

IA-avtalen i praksis

Små og mellomstore virksomheter

Rapport 2013 - 11

Proba-rapport nr. 2013-11, Prosjekt nr. 12062

ISSN: 1891-8093

LEB/PDS, TT, 09.08.2013

--

Offentlig

--

Rapport 2013 - 11

IA-avtalen i praksis

Små og mellomstore virksomheter

Oppdraget er finansiert av Virke og NAV-programmet
FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd

Forord

Proba Samfunnsanalyse har gjennomført dette prosjektet på oppdrag fra Virke og NAV-programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Prosjektet har vært gjennomført av Lars-Erik Becken (prosjektleder) og Pia D. Staalesen. Trude Thorbjørnsrud har vært kvalitetssikrer.

Oslo, august 2013

Proba Samfunnsanalyse

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1. INNLEDNING.....	7
1.1 Problemstillinger.....	7
1.2 Bakgrunn.....	7
1.3 IA i små og mellomstore virksomheter	9
1.4 Lokal IA-avtale.....	10
1.5 Datainnsamling og datamaterialet	12
1.5.1 Arbeidsgiverundersøkelsen.....	12
1.5.2 Arbeidstakerundersøkelsen.....	17
2 HVORFOR LAV ANDEL IA-VIRKSOMHETER BLANT SMÅ OG MELLOMSTORE VIRKSOMHETER?.....	18
2.1 Omfang av IA-virksomheter.....	18
2.2 Hvorfor ikke være IA-virksomhet?	19
2.3 Bruk av tariffavtale og ansattrepresentanter.....	21
2.4 Alderssammensetning av arbeidstakerne	24
2.5 Vurdering av arbeidsmiljøet.....	28
2.6 Sykefravær i virksomhetene	30
2.7 Oppsummering.....	31
3 SYKEFRAVÆR OG INKLUDERING I PRIVAT SEKTOR	33
3.1 Sykefravær i virksomhetene	33
3.1.1 Jobber aktivt/konkret med å redusere sykefraværet?.....	33
3.1.2 Gradert sykmelding	34
3.1.3 Endring av sykelønnsordningen?	36
3.2 Øke sysselsetningen av personer med redusert funksjonsevne....	37
3.2.1 Hindre utstøting/fracfall av egne ansatte	37
3.2.2 Inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet	38
3.3 Øke avgangsalder og seniorpolitikk.....	43
3.3.1 Hva gjør virksomhetene for egne seniorer.....	43
3.3.2 Rekruttering av personer over 55 år	45
3.4 Oppsummering.....	46
4 ERFARING MED Å VÆRE IA-VIRKSOMHET	49
4.1 Bruk av virkemidler forbeholdt IA-virksomhetene	49
4.1.1 IA-kontaktperson på NAV Arbeidslivssenteret.....	49
4.1.2 Honorar til bedriftshelsetjenesten (BHT)	51
4.1.3 Tilretteleggingstilskuddet.....	53
4.2 Betydningen av å være IA-virksomhet.....	56
4.3 Oppsummering.....	58

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Andelen IA-virksomheter blant små og mellomstore virksomheter i privat sektor er lav. Mindre virksomhetene som ikke har inngått IA-avtale har langt mindre kjennskap til IA-avtalen enn de større virksomhetene. Vi finner også at de små og mellomstore virksomhetene som har inngått avtale har mindre behov for, og dårligere kjennskap til de spesifikke IA-virkemidlene.

Sammenlignet med større virksomheter kjennetegnes de små og mellomstore virksomhetene blant annet av at de oftere opplever at sykefraværet er lavt/akseptabelt og mange har ikke seniorer blant de ansatte. Slike forhold kan være med på å gjøre at inngåelse av IA-avtale oppleves som lite relevant. I mindre virksomheter er det dessuten sjeldnere partssamarbeid på virksomhetsnivå enn i større virksomheter. Ettersom IA-avtalen bygger på et samarbeid internt vil det kreve mer av virksomheter som ikke allerede har et slikt samarbeid å inngå en IA-avtale.

For å øke andelen IA-virksomheter blant små og mellomstore virksomheter anser vi at potensialet er størst hvis man i ny IA-avtale reduserer kravene for å bli IA-virksomhet. Vi tenker her på krav til tillitsvalgte/ansatterepresentanter og krav til å sette mål på alle tre delmålene i IA-avtalen. Alternativt kan ordningen gjøres mer relevant gjennom å introdusere nye virkemidler spesielt rettet mot de mindre virksomhetene og/eller øke den økonomiske stimuleringen til IA-virksomhetene.

Det kan også være et spørsmål om ordningen med IA-virksomheter kanskje er best tilpasset større virksomheter som ofte har mer omfattende utfordringer knyttet til sykefravær og utstøting, samt bedre muligheter for inkludering? Det kan være aktuelt å vurdere alternative løsninger for å fremme inkludering i små og mellomstore virksomheter.

Bakgrunn

Et mer inkluderende arbeidsliv har vært et av de mest sentrale temaene i norsk arbeidsmarked og velferdspolitikken det siste tiåret. Partene i arbeidslivet og myndighetene undertegnet høsten 2001 den første IA-avtalen. Gjennom IA-avtalen ønsket myndighetene i større grad å trekke inn partene i arbeidslivet, og gi virksomhetene et tydeligere samfunnsansvar.

IA-avtalen skal bidra til et mer inkluderende arbeidsliv til det beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet. Avtalens overordnede mål er:

Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Fra 2001 har IA-avtalen vært det sentrale virkemiddelet for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv. Første avtaleperiode var fra 2001 til 2005, mens neste var fra 2006 til 2009. I 2010 ble gjeldende avtale inngått.

IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå er:

1. Redusere sykefraværet.
2. Øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne.
3. Forlenge yrkesaktiviteten etter fylte 50 år.

