



Hvorfor søkelys på lange gjentakende sykefravær i IA-avtalen?

utredningsleder Lars-Erik Becken

Oslo, 5.12.2019

IA-avtalene i perioden 2001-2018

De operative målene for den første avtalen:

Ved utgangen av år 2005 var:

- å redusere sykefraværet med minst 20 % for hele avtaleperioden
- å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag.
- å øke den reelle pensjoneringsalder

Målene ble (i hovedsak) beholdt i påfølgende avtaler

- 2005-2008/2009
- 2010-2013
- 2014-2018

Måloppnåelse – IA-periode 2001-2018

(Faggruppens rapport 2018)



- Stabilt sykefravær siden 2012 – fortsatt langt igjen til IA-målet (delmål 1)
 - sykefraværet var 9,7 prosent lavere i 4. kvartal 2017 enn i 2. kvartal 2001.
 - store forskjeller i sykefraværnivå og utvikling siden 2001 mellom kjønn, næringer og fylker.
 - omfanget av gradert sykefravær økte, men økningen har flatet ut siden 2012.
- Målet om å hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne er ikke nådd (delmål 2)
- Målet om at seniorenene skal stå lenger i arbeid, ble nådd før utløpet av IA-perioden (delmål 3)



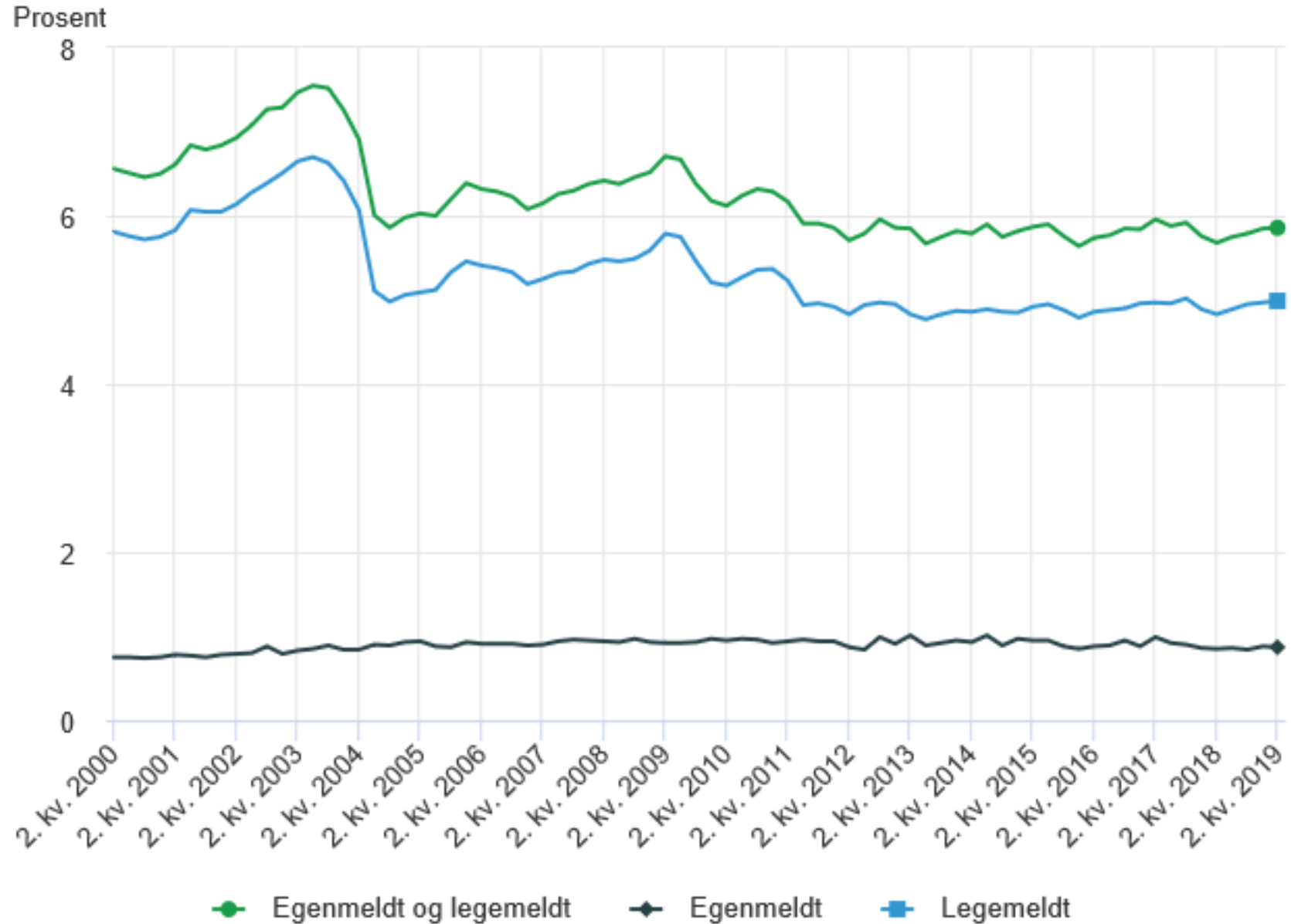
Partenes tilnærming til ny IA-avtale sommeren 2018

