

Et stykke igjen til et inkluderende arbeidsliv

Viljen til å inkludere eldre og personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet har sannsynligvis blitt mindre de siste årene, ifølge en ny evalueringsrapport om IA-avtalearbeidet fra SINTEF. Krigen mot sykefraværet får skylda. **Tekst | Wenche Bakkebråten Rasen**

– Mange ledere har blitt mer restriktive med hensyn til hvem de ansetter. De begrunner dette med frykt for oppfølgingsbyråkratiet som følger hvis de får medarbeidere som lett blir sykmeldt, sa seniorforsker Solveig Osborg Ose ved SINTEF Teknologi og samfunn da rapporten ble lagt fram i begynnelsen av juni.

Ose ser det som et tankekors at virksomheter vegrer seg mot å ansette akkurat disse jobbsøkerne. For det var nettopp de som skulle få bistand til å komme i arbeid gjennom IA-avtalen.

– SINTEF-rapporten gir et viktig bidrag når IA-avtalen skal fornyes fra 2014. Det er mange av innspillene og forslagene som partene nå bør sette seg grundig inn i med tanke på en ny avtaleperiode. Jeg tror blant annet at vi har behov for å forenkle sykefraværsreglene. I dag er det for mange krav til rapportering, og dialogmøtene involverer for mange aktører for tidlig, kommenterer Knut Aarbakke, leder i Akademikerne.

Oppfølging av sykmeldte fungerer dårlig

SINTEF har også sett nærmere på hvordan oppfølgingen av sykmeldte fungerer. I en rapport fra april 2013 konkluderes det med at dagens system for oppfølging av sykmeldte er svært ressurskrevende, både for arbeidsgivere, NAV og leger, uten at

det kan sannsynliggjøres noen særlig effekt på sykefraværet:

“Gode system og rutiner for oppfølging av sykmeldte er viktig for å sikre at mennesker som blir syke blir tatt godt vare på, og for at arbeidsgivere skal være trygg på hva de skal gjøre når noen av de ansatte blir syke. Men dagens regime rundt oppfølgingen av sykmeldte er for rigid og ressurskrevende, og det er vanskelig å identifisere noen effekt på sykefraværet. (...)Systemet er ment å hindre at folk blir langtidssykmeldt og havner utenfor arbeidslivet, men insentivene som ligger i systemet ser i liten grad ut til å bidra til økt inkludering eller lavere frafall fra arbeidslivet. Det er heller motsatt. Stort fokus på å få redusert sykefraværet og strenge kontroller med tilhørende sanksjoner i oppfølgingsregimet, fører til at mange arbeidsgivere blir mer restriktive i forhold til hvem de ansetter.”

Flere anbefalinger

Evalueringsrapporten kommer med flere anbefalinger om hvordan IA-avtalearbeidet kan forbedres:

– Virkemidlene som settes inn når arbeidstakere blir sykmeldte, må i mye større grad målrettes mot behovene til langtidssykmeldte som ikke kommer tilbake i arbeid, selv om helsa tilsier at de kan arbeide.

– Sykmeldte personer er veldig ulike. Men dagens system er likt for alle. Dette fører blant annet til at NAV ikke får identifisert sykefraværstilfeller som de burde kommet raskt inn i. I dagens system kommer NAV ofte ikke inn før det har gått et halvt år. Dette er i mange tilfeller for seint.

– De tre delmålene i IA-avtalen må i større grad ses i sammenheng – dvs. ønsket om redusert sykefravær, om økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne, og om forlenget yrkesaktivitet etter fylte 50 år. Partene har på forhånd sagt nettopp dette. Men på grunn av det strenge kontroll- og sanksjonsregimet knyttet til oppfølgingen av sykmeldte, har dette vært vanskelig.

IA-avtalen er en intensjonsavtale mellom myndighetene og arbeidslivets organisasjoner om å få til et mer inkluderende arbeidsliv. Avtalen omfatter 60 prosent av alle arbeidstakere i Norge og målet er å redusere sykefraværet, øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne og øke gjennomsnittlig avgangsalder.