Dato: Oslo, 12.mars 2026

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

1. Innledning og hovedbudskap

Finansforbundet er Norges største fagforening i finans, med over 35 000 medlemmer. Vi organiserer ansatte i bank, forsikring, finansforetak og tilknyttede virksomheter, og har omfattende erfaring med sykefraværssaker gjennom medlemskontakt og partsarbeid.

Finansforbundet støtter målsettingen om å redusere sykefraværet ved å legge til rette for at alle aktører, arbeidsgiver, arbeidstaker, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten, samarbeider tett og målrettet for at den sykmeldte skal kunne komme tilbake i arbeid. Finansforbundet vil særlig fremheve følgende hovedpoenger:

- Reduksjon i sykefravær forutsetter styrket arbeidsgiveransvar og forebygging, ikke økt press på den sykmeldte.
- Medvirknings- og aktivitetsplikter må tydeliggjøres for å sikre forutsigbarhet og rettssikkerhet.
- Tilretteleggingsplikten må være reell, individuell og kunne være varig.
- Bruk av sanksjoner forutsetter grundige prosesser, tydelig dialog og reell mulighet til å rette opp.

Finansforbundet opplever at departementets utgangspunkt i høringen i stor grad legger til grunn at det er den sykmeldte som må endre holdninger og handlinger for å redusere sykefraværet. Vår grunnleggende forståelse og erfaring, basert på henvendelser fra medlemmer, er imidlertid at de fleste ønsker å komme tilbake i arbeid på en konstruktiv og trygg måte.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er avgjørende for å redusere sykefraværet. Vi viser i denne sammenheng til arbeidsgivers plikter til å jobbe forebyggende etter arbeidsmiljøloven, og til særlovgivning som likestillings- og diskrimineringsloven.

Sykefravær på grunn av psykiske lidelser har økt med 44 % siden 2019, ifølge tidligere NAV-direktør Hans Christian Holte.

Forskningsinstituttet SINTEF jobber med å kartlegge årsakene til at arbeidstakere blir syke og borte fra jobb. Den første delrapporten viser at hele 42 % av de spurte svarer at jobben helt eller delvis var årsaken til sykefraværet.

FN har gjort undersøkelser som viser at Norge er i verdenstoppen når det gjelder effektivitet på jobb. Eksperter mener at jaget i arbeidslivet kan ha mye av skylden for det høye sykefraværet.

Forsker Kristian Heggebø, forsker ved OsloMet, mener at krav til effektivitet i arbeidslivet har en tydelig innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Uklare forventninger til leveranser, tilgjengelighet, tempo og prioritering skaper stress, som kan medføre konflikt og i verste fall sykefravær. Trygge rammer og tillit fra nærmeste leder gjør at arbeidstakere ofte tåler mer belastning, fordi hverdagen blir mer forutsigbar og mindre stressende. Når forventninger og prioriteringer er tydelige, bruker ansatte mindre energi på usikkerhet og mer på å løse oppgavene. Tillit senker terskelen for å si fra tidlig om utfordringer. Det gjør det mulig å sette inn små tiltak og tilrettelegging før problemene vokser og ender i sykefravær. For lav bemanning og organiseringen av arbeidet er også relevante stikkord her. En leder som prioriterer, fordeler belastning rettferdig og tar tak i uklarheter og konflikter tidlig, fungerer som en buffer som styrker mestring og reduserer risikoen for langvarig fravær.

Noen typer sykefravær kan selvsagt ikke løses med gode relasjoner til leder, men tilbakekomsten kan trolig skje tidligere dersom den sykmeldte opplever det som trygt å diskutere løsninger åpent med leder. Ved delvis sykmelding bør arbeidsgiver og arbeidstaker foreta en rolle- og forventningsavklaring:

- Hva er «godt nok» i perioder med redusert kapasitet?
- Hvilke oppgaver er absolutte krav, og hvilke kan vente?
- Hva betyr det å være delvis i jobb, helt konkret, uke for uke?

Finansforbundet mener ikke at høyt sykefravær i hovedsak skyldes manglende medvirkning fra arbeidstaker. Vi ser imidlertid behov for tydeliggjøring i regelverket, for å gjøre det enklere å forstå og etterleve for alle parter.

2. Tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6

2.1 Behov for tydeliggjøring, krav om individuell vurdering

Finansforbundets erfaring er at arbeidstakere i stor grad ønsker å jobbe, men at flere har behov for tilrettelegging. Samtidig møter vi jevnlig arbeidsgivere som ikke oppfyller sin tilretteleggingsplikt. Vi har møtt arbeidsgivere som opererer med interne policyer med «uttømmende» lister over tiltak, der enkelte punkter i realiteten er generelle velferdstiltak alle ansatte har tilgang til, for eksempel hev- og senk-pult og massasjestol.

Finansforbundet mener det bør tydeliggjøres i lovteksten til arbeidsmiljøloven § 4-6 at tilretteleggingsplikten forutsetter en individuell vurdering og individuell tilpasning, basert på den enkelte arbeidstakers utfordringer og behov for å kunne komme tilbake i arbeid.

Vi minner også om den individuelle tilretteleggingsplikten arbeidsgivere har for arbeidstakere og arbeidssøkere etter likestillings- og diskrimineringsloven § 22. Vår erfaring er at mange arbeidsgivere ikke er kjent med arbeidstakernes rettigheter etter denne særlovgivningen.

2.2 Ansvarsplassering i tilretteleggingsarbeidet

Finansforbundet erfarer at enkelte arbeidsgivere i praksis legger hovedansvaret for å finne tilretteleggingstiltak på arbeidstaker. Arbeidstaker skal bidra med informasjon om egne utfordringer og gjerne foreslå tiltak, men det må samtidig understrekes at arbeidsgiver har plikt til å iverksette nødvendige tiltak, «så langt det er mulig».

2.3 Varige tiltak, støtte til foreslått lovendring
Finansforbundet erfarer at arbeidstakere får beskjed om at tiltak som fungerer godt for både leder, ansatt og kollegaer, i praksis ikke kan være varige, men kun midlertidige. Vi støtter derfor fullt ut at ordet «varig» tas inn i ordlyden i arbeidsmiljøloven § 4-6.

2.4 Restarbeidsevne og tilrettelegging i redusert stilling
Finansforbundet ser det som problematisk at mange med restarbeidsevne presses ut av arbeidslivet fordi arbeidsgiver ikke gjør tilpasninger til lavere stillingsprosent. Vi støtter at det skal tilstrebes heltidsstillinger, men ønsket om en heltidskultur må ikke komme i veien for arbeidstakere med restarbeidsevne, særlig når restarbeidsevnen er over en viss prosent.

Høyesterett skriver i Widerøe-saken (16. Februar 2022) at det må vektige grunner til før arbeidsmiljøloven § 4-6 medfører plikt til å foreta permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen i bedriften. Finansforbundet erfarer dette som problematisk. Vurderingstemaet i loven er «så langt det er mulig». At større bedrifter med store ressurser ikke skal tilrettelegge for dem som er så uheldige å få varig nedsatt arbeidsevne, kan vanskelig anses som bærekraftig eller samfunnsøkonomisk hensiktsmessig.

3. Stans i sykepenger og NAVs saksbehandling

3.1 Behov for grundig prosess før stans
Finansforbundet har det siste halvåret mottatt flere henvendelser fra medlemmer som opplyser at NAV har stanset sykepengene. Dette er for oss en ny utvikling. Å få sykepenger stanset er alvorlig og potensielt dramatisk for den enkelte, avhengig av livssituasjon. Vi understreker derfor behovet for en grundig prosess i forkant.

Vi har sett flere vedtak om stans i sykepenger og ser at NAV har stoppet sykepengene med tilbakevirkende kraft med om lag 14 dager fra datoen på brevet. Dette skaper betydelig uforutsigbarhet og økonomisk risiko for den sykmeldte. Etter vårt syn bør vedtak om stans sendes minst 14 dager før stansen faktisk iverksettes.

Videre stiller vi spørsmål ved NAVs praksis når medisinsk dokumentasjon vurderes som uklar eller mangelfull. Etter vårt syn bør rådgivende lege ta kontakt med sykmelder for å innhente mer utfyllende informasjon før varsel om mulig stans sendes den sykmeldte.

