



**DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT**

Statsråden

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato
16.09.2008

Invitasjon til Arbeidslivspolitisk råd 23. september 2008

Jeg inviterer til møte i Arbeidslivspolitisk råd 23. september 2008 kl 13:00-15:00 i møterom 2511 i R-5.

Jeg ønsker å ta opp følgende saker med dere:

- **Fars permisjon to første uker etter fødsel**
Innledning ved Barne- og likestillingsministeren. Partenes syn (maks 5 min. hver)
- **Status delmål 1 IA-avtalen**
 - Orientering fra Tor Saglie om NAV-reformen. (10 min.)
 - Innledning fra ekstern innleder om sykefravær. (10 min.)
 - Kommentar/redegjørelse fra partene om deres arbeid med oppfølging av delmål 1 i IA-avtalen. (maks 5 min. hver.)
- **Oppfølging av stortingsmelding nr 18, Arbeidsinnvandring.**
Debatt om overgangsordningene for de nye medlemmene i EU. (15 min.)

Med hilsen

Dag Terje Andersen

Vedlegg:

- Notat vedrørende status delmål 1 IA-avtalen
- Notat vedrørende lovfestet plikt for arbeidsgivere til å betale lønn under omsorgspermisjon

Adresseliste

Medlemmer av Arbeidslivspolitisk råd:

Landsorganisasjonen i Norge v/ Roar Flåthen, Youngsgate 11, 0181 OSLO
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund v/ Tore Eugen Kvalheim, Postboks 9232
Grønland, 0134 OSLO
Unio v/Anders Folkestad, Stortingsgt. 2, 0158 OSLO
Akademikerne v/Christl Kvam, Akersgt. 16, 0158 OSLO

Næringslivets hovedorganisasjon v/Finn Bergesen, Postboks 5250 Majorstuen, 0303
OSLO
HSH v/Vibeke Hammer Madsen, Postboks 2900 Solli, 0230 OSLO
Arbeidsgiverforeningen Spekter v/Lars Haukaas, Postboks 1511 Vika, 0117 OSLO
KS v/Olav Ullern, Postboks 1378 Vika, 0114 OSLO
Fornyings- og administrasjonsdepartementet, Postboks 8004 Dep, 0030 OSLO

Arbeids- og velferdsdirektoratet v/ Tor Johan Saglie Postboks 5, St. Olavs Plass
0130, Oslo
Arbeidstilsynet v/Ingrid Finboe Svendsen, Statens hus, 7468 Trondheim

Kopi til

Barne- og likestillingsdepartementet, Postboks 8036 Dep., 0030 Oslo

Barne- og likestillingsministeren:

Til møte i arbeidslivspolitisk råd 23. september 2008

Retten til lønn under 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel eller omsorgsovertakelse

1. Bakgrunn

Etter arbeidsmiljøloven § 12-3 har far rett til fri fra arbeidet i 2 uker i forbindelse med fødsel eller omsorgsovertakelse. Permisjonen er begrunnet ut fra at far, eller annen nær omsorgsperson, skal ha mulighet til å ta omsorg for familien i denne fasen. Det innebærer en trygghet for mor og barn at far kan bistå i tiden rett etter fødselen. Fri fra arbeidet gir far bedre mulighet til å etablere kontakt med barnet og å ivareta familiens øvrige omsorgsbehov, ikke minst i familier med andre små barn.

Omsorgspermisjon utløser ingen rett til stønad fra folketrygden. Retten til lønn under denne permisjonen er betinget av at arbeidsgiver dekker denne. Avtalefestet rett til lønn under omsorgspermisjonen er fremforhandlet i offentlig sektor og er også utbredt i deler av privat sektor. Det foreligger ikke fullstendig oversikt over utbredelsen av slike avtaler. Mange arbeidstakere står imidlertid uten slik avtalefestet rett til lønn.

Det foreligger ikke statistikk som viser omfanget av fedrenes bruk av permisjonen. Det er imidlertid grunn til å anta at fedrenes bruk har sammenheng med om permisjonen er lønnet eller ikke. Som følge av den økonomiske belastningen 2 ukers fri uten lønn innebærer, er det trolig at bruken av omsorgspermisjon er liten blant arbeidstakere uten avtalefestet rett til lønn.

2. utfordring

At foreldre skal ha mulighet til å kombinere arbeid og familieliv er et sentralt likestillingspolitisk mål og i samsvar med målet om et arbeidsliv med plass til alle. Retten til omsorgspermisjon er et viktig uttrykk for dette. Rett til lønn under omsorgspermisjon er utbredt i store deler av norsk arbeidsliv, og har vesentlig betydning for fars mulighet til å benytte permisjonsrettigheten.

Det er på denne bakgrunn viktig å vurdere tiltak for å sikre at flere arbeidstakere får rett til lønn under permisjonen. Det kan reises spørsmål ved om manglende rett til lønn under omsorgspermisjonen kan ses som et uttrykk for en manglende aksept for at fedre skal ta fri fra arbeidet når de får barn. Forskning viser at omsorgsrelatert fravær blant fedre ikke alltid er akseptert på arbeidsplassen. I en ny rapport fra Arbeidsforskningsinstituttet påpekes at det på noen arbeidsplasser reises tvil om fedrenes jobbededikasjon hvis de tar foreldrepermisjon ut over fedrekvoten. Tilsvarende funn er gjort i andre undersøkelser knyttet til fedres bruk av foreldrepermisjon. Det fremgår at fedrekvoten fungerer som en ferdigforhandlet rettighet og derved setter en norm for hva som er akseptable fraværsgrunner fra jobben for menn og fedre.

3. Stortingsmelding om menn, mansroller og likestilling

Regjeringen arbeider med en stortingsmelding om menn, mansroller og likestilling, som skal legges fram i løpet av høsten 2008. Et sentralt fokus i meldingen vil være tiltak for å styrke fedrenes omsorgsrolle. Å legge bedre til rette for at fedre kan gjøre tilpasninger i arbeidslivet når de får barn, er en viktig side av dette. En rett til fri med lønn i to uker i forbindelse med fødsel eller omsorgsovertakelse er uttrykk for en fremtidsrettet og inkluderende personalpolitikk. At ikke alle fedre har rett til lønn under omsorgspermisjon, er en problemstilling som vil bli drøftet.