- Arbeidsmiljøet ble løftet fram som overordnede mål i avtalen 2014-2018
- Underveisvurderingen fra partene i 2016 trakk også frem betydningen av
 - forebyggende arbeidsmiljøarbeid
 - partssamarbeidet sentralt og lokalt
- Regjeringen ønsket større endringer i avtalen
- Partene ellers var også åpne for dette
- Begrunnet blant annet i følgende:
 - Målene fra 2001 er ikke nådd (delmål 1 og delmål 2)
 - ikke tilstrekkelig dokumentasjon av hva som virker i avtalen
 - Virkemidlene i ny avtale skulle være mer kunnskapsbaserte

Ny IA-avtale: skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

- To mål:
 - Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
 - Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
- Innsatsområdene er **forebyggende arbeidsmiljøarbeid** og **lange gjentakende sykefravær**
 - Satsingen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid
 - skal være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass.
 - styrke partssamarbeidet lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.
 - Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet.
 - Særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentakende sykefraværene.

Figur 1. Sesong- og influensajusterte sykefraværprosjenter, etter type sykefravær

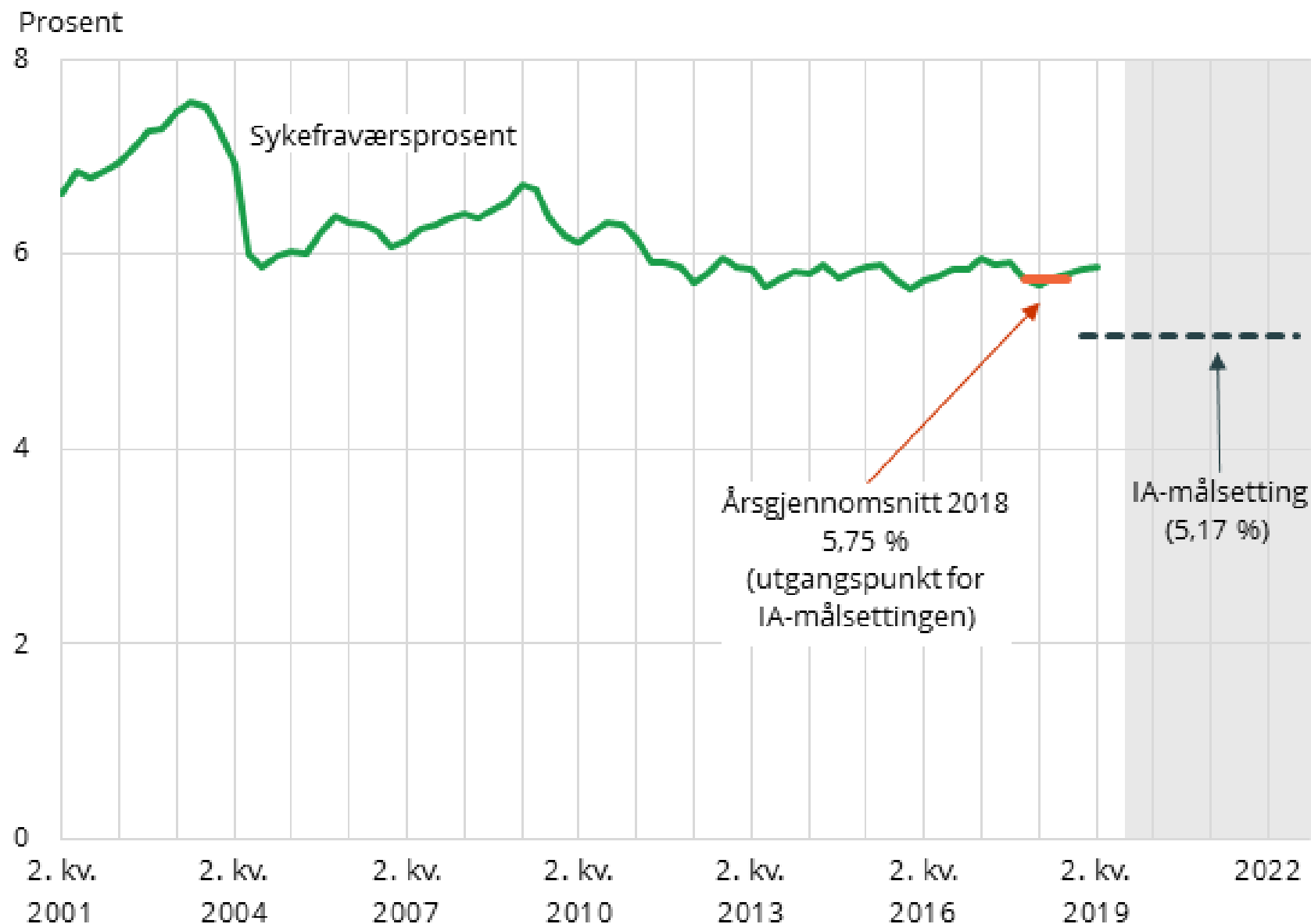


Kilde: Sykefravær, Statistisk sentralbyrå og NAV.



Sesong- og influensajustert sykefraværspersent.

Faktisk utvikling, årsgjennomsnitt for 2018 og målsettingen i IA-avtalen 2019-2022

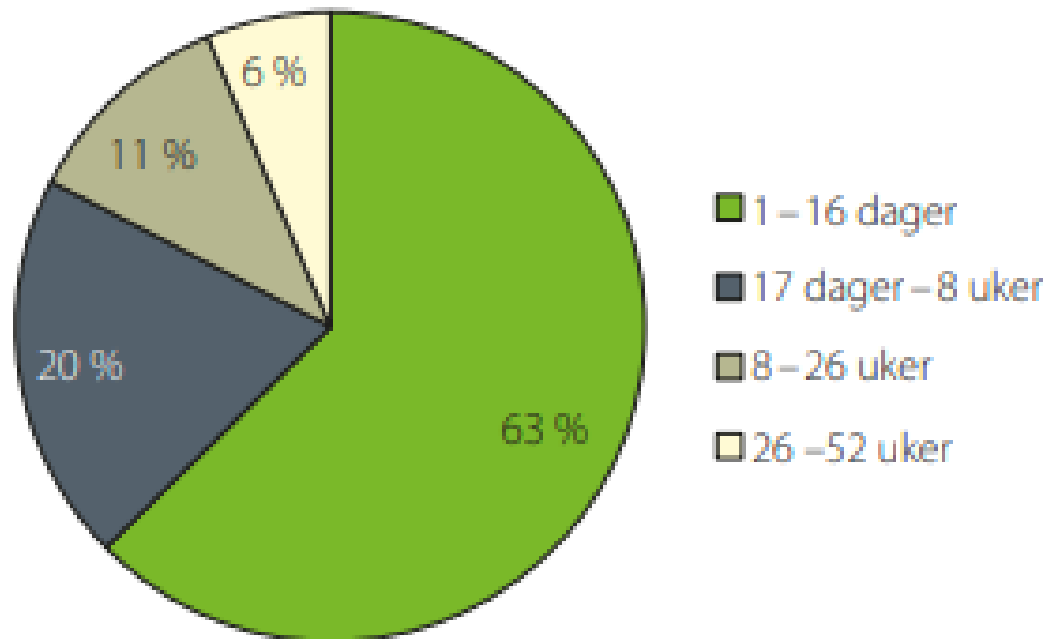


Kilde: Sykefravær, Statistisk sentralbyrå.

