

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Vår ref.
25/3136 - 2

Deres ref

Dato
09.03.2026

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

Likestillings- og diskrimineringsombudet (heretter ombudet) har som mandat å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av blant annet funksjonsnedsettelse. Ombudet har også tilsynsansvar med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med de forpliktelsene Norge har etter FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD), FNs kvinneskreddiskrimineringskonvensjon (CEDAW) og FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Vi gir i tillegg veiledning til alle som tar kontakt med spørsmål om likestilling og diskriminering.

Ombudet vil i dette høringssvaret primært gi innspill til forslaget om å presisere at arbeidsmiljøloven (aml.) § 4-6 også omfatter varig tilrettelegging. I tillegg vil vi belyse noen overordnede likestillingshensyn vi mener gjør seg gjeldende i de foreslåtte forslagene fra departementet.

Om tilretteleggingsplikten i aml. § 4-6

Ombudet er enig i departementets forslag om å presisere at aml. § 4-6 også omfatter varig tilrettelegging. I den forbindelse vil ombudet oppfordre departementet til å harmonisere bestemmelsen med, eventuelt henvise til, likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) § 22 om rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere.

Aml. § 4-6 viser til tilrettelegging på grunn av « redusert arbeidsevne ». I noen tilfeller vil den reduserte arbeidsevnen være midlertidig og arbeidstaker vil ha et midlertidig behov for tilrettelegging, mens i andre tilfeller vil den reduserte arbeidsevnen være mer varig. I slike tilfeller kan det tenkes at den reduserte arbeidsevnen skyldes en funksjonsnedsettelse.

I ldl. § 22 fremgår det at arbeidssøkere og arbeidstakere som har en funksjonsnedsettelse har rett til «egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver». Det er arbeidsgiver som har plikt til å gjennomføre tilretteleggingen, men arbeidssøker eller arbeidstaker har på sin side en medvirkningsplikt. Arbeidsgiver kan bare la være å tilrettelegge dersom tilretteleggingen innebærer en «uforholdsmessig byrde». Dette skal tjene som en sikkerhetsventil, og det skal følgelig mye til før arbeidsgiver kan unnlate å tilrettelegge for en arbeidssøker eller arbeidstaker som har en funksjonsnedsettelse. Ifølge forarbeidene til ldl., Prop.81 L (2016-2017) side 313, defineres «funksjonsnedsettelse» som

«[...] tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. [...] Det stilles ikke krav til varighet eller alvorlighet, men det avgrenses mot forbigående og/eller bagatellmessige forhold.»

Arbeidsgivere har altså plikt til å tilrettelegge etter både aml. og ldl., og ombudet mener at gode grunner taler for å harmonisere de bestemmelsene med hverandre. Harmoniseringen må riktignok skje i den grad det passer, med tanke på at ldl. § 22 også gjelder arbeidssøkere, noe som ikke er tilfelle i aml. § 4-6. I aml. § 4-6 er tilretteleggingsplikten begrenset til å gjelde arbeidstakere i allerede eksisterende arbeidsforhold.

Ombudet mener at det kan fremstå forvirrende at det foreligger to regelsett som begge pålegger arbeidsgivere en tilretteleggingsplikt når det gjelder « redusert arbeidsevne » og/eller « funksjonsnedsettelse ». Ordlyden i ldl. § 22 bør inntas i aml. § 4-6 slik at arbeidsgivers plikter til tilrettelegging blir tydelige og likelydende, uavhengig hvilken lov man slår opp i.

I den forbindelse ønsker ombudet å vise til at en lignende harmonisering ble gjort ved lov om endringer i arbeidsmiljøloven (trakassering) 16. juni 2023 nr. 37 hvor definisjonene av trakassering og seksuell trakassering oppstilt i ldl. § 13 ble inntatt i aml. § 4-3 tredje ledd. Dette ble gjort for å klargjøre sammenhengen mellom de to bestemmelsene. I forarbeidene Prop.48 LS (2022-2023) på side 21 vises det til at det

er hensiktsmessig med samme definisjoner siden arbeidsgivere har plikter når det kommer til arbeidet mot trakassering i både aml. og ldl.

Videre ble det i samme forarbeidene på side 21 og 22 pekt på at slik harmonisering i seg selv ville bidra til bedre «brukervennlighet og økt fokus på tematikken, noe som også kan være med på å styrke arbeidet mot trakassering» og at det ville bidra til «bedre etterlevelse.» Det ble også pekt på at harmoniseringen ville gjøre det tydelig at begrepene skulle forstås likt i begge lovene.

Ombudet mener at det samme gjelder i dette tilfelle. En harmonisering mellom aml. § 4-6 og ldl. § 22 vil gjøre det enklere for arbeidsgivere å se at man har en tilretteleggingsplikt ovenfor sine arbeidstakere med «reduert arbeidsevne» og/eller «funksjonsnedsettelse» etter begge lovene, og det vil etter vår mening føre til bedre etterlevelse. Ombudets erfaring gjennom vår veiledningstjeneste er at arbeidsgivere er kjent med sine plikter etter aml., men at de ikke i like stor grad er kjent med sine plikter etter ldl. Derfor mener vi at det ville vært hensiktsmessig og oppklarende om aml. § 4-6 og ldl. § 22 harmoniserte med hverandre.

Alternativt, dersom departementet ikke ønsker en harmonisering som foreslått ovenfor, oppfordrer vi departementet til å innta en henvising til ldl. § 22 i aml. § 4-6. Dette vil også bidra til å synliggjøre arbeidsgivers plikter etter begge lovene, og gjøre det lettere for arbeidsgivere å etterleve sine tilretteleggingsplikter.

Overordnede likestillingshensyn

Videre ønsker ombudet å belyse noen overordnede likestillingshensyn vi mener gjør seg gjeldende i de foreslåtte forslagene fra departementet.

Et sterkere fokus på sykmeldtes plikter og sanksjoner kan bidra til økt stigmatisering av sykmeldte. Ombudet ser at intensjonen med forslagene er god, men at det samtidig kan foreligge en fare for at det bidrar til økt byråkratisering og mistenkeliggjøring av de som er sykmeldt. Det er ombudets mening at man skal være tilbakeholden med å legge for mye belastning på de som allerede er i fare for å falle ut av arbeidslivet. I verste fall kan det virke mot sin hensikt, og føre til at sykefraværet forlenges og tilknytning til arbeidslivet svekkes. Særlig må man være bevisst på de som er sykmeldt på grunn av funksjonsnedsettelse. For strenge krav til melde- og aktivitetsplikt kan i verste fall gjøre det vanskeligere for de som på grunn av sin funksjonsnedsettelse har et legitimt behov for å være sykmeldt.

Avsluttende ord

Ombudet takker for muligheten til å gi innspill og står gjerne til disposisjon hvis departementet ønsker å diskutere noen av disse forslagene videre.

Vennlig hilsen

Lars C. Kolberg
fagdirektør for arbeidsliv

Andreas Erichsen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.