4. Mulige tiltak

Retten til lønnsdekning under omsorgspermisjon ved fødsel og omsorgsovertakelse hører i dag til velferdsområdene partene i arbeidslivet forhandler om. Det er fortsatt en stor gruppe arbeidstakere i privat sektor som ikke har fått fremforhandlet en slik rett. Det kan derfor reises spørsmål ved om dagens system er egnet til å ivareta fedrenes rettigheter i tilstrekkelig grad.

Det finnes i hovedsak tre måter å eventuelt etablere nye rettigheter. Regjeringen har ikke tatt stilling til noen av disse mulighetene, og fremstillingen nedenfor er en invitasjon til å drøfte dem.

Ett alternativ er at spørsmålet fortsatt er overlatt til forhandlinger mellom partene.

Et annet alternativ er å innføre en trygdeytelse til dekning av lønn under omsorgspermisjonen. Kostnadene knyttet til en slik ytelse kan skjønnsmessig anslås til i størrelsesorden 600 mill. kr. i årlige merutgifter for folketrygden.

Et tredje alternativ er å lovfeste plikt for arbeidsgiver til å dekke lønnen. Erfaringene med fedrekvoten i foreldrepermisjonen viser at lovgivning har gunstig effekt for å påvirke både holdninger og praksis. Arbeidsgivere er videre allerede i dag pålagt å dekke lønn under enkelte typer fravær blant arbeidstakere, bl. a i inntil 10 dager per år som følge av barns sykdom, sykepenger i arbeidsgiverperioden eller lønn i forbindelse med svangerskapskontroll. Det kan være grunn til å vurdere et tilsvarende virkemiddel når det gjelder lønn under omsorgspermisjon.

På denne bakgrunn ønsker barne- og likestillingsministeren å drøfte med arbeidslivets parter om retten til lønn under omsorgspermisjonen bør foreslås lovfestet slik at arbeidsgiver pålegges å dekke denne.

Rapport til Arbeidslivspolitisk råd om sykefravær

Notat av 12. september 2008

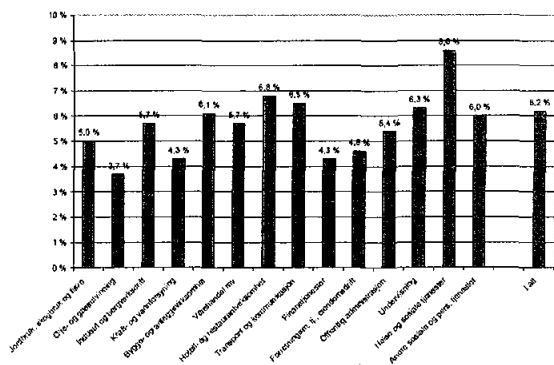
Innledning

På møte i Arbeidslivspolitisk råd 27. mai 2008 ble det bestemt å ta sykefraværsutviklingen og utfordringene innen oppfølgingen av sykefraværet opp til drøfting på møtet i Arbeidslivspolitisk råd 23. september 2008. Notat gir en oppdatert status på utviklingen i sykefraværet og sykefraværsoppfølgingen. Alle figurer som er tatt inn i notatet gjengis i full størrelse i vedlegg.

Utviklingen i sykefraværet

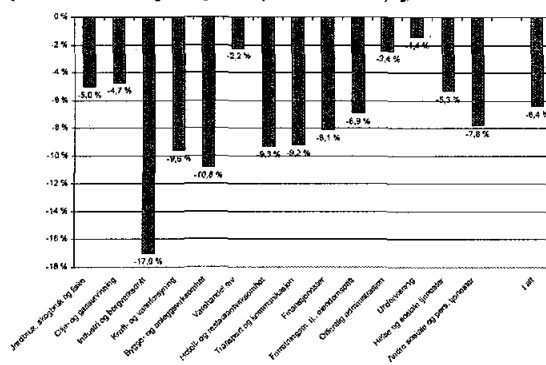
Sykefraværet er etter 1. kvartal 2008 3 pst. lavere enn i 1. kvartal 2001¹. Legemeldt sykefravær er redusert med om lag 6 prosent (fra 6,6 prosent til 6,4 prosent). Innen industri og bergverksdrift er legemeldt sykefravær redusert med 17 pst. fra 1. kvartal 2001 til 1. kvartal 2008. Innen varehandel, offentlig administrasjon og undervisning er legemeldt sykefravær redusert med mindre enn 3 pst.

Figur 5. Legemeldt sykefravær etter næring, 1. kvartal 2008. Prosent.



Kilde: NAV.

Figur 16. Prosentvis endring i det legemeldte sykefraværet etter næring, 1. kvartal 2001 – 1. kvartal 2008.



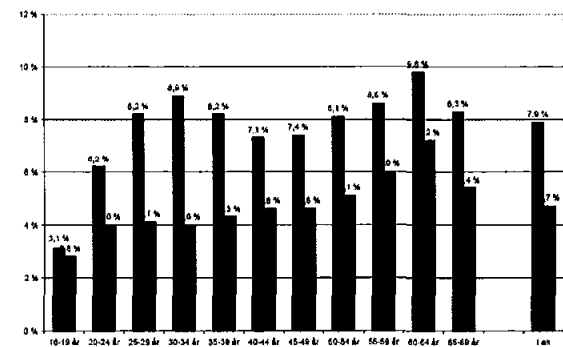
Kilde: NAV.

Legemeldt sykefravær er høyest innen helse- og sosiale tjenester (8,6 pst.) heretter kommer hotell- og restaurantvirksomhet (6,8 pst.), transport og kommunikasjon (6,5 pst.) og undervisning (6,3 pst.). Sykefraværets fordeling etter næring bør sees i forhold til næringenes andel av sysselsettingen og hvordan sysselsettingen er fordelt etter kjønn. Pr. 1. kvartal 2008 var 20 pst. av de sysselsatte ansatt innen helse- og sosiale tjenester. Nesten 40 pst. av kvinnene var sysselsatt i samme næring. 3 pst. var sysselsatt innen hotell- og restaurantvirksomhet, 6,9 pst. innen transport og kommunikasjon og 8,4 pst. innen undervisning.

Kvinner har i hele perioden fra 2001 til 2008 hatt et høyere sykefravær enn menn. Den nominelle differensen ligger mellom 2,5 til 3 prosentpoeng. Utviklingen sykefraværet har vært mindre gunstig for kvinner relativt til menn.