For den enkelte virksomhet innebærer en tilslutning til IA-avtalen å inngå et samarbeid med ett av NAVs Arbeidslivssentre der virksomheten forplikter seg til konkrete målsettinger på hvert av de tre ovennevnte delmålene. De virksomhets-spesifikke målene skal utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte.

IA-virksomhetene får en kontaktperson på NAVs Arbeidslivssentre og tilgang til to virkemidler forbeholdt IA-virksomheter; honorar til bedriftshelsetjeneste og tilretteleggingstilskudd. I tillegg forplikter IA-virksomhetene seg til å ha en ordning med utvidet egenmelding. Inngåelse av en IA-avtale medfører også forpliktelser for Arbeids- og velferdsetaten, arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud og øvrige ansatte i virksomheten.

Proba samfunnsanalyse belyser i denne rapporten IA-satsingen med fokus på små og mellomstore virksomheter. Vi har lagt til grunn at små virksomheter har 2 til 19 ansatte, mellomstore har 20 til 100 ansatte, mens store virksomheter er de med over 100 ansatte. Prosjektet er finansiert av arbeidsgiverorganisasjonen Virke og av NAV-programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Problemstilling og metode

Prosjektet har hatt som hovedmål å gi

- ny kunnskap om hvordan små og mellomstore virksomheter opplever IA-avtalen og identifisere hva som kan gjøre en fremtidig IA-avtale mer attraktiv for små og mellomstore virksomheter.

Prosjektet har også hatt som delmål å gi:

- svar på hvorfor små virksomheter i mindre grad enn de store tegner IA-avtale.
- kunnskap om sammenhengen mellom tegning av lokal IA-avtale og virksomheters arbeid med sykefravær, inkludering og seniorpolitikk.

Utgangspunktet for denne studien er en internettbasert spørreundersøkelse til alle private foretak i Norge med minst 2 ansatte. Undersøkelsen omfatter svar fra 7.282 virksomheter. Det gir en svarandel på noe over 18 prosent av alle som ble kontaktet, hvilket er en lav svarandel. Vi velger likevel å publisere resultatene fra undersøkelsen fordi vi mener svarene i den belyser de dimensjonene som vi er mest opptatt av – nemlig forskjeller mellom små og store virksomheter. Dette har vært et viktigere mål enn å få dokumentert totaltallene for «norsk næringsliv». Resultatet er vektet med virksomhetsstørrelse og næringsgruppe for å gi et så representativt uttrykk som mulig.

Konklusjoner og anbefalinger

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er den lave andelen IA-virksomheter blant de små og mellomstore virksomhetene. Vi har sett på omfanget IA-virksomheter og hvorfor virksomhetene eventuelt ikke har inngått en IA-avtale. Vi har også sett på hvordan virksomhetene vurderer eget sykefravær og arbeidsmiljø, samt undersøkt hvorvidt ansatte i virksomhetene har egne representanter overfor ledelsen og bruk av tariffavtaler. Vi har blant annet funnet følgende:

- Blant virksomhetene som ikke har IA-avtale er det de minste som kjenner dårligst til avtalen. 47 prosent av virksomhetene med 5-19 ansatte kjenner dårlig til avtalen, mens andelen er 58 prosent for virksomheter med 2-4 ansatte.
- 59 prosent av virksomhetene som har valgt å ikke ha en IA-avtale mener at de jobber like godt uten en avtale. 55 prosent virksomhetene med 5-19 ansatte svarer dette. 29 prosent av de som har valgt å ikke ha en IA-avtale mener at avtalen er for byråkratisk.
- Små og mellomstore virksomheter opplever eget fravær som lavt eller akseptabelt langt oftere enn større virksomheter.
- IA-virksomhetene opplever å ha et høyere sykefravær enn de som ikke har en IA-avtale. Det kan trolig forklares med seleksjon inn i ordningen ved at de som i utgangspunktet har høyt fravær velger å bli IA-virksomhet for å få redusert fraværet.
- De aller fleste virksomhetene bedømmer eget arbeidsmiljø som svært eller ganske godt. Arbeidsmiljøet ser ut til å ha liten sammenheng med om virksomheten har tegnet en IA-avtale eller ikke.
- Omfanget av bruk av tiltak for å redusere sykefraværet og bruk av tiltak for å inkludere personer som står utenfor arbeidslivet har sammenheng med virksomhetenes størrelse. De største virksomhetene er de mest aktive.
- Andelen av virksomhetene som har tariffavtale og/eller ansatterepresentanter øker med størrelse. Blant de aller minste virksomhetene har få tariffavtale, mens det er langt vanligere i de største. Andelen som *ikke* har ansatterepresentant, fagforening og/eller verneombud varierer fra 79 prosent for de minste (2-4 ansatte) til 6 prosent for virksomheter med over 50 ansatte.

Erfaring med å være IA-virksomhet

En IA-virksomhet får en egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter og tilgang til følgende ordninger forbehold IA-virksomhetene: tilretteleggingstilskudd og honorar til bedriftshelsetjeneste. Vi fant følgende:

- 91 prosent av de største virksomhetene (over 100 ansatte) har hatt kontakt med kontaktpersonen på Arbeidslivssenteret, mens andelen er 66 prosent blant virksomhetene med 5-19 ansatte. 73 prosent av virksomhetene med over 100 ansatte som har hatt kontakt med kontaktpersonen har hatt besøk siste 12 måneder, mens tilsvarende for virksomhetene med 5-19 ansatte er 55 prosent. Blant de som ikke har hatt kontakt med sin IA-kontaktperson svarer 63 prosent at de ikke har hatt behov, mens 23 prosent svarer at de ikke vet hvem som er kontaktpersonen.
- Rundt halvparten av respondentene mener at kontakten var ganske eller svært nyttig. Det er de største virksomhetene som opplever den som mest nyttig.
- De virksomheter som har benyttet virkemidlene honorar til bedriftshelsetjeneste og tilretteleggingstilskudd er i hovedsak fornøyd med disse virkemidlene. Hovedgrunnen til ikke å søke støtte til bedriftshelsetjenesten er at de ikke har hatt behov (42 prosent) eller ikke kjenner til å muligheten

(36 prosent). Hovedgrunnen til ikke å søke om tilretteleggingstilskudd er at de ikke har hatt behov (52 prosent) eller ikke kjenner til muligheten (25 prosent).

