



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

26/1017-

11. mars 2026

Representantforslag 125 S (2025-2026) om å kutte sykefravær, ikke sykkelønn

Jeg viser til arbeids- og sosialkomiteens brev 24. februar 2026, hvor komiteen ber om en vurdering av representantforslag 125 S (2025–2026) fra stortingsrepresentantene Anne Lise Gjerstad Fredlund, Ingrid Fiskaa, Kathy Lie, Kirsti Bergstø, Marthe Hammer, Mirell Høyer-Berntsen og Marian Hussein.

Innledningsvis vil jeg for ordens skyld vise til at flere av spørsmålene som tas opp i representantforslaget har vært behandlet i Stortinget tidligere, i forbindelse med fremsettelsen av Dokument 8:47 S (2024-2025).

Videre vil jeg understreke at jeg fullt ut deler representantenes syn på betydningen av det systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Et systematisk arbeidsmiljøarbeid som fjerner eller reduserer negative faktorer i arbeidsmiljøet og fremmer de positive, forebygger arbeidsrelatert sykdom og skade, men kan også gjøre det lettere for folk å stå i jobb med den helsen de har. Et godt arbeidsmiljø har også en verdi i seg selv – det å utføre arbeidet sitt i et godt arbeidsmiljø er en viktig del av et godt liv.

Dette er noe av bakgrunnen for at jeg i anledning kvinnedagen lanserte at regjeringen vil legge frem en nasjonal arbeidsmiljøstrategi.

Jeg har følgende kommentarer til de enkelte forslagene:

Forslag 1: Stortinget ber regjeringen fremme forslag om nødvendige endringer i arbeidsmiljøloven som sikrer tydelige og obligatoriske krav til dokumentert HMS-

opplæring for ledere med personalansvar, og komme tilbake til Stortinget innen november 2026.

For å nå målene bak arbeidsmiljøreguleringen, må virksomhetene ha kompetanse i arbeidsmiljøarbeid. Arbeidsmiljølovens ordninger for HMS-opplæring er sentrale virkemidler i denne forbindelse. Samfunnet, virksomhetene og partene i arbeidslivet legger store ressurser i disse opplæringsordningene, og det er viktig at de fungerer best mulig. Arbeids- og inkluderingsdepartementet ga i september 2023 Arbeidstilsynet i oppdrag å nedsette og lede en partssammensatt arbeidsgruppe som på bred basis skulle vurdere dagens ordninger for HMS-opplæring for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, arbeidsgivere og ansatte med lederoppgaver. Arbeidstilsynet innhentet i denne forbindelse flere forskningsrapporter, herunder en rapport fra Menon Economics som gir kunnskap om hvilken opplæring arbeidsgivere (øverste leder) og mellomledere får i dag, hvilken betydning denne opplæringen har i praksis og hvordan dagens regelverk fungerer.

Arbeidsgruppens rapport ble lagt frem sist sommer og viser at det er betydelig uenighet partene imellom. Det er viktig at departementet, i samråd med Arbeidstilsynet, får gjort en grundig vurdering av hvordan arbeidsgruppens vurderinger bør følges opp. Jeg er naturligvis enig med forslagsstillerne i at kunnskap og kompetanse hos arbeidstakere som har lederansvar er viktig for et godt arbeidsmiljøarbeid. Samtidig er det viktig at formelle opplæringskrav faktisk treffer og resulterer i økt og ønsket kompetanse. Jeg vil i denne omgang nøye meg med å påpeke at én forutsetning for dette er at det faktisk finnes seriøse opplæringsstilbud som imøtekommer de opplæringskrav som måtte fastsettes.

Forslag 2: Stortinget ber regjeringen legge fram tiltak for å styrke bedriftshelsetjenestens uavhengighet, kompetanse og tilgjengelighet, inkludert krav om at ansatte, verneombud og tillitsvalgte kan kontakte bedriftshelsetjenesten direkte uten godkjenning fra arbeidsgiver i spørsmål om arbeidsmiljø og helse relaterte forhold.

