

Arbeidsliv

Oppfølging av IA-avtalen

I februar 2025 ble partene i arbeidslivet enige om en ny IA-avtale om inkluderende arbeidsliv.

ELIN KVÆRNØ, AVDELINGSLEDER FOR JUS OG ARBEIDSLIV I NTF, ADVOKAT MNA

Det ble enighet om flere tiltak for å få ned sykefraværet.

Noe av det de ble enige om, var at både arbeidsgivers og arbeidstakers plikter ved sykefravær må gjøres tydeligere.

Det er dette punktet i IA-avtalen regjeringen nå følger opp.

Vil endre arbeidsmiljøloven og folketrygdloven

Regjeringen foreslår en rekke endringer i både folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

Det viktigste forslaget for arbeidstakerne er at den sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikt forsterkes og tydeliggjøres.

En arbeidstaker som er sykmeldt har plikt til å bidra til å komme tilbake i jobb igjen.

Medvirkningsplikten innebærer blant annet at den ansatte har plikt til å ha dialog med arbeidsgiver om hva hen trenger for å komme tilbake i jobb, og til å prøve ut tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver foreslår.

Nå ønsker regjeringen å skjerpe denne plikten, og gjøre det tydeligere hvilke krav som stilles til den som er sykmeldt.

Parallelt med dette foreslås det at arbeidsgivers plikt til å holde kontakt med, og tilrettelegge for syke ansatte, også forsterkes og tydeliggjøres.

Krav til arbeidstakerne

Det foreslås å tydeliggjøre plikten til å være i arbeidsrelatert aktivitet (tilrettelagt arbeid) så tidlig som mulig, og senest innen åtte uker.

Det foreslås videre en plikt til å informere arbeidsgiver om forhold som har betydning for å komme tilbake i jobb, som forventet varighet, mulige arbeidsoppgaver, og behov for tilpasninger.

Regjeringen ønsker å innføre en plikt til å bidra til å teste egen funksjonsevne og tilretteleggingstiltak, som å utføre andre oppgaver enn de som følger av arbeidsavtale hvis det er mulig.

I lovforslaget tydeliggjøres også konsekvensen av å ikke medvirke.

Dersom den ansatte ikke oppfyller medvirknings- eller aktivitetsplikten, stanses utbetalingen av sykepenger.

Krav til arbeidsgiverne

Arbeidsgiver må levere en oppfølgingsplan til NAV senest etter fire uker.

Regjeringen ønsker tydeligere roller, ved at arbeidsgiver får mer spesifikke plikter for å følge opp sykefraværet, inkludert innkalling til dialogmøter.

Det foreslås å presisere at plikt til tilrettelegging både gjelder midlertidige og varige tiltak.

Høringsfristen er 15. mars 2026.