- 43 prosent av virksomhetene mener at IA-avtalen har hatt svært liten eller ganske liten betydning for å redusere sykefraværet. Blant virksomhetene med 5-19 ansatte er det om lag halvparten som mener dette. Svaret varierer forholdsvis lite med hvordan respondentene oppfatter eget sykefravær.
- 70 prosent av virksomhetene som har en IA-avtale i dag, ønsker helt sikkert eller sannsynligvis å fornye avtalen. Blant de største virksomhetene svarer 83 prosent at de ønsker å fornye. De minste virksomhetene er noe mer usikre. Blant virksomheter med 5-19 ansatte svarer 67 prosent at de ønsker å fornye, mens andelen er 56 prosent for virksomhetene med 2-4 ansatte. Den viktigste grunnen til ikke å fornye IA-avtalen er at virksomhetene mener de kan jobbe like godt uten avtale. 36 prosent av de som ikke vil fornye mener også at avtalen er for byråkratisk.

Vi finner at IA-virksomhetene generelt har noe større fokus på inkludering enn virksomheter uten IA-avtale. Det vil si at de i noe større grad jobber aktivt for å redusere sykefravær, hindre frafall og fremme inkludering. Dette gjelder uavhengig av virksomhetsstørrelse.

Både små og store IA-virksomheter har dermed et større fokus på inkludering, enn tilsvarende virksomheter uten IA-avtale. Vi har imidlertid ikke grunnlag for å si hva som er årsak og virkning her. Det kan ha sammenheng med seleksjonen inn i ordningen. Det er ikke nødvendigvis slik at virksomheter har fått større fokus på inkludering som følge av IA-avtalen. Det kan godt være at de som har inngått en IA-avtale – i gjennomsnitt - hadde et større fokus på inkludering også før de ble IA-virksomhet.

Hva er årsaken til at ikke flere små og mellomstore virksomheter er IA-virksomheter?

Vår undersøkelse viser at det er store forskjeller mellom virksomheter i privat sektor når det gjelder forhold som for eksempel kjennskap til IA-avtalen, vurdering av eget sykefravær, sammensetning av ansatte og organisering. Disse forskjellene kan bidra til å forklare den lave andelen IA-virksomheter blant de små og mellomstore virksomhetene.

Kjennskap til IA-avtalen og erfaring med IA-virkemidlene

Vi ser at de små og mellomstore virksomhetene som ikke har inngått IA-avtale har langt mindre kjennskap til IA-avtalen enn de større virksomhetene. Vi ser også at de små og mellomstore virksomhetene som har inngått avtale har mindre behov for, og kjenner tildels dårligere til de spesifikke IA-virkemidlene.

Akseptabelt/lavt sykefravær i mange små og mellomstore virksomheter bidrar til at de ikke ser behov for å bli IA-virksomhet

Mange små og mellomstore virksomheter svarer at de har akseptabelt eller lavt sykefravær. Det kan kanskje skyldes at de opplever en større grad av kontroll/oversikt over fraværet. Ledere i små virksomheter har ofte tettere kontakt med sine ansatte og selv om fraværet kan være høyt i prosentpoeng vil de ofte vite hva som ligger bak fraværet. Det er grunn til å anta at virksomheter som opplever at sykefraværet er lavt ikke ser noe stort behov for å bli IA-virksomhet.

Det at IA-virksomheter må sette virksomhetsspesifikke mål på alle tre delmål i IA-avtalen bidrar trolig til å gjøre en avtale mindre aktuell

For å bli IA-virksomhet må virksomheten utvikle konkrete og forpliktende mål for alle de tre nasjonale målene. I tillegg til at mange av de små og mellomstore virksomhetene har akseptabelt/lavt sykefravær har mange ikke seniorer og små virksomheter kan oppleve det som lite realistisk å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Det å måtte sette mål for alle tre delmålene bidrar trolig til å gjøre en IA-avtale mindre aktuell, siden det kan oppleves som lite relevant.

Kravet om tillitsvalgte/ansattererepresentanter for å bli IA-virksomhet gjør det mindre aktuelt å bli IA-virksomhet

At IA-avtalen er så sterkt knyttet til partssamarbeid på virksomhetsnivå, og at forpliktelsene om å ha tillitsvalgte/ansattererepresentanter for å inngå en avtale er så tydelig, kan gjøre avtalen mindre aktuell for små og mellomstore virksomheter. Mange av dem har ikke egne ansattererepresentanter, og kan oppleve kravene til samarbeid på virksomhetsnivå som fremmed/unødvendig? Vi ser ikke bort fra at dette kravet også kan forklare at en del opplever avtalen som byråkratisk.

Hva skal til for å øke andelen IA-virksomheter blant små og mellomstore virksomheter?

For å øke andelen IA-virksomheter blant små og mellomstore virksomheter anser vi at potensialet er størst hvis man i ny IA-avtale reduserer kravene for å bli IA-virksomhet – jf. krav til tillitsvalgte/ansattererepresentant og krav om å sette virksomhetsspesifikke mål på alle tre målene i IA-avtalen. Mange av de små og mellomstore virksomhetene har ikke egne utpekte ansattererepresentanter, og det kan fortone seg som praktisk vanskelig eller uaktuelt å få til en IA-avtale.

Alternativt kan ordningen gjøres mer interessant/relevant gjennom å introdusere nye virkemidler spesielt tilpasset mindre virksomheter og/eller øke den økonomiske stimuleringen til IA-virksomhetene.