Arbeidsmiljømyndighetene iverksatte i 2023 en større tiltakspakke, både regulatoriske og andre tiltak, for en mer målrettet og effektiv bedriftshelsetjenesteordning i Norge. I den forbindelse ga Arbeids- og inkluderingsdepartementet Oslo Economics i oppdrag å gjennomføre en følgeevaluering av tiltakene. Sluttrapport forelå i oktober 2025. Oslo Economics hovedkonklusjon er at tiltakene ser ut til å ha bidratt til at flere virksomheter har tilknyttet seg en godkjent bedriftshelsetjeneste. Samtidig tyder resultatene på at tiltakene i mindre grad har bidratt til økt kompetanse og store endringer i virksomhetenes bruk av bedriftshelsetjenesten. Departementet er nå, sammen med Arbeidstilsynet, i gang med å vurdere hvordan evalueringen og bedriftshelsetjenesteordningen bør følges opp videre. Det vil etter mitt syn være naturlig å komme tilbake til de spørsmålene som her reises i denne sammenheng når dette arbeidet er ferdig.

Forslag 3: Stortinget ber regjeringen følge opp kvinnearbeidshelseutvalgets anbefaling om en nasjonal arbeidsmiljøstrategi der kvinnearbeidshelse er en del av satsingen, og komme tilbake til Stortinget med dette i løpet av 2026.

Jeg vil følge opp Kvinnearbeidshelseutvalgets anbefaling om en nasjonal arbeidsmiljøstrategi. En nasjonal arbeidsmiljøstrategis hovedformål vil være å bidra til å forsterke arbeidsmiljøarbeidet i den enkelte virksomhet. Partene i arbeidslivet vi ha en naturlig plass når en slik strategi utmeisles, og jeg har derfor invitert partene inn i det arbeidet. Både fordi partenes kunnskap og erfaring er viktig i arbeidet, men også fordi arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass er arbeidsgivers ansvar, og det er partene lokalt som sammen må gjøre jobben.

Kvinnearbeidshelseutvalget peker på at det største potensialet for forbedringer i kvinners arbeidsmiljø og arbeidstilknytning ligger i å forsterke det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene, særlig innen kvinnedominerte yrker. Dette er yrker som ofte kjennetegnes av psykososiale krav og belastninger i kombinasjon med ergonomiske arbeidsmiljøfaktorer. Jeg er enig i dette, og mener det er viktig med en særlig innsats rettet mot denne delen av arbeidslivet, også gjennom en nasjonal arbeidsmiljøstrategi.

Forslag 4: Stortinget ber regjeringen styrke Navs sykefraværsoppfølging og øke kapasiteten for saksbehandling av sykepengesøknader, med mål om redusert saksbehandlingstid og tettere individuell oppfølging.

Dagens regelverk for sykefraværsoppfølging regulerer de ulike aktørenes roller. Regelverket fastsetter forpliktelser og frister («stoppunkter») knyttet til den sykmeldtes, arbeidsgivers, sykmelders og Arbeids- og velferdsetatens oppfølging. Det er krevende for etaten å følge opp alle saker etter disse fristene og samtidig gi god oppfølging av sykmeldte tilpasset den enkeltes behov. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet vurdert behovet for endringer i systemet, blant annet i lys av dette og nye teknologiske muligheter. Det er startet et lovarbeid for å regulere en mer behovsrettet sykefraværsoppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, i tråd med avtalen om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025 - 2028. Etaten skal da prioritere oppfølging av sykmeldte og arbeidsgivere etter behov, med vekt på tidlig dialog, individuell veiledning og arbeidsmarkedstiltak. Å utvikle et system for å identifisere sykmeldte med behov for oppfølging er en sentral del av arbeidet. Arbeidet er også sentralt i regjeringens samlede innsats for å få ned sykefraværet under prosjektet «En friskere befolkning» i regjeringens plan for Norge.

Som en del av oppfølgingen av IA-avtalen, har Arbeids- og velferdsetaten fra januar 2026 igangsatt forsøket Forsterket oppfølging sykefravær. Målet med forsøket er å styrke og trygge Nav-veiledernes kompetanse i å veilede sykmeldte med uklare jobbutsikter. Dette skal bidra til at sykmeldte får mer individuelt tilpasset og målrettet oppfølging, og må også ses i sammenheng med arbeidet med mer behovsrettet sykefraværsoppfølging. Videre har

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendt på høring forslag til endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven for å presisere og tydeliggjøre den sykmeldtes medvirknings- og aktivitetsplikt overfor arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten, samt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. I høringen foreslås også at arbeidsgivers plikt til å sende inn oppfølgingsplan til Arbeids- og velferdsetaten fremskyndes til senest etter fire ukers sykefravær, altså samtidig som den skal formidles til sykmelder. Jeg tror at forslagene vil bidra til at etaten får et bedre grunnlag for å vurdere behovet for oppfølging og aktivitetskravet til den sykmeldte på et tidligere tidspunkt.