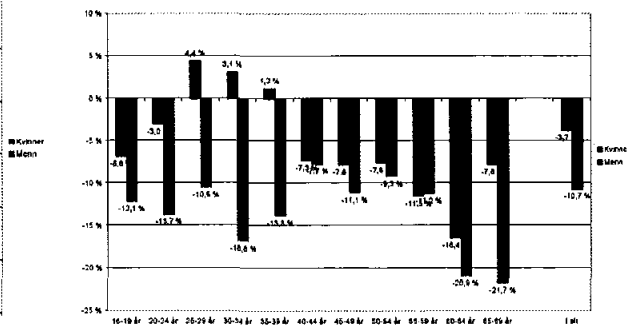
¹ Statistikk for 2. kvartal 2008 publiseres 23. september 2008.

Figur 11. Legemeldt sykefravær etter kjønn og alder, 1. kvartal 2008. Prosent.



Kilde: NAV.

Figur 19. Prosentvis endring i det legemeldte sykefraværet etter kjønn og alder, 1. kvartal 2001 - 1. kvartal 2008.



Kilde: NAV.

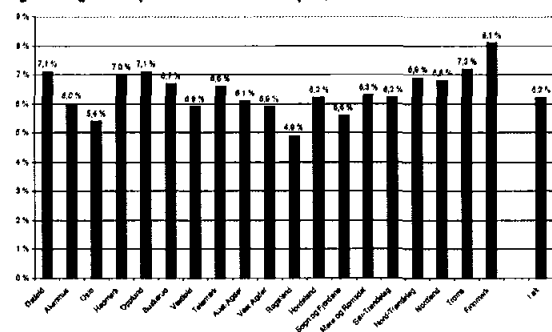
For menn framgår det at sykefraværet i stor grad øker med økende alder, med unntak av de eldste menn (65-69 år), som har et noe lavere sykefravær enn menn i aldersgruppen 60-64 år. Dette antas å ha sammenheng med at det er de friskeste menn som er yrkesaktive fra 65 år og oppover. Kvinner sykefravær er derimot høyere mellom 25 og 40 år enn mellom 40 og 50 år, noe som har sammenheng med svangerskapsrelatert sykefravær. For kvinner ser man også at den eldste aldersgruppen (65-69 år) har mindre fravær enn aldersgruppen under.

I perioden fra 2001 til 2008 har sykefraværet blitt redusert for menn i alle aldersgrupper og mest for de eldste aldersgrupper. Dette kan være en indikasjon på at virksomhetene er blitt flinkere til å tilrettelegge arbeidsplassen og arbeidstiden for eldre arbeidstakere. Vi ser ikke en tilsvarende trend for kvinner. For kvinner har sykefraværet i IA-perioden økt i aldersgruppene fra 25 til 39.

Det er klare sesongsvingninger i den kvartalsvise sykefraværstatistikk. Sykefraværet er lavest i 2. kvartal og synker fra 1. til 2. kvartal. Det øker fra 2. til 3. kvartal, men synker igjen fra 3. til 4. kvartal. Det øker igjen fra 4. kvartal til 1. kvartal året etter. Påskens plassering mellom 1. og 2. kvartal har også betydning og bør alltid vurderes i en sammenligning av de første 2 kvartaler i året.

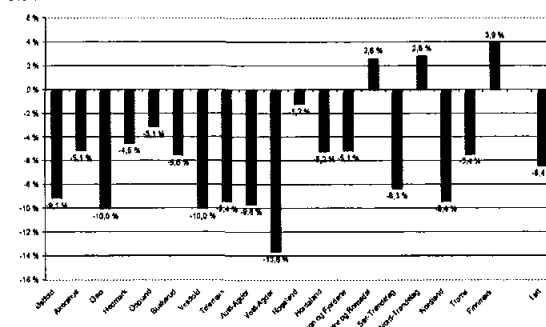
Det er til dels store forskjeller i sykefraværutviklingen etter bosted. Vest-Agder har gjennom perioden fra 1. kvartal 2001 til 1. kvartal 2008 hatt en nedgang i fraværet på 13,6 pst. Heretter kommer Oslo og Vestfold med 10 pst. reduksjon. I Østfold, Telemark, Aust-Agder og Nordland har reduksjon vært på rundt 9 pst. Finnmark har gjennom perioden økt sitt sykefravær på 3,9 pst. I Møre og Romsdal og i Nord-Trøndelag har det også vært en økning i sykefraværet.

Figur 9. Legemeldt sykefravær etter bostedfylke, 1. kvartal 2008. Prosent.



Kilde: NAV.

Figur 18. Prosentvis endring i det legemeldte sykefraværet etter bostedfylke, 1. kvartal 2001 - 1. kvartal 2008.

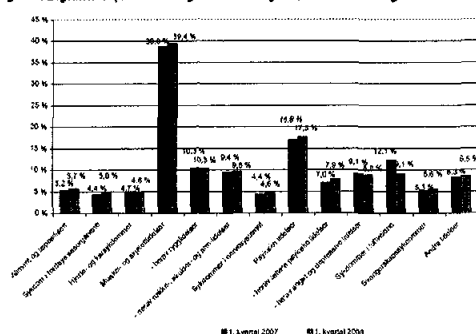


Kilde: NAV.

Legemeldte sykefraværerdagsverk fordelt etter diagnose viser at om lag 40 pst. av alle sykefraværerdagsverk har bakgrunn i muskel og skjelettlidelser. Rundt 18 pst. skyldes psykiske lidelser. I perioden fra 2001 til 2008 ses en betydelig reduksjon i andel sykefraværerdagsverk med muskel og skjelettlidelser. Mye av nedgangen skyldes mindre omfang av ryggliedelser. I samme periode har det vært en økning i andelen sykefraværerdagsverk som skyldes psykiske lidelser (fra 15,3 pst. til 17,5 pst.). Mye av økning skyldes økt omfang av lettere psykiske lidelser. Psykiske lidelser som angst og depressive lidelser er redusert i samme periode. Endelig registreres det en økning fra 3,8 st til 5,6 pst for svangerskapsrelatert sykefravær.