Mulige endringer i tenkningen rundt IA-satsingen for små og mellomstore virksomheter

IA-avtalen har nå vart i 12 år og det har siden starten vært et ønske fra partene i arbeidslivet om at også små og mellomstore virksomheter skal bli IA-virksomhet. At man ikke har lyktes bedre kan kanskje skyldes at ordningen med IA-virksomheter er best tilpasset større virksomheter som ofte har mer omfattende utfordringer knyttet til sykefravær og frafall, samt bedre muligheter for inkludering?

Tanken bak en formell avtale mellom NAV Arbeidslivssenter og den enkelte virksomhet er at IA-kontaktpersonen og virksomhetens ledelse skal bygge opp en relasjon over tid. IA-kontaktpersonen blir kjent med virksomheten, samt hvilke muligheter og begrensninger som kan ha betydning for sykefravær, frafall og inkludering. Uten jevnlig kontakt forsvinner imidlertid mye av potensialet i ordningen.

I undersøkelsen fant vi at mange virksomheter ikke har hatt kontakt med IA-kontaktpersonen siste 12 måneder. Mange svarte dessuten at de ikke hadde

behov for slik kontakt. Små og mellomstore virksomheter bruker også de øvrige virkemidlene i begrenset grad, og det er begrenset hvilken kjennskap de har til disse virkemidlene. Undersøkelsen viser som nevnt at mange små og mellomstore virksomheter opplever at de har et akseptabelt/lavt sykefravær.

På den annen side opplever en del av de som har erfaring med IA-virkemidlene dem som nyttige, og undersøkelsen viser også at det er behov for et større fokus på inkludering i mange virksomheter. Det er grunn til å tro at mange mindre og mellomstore virksomheter har behov for bistand for å håndtere sykefravær, frafall og å fremme inkludering.

Vi mener det er relevant å stille spørsmål om satsing på inngåelse av IA-avtale for små og mellomstore virksomheter er riktig vei å gå. Det kan være at det først og fremst er virksomheter over en viss størrelse som har nytte av en IA-avtale og som kan utnytte det potensiale som ligger i en slik avtale.

Samtidig er det viktig at de virksomhetene som har behov for det får informasjon om mulige virkemidler og får tilgang til disse. Man kan for eksempel vurdere om NAV skal få økt ansvar for å veilede og bidra med virkemidler i enkeltsaker, virkemidler som kan brukes uavhengig av om virksomheten har IA-avtale eller ikke.

1. Innledning

Et mer inkluderende arbeidsliv har vært et av de mest sentrale temaene knyttet til norsk arbeidsmarked og velferdspolitikken det siste tiåret. Partene i arbeidslivet og myndighetene undertegnet høsten 2001 den første IA-avtalen. Avtalen er siden blitt reforhandlet to ganger. Siste avtaleperiode utløper den 31.12.2013.

IA-avtalen skal bidra til et mer inkluderende arbeidsliv til det beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet. Avtalens overordnede mål er:

Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Proba samfunnsanalyse har fått midler fra NAV-programmet FARVE Forsøksmidler i arbeid og velferd og Hovedorganisasjonen Virke for å belyse betydningen av den nasjonale IA-avtalen med et fokus på små- og mellomstore virksomheter. Vi har lagt til grunn at små virksomheter har 2 til 19 ansatte, mellomstore har 20 til 100 ansatte, mens store virksomheter er de med over 100 ansatte.

Nedenfor følger vår rapport for oppdraget.

1.1 Problemstillinger

Oppdragets formål har vært:

- Å gi ny kunnskap om hvordan små- og mellomstore virksomheter opplever IA-avtalen
- Å identifisere hva som kan gjøre en fremtidig IA-avtale mer attraktiv for små og mellomstore virksomheter.

Vi har også hatt følgende delmål:

- Å gi svar på hvorfor små virksomheter i mindre grad enn de store tegner IA-avtale.
- Å frembringe kunnskap om sammenhengen mellom tegning av lokal IA-avtale og virksomheters arbeid med sykefravær, inkludering og seniorpolitikk.

1.2 Bakgrunn

Å hindre frafall og utstøting på arbeidsmarkedet er ikke en utfordring spesielt for Norge. En aldrende befolkning, press på velferdsordninger og marginalisering av grupper på arbeidsmarkedet er felles problemstillinger for hele OECD-området. Over hele Europa letes det etter nøkkelen til å redusere sykefraværet og øke yrkesdeltakelsen. Virkemidler som anvendes varierer etter hvilken type velferdsstat og velferdsregime det enkelte land tilhører.

Ansvar for å forebygge ulykker og tilrettelegge for utsatte arbeidstakere har lenge vært nedfelt i den norske arbeidsmiljøloven. Tidligere tiltak i «arbeidslinja» har primært vært rettet mot utforming av inntektssikringsordninger og å endre ansvars- og oppgavefordeling mellom offentlige etater. Gjennom IA-avtalen ønsket myndighetene i større grad å trekke inn partene i arbeidslivet og gi virksomhetene et tydeligere samfunnsansvar. Fra 2001 har dermed IA-avtalen vært det sentrale virkemiddelet for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv.

IA-avtalen ble første gang evaluert i 2005. Resultatene viste at sykefraværet var gått noe ned, men at det ellers var liten utvikling på de andre delmålene¹. Ved årsskifte 2005/2006 ble partene enige om å forlenge avtalen fram til utgangen av 2009. De overordnede nasjonale målene var stort sett de samme. Det ble imidlertid understreket at partene la vekt på at inkluderende arbeidsliv stilte krav til inkludering av alle grupper som hadde problemer med å få innpass i arbeidslivet, ikke bare personer med redusert funksjonsevne.

Avtalen ble igjen evaluert i 2009 (*Evaluering av IA-avtalen (2001–2009)*) der det ble konkludert med at de nasjonale målsettingene kun var innfridd når det gjaldt å øke forventet pensjonsalder. Når det gjaldt sykefravær hadde dette gått både opp og ned i perioden. Evalueringen viste at det var store forskjeller i IA-arbeidet mellom ulike sektorer og etter størrelse på virksomheten. SINTEF begrunnet det blant annet med at tradisjonene for å drive HMS-arbeid varierte.