Bedre samhandling mellom aktørene er også en viktig forutsetning for forbedret og mer individuelt tilpasset sykefraværsoppfølging fra alle aktørene. Informasjonsutvekslingen skjer i dag gjennom sykmeldingen, dialogmeldinger og arbeidsgivers oppfølgingsplan, men løsningene er for fragmenterte, preget av manuelle prosesser og har utfordringer med at systemene ikke snakker sammen. I tråd med IA-avtalen er det derfor gjennomført et forprosjekt om et digitalt samhandlingsrom for enklere informasjonsdeling. Jeg vil fremover fortsatt jobbe sammen med partene i arbeidslivet og Arbeids- og velferdsdirektoratet om videre oppfølging av forprosjektet.

Jeg mener at IA-avtalen og prosjektet «En friskere befolkning» legger en god ramme for arbeidet med å styrke Arbeids- og velferdsetatens sykefraværsoppfølging, og at vi bør prioritere å jobbe videre med å følge opp tiltakene i disse sporene.

Jeg er kjent med at saksbehandlingstiden er lang på flere ytelsesområder, også for sykepenger. Jeg forstår godt at dette kan være krevende for de brukerne det gjelder.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har ansvar for å utvikle Arbeids- og velferdsetaten slik at den kan nå sine mål for saksbehandlingstider for ulike ytelser. Dette innebærer løpende vurderinger og prioriteringer mellom ulike ytelsesområder, som vil være viktige for mange personer i ulike livssituasjoner. Direktoratet er de som har best forutsetninger for å foreta disse vurderingene og avveiningene.

Departementet har i tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet gitt tydelige føringer om at det forventes økt effektivitet i ytelsesforvaltningen, blant annet gjennom reduserte saksbehandlingstider og/eller reduserte restanser. Samtidig skal etaten sikre en god balanse mellom kvalitet og produktivitet i saksbehandlingen. For å bidra blant annet til å avhjelpe utfordringene med lange saksbehandlingstider, ble Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning varig styrket med 100 millioner kroner fra 2025.

Forslag 5: Stortinget ber regjeringen styrke forskningen på helseeffektene av kombinert og akkumulert belastning, på tvers av bransjer og kjønn, slik kvinnearbeidshelseutvalget anbefalte, for å sikre kunnskapsbaserte tiltak mot sykefravær på tvers av bransjer.

Jeg er opptatt av at forskningen på dette området skal være relevant, treffsikker og tilgjengelig for aktørene i arbeidslivet. Et solid kunnskapsgrunnlag er en forutsetning for målrettede og virkningsfulle tiltak som kan redusere sykefravær og styrke arbeidsdeltakelsen.

Regjeringen legger stor vekt på at politikktutforming skal være basert på forskningsbasert kunnskap. Departementene finansierer derfor forskning gjennom Norges forskningsråd for å sikre et helhetlig, strategisk og kvalitetssikret kunnskapsgrunnlag i tråd med samfunnets behov. Dette omfatter også forskning som belyser sammenhenger mellom helse, arbeid og sykefravær.

Som en del av vårt sektoransvar finansierer Arbeids- og inkluderingsdepartementet i tillegg forskning gjennom Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), som er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse. I STAMIs virksomhetsstrategi for 2026–2035 er et sentralt mål å styrke kunnskapen om arbeidsmiljøets betydning for økt arbeidsdeltakelse. Strategien innebærer blant annet økt forskningsinnsats på arbeidsmiljøforhold som bidrar til redusert sykefravær og frafall, utvikling av bransjespesifikk kunnskap med vekt på beskyttende faktorer i arbeidsmiljøet, samt forskning om kvinners arbeidsmiljø og arbeidshelse.