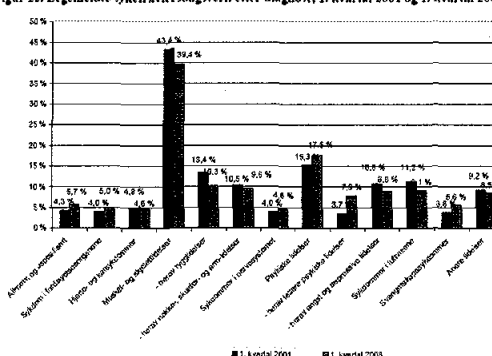
Selv om muskel og skjelettlidelser har redusert sin relative betydning i forhold til andre diagnoser i perioden fra 2001 til 2008 er det fortsatt denne diagnosen som legges til grunn for om lag 40 pst. av sykefraværerdagsverkene.

Figur 14. Legemeldte sykefraværerdagsverk etter diagnose, 1. kvartal 2007 og 1. kvartal 2008. Prosent.



Kilde: NAV.

Figur 22. Legemeldte sykefraværerdagsverk etter diagnose, 1. kvartal 2001 og 1. kvartal 2008. Prosent.



Kilde: NAV.

Regnskapsstatistikk over antall erstattede sykefraværerdager viser samlet sett en økning gjennom første halvår 2008. Forutsetninger for sykepengeanslagene i folketrygden er derfor oppjustert. Noe av økningen har sammenheng med økende sysselsetting. Med bakgrunn i at oppfølgingsrutinene for sykmeldte er blitt endret gjennom å stille større krav til aktivitet tidlig i sykepengeperiode og at det stilt betydelig midler til disposisjon gjennom ordningen med tilskudd til helse- og rehabiliteringstjenester (raskere tilbake) har det vært forventet at sykefraværet skulle vise en mer positiv utvikling enn det faktisk har gjort det siste året.

Status oppfølging av nye sykmeldingsregler fra 1. mars 2007

Nedenfor følger en beskrivelse basert på statistikk som Arbeids- og velferdsetaten henter inn i tråd med ny sykefraværsoppfølging. Videre er det en beskrivelse av Arbeids- og velferdsetatens innsats på sykefraværersområdet, av Arbeidslivssentrenes oppfølging av IA-avtalen og av Arbeidstilsynets styrkede innsats mot sykefravær og utstøting.

Mottak og innhenting av oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver etter 12 ukers

Arbeidsgiver skal utarbeide en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker senest ved seks ukers sykmelding, og planen innhentes av Arbeids- og velferdsetaten senest ved 12 uker.

Tabell 1: Antall mottatte oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver. 3. tertial 2007, 1. tertial 2008 og mai-juli 2008

| | 3. tertial 2007 | 1. tertial 2008 | Mai 2008 | Juni 2008 | Juli 2008 |
|----------------------------|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Mottatte oppfølgingsplaner | 25 274 | 31 841 | 8 600 | 7 577 | 4 894 |

I mai og juni ble det registrert hhv. 8 600 og 7 600 mottatte oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver. Tallene for 3. tertial 2007 og 1. tertial 2008 gir et gjennomsnitt på hhv. om lag 6 300 og om lag 8 000 planer pr. måned. Sett i forhold til et strømmen av sykmeldte som passerte seks ukers sykmelding i løpet av en måned, anslagsvis i underkant av 24 000 personer i gjennomsnitt, ble det i 1. halvår 2008 mottatt oppfølgingsplaner for om lag 1/3 av de sykmeldte. I juli er tilsvarende andel på vel 20 prosent.

NAV-kontorene inneholder ikke oppfølgingsplan for alle som har passert seks ukers sykmelding. I perioden fra 6 uker og fram til 12 uker, vil mange bli friskmeldte. I 1. kvartal 2008 var det i gjennomsnitt 14 500 personer som passerte tolv ukers sykmelding pr. måned. Tar vi utgangspunkt i dette antallet, kan det sies at det er mottatt en oppfølgingsplan fra arbeidsgiver for om lag halvparten (55 prosent) 1. halvår 2008.

At antallet innsendte planer har økt gjennom høsten og i de første måneder i 2008 antas å ha sammenheng med økt bevissthet om at det skal sendes inn oppfølgingsplaner. Samtidig har Arbeids- og velferdsetaten etablert rutiner for utsending av purrebrev til arbeidsgiver for manglende innsending av oppfølgingsplan eller manglende melding om dialogmøte. Tabell 2 viser antall purrebrev som er sendt til arbeidsgiver ved 16 uker i perioden mars – juli 2008.

Tabell 2: Purring på oppfølgingsinformasjon etter dialogmøte (brev sendt til arbeidsgiver). Mars-juli 2008

| | Mars 2008 | April 2008 | Mai 2008 | Juni 2008 | Juli 2008 |
|--|-----------|------------|----------|-----------|-----------|
| Purring oppfølgingsinformasjon (brev til arbeidsgiver) | 3 101 | 3 729 | 4 408 | 9 377 | 3 778 |

At det ofte er behov for å purre opp arbeidsgiver for å få inn oppfølgingsplan bidrar til at oppfølgingsplan utarbeides og oversendes NAV-kontoret. Det burde imidlertid være unødvendig å ha rutiner for utsending av purrebrev. Samtidig bekrefter tilbakemeldinger fra fylkene at samarbeidet med arbeidsgiverne fungerer bedre der Arbeids- og velferdsetaten prioriterer dialog med virksomheten i arbeidet med å få på plass rutiner for oppfølging og samhandling.

Dialogmøter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved 12 ukers sykemelding

Arbeidsgiverne har ansvar for å kalle inn til et dialogmøte når arbeidstakeren er 100 % sykmeldt. Møtet skal gjennomføres senest ved 12 ukers sykmelding.

Tabell 3: Antall registrerte meldinger fra arbeidsgiver om avholdt dialogmøte (12 uker). 3. tertial 2007, 1. tertial 2008 og mai-juli 2008

| | 3. tertial 2007 | 1. tertial 2008 | Mai 2008 | Juni 2008 | Juli 2008 |
|--|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Registrert avholdt dialogmøte ved 12 ukers sykmelding (dialogmøte 1) | 7 018 | 8 444 | 1 548 | 1 000 | 547 |

I forhold til strømmen av alle sykmeldte som passerer 12 uker i løpet av en måned, anslagsvis om lag 14 500 gjennomsnitt, er det relativt få arbeidsgivere som rapporterer om gjennomført dialogmøte. Mens antall avholdte dialogmøter som er registrert økte fra 3. tertial 2007 til 1. tertial 2008, med et gjennomsnitt på hhv. om lag 1 800 og om lag 2 100 planer pr. måned, er antallet redusert de siste månedene.

