn tydeliggjøres at dette er for en tidsavgrenset periode og at målet må være tilbakeføring til arbeid som er relevant for den ansattes kompetanse og kvalifikasjoner.

Tekna mener at det er helt sentralt at det stilles tydelige krav til den enkelte arbeidsgiver om å se helheten i organiseringen av arbeidsoppgaver. Dette for å sikre at alle parter aktivt jobber mot at den ansatte får anvendt sin kompetanse til det arbeidet de er ansatt til, samtidig som mulighetene for aktiv tilrettelegging utforskes.

Fastlegens sentrale rolle

Tekna vurderer fastlegens rolle under eksisterende regelverk som helt sentral for en kunnskapsbasert og individuelt tilrettelagt oppfølging av den enkelte arbeidstaker ved et sykefravær. Denne rollen er i liten grad beskrevet i høringsnotatet.

Høringsnotatet legger opp til en tettere og tidligere oppfølging av arbeidstakeren, hvor sykmelder får en større forventet rolle i vurdering av

aktivitet, tilrettelegging og oppfølging. Tekna mener høringsnotatet i for liten grad tar opp utfordringen med den totale arbeidsbelastning fastlegene vil få hvis foreslåtte endringer innføres, og hvilke konsekvenser dette vil ha for ventetid for legetimer og evnen til å følge opp vurdering av pasient under sykemelding.

Fastlegene må etter regelverket ha tilstrekkelig innsikt i de faktiske forhold på den enkelte arbeidsplass til å vurdere hva som er hensiktsmessig og forenelig med den enkeltes helseutfordringer, enten for å argumentere for utprøving i annet type arbeid eller for å gi gyldig grunn for å unnlate en slik utprøving. Sykemeldte står ofte i en presset situasjon der fastlegers formuleringer kan misforstås av NAV, der det er den sykemeldte som får ansvaret for å rette opp denne feiloppfatningen. Tekna mener at det er sentralt at fastlegene får tilstrekkelig veiledning i sykefraværarbeidet og slik kan skape forutberegnelighet og trygghet for pasientene i den løpende sykebehandlingen.

De praktiske sidene av sykefraværsoppfølging og den belastning dette kan være for syke mennesker må anerkjennes. Økte forpliktelser og en tydeligere trussel om stans av sykepenges, som foreslått, kan få uheldige konsekvenser for den sykemeldte i form av økt bekymring og tap av motivasjon og trygghet i situasjonen de står i. For å sikre en effektiv avklaringsprosess av arbeidstakers arbeidsevne ved sykefravær er det sentralt at den enkelte sykemelder raskt får tilbakemelding fra NAV om eventuelle mangler eller uklarheter ved den gjeldende sykemeldingen. Det er viktig at arbeidstaker, arbeidsgiver, fastlege og NAV alle opplever at de gjennom et samarbeid søker å finne de beste løsningene i den enkelte situasjonen, uten unødig lang saksbehandlingstid som setter de ulike relasjonene under press.

Tekna mener at det ved uenighet mellom arbeidsgiver, NAV og fastlege, må tydeliggjøres hvordan uklarhet skal oppklares, om hva som er tilstrekkelig for å oppfylle krav i folketrygden, og det er sentralt at fastlegenes kompetanse og fagekspertise anerkjennes og respekteres. Samtidig er det viktig at NAV anerkjenner kompleksiteten i sykmeldingsarbeidet og tolker uklarheter med den sykemeldtes interesser som en ramme.

Tekna mener at høringsnotatet og de konkrete lovforslagene i større grad bør legge til rette for å tydeliggjøre at sykmelder får bedre kjennskap og innsikt i de faktiske arbeidsoppgavene til den sykemeldte og hva som er mulig å legge til rette for ved en sykmelding.

Forpliktelser og rettigheter for arbeidstaker

Ved en forsterket aktivitetsplikt for sykemeldte arbeidstakere er det viktig at departementet ser helheten i situasjonen og på samme tid forsterker den enkeltes rettigheter.

Hvilke steg tar NAV for å forsikre seg om at den enkelte bruker har forstått hvilke muligheter og rettigheter denne har overfor arbeidsgiver?

Allerede i dag er det klare forventninger til den enkelte bruker på NAV til å selv innhente informasjon om egne plikter. Av Tekna sin erfaring er det klart at det ikke står på den enkelte arbeidstakers ønske om å oppsøke og ta til seg denne informasjonen.

Om en setter seg inn i den aktuelle arbeidstakers situasjon på sykemeldingstidspunktet vil det være klart at det for mange skyldes en overbelastning i en allerede krevende situasjon med sykdom.

Av Tekna sin erfaring er det ofte den ansatte selv som må søke å videreformidle informasjon om rettigheter og plikter til sin arbeidsgiver, fremfor at den ansatte kan betrygges av at arbeidsgiver allerede innehar denne kunnskapen. En tydeligere forpliktelse for arbeidsgiver til å innhente informasjon om egne plikter i det enkelte sykefravær, og bekreftelse av kunnskap om denne forpliktelsen overfor NAV, kan bidra til sikre at den enkelte sykemeldte får kjennskap til sine forpliktelser og rettigheter.

Det fremstår hensiktsmessig for Departementet og NAV å vurdere nærmere hvordan den aktuelle informasjonen er formulert i dag og til hvilke tider i sykdomsløpet den aktuelle informasjonen formidles sykemeldt arbeidstaker.

Tekna mener at det er et klart behov for å tydeliggjøre hvordan den enkelte arbeidstaker sin kompetanse og erfaring, slik den anvendes i hos arbeidsgiver i ordinært arbeid, skal måles opp mot en forsterket forpliktelse til å utføre annet arbeid.

Forpliktelser for NAV og arbeidsgivere

For å tydeliggjøre hensikten om å opprettholde en balanse i ansvarfordelingen ved sykefravær må den økte grad av forpliktelser for den enkelte arbeidstaker medfør at departementet i tilsvarende grad pålegger arbeidsgivere og NAV forpliktelser som bidrar til å skape en arena for den enkelte ansatte til å prøve ut sin arbeidsevne.

Det er sentralt at den enkelte ansatte da må beholde lønn og tariffestede rettigheter, samt lønnsutvikling, gitt hos sin nåværende arbeidsgiver, selv om aktuelt arbeid ikke normalt vil inneha samme lønnsnivå. Det er sentralt at arbeidsgiver ikke gis noe utilsiktet rom for å unngå sine eksisterende forpliktelser til annen tilrettelegging etter gjeldende regelverk.

Tekna mener departementet og NAV må jobbe aktivt for å bevisstgjøre arbeidsgiver sine forpliktelser. Ved manglende avholdt dialogmøte, som kan være hensiktsmessig på grunn av helsesituasjon på daværende tidspunkt, må NAV forsikre seg om at arbeidsgiver er bevisst sitt ansvar for å hindre unødig tid før hensiktsmessige tiltak settes inn.

Med vennlig hilsen


Sonja Lovise Berg
Konst. generalsekretær