Videre har partene i arbeidslivet gjennom IA-avtalen satt i gang en bred kunnskapsinnhenting om sykefravær og frafall som gjennomføres i 2025 og 2026. Styringsgruppen for kunnskapsinnhenting har fått mandat til å innhente mer kunnskap om bl.a. sammenhengen mellom sykefravær og forhold på jobben og virkningsfulle tiltak for å få ned sykefraværet.

Regjeringen er opptatt av å styrke kunnskapen om kvinners vilkår i arbeidslivet, inkludert forhold knyttet til arbeidshelse og sykefravær. Dette var en av hovedgrunnene for at Kvinnearbeidshelseutvalget ble nedsatt. Utvalgets rapport ligger nå til oppfølging i Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Forslag 6: Stortinget ber regjeringen utrede omfanget og konsekvenser av bestridelser av sykemeldinger, hvilke konsekvenser det fører til for de rammede, og i hvilke bedrifter og bransjer bestridelser hyppigst skjer, og på bakgrunn av dette fremme forslag om tiltak for å begrense urimelige bestridelser av sykemeldinger fra arbeidsgivere.

Informasjon sammenstilt fra inntektsmeldinger og saker som er ført som bestridelsessaker i Arbeids- og velferdsetatens fagsystemer viser at det i perioden 2022 til 2025 har vært bestridelser i 0,2 til 0,5 prosent av sykepengesakene. Det er viktig å merke seg at dette ikke gir en fullstendig oversikt, da bestridelser kan komme inn til Arbeids- og velferdsetaten på flere måter enn det direktoratet har statistikk på.

Det finnes dermed ikke informasjon om konsekvenser bestridelsene fører til for dem som er utsatt for dette. Men i en telling av bestridelsessaker fra 2021 kom direktoratet til at 80 prosent av de sykmeldte fikk avslag, dvs. at direktoratet i de aller fleste tilfellene fant at det var grunnlag for å bestride.

Jeg ser at det kan være behov for bedre kunnskap om utviklingen av antall og andel bestridelser av sykemeldinger. I tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2026 er derfor etaten bedt om å rapportere på dette tertialvis.

Bestridelser er et kraftig og alvorlig virkemiddel, og det må brukes med høy grad av omhu av arbeidsgiverne. For å bevare tilliten og oppslutning om en god sykepengeordning, er det imidlertid viktig at det kun er de som har rett til sykepenger som mottar det.

Arbeidsgiver har ikke – og skal heller ikke ha – tilgang til de medisinske opplysningene i en sykmelding. Det kan derfor oppstå tilfeller der arbeidsgiver bestrider en sykmelding, selv om det fremstår uriktig for den som har innsikt i helseopplysningene (arbeidstakeren, legen og Arbeids- og velferdsetaten). I slike tilfeller vil en bestridelse følgelig heller ikke tas til følge av Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstakeren vil få utbetalt sykepenger og etaten vil kreve det utbetalte beløpet som knytter seg til arbeidsgiverperioden, tilbake fra arbeidsgiver.

Selv om bestridelsessakene er få, er hver sak av stor betydning for dem det gjelder, siden det dreier seg om inntektssikring. Det er derfor viktig at de behandles raskt. Jeg er klar over at det har vært lang saksbehandlingstid i disse sakene i Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsdirektoratet har igangsatt flere konkrete tiltak for å redusere saksbehandlingstiden i bestridelsessakene. Saksbehandlingstiden har etter det blitt betydelig redusert. Nyere tall viser at gjennomsnittlig saksbehandling siden våren 2025 er redusert fra tolv til fire måneder for 95 prosent av nasjonale bestridelsessaker. I de tilfeller arbeidsgiver bestrider utenlandsk sykmelding er saksbehandlingstiden noe lenger. At det tar noe tid å behandle bestridelsessaker skyldes at det i disse sakene stort sett må innhentes ytterligere informasjon fra lege, den sykmeldte og arbeidsgiver, og at bestridelsessaker som regel innebærer mer krevende faglige og medisinske vurderinger enn ordinære saker. Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil følge utviklingen i saksbehandlingstidene videre i styringsdialogen med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Jeg vil jobbe for at saksbehandlingstidene er på et lavt nivå.

Jeg vil også nevne at Arbeids- og velferdsetaten har gode rutiner for å behandle hastesaker for personer som blir stående uten livsopphold. Når etaten mottar en henvendelse fra for eksempel et Nav-kontor om at en bruker står i fare for å stå uten penger til livsopphold, blir saken prioritert umiddelbart. Dette gjelder også i saker om bestridelser og uavhengig av hvor gammel saken er.