Dialogmøte 1 skal kun avholdes når den ansatte er 100 % sykmeldt. Anslagsvis er det om lag 1/3 av de sykmeldte som passerer 12 uker som har en gradert ytelse, dvs. at det ikke må gjennomføres et dialogmøte. Tar vi hensyn til dette, er andelen avholdte dialogmøter i regi av arbeidsgiver på i underkant av 40 prosent (38 prosent) i 1. halvår 2008.

Dialogmøter etter seks måneders sykmelding i regi av NAV

Dersom sykmeldingen er langvarig, skal NAV-kontorene arrangere et nytt dialogmøte senest innen seks måneder. Styringstallene er avgrenset til møter som er avholdt senest ved 26 ukerstidspunktet. Omfang av møter som avholdes etter 26 uker er også omtalt.

Tabell 4: Antall avholdte dialogmøte i regi av NAV ved seks måneders sykmelding. 3. tertial 2007, 1. tertial 2008 og mai-juli 2008

| | 3. tertial 2007 | 1. tertial 2008 | Mai 2008 | Juni 2008 | Juli 2008 |
|---|-----------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Registrert avholdt dialogmøte ved seks måneders sykmelding (dialogmøte 2) | 4 615 | 6 258 | 1 444 | 1 842 | 1 632 |

Antall avholdte dialogmøter senest etter seks måneder i regi av NAV i 3. tertial 2007 og 1. tertial 2008 gir et gjennomsnitt på hhv. om lag 1 200 og om lag 1 600 møter pr. måned. I forhold til strømmen av alle sykmeldte som passerer seks måneder i løpet av en måned, anslagsvis 8 000 personer i gjennomsnitt, er andelen gjennom dialogmøter i regi av NAV i 1. halvår 2008 på i overkant av 20 prosent.

Unntak fra gjennomføring av dialogmøte i regi av NAV

Det er store variasjoner i bruken av unntak, og fordelingen av unntaksgrunnene, fra måned til måned. Datakvaliteten på området er foreløpig ikke tilfredsstillende.

Tabell 5: Unntak for dialogmøte i regi av NAV etter seks måneders sykmelding. Antall og fordeling. April-juli 2008

| | April 2008 | Mai 2008 | Juni 2008 | Juli 2008 |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Medisinske grunner | 793 | 273 | 772 | 1 369 |
| Forventet friskmelding | 274 | 325 | 223 | 453 |
| Hensiktsmessige tiltak (dokumenterte) | 1 168 | 801 | 510 | 515 |
| Innlagt i institusjon | 47 | 44 | 39 | 34 |
| <i>Unntak i alt</i> | <i>2 282</i> | <i>1 443</i> | <i>1 544</i> | <i>2 371</i> |
| Medisinske grunner | 34,8 | 18,9 | 50,0 | 57,7 |
| Forventet friskmelding | 12,0 | 22,5 | 14,4 | 19,1 |
| Hensiktsmessige tiltak (dokumenterte) | 51,2 | 55,5 | 33,0 | 21,7 |
| Innlagt i institusjon | 2,1 | 3,0 | 2,5 | 1,4 |
| <i>Unntak i alt</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> |

I tillegg er det en del møter som er planlagt, men som ikke gjennomføres fordi arbeidstaker eller arbeidsgiver ikke møter, eller fordi det viser seg at det er iverksatt dokumenterte tiltak.

Møter avholdt etter 26 uker

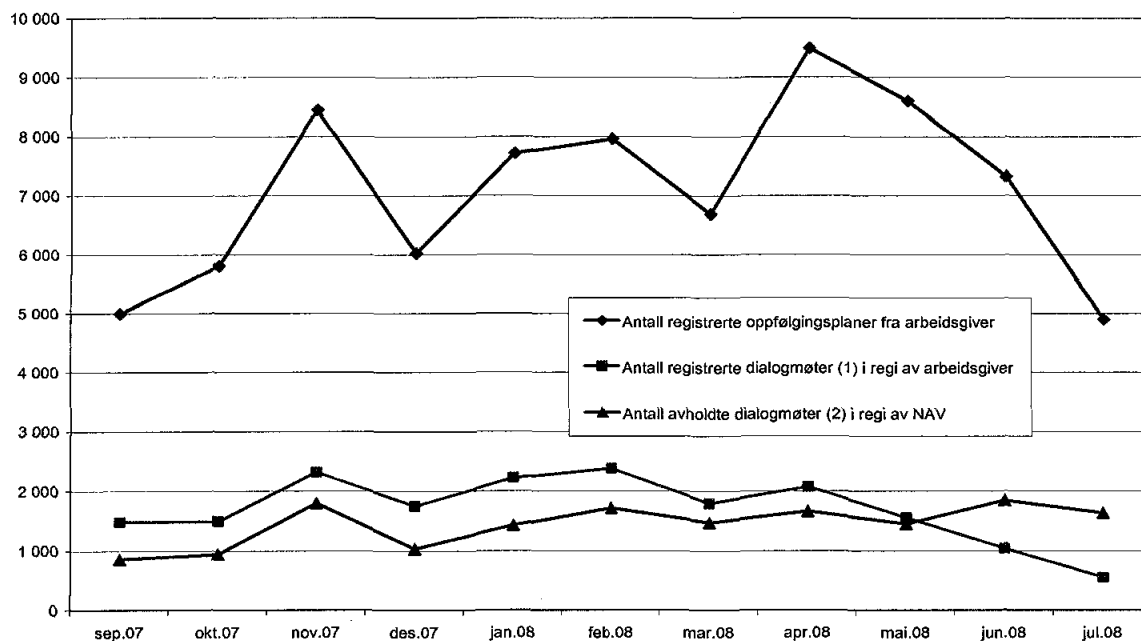
Det er et betydelig antall avholdte dialogmøter i regi av NAV som ikke inngår i tallene i tabell 4. Dette fordi møtet er avholdt etter fristen på 26 uker. Nærmere 3 350 møter i perioden april-juli ble avholdt etter fristen på 26 uker. Av disse møtene ble 3 av 4 avholdt innen 36 uker.