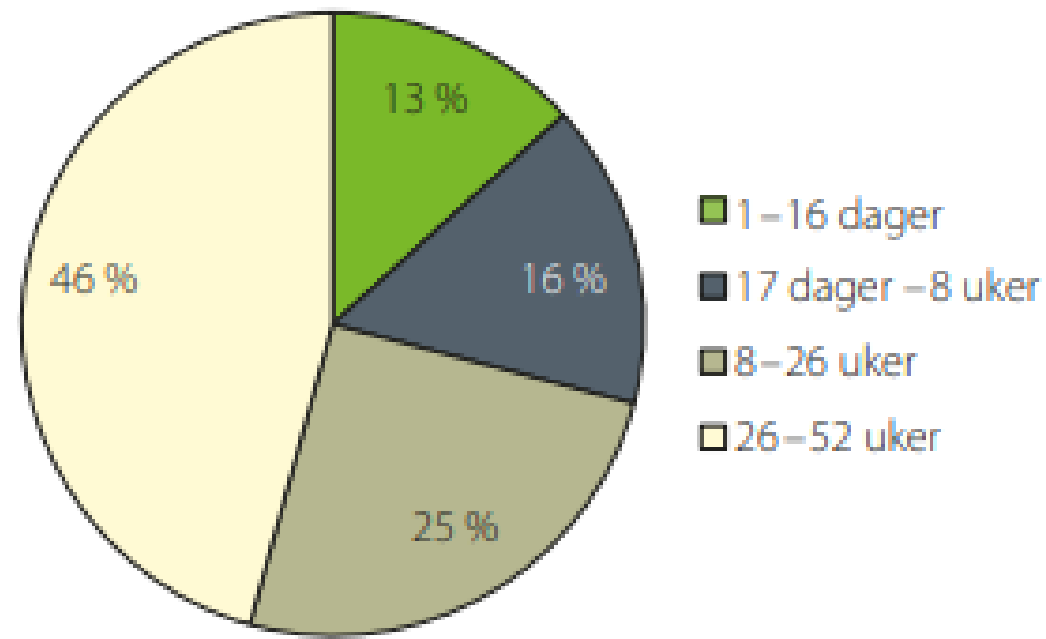


Varighet for legemeldt sykefravær påbegynt i 2016. Andel

A. Tilfeller



B. Dager



Kilde: Faggruppens rapport for 2018



IA-avtalens nye virkemidler

- **Etablere en ny arbeidsmiljøsatsing** (nettportal) med vekt på kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- **De syv bransjeprogrammene:** Store bransjer med relativt høyt sykefravær (ingen statlige virksomheter inngår).
- **Arbeidslivssentrenes** ressurser rettes mot hele arbeidslivet
- **Tilskudd til ekspertbistand:** rettes mot arbeidstaker som har lange og/eller hyppige sykefravær
- **Kompetansetilskudd til langtidssykmeldte:** rettes mot arbeidstaker som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid og stå i arbeid
- **HelseArbeid** - satsing på forebyggende og helsefremmende tiltak knyttet til muskel-, skjelett- og psykiske plager



Hvorfor søkelys på langtidsfravær?

- Utgiftene til sykepenges for arbeidstakere er anslått til 39,9 milliarder kroner i 2020 (Pressemelding ASD 07.10.2019)
- Rundt 40 000 arbeidstakere går ut sykemeldingsperioden hvert år
- Vi vet at
 - Kvinner har betydelig høyere sykefravær enn menn
 - Betydelig variasjon i sykefravær mellom næringer/bransjer
 - Muskel- og skjelettlidelser er den største enkeltårsaken til sykefravær
 - Stadig flere med psykiske lidelser



Potensialet for å gjøre noe er til stede!

- Kann m.fl. 2013 mener "at for mange langtidssykemeldte er andre forhold enn helse som påvirker sjansen for å returnere til arbeid"
- 40-50 % av sykefraværet er arbeidsrelatert
 - Tungt fysisk arbeid, belastende arbeidsstillinger og lav kontroll over arbeidssituasjonen er spesielt viktig
 - Tiltak på arbeidsplassen som forebygger arbeidsrelatert sykdom kan forebygge sykefravær
 - Sykefravær som skyldes ubalanse mellom individuelle ressurs og jobbkrav, kan ofte forebygges eller forkortes med tiltak på arbeidsplassen (Mehlum 2011)
- Jo lengre man er sykemeldt, jo større sjanse for å gå ut hele sykemeldingsperioden



Innspill for å nå målet:

- Case: Arbeidsinkludering og senskader for arbeidstakere med kreft
- Partssamarbeid: Tillitsvalgtes rolle i arbeidet med IA-avtalen
- Praktiske tips i håndtering av langtidsfravær