Jeg vil avslutningsvis understreke at bestridelse er et virkemiddel som må brukes med omhu av arbeidsgiver, og at jeg følger med på utviklingen.

Forslag 7: Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om å snu bevisbyrden til arbeidsgiver når sykmelding blir bestridt.

Selv om det er en vanlig oppfatning at legen er den som sykmelder, er legens sykmelding i en sykepengesak formelt sett en sakkyndig uttalelse til et krav om sykepenger, jf. folketrygdloven § 8-7. Både arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten kan ha legitime grunner til å stille spørsmål ved en sykmelding. I det store flertallet av sykmeldingssaker legger imidlertid både arbeidsgiver og etaten legeerklæringen til grunn, og utbetaler sykepenger uten innvendinger.

Et arbeidsforhold er en privatrettslig avtale som innebærer at en avtalepart utfører arbeid, mens den andre avtaleparten betaler for innsatsen. Når lovgiver i bestemte situasjoner pålegger arbeidsgiver å betale arbeidstaker uten at denne utfører arbeid, vil det være urimelig å gjøre det vanskelig for arbeidsgiver å benytte adgangen til å bestride en sykmelding ved å snu bevisbyrden, også i tilfeller hvor tvilen er saklig. En slik regelendring vil videre øke risikoen for feilutbetalinger og svekke kontrollmekanismene i sykepengesystemet.

Som nevnt har ikke arbeidsgivere tilgang til medisinske opplysninger ved sykmeldinger, jf. vurdering av forslag 6. De har dermed ingen reell mulighet til å motbevise sykdom. Å legge bevisbyrden på arbeidsgiver kan i tillegg gi utilsiktede konsekvenser, som økt konfliktnivå på arbeidsplassen og økonomisk belastning for arbeidsgivere.

Jeg vurderer det som lite formålstjenlig å innføre endringer som innebærer å snu bevisbyrden over på arbeidsgiver ved bestridelse av sykmeldinger. Dersom Arbeids- og velferdsetaten ikke tar bestridelsen til følge fordi sykmeldingen viser seg å være medisinsk begrunnet, vil arbeidstakeren som sagt få sykepengene utbetalt likevel, jf. vurdering av forslag 6 over.

Forslag 8: Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om å pålegge arbeidsgivere ansvaret for å forskuttere utbetaling av sykepenger og sikre arbeidsgivere raskere refusjon fra Nav.

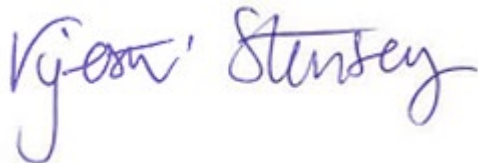
I dag er det slik at arbeidsgiver som hovedregel betaler sykepenger de første 16 dagene. Det finnes unntak fra dette, hvor det er etaten som betaler også i denne perioden. Etter arbeidsgiverperioden er det i utgangspunktet Arbeids- og velferdsetaten som utbetaler sykepenger, men enkelte arbeidsgivere forskutterer utbetalingen av sykepengene, vanligvis som følge av tariffavtaler. I slike tilfeller får arbeidsgiver refusjon fra trygden.

Etaten har automatiserte systemløsninger som innebærer at det store flertallet av sykepengesaker behandles raskt. Om lag 75 prosent av alle sykepengesaker behandles nå i det nye systemet, hvorav om lag 80 prosent blir behandlet automatisk. I tilfeller der saksbehandlingen kan gjøres helautomatisk, vil svært mange få svar på søknaden samme

dag som de søker. Samtidig er det mange saker som må behandles manuelt. Saksbehandlingstiden som er oppgitt på nav.no er basert på den tiden etaten forventer at det tar å behandle en sak manuelt i nærmeste fremtid. Det er ikke det samme som saksbehandlingstiden på alle søknader.

Det er viktig å få frem at partene i arbeidslivet gjennom tariffavtaler har muligheter til å avtale seg frem til at forskuttering kan gjøres. Slike avtaler er utbredt i arbeidslivet. Jeg mener derfor at dagens regelverk fungerer på en god måte.

Med hilsen



Kjersti Stenseng