I samme periode ble det gjennomført om lag 6 600 møter innenfor fristen på 26 uker. Det betyr at det i alt er avholdt i underkant av 10 000 dialogmøter i regi av NAV i perioden april-juli. Med utgangspunkt i dette, kan det anslås at det er avholdt et dialogmøte for om lag hver tredje person som passerer seks måneders sykmelding i perioden april-juli (32 prosent).

Tas det i tillegg hensyn til registrerte unntak i perioden (til sammen om lag 7 650), indikerer statistikken at det er blitt avholdt et dialogmøte for over halvparten av alle aktuelle saker som passerer seks måneders sykmelding (56 prosent).

Oppsummert i en figur (se nedenfor) viser

Antall oppfølgingsplaner og dialogmøte (1) i regi av arbeidsgiver og antall avholdte dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Tall på landsbasis. September 2007-juli 2008. Registreringer i Infotrygd og Arena



Arbeidslivssentrene oppfølging av IA-avtalen

NAV Arbeidslivssentrene har gjennom Intensjonsavtalens mandat et viktig oppdrag i å støtte opp under virksomhetenes egen innsats for å forebygge sykefravær og overgang til passive trygdeordninger. Arbeidslivssentrene skal aktivt bistå virksomhetene i dette arbeidet og ta initiativ til gode felles tiltak og aktiviteter overfor de øvrige aktuelle etater og samarbeidspartnere som kan bistå virksomhetene i dette arbeidet.

NAV arbeidslivssenter er underlagt fylkesdirektørene. De er egne organisatoriske enheter med eget budsjett, virksomhetsplan og målkrav. NAV Arbeidslivssenter er organisert som et ressurs og kompetansesenter og har alt fra 7 til 45 rådgivere med tverrfaglig kompetanse fra flere fagdisipliner som psykologi, sosiologi, pedagogikk, økonomi, jus, antropologi, ingeniør og trygdefag. Den interne organisering av arbeidslivssentrene varierer noe fylkene imellom ut i fra ulike hensyn som geografi, marked, bransjer, næringer, sektor, små og store virksomheter, satsningsområder (delmål 1, 2 eller 3), satellitter, fylkesvise behov, etc. I de fleste fylker er det en konflikt mellom behovet for at ansatte er nær bruker og ønsket om å samle kompetanse til et kraftfullt tjenesteleveransmiljø. I enkelte fylker har arbeidslivssenteret vært delt på flere steder fra oppstart. I andre fylker har en etablert ulike former for satellitter eller tjenestesteder i de senere år for å komme nærmere brukeren. I fylker hvor arbeidslivssenteret er fordelt på flere steder, legges det til rette for fagutvikling og samlinger.

I august 2008 er det om lag 425 ansatte ved arbeidslivssentrene. Tallet varierer noe mellom måneder pga naturlig turn over. Enkelte fylker har en meget anstrengt økonomisk situasjon, bl.a. som følge av for mange ansatte før NAV ble etablert. I ett fylke har dette ført til en midlertidig reduksjon på to medarbeidere ved arbeidslivssenteret.

9000 foretak har inngått IA-avtale, og ca 1,2 millioner personer er gjennom det ansatt i en IA-virksomhet. Dette betyr at NAV Arbeidslivssenter sitter på en betydelig portefølje av relasjoner til arbeidsgiverne som bør benyttes i NAV sitt arbeid, som for eksempel ved rekruttering, attføring av kvalifiserte kandidater, reaktivisering av uføretrygdede, etc.

Arbeidslivssentrene jobber sammen med arbeidsgiverne målrettet og systematisk for å få til nødvendige endringer slik at målene i Intensjonsavtalen for et mer Inkluderende Arbeidsliv kan nås. Gjennom kartlegginger og analyser identifiserer NAV Arbeidslivssenter sammen med virksomhetene utfordringene i virksomheten knyttet til å nå målene i IA-avtalen. Sammen med virksomhetene settes det deretter i gang tiltak som er nødvendige for å nå målene som er satt.

NAV Arbeidslivssenter jobber i hovedsak på systemnivå. Det vil si blant annet å arbeide med å endre rutiner for oppfølging av sykmeldte, bistå med å få rekruttert flere med redusert funksjonsevne og legge til rette for at flere kan stå lenger i arbeid. For å få til dette gir de støtte, veiledning, råd og kompetanseoverføring. NAV har definert ti tjenesteområder som vi mener skal bidra til måloppnåelse på de tre delmålene i intensjonsavtalen og dekker det ansvar NAV påtar seg gjennom samarbeidsavtalen med den enkelte virksomhet. Disse er:

| | | |
|------------------|---|---|
| Basistjeneste 1 | - | Forankring og oppstart av IA-arbeidet |
| Basistjeneste 2 | - | Ledelse |
| Basistjeneste 3 | - | Fra fravær til nærvær |
| Basistjeneste 4 | - | Sykefraværsoppfølging |
| Basistjeneste 5 | - | Kommunikasjon og samtaletrening |
| Basistjeneste 6 | - | En samtale om arbeidsmuligheter -funksjonsvurdering |
| Basistjeneste 7 | - | Hjelp i vanskelige enkeltsaker |
| Basistjeneste 8 | - | Livsfasepolitikk |
| Basistjeneste 9 | - | Arbeidstakere med redusert funksjonsevne |
| Basistjeneste 10 | - | Økonomiske virkemidler |

I tillegg til det rent faglige, arbeider NAV Arbeidslivssenter også mye med å drive prosesser i virksomhetene som skal lede fram til at målene i IA-avtalen nås. Det er ofte aktuelt å bistå:

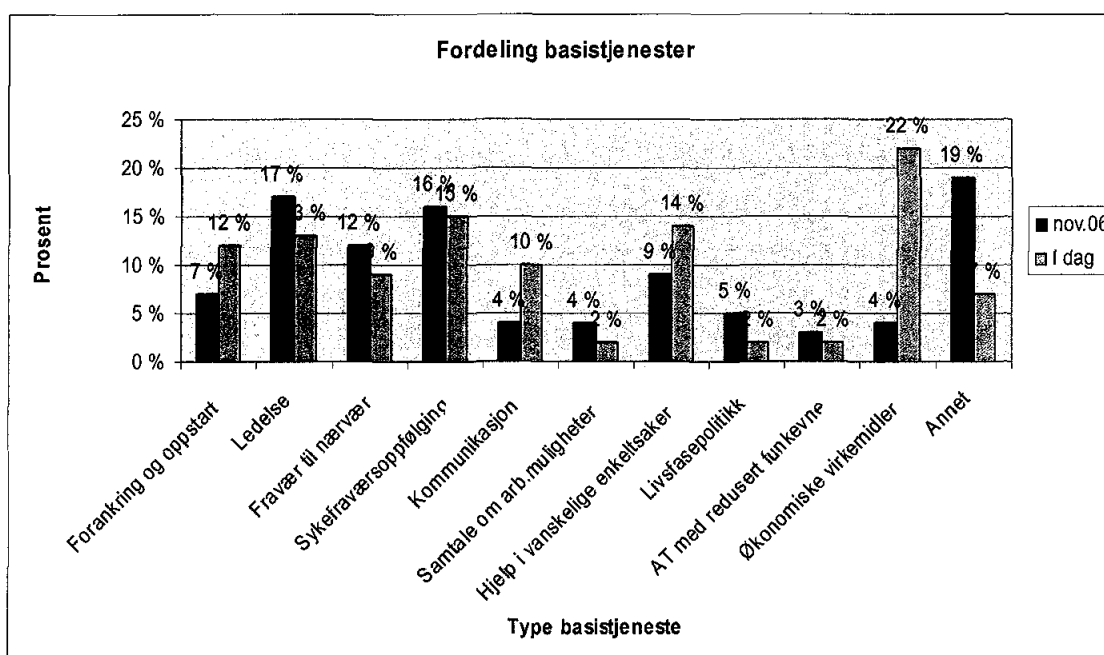
- med forventningsavklaring og tydeliggjøring av inngåelse av en IA-avtale
- i oppstartingsarbeidet og utarbeidelse av planer/mål som prosessdrivere/rådgivere
- med lederutvikling og kompetanseheving innenfor IA-området
- med veiledningskompetanse i forhold til virksomhetens ledere i forankring av IA-arbeidet
- i koordinering av offentlige samarbeidspartnere

NAV Arbeidslivssenter har høsten 2007 og hittil i 2008 konsentrert mye av sin innsats mot å informere om og støtte opp under IA-virksomhetenes arbeid med implementering av ny modell for sykefraværsoppfølging fra 1.3.2007. Sentrene har lagt organisatorisk til rette for prioritering av virksomheter med høyt sykefravær. I tillegg har NAV arbeidslivssenter midlertidig bidratt med gjennomføring av dialogmøter etter seks måneders sykefravær i IA-virksomheter, for å bistå NAV lokalt.

Ved utgangen av 2007 hadde NAV Arbeidslivssenter ca 25.000 leveranser av definerte basistjenester til IA-virksomhetene. En prognose for 2008 tilsier at NAV Arbeidslivssenter vil komme til å levere ca 42 000 tjenester til IA-virksomheter (herunder Basistjenester). Gjennom å levere disse tjenestene vil det samtidig generere behov for å støtte virksomhetene på rene enkeltsaker som å utløse egnede virkemidler og støtteordninger i hver enkelt sak.

De siste to årene har det vært en dreining av leveranser mot støtte til enkeltsaker, spesielt Hjelp i vanskelige enkeltsaker og Økonomiske virkemidler. Dette må sees i sammenheng med økning i bevilgningene til bl.a. tilretteleggingstilskuddet og lovpålegg om dialogmøte 2.

Videre registreres det i 2008 en dreining mot leveranser som understøtter ny modell for sykefraværsoppfølging, som "Hjelp i vanskelig enkeltsak", "Bistand til å etablere rutiner for systematisk sykefraværsoppfølging" og "Utløsning av økonomiske virkemidler". Disse tre leveransene står for 52 % av alle tjenester som leveres av NAV Arbeidslivssenter til IA-virksomheter.



Arbeidstilsynets forsterkede innsats mot sykefravær og utstøting

Arbeidstilsynet har fått midler til forsterket innsats mot sykefravær og utstøting. Arbeidstilsynets IA-program skal samle, styrke og synliggjøre den forebyggende innsatsen - med særskilt fokus på langtidssykefravær. Programmet skal bidra til økt tilsynsaktivitet, styrket samhandling med myndighetene og et forpliktende samarbeid med bransjene. I tillegg skal programmet bidra til at virksomhetene faktisk bruker bedriftshelsetjenesten der det er pålagt. Programmet har i utgangspunktet fokus på perioden 2008-2009. Videre er det utarbeidet egen tilsynsplan med særlig vekt på langtidssykefravær i 2008.

I 2007 er det avsatt 31 årsverk inn under Program for IA/forsterket arbeid med sykefravær. Noe av ressursbruken vil medgå til opplæring, administrasjon mv. I 2007 ble det brukt ca 710 ukeverk eller ca 17 årsverk på tilsynsaktiviteter der oppfølging av tilrettelegging for arbeidstaker med redusert arbeidsevne og sykefravær har vært sentralt. I tillegg har programmet brukt ca 80 ukeverk til

planlegging, møter, diverse gjennomganger, utarbeidelse av tilsynsmateriale mv. og tilfalle arbeid som med godkjenningsordning og lignende. I løpet av første halvår 2008 er det brukt ca 560 ukeverk (som tilsvarer ca 13 årsverk) på tilsynsaktivitetene.

Tilsynsarbeidet har i 2007 vært knyttet opp til regionenes lokale planer. Totalt er det gjennomført 1 806 tilsyn hvor hovedfokus har vært tilrettelegging for arbeidstaker med redusert arbeidsevne og sykefraværsoppfølging. I tillegg kommer 87 informasjonsbesøk og 228 postale tilsyn. Måltallet for tilsyn ble nådd og det ble gitt mange reaksjoner av forskjellig karakter. De fleste pålegg gjaldt virksomhetenes rutiner for oppfølging av sykefravær, om rutinene er kjent for ansatte og om det er utarbeidet oppfølgingsplaner for sykmeldte, samt noen pålegg om gjennomføring av dialogmøter. Det har også vært fokusert på om virksomheter som er pliktige til å ha bedriftshelsetjeneste har dette og bruker disse på relevant måte.

Det er i første halvår 2008 gjennomført 2 050 tilsynsbesøk med hovedfokus på sykefraværsoppfølging mv. De fleste tilsynsbesøkene har vært i varehandel (1 699), men også noen innen hotell- og restaurantnæringen (71), helse- og sosiale tjenester (99), renhold (80) og transport 16.

Tabell 6. Samlet oversikt perioden 1.1.2008 til 30.6.2008 for prosjektet: Tilsyn med særlig vekt på forebygging av langtidssykefravær:

| | |
|--|-------------|
| Antall tilsynsbesøk | 2050 |
| Tilsynsbesøk med reaksjoner | 1506 |
| Reaksjoner | 4365 |
| Reaksjoner HMS-forskriften (i hovedsak relatert til sykefraværsrutiner mv) | 1570 |
| Reaksjoner Aml § (3-1 (2)) f – ifm oppfølging av sykemeldte | 921 |
| Reaksjoner Aml § 4-6 – tilrettelegging | 234 (273) |
| Reaksjoner Aml § 6-1 mfl - verneombud | 654 |
| BHT (Aml § 3-3 + 501/518) | (455) |

* Tallene i parentes er antall reaksjoner iht alle tilsynsbesøk, dvs at også i andre tilsynsaktiviteter som ikke har hovedfokus på sykefravær mv som tar dette opp der det finnes nødvendig. BHT tas opp i alle tilsyn der det er aktuelt og ikke i dette prosjektet spesielt. Prosjektet har lite reaksjoner om BHT da varehandel ikke omfattes av bransjeforskriften – ikke krav om BHT)

Erfaringstallene viser at en stor andel av besøkte virksomheter ikke har et tilfredsstillende HMS-arbeid med fokus på tilrettelegging og rutiner for oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne/sykefravær. Rundt 73 pst. (1506) av de besøkte virksomhetene får reaksjoner og 57 pst. av reaksjonene er knyttet til mangler i HMS system og rutiner for oppfølging av sykefravær. I 47 pst. av de besøkte virksomhetene er det ikke utviklet eller oppdaterte rutiner for sykefraværsoppfølging og i 55 pst. av de besøkte virksomhetene kjenner de ansatte ikke til virksomhetens sykefraværsrutiner.

Statistikk fra tilsynsrundene viser at i virksomheter hvor det har vært aktuelt blir oppfølgingsplaner innen 6 uker utarbeidet i 2 av 3 virksomheter og 71 pst. av virksomheter har dialogmøter ved 12 uker. Det oppfattes som positivt at over to tredjedel av virksomhetene er aktive med konkrete oppfølgings tiltak i forhold til sykmeldte tross mangler på systemnivå. I mange av tilsynsbesøkene tas også andre krav opp, bla krav om verneombudsordning. Spesielt i varehandel, som

ikke har krav om bedriftshelsetjeneste, anses det som viktig, for å få aktiv deltakelse i fra arbeidstakerne i tilretteleggingsarbeidet.

Registerdata for tilsyn viser at det gis reaksjoner til 68 pst. av de virksomhetene som er registrert som ikke IA-virksomheter og 54 pst. til IA-virksomheter..

De aller fleste virksomhetene følger opp gitte pålegg, og tilbakemeldinger fra flere av de store kjedene innenfor varehandel bekrefter at det iverksettes landsdekkende tiltak både innenfor opplæring og utvikling av rutiner. Dette gir positive ringvirkninger. Arbeidslivsorganisasjonene har fokus på dette innenfor varehandelen. Handel og kontor og HSH, har fått informasjon om prosjektet rettet mot varehandelen både i forkant og i etterkant av den aktuelle aksjonsuken. De har omtalt Arbeidstilsynets tilsynsinnsats som aktuelt tema på egne nettsider. Også samarbeidspartnere som NAVs arbeidslivssentre, NHO, LO, KS samt Arbeids- og velferdsdirektoratet og AID er blitt gjort kjent med prosjektet og resultater av tilsynsuken i april.

Forhåndsutarbeidet og strukturert tilsynsmateriell har bidratt til mer enhetlige tilsyn og lik behandling av virksomhetene. Arbeidstilsynet har truffet et stort antall virksomheter med veiledning og satt temaet på dagsorden.

Oppsummering

I 2006 og 2007 har det totale sykefraværet vært stabilt på 6,9 pst. (årstall). Sykefraværet har vært stabilt i en periode med økende sysselsetting og lav arbeidsledighet. Status pr. 1. kvartal 2008 er at sykefraværet er uendret fra 1. kvartal 2007. Fra 1. kvartal 2001 til 1. kvartal 2008 har det totale sykefraværet gått ned med 3,7 prosent

Oppfølgingen av sykmeldte ble endret fra 1. mars 2007. Gjennom 2007 er det etablert tilbud om helse- og rehabiliteringstjenester rettet mot sykmeldte for å få dem raskere tilbake i arbeid. Ny sykmeldingsblankett som understreker intensjonene i oppfølgingsrutinene for sykmeldte ble tatt i bruk fra 1. september i år. Registreringene at sykefraværsoppfølgingen viser at oppfølgingen har tatt seg opp fra høsten 2007 til våren 2008. Heretter har oppfølgingen fra arbeidsgiver gått noe tilbake samtidig som omfanget i regi av NAV-kontorene har holdt seg oppe. Konklusjonen at det er et betydelig forbedringspotensiale både for arbeidsgiver og NAV-kontorene i oppfølgingen av sykmeldte.

Det må antas at svak eller manglende oppfølging av innsatspunktene betyr at vi så langt ikke kan se resultater av den nye sykefraværsoppfølgingen fra mars 2007.

Både Arbeidslivssentrene og Arbeidstilsynets bistår virksomhetene i deres arbeid med oppfølging av sykmeldte. Hovedfokus er på systemrettet bistand. Arbeidslivssentrene har de siste to årene opplevd en dreining av leveranser mot støtte til enkeltsaker, spesielt hjelp i vanskelige enkeltsaker og økonomiske virkemidler. Arbeidstilsynet forsterkede innsats mot sykefravær bidrar til å bedre arbeidsgivers oppfølging. I henhold til Arbeidstilsynets innsats er to tredjedeler av virksomhetene aktive med konkrete oppfølgings tiltak i forhold til sykmeldte. De aller fleste virksomhetene følger opp gitte pålegg, og tilbakemeldinger fra virksomhetene og organisasjonene i arbeidslivet er positive og støtter opp under Arbeidstilsynets innsats.