Den siste samarbeidsavtalen som ble inngått i 2010 – og som gjelder ut 2013 – erstatter tidligere samarbeidsavtaler. IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå for inneværende avtaleperiode er:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

De operative målene er reduksjon av sykefravær med 20 prosent, økt ansettelse av personer med redusert funksjonsevne og heving av reell pensjonsalder.

For den enkelte virksomhet innebærer en tilslutning til IA-avtalen å inngå et samarbeid med ett av NAVs arbeidslivssentre der virksomheten forplikter seg til de ovennevnte tre delmål. Ved å inngå en IA-avtale får de samtidig tilgang til blant annet en kontaktperson på NAVs arbeidslivssentre og to virkemidler forbeholdt IA-virksomhetene: honorar til bedriftshelsetjeneste og tilretteleggingstilskudd. I tillegg må de ha utvidet egenmelding ved sykefravær.

SINTEF har evaluert erfaringene fra gjeldende avtaleperiode. Hovedrapporten «Evaluering av IA-avtalen (2010-2013)» kom i slutten av mai 2013. I tillegg har Folkehelseinstituttet i juni 2013 ferdigstilt rapporten «Effekter av tiltak under IA-

¹ Sintef 2009 *Evaluering av IA-avtalen (2001–2009)*

avtalen» og Faggruppen for IA-avtalen² rapporterte den 14. juni 2013 «Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk Rapport 2013». Vi er kjent med at det sommeren/høsten 2013 også kommer flere rapporter som belyser gjeldende IA-avtale.

1.3 IA i små og mellomstore virksomheter

Den typiske norske virksomhet i privat sektor er liten og befinner seg i tjenestesektoren. 3 av 4 årsverk befinner seg i tjenestesektoren totalt, og om lag halvparten av alle årsverk skjer i privat tjenesteyting. 86 % av norske virksomheter har færre enn 5 ansatte (kilde: SSB/Virkemålet 2012).

Små og mellomstore virksomheter kjennetegnes ofte av større nærhet mellom leder og ansatt i det daglige arbeidet. Det kan dermed være mindre bruk for en del formaliserte systemer som er helt nødvendig i store og komplekse virksomheter, som for eksempel helsevesenet (Ref: Gravide i handelsnæringen, Fafo-notat 2013:06).

Noe som også kjennetegner mange små virksomheter er at de ofte mangler et personal/HR-ledd, med mindre de er kjedetilknyttet. Leder får da både en lederfunksjon og HR-funksjon. Ved kjedetilknypning er imidlertid HR-leddet som regel knyttet til hovedkontoret.

Helt siden IA-samarbeidet ble etablert i 2001 har en rekke aktører kommet med innspill som kan forsterke avtalen og/eller gjøre den mer tilpasset små og mellomstore bedrifter. Også i forbindelse med at avtalen ble reforhandlet i 2010 fremmet flere av partene et ønske om en «enklere avtale». F.eks. skrev LOs leder følgende i en pressemelding: «Vi må gjøre mer av det vi lyktes med, og få til en oversiktlig avtale som er enklere å forholde seg til også for små og mellomstore bedrifter».³

Også i 2013 er diskusjonen rundt denne problematikken tatt opp av flere. Begge hovedorganisasjonene for privat sektor på arbeidsgiversiden har vært tydelige på at i en eventuell ny avtale må reguleringen av IA-virksomheter forenkles og avbyråkratiseres. Virke stilte f.eks. et «ultimatum» i NRK i begynnelsen av juli hvor de nektet å underskrive en ny avtale uten at det ble gjort vesentlige endringer knyttet til oppfølgingsregelverket, byråkratiet og bruken av graderte sykmeldinger.

Også NHO oppfatter avtalen «som krevende for mange bedrifter når det gjelder byråkrati». Oppegaard i NHO sier at «Han ønsker å forenkle avtalen og å gi IA-bedriftene flere virkemidler å jobbe med». Bedriftsforbundet, som er en interesseorganisasjon for små og mellomstore bedrifter, støtter hovedorganisasjonenes budskap og har sagt at IA-avtalen «medfører alt for mye byråkrati for små bedrifter».⁴

² Faggruppen har ansvar for å rapportere til Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen og Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

³ http://www.frifagbevegelse.no/politikk_ff/sykefrav_r/article4819218.ece

⁴ Sitatene er hentet fra <http://www.frifagbevegelse.no/arbeidslivet/article6640611.ece>

De siste årene har det blitt gjort noen mindre studier av hvordan små og mellomstore virksomheter opplever IA-avtalen. F.eks. har Vestlandsforskning på oppdrag fra IA-rådet i Sogn og Fjordane utarbeidet rapporten "Personalarbeid i småvirksomheter i Sogn og Fjordane" (Vestlandsforskning, rapport 6/1012). Rapporten er basert på en spørreundersøkelse til 200 ledere. I undersøkelsen fant de at personalarbeid i de minste virksomhetene (mindre enn ti ansatte) i større grad utføres utenom ordinær arbeidstid og i stor grad uten rutiner og formell organisasjon. Et annet funn var at de minste virksomhetene har liten kjennskap til IA-avtalen.

Virke hadde våren 2012 en gruppe masterstudenter fra Universitetet i Oslo til å gjøre et prosjekt⁵ hvor de så på hvordan små virksomheter jobber med tilrettelegging i forbindelse med sykefravær. De hadde lavpriskjeden Nille som studieobjekt i to ulike fylker. Gjennom ti kvalitative intervjuer med butikksjefer, IA-rådgivere og distriktssjefer, samt observasjoner i en rekke butikker, fant de at det er den uformelle dialogen som kjennetegner små virksomheter. Rapporten deres viste også at tilrettelegging gjennom IA-avtalen kan virke formelt og fjernt for butikksjefer i små enheter.

I 2013 har nye masterstudenter fra Universitetet Oslo sett på opplevelsen som arbeidsgivere har av IA-avtalen.⁶ I deres rapport påpekes det at små virksomheter i større grad opplever å ha kontroll på sykefraværet sitt fordi de ofte kjenner årsaken til store svingninger i sykefraværsstatistikken for virksomheten. De konkluderer derfor med at det å redusere sykefraværet ikke har vært en hovedmotivasjon for de mindre virksomhetene de har undersøkt for å tegne IA-avtale.

Vi skal i dette prosjektet spesielt belyse hvordan små og mellomstore virksomheter opplever IA-avtalen og identifisere hva som kan gjøre en eventuell fremtidig IA-avtale mer attraktiv for disse virksomhetene.

1.4 Lokal IA-avtale⁷

Gjeldende nasjonale IA-avtale⁸ ble signert av partene i arbeidslivet den 24. februar 2010. Samtidig forelå en IA-protokoll mellom partene og myndighetene som utdyper satsingen på å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen.

I tillegg til den nasjonale avtalen har det blitt utviklet en *Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv* og en *Veileder*⁹ til denne. Samarbeidsavtalen og Veileder regulerer og gir føringer for de virksomheter som inngår en IA-avtale med NAV Arbeidslivssenter. Virksomheter som inngår en slik avtale kan kalle seg IA-virksomhet. Nedenfor beskrives kort innholdet i en lokal IA-avtale.

⁵ Små virksomheter – Store krav - <https://www.duo.uio.no/handle/10852/15170>

⁶ Forvirring og formalisering - En evaluering av IA-avtalen i private, ideelle helse og omsorgsvirksomheter - <http://www.virke.no/virkemener/Documents/Prosjektforum%20Virke%202013%20Rapport.pdf>

⁷ Teksten i dette delkapittelet er basert på Samarbeidsavtalen, men forkortet en del.

⁸ Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013

⁹ Veileder til Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv - hvordan virksomheter og myndigheter skal gå fram i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv. Forelå den 13.09.10.

IA-virksomheter skal på grunnlag av de tre delmålene i den nasjonale avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet, tilpasset virksomhetens utfordringer. Det skal fastsette og integrere følgende delmål som en del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid/HMS-arbeid:

Delmål 1: Sykefravær

- a) Utarbeide mål for sykefraværarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen.
- b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål.

Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne

- a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser.
- b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

Delmål 3: Avgangsalder

- a) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.
- b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren.

Målene skal utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte innen 12 uker etter inngåelse av samarbeidsavtalen. Inngåelse av en IA-avtale medfører også forpliktelser for Arbeids- og velferdsetaten, arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten.

Arbeids- og velferdsetatens forpliktelser

Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at virksomheten får en egen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter. Kontaktpersonen er virksomhetens faste kontaktledd i Arbeids- og velferdsetaten, og har ansvar for å informere om og koordinere etatens tilbud til virksomheten. Rollen er beskrevet nærmere i avsnitt 4.1.1.

Arbeidsgivers forpliktelser

Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. Det skal avholdes to møter årlig hvor IA-arbeidet er eneste tema og hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert. I tillegg er alle arbeidsgivere, som følge av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, generelt forpliktet til å utarbeide rutiner for å forebygge sykefravær og følge opp egne sykmeldte.

Tillitsvalgtes forpliktelser

Tillitsvalgte forplikter seg til å tilegne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid og medvirkning, og de skal samarbeide med ledelsen for å bidra aktivt i utformingen av virksomhetens planer, målsettinger og rutiner i IA-arbeidet. De

skal også delta i dialogmøter i forbindelse med sykefravær hvis den ansatte ønsker det.

Arbeidstakers forpliktelser

Ved en IA-avtale forplikter også arbeidstakerne seg til å delta aktivt i HMS- og IA-arbeidet på arbeidsplassen. Det gjøres ved å sette forpliktende resultatmål for virksomheten som bidrar til å nå IA-avtalens nasjonale mål. De skal også opplyse om hvorvidt eget sykefravær har sammenheng med arbeidssituasjonen.

I tillegg er alle arbeidstakere, som følge av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, generelt forpliktet til å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø i virksomheten. Arbeidstaker skal bidra aktivt til dialog med nærmeste leder om egen arbeidsevne, medvirke aktivt i utarbeidelse og gjennomføring av egen oppfølgingsplan og nødvendige tiltak for å være i – eller komme tilbake til – arbeid helt eller delvis.

1.5 Datainnsamling og datamaterialet

Det viktigste datakilden i dette oppdraget er en arbeidsgiverundersøkelse som er gjennomført innen privat sektor. I tillegg bruker vi noe materiale fra en arbeidstakerundersøkelse som er gjennomført av Respons Analyse. De to undersøkelsene presenteres nedenfor.

1.5.1 Arbeidsgiverundersøkelsen

Datamaterialet

Utgangspunktet for denne studien er en spørreundersøkelse med alle private foretak i Norge med minst to ansatte. Vi fikk fra Brønnøysundregistrene informasjon på tilsammen 965.320 enheter. Etter å ha fjernet offentlig sektor og alle enheter med mindre enn to ansatte, satt vi igjen med 104.040 virksomheter.

Gjennom Brønnøysundregistrene fikk vi rapportert e-postadresser til om lag 40.000 virksomheter. En del av virksomhetene hadde oppgitt en felles e-postadresse. Vi fjernet disse fra materialet, slik at vi satt igjen med unike e-postadresser. I tillegg hadde vi tilgang til medlemsregisteret til Virke som også hadde foretak (som ikke var registrert i Brønnøysundregistrene) og en del e-postadresser som ikke sto i Brønnøysundregistrene. Vi koblet de to registrene til virksomhetsfilen som er utgangspunkt i denne studien. Til sammen sendte vi undersøkelsen til 44.584 virksomheter.¹⁰

Datainnsamlingen

Spørreundersøkelsen ble sendt ut via internettsystemet Survey-Xact den 14. april og det var mulig å svare frem til 13. mai. Det ble purret automatisk to ganger. Vi fikk rundt 5.000 mailer i retur på grunn av feil e-postadresse. Adresser med åpenbare skrivefeil ble rettet og sendt ut på nytt, men de fleste kunne vi ikke gjøre noe med.

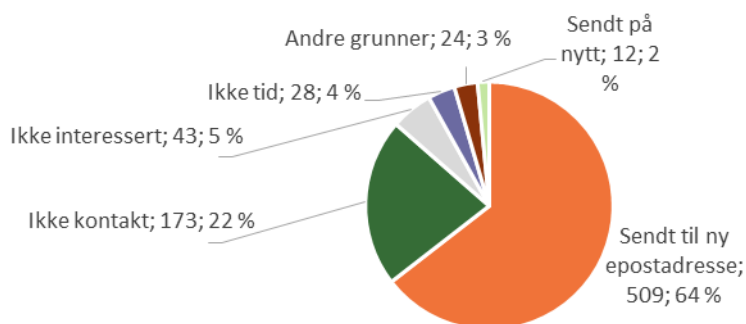
Vi fulgte i tillegg opp alle som svarte på vår mail. En del skrev at firmaet var nedlagt, at de ikke ville svare, at spørsmålene ikke passet deres virksomhet o.l.,

¹⁰ Vi gjennomførte den samme spørreundersøkelsen blant alle medlemsvirksomhetene i Virke. En del av disse er foretak, men i Virke-undersøkelsen inngikk også underliggende enheter (dvs. som «avdelinger» i ett foretak). Det er kun de som har svart på vegne av foretaket som er inkludert i materialet i denne studien.

mens andre oppgav en annen e-postadresse eller ny kontaktperson. I den grad vi fikk tilbakemeldinger som kunne følges opp gjorde vi dette (f.eks. sende til en annen e-postadresse).

I tillegg til det ovennevnte, utarbeidet vi et stratifisert utvalg av virksomheter som ble kontaktet på telefon og/eller ved å finne kontaktinformasjon på internett. Til sammen oppnådde vi kontakt med 789 virksomheter som ikke hadde svart etter første purrerunde. Resultatet av denne kontakten er vist i Figur 1-1.

Figur 1-1 Resultat av telefonrunde til virksomheter som ikke hadde svart



I tillegg til at vi ikke oppnådde kontakt med en del (22 prosent), var enkelte virksomheter lagt ned o.l. En del sa også at de ikke var interessert å svare (fem prosent) eller ikke hadde tid (fire prosent). Det vanligste var imidlertid at vi fikk oppgitt en annen e-postadresse enn den som var registrert i Brønnøysund-registeret/Virke. I hele 64 prosent av tilfellene ble dette gjort.

Bakgrunnen for å sende til en annen adresse var ikke nødvendigvis at oppgitt e-postadresse var feil, men at «sentralbordet» oppga e-postadressen til daglig leder, personalsjef, e.l. fordi mailer til virksomhetens postadresse kunne «drukne» i andre henvendelser og spam. Det å sende direkte til noen i ledelsen ville øke sjansen for at undersøkelsen ble besvart.

Analysen etter at vi hadde purret på telefon, viser imidlertid at innsatsen i liten grad bidro til å heve svarprosenten i det stratifiserte utvalget. Sannsynligvis er grunnen at vi ofte ikke oppnådde kontakt med den som skulle svare på vegne av virksomheten; mange var «i møte», eller vi fikk svar som «tilgjengelig på telefon i neste uke», «sende en mail, da når du ham enklest», osv. Siden vi hadde svært kort frist for undersøkelsen, hadde vi heller ikke mulighet til å følge opp utover å sende den til den nye e-postadressen. Vi ser ikke bort fra at purringen på telefon ville hatt større effekt hvis vi hadde oppnådd direkte kontakt med flere av de som skulle svare.

Kvaliteten på datamaterialet

Under gjennomgangen av registrene fra Brønnøysund og Virke fant vi en del åpenbare mangler. Noe bakgrunnsinformasjon var feil, en del e-postadresser var skrevet feil og vi fant ulik informasjon for en rekke virksomheter når vi sammenlignet hva som lå i Virke sitt medlemsregister og i Brønnøysund-registeret. I den grad det var avvik tok vi utgangspunkt i Brønnøysundregisteret.

Både underveis og etter at vi har analysert materialet har vi funnet til dels store avvik fra det som er registrert i Brønnøysundregisteret og det som ble rapportert i undersøkelsen. F.eks. var det kun 65 prosent av virksomhetene som rapporterte 50-100 ansatte både i Brønnøysundregistrene og i vår undersøkelse. Ti prosent av disse rapporterte færre enn 20 ansatte, 18 prosent mellom 20-49 ansatte, mens syv prosent rapporterte flere enn 100 ansatte. Blant virksomhetene som i Brønnøysundregistrene var registrert som «industri» svarte kun 65 prosent «industri/produksjon» i vår undersøkelse. Resten satt kryss for andre næringer.

Noe av avviket når det gjelder antall ansatte kan sikkert forklares med endret bemanning siden virksomheten rapporterte siste gang til Brønnøysundregisteret. At det er avvik i næringstilknytning kan skyldes at virksomheten har spredt seg på flere næringer, og at det dermed ikke er åpenbart hva de skulle oppgi.

Overnevnte erfaringer illustrerer imidlertid at det er en del «feil» og/eller varierende oppfatning hos ledelsen, som igjen gir utfordringer i forhold til hvordan virksomhetene skal kategoriseres og rapporteres i en undersøkelse som denne. Resultatene må derfor tolkes med varsomhet.

Frafallsanalyse

I Tabell 1.1 viser vi en oversikt over populasjonen og andelen som har svart fordelt på de 21 næringshovedområdene som følger av NACE-kodene. De som er merket grått brukes senere i rapporten når vi for enkelte spørsmål har fordelt svarene etter næring.

Tabell 1.1 Oversikt over populasjon, svarprosent og næring

Næringshovedområde (NACE)	Antall				Andel av alle			Svarandel fullførte	
	Pop.	Epost	Svart delvis	Fullført	Pop.	Epost	Fullført	Pop.	Epost
A Jordbruk, skogbruk og fiske	3790	951	90	157	4 %	2 %	2 %	4 %	17 %
B Bergverksdrift og utvinning	455	230	17	56	0 %	1 %	1 %	12 %	24 %
C Industri	7642	4026	313	780	7 %	9 %	11 %	10 %	19 %
D Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsfør.	342	272	20	37	0 %	1 %	1 %	11 %	14 %
E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirk.	356	173	22	40	0 %	0 %	1 %	11 %	23 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	15471	5994	425	771	15 %	13 %	11 %	5 %	13 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	24689	9480	793	1537	24 %	21 %	21 %	6 %	16 %
H Transport og lagring	6520	2445	193	333	6 %	6 %	5 %	5 %	14 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	5853	2212	139	333	6 %	5 %	5 %	6 %	15 %
J Informasjon og kommunikasjon	3871	2401	161	365	4 %	5 %	5 %	9 %	15 %
K Finansierings- og forsikringsvirksomhet	897	464	36	98	1 %	1 %	1 %	11 %	21 %
L Omsetning og drift av fast eiendom	3766	1423	111	149	4 %	3 %	2 %	4 %	10 %
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	9550	5250	425	803	9 %	12 %	11 %	8 %	15 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	4878	2441	200	394	5 %	5 %	5 %	8 %	16 %
O Offentlig administrasjon og forsvar, mv.	9	5			0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
P Undervisning	1505	858	68	207	1 %	2 %	3 %	14 %	24 %
Q Helse- og sosialtjenester	7029	2798	263	573	7 %	6 %	8 %	8 %	20 %
R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsakt.	3748	2289	264	443	4 %	5 %	6 %	12 %	19 %
S Annen tjenesteyting	2519	646	54	116	2 %	1 %	2 %	5 %	18 %
T Lønnet arbeid i private husholdninger	105	46	3	5	0 %	0 %	0 %	5 %	11 %
U Internasjonale organisasjoner og organer	1	1		1	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %
	102996	44405	3597	7198	100 %	100 %	100 %	7 %	16 %

For næringen *Industri* ser vi at antall virksomheter i Norge med minst to ansatte er 7.642 virksomheter. Vi har fått e-postadresser til 4.026 av disse. 313 har svart på deler av undersøkelsen, mens 780 virksomheter har fullført spørreskjemaet.

Industri utgjør syv prosent av alle virksomhetene i Norge (med minst to ansatte), ni prosent av alle e-postadressene og 11 prosent av alle virksomhetene som har fullført undersøkelsen. Vi ser videre at ti prosent av alle industrivirksomhetene i

Norge har svart, mens andelen blant de industrivirksomhetene vi hadde e-postadresse er på 19 prosent.

Hovedinntrykket fra tabellen ovenfor er at svarene fordelt etter næring gir et noenlunde representativt bilde av privat sektor. *Industri* er overrepresentert med 4 prosentpoeng, mens *Bygge- og anleggsvirksomhet* er mest underrepresentert med 4 prosentpoeng. For resterende næringer er avviket i prosentpoeng mindre.

I Tabell 1.2 viser vi svarfordelingen etter antall ansatte. Vi viser fordelingen som er oppgitt i Brønnøysundregistrene. Som vi kan se er andelen virksomheter med to-fire ansatte underrepresentert (med 18 prosentpoeng sammenlignet med populasjonen), mens virksomheter med 20-49 ansatte er overrepresentert med syv prosentpoeng og virksomheter med 10-19 ansatte er overrepresentert med fem prosentpoeng.

Tabell 1.2 Svarfordeling etter antall ansatte

Ansatte (Brønnøysund.)	Antall				Andel av alle			Svarandel fullførte	
	Pop.	Epost	svart delvis	Fullført	Pop.	Epost	Fullført	Pop.	Epost
2-4 ansatte	49653	18276	1472	2184	48 %	41 %	30 %	4 %	12 %
5-9 ansatte	25715	10368	819	1838	25 %	23 %	26 %	7 %	18 %
10-19 ansatte	15082	7499	618	1452	15 %	17 %	20 %	10 %	19 %
20-49 ansatte	8444	5315	442	1064	8 %	12 %	15 %	13 %	20 %
50-99 ansatte	2223	1579	129	352	2 %	4 %	5 %	16 %	22 %
100-199 ansatte	1119	809	63	184	1 %	2 %	3 %	16 %	23 %
200-499 ansatte	533	389	47	96	1 %	1 %	1 %	18 %	25 %
500-999 ansatte	203	130	8	19	0 %	0 %	0 %	9 %	15 %
1000 ansatte eller fler	132	81	3	17	0 %	0 %	0 %	13 %	21 %
	103104	44446	3601	7206	100 %	100 %	100 %	7 %	16 %

Som vi ser av tabellene ovenfor har vi en svarandel på 16 prosent hvis vi tar utgangspunkt i de e-postadressene som vi hadde fått oppgitt fra Brønnøysundregistrene/Virke.

Av de om lag 45.000 adressene som undersøkelsen ble sendt ut til fikk vi rundt 5.000 i retur på grunn av feil adresse, nedlagt firma o.l. Tar vi hensyn til dette får vi en svarandel på noe over 18 prosent. Dette er en svært lav svarandel.

Når vi likevel velger å publisere resultatene fra denne undersøkelsen så er det fordi vi anser at den kan belyse de dimensjonene som vi er mest opptatt av – nemlig forskjeller mellom små og store virksomheter, snarere enn å få dokumentert totaltallene for «norsk næringsliv».

Vekting

For å kunne gi et bedre uttrykk for norsk arbeidsliv har vi imidlertid valgt å vekte svarene etter antall ansatte og næring.¹¹ Det betyr