3.2 Igangsetting av sykepenger ved ny medvirkning eller aktivitet, støtte til presisering i lovtekst
Finansforbundets erfaring samsvarer ikke med det som, etter vår forståelse, beskrives i høringsnotatet om at sykepenger igangsettes igjen når den sykmeldte medvirker eller blir aktiv. Vi erfarer også at noen som får stans i sykepenger, får beskjed om at saken er «lukket», og at ingenting skjer før en eventuell klage er behandlet.

Finansforbundet støtter derfor departementets forslag om å ta inn i folketrygdloven § 8-8 tredje ledd tredje punktum og § 8-8 a andre ledd tredje punktum at dersom den sykmeldte igjen medvirker eller kommer i aktivitet, skal sykepengene utbetales fra dette tidspunktet. Vi støtter også at ordlyden i begge bestemmelsene bør være «stanses» i stedet for «bortfalt».

3.3 Oppfølgingsplan til NAV, tidligere innsendelse

Når det gjelder NAVs behov for informasjon om hva som er vurdert eller forsøkt av tilrettelegging på arbeidsplassen, ser Finansforbundet at NAV kan ha behov for å få denne informasjonen tidligere enn loven krever i dag. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at dette kan medføre at tiltak blir foreslått før man har nok kunnskap om funksjonsnivå, prognose eller hva som faktisk er gjennomførbart. Det kan medføre at planer må skrives om flere ganger. Det er derfor viktig å ta dette med som et hensyn når departementet vurderer lovendring i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd femte punktum og folketrygdloven § 25-2 tredje ledd, om at oppfølgingsplan skal sendes til NAV innen samme frister som gjelder for innsending til sykmelder.

4. Sykmelders rolle, arbeidsgivers bestridelse og behov for nøytral bistand

4.1 Sykmelders vurderinger bør tillegges vekt

Finansforbundet mener at sykmelders kompetanse og vurderinger må være et sentralt utgangspunkt for NAVs vurderinger. Vi ser en økende tendens til at arbeidsgiver bestrider sykmeldinger, noe som kan forsterke konflikter og få store økonomiske og psykiske konsekvenser for den sykmeldte.

4.2 Bekymring for arbeidsgivers adgang til å bestride sykmelding

Finansforbundet mener det må knyttes strenge vilkår til arbeidsgivers adgang til å bestride sykmeldinger. Vi viser til at de fleste arbeidsgivere ikke har helsefaglig kompetanse og dermed ikke er i stand til å foreta medisinske vurderinger.

I de tilfellene vi har erfart at arbeidsgiver har bestridt sykmeldinger, har det ofte foreligget en konflikt, og vi opplever at bestridelse i slike situasjoner brukes som virkemiddel i konflikten. Medlemmer har i slike tilfeller rapportert at de føler seg uønsket og opplever at bestridelsen brukes for å presse dem ut av arbeidsforholdet.

Vi har ikke erfaring med at slik bestridelse leder til hensiktsmessige løsninger. Finansforbundet mener at der arbeidsgiver vil arbeidstaker vel, brukes ikke bestridelse. Da søkes dialog, og partene blir ofte enige om å kalle inn sykmelder og NAV til dialogmøte. Vi ber departementet ta disse betraktningene med i vurderingen av tiltak for å redusere sykefraværet.

4.3 Dialogmøter og NAVs rolle ved uenighet om medvirkning eller aktivitet

Finansforbundet mener at dersom arbeidsgiver mener arbeidstaker ikke medvirker eller oppfyller aktivitetsplikten, bør arbeidsgiver kalle inn til dialog med arbeidstaker, sykmelder og NAV. Vi er kjent med at dette gjøres, men erfarer at arbeidsgivere ofte får beskjed om at NAV ikke stiller før de må, i forbindelse med dialogmøte nr. 2 og eventuelt nr. 3. Når partene ikke får nødvendig bistand, kan dette etter vår erfaring føre til at konflikter utvikler seg. Dette er konflikter som kunne vært unngått dersom NAV som nøytral part bidro til å tydeliggjøre plikter og muligheter.

5. Kommentarer til de enkelte forslag til lovendring

5.1 Forslag til folketrygdloven § 8-8, «Medlemmets medvirkningsplikt»

5.1.1 Foreslått lovtekst (utdrag)

Medlemmet skal så tidlig som mulig og under hele sykefraværet gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om forhold som har betydning for å komme tilbake i arbeid, se også § 21-3. Det gjelder blant annet opplysninger om:

a) forventet varighet på fraværet

b) hva medlemmet kan utføre av arbeidsoppgaver selv om vedkommende er syk eller skadet (funksjonsevne),

c) hvilken bistand og hvilke tilpasninger eller tiltak medlemmet har behov for, for å kunne arbeide helt eller delvis.

5.1.2 Merknad til formuleringen «under hele sykefraværet»

Formuleringen «under hele sykefraværet» kan skape vedvarende usikkerhet for arbeidstaker om hva som til enhver tid er nok informasjon, og dermed en kontinuerlig frykt for å ikke oppfylle medvirkningsplikten. I praksis kan dette oppleves som et krav om løpende rapportering og prognoser også der sykdomsforløpet er uavklart, og det kan øke presset i en allerede sårbar situasjon.

Finansforbundet anbefaler at lovteksten presiserer når opplysninger skal gis, knytter plikten til konkrete oppfølgingsaktiviteter, og tydelig avgrenser innholdet til nødvendige funksjonsopplysninger og tilretteleggingsbehov, ikke helsedetaljer.

5.1.3 Kommentarer til bokstav a, «Forventet varighet på fraværet»

Formuleringen «forventet varighet» kan oppleves urealistisk i uavklarte eller varierende sykdomsforløp. I mange sykdomsforløp er det dessuten helt umulig å anslå forventet varighet og særlig tidlig i sykdomsforløpet. Hodeskader er et kjent eksempel. Formuleringen kan også indirekte presse arbeidstaker til å dele mer sensitive helseopplysninger enn nødvendig for å begrunne et anslag. Det kan også skape stress og forventninger om «optimistiske» tidsangivelser og for tidlig tilbakevending, fremfor en forsvarlig avklaring og tilrettelegging. Finansforbundet foreslår derfor følgende formulering i lovteksten: «et foreløpig anslag over fraværets varighet, så langt dette er mulig».

5.1.4 Kommentar til bokstav b, «… hva medlemmet kan utføre … (funksjonsevne)»

Finansforbundet mener ordlyden bør være «hva medlemmet eventuelt kan utføre …». «Eventuelt» fjerner en implisitt forutsetning om at arbeidstaker alltid kan utføre noe arbeid, og gjør det tydelig at svaret også kan være at man ikke kan utføre arbeidsoppgaver i perioden.

Finansforbundet støtter ellers departementets forslag til ordlyd i andre ledd bokstav a, c og d, men ikke bokstav b.

5.2 Forslaget om ubetinget plikt til midlertidig å utføre annet arbeid § 8-8, 2 ledd, bokstav b

5.2.1 Finansforbundets standpunkt

Finansforbundet kan ikke støtte forslaget om å pålegge den sykmeldte en ubetinget plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som følger av den enkeltes arbeidsavtale. Etter vårt syn bryter dette med sentrale arbeidsrettslige grunnprinsipper, svekker den sykmeldtes vern og skaper uheldige insentiver og praktiske konflikter i tilretteleggingsarbeidet. Et ubetinget krav vil etter

Finansforbundets syn flytte tyngdepunktet fra arbeidsgivers plikt til forsvarlig tilrettelegging til arbeidstakers plikt til å «ta det som finnes». Dette skaper risiko for at:

- Annet arbeid brukes uten reell vurdering av tilpasning i opprinnelig rolle, noe som absolutt må være en forutsetning.
- Det blir mindre reell involvering av arbeidstaker og tillitsvalgte.
- Tilrettelegging reduseres til omplassering i stedet for reell arbeidsinkludering.
- Konfliktnivået øker fordi arbeidstaker i en sårbar situasjon mister forhandlingsrom og trygghet.

Tilrettelegging fungerer etter vårt syn best når det er en strukturert prosess med medvirkning og dialog. Vi mener det er vanskelig å kombinere en ubetinget plikt med et velfungerende tillitsbasert arbeidsliv. Dersom arbeidsgiver kan vise til en ubetinget plikt, reduseres sjansen for å finne gode løsninger i fellesskap. En ubetinget plikt vil kunne medføre flere konflikter, særlig der forhold på arbeidsplassen i utgangspunktet er årsaken til sykefraværet.

Vi vil også peke på at arbeidsgiver og arbeidstaker allerede i dag har muligheten til å bli enige om at annet arbeid utføres midlertidig som et tilretteleggingstiltak, dersom begge parter ser dette som hensiktsmessig.

5.3 Igangsetting av sykepenger ved ny medvirkning eller aktivitet, støtte til presisering i lovtekst (§ 8-8 tredje ledd tredje punktum og § 8-8 a andre ledd tredje punktum)

Finansforbundet viser til våre merknader i punkt 3.2. Vi støtter departementets forslag om å presisere i folketrygdloven § 8-8 tredje ledd tredje punktum og § 8-8 a andre ledd tredje punktum at dersom den sykmeldte igjen medvirker eller kommer i aktivitet, skal sykepengene utbetales fra dette tidspunktet. Vi støtter også at ordlyden i begge bestemmelsene bør være «stanses» i stedet for «bortfalt».

5.4 Plikten til å være i arbeidsrelatert aktivitet

Finansforbundet støtter forslaget om å sette aktivitetsplikten i en egen lovbestemmelse. Vi ser imidlertid at det kan bli problematisk å innføre en regel om at plikten til arbeidsrelatert aktivitet skal gjelde i «så stor grad som mulig». Fra arbeidstakers perspektiv kan en formulering om at plikten til arbeidsrelatert aktivitet under sykefravær skal gjelde i «så stor grad som mulig» være problematisk fordi den er vid og uklar, og lett kan praktiseres slik at risiko og press skyves over på den sykmeldte. Konsekvenser Finansforbundet peker på:

- Uklar og uforutsigbar plikt: «I så stor grad som mulig» gir ingen klar grense for hva som kan kreves. Det skaper usikkerhet for arbeidstaker og stor variasjon i praksis.
- Fare for at helsehensyn svekkes: Aktivitet kan bli et mål i seg selv, selv når behandling og restitusjon bør være styrende. Det kan øke risikoen for forverring, tilbakefall og lengre fravær.
- Økt press på den sykmeldte: Formuleringen kan oppleves mistenkeliggjørende ved at arbeidstaker må begrunne hvorfor mer aktivitet ikke er mulig. For psykiske og sammensatte plager kan dette gi økt stress og forverring.
- Skjev maktbalanse og mer konflikt: «Mulig» kan i praksis bli forstått som «forventet» som følge av arbeidsgivers styringsrett, noe som kan svekke reell medvirkning. Uenighet om funksjonsevne kan gi økt dokumentasjonsbehov og flere tvister.

Finansforbundet mener derfor at aktivitetsplikten bør knyttes til medisinsk forsvarlighet og konkret vurdert funksjonsevne, slik dette kommer til uttrykk i sykmelders vurdering.

5.5 Merknad om forslag til lovtekst i arbeidsmiljøloven § 2-4 (utkast/fragment)
Når det gjelder forslaget til lovtekst i arbeidsmiljøloven § 2-4, viser Finansforbundet til vårt forslag til ordlyd i punkt 5.1.3: «Gi arbeidsgiver et foreløpig anslag over fraværets varighet, så langt dette er mulig».

6. Avslutning
Finansforbundet ber departementet legge vekt på at sykefravær ofte må forstås i lys av arbeidsbelastning, bemanning og arbeidsgivers faktiske oppfølging og tilrettelegging. Gode løsninger forutsetter normalt reell dialog, individuell vurdering og tillit i prosessene. Tillitsbasert ledelse med trygge rammer gir et godt grunnlag for raskere tilbakekomst når sykefraværet inntreffer. Et regelverk som bygger på tillit, tydelige roller og reell tilrettelegging vil etter vårt syn både styrke arbeidslinjen og redusere risikoen for langvarig utenforskap.

Med vennlig hilsen
FINANSFORBUNDET



Vigdis Mathisen
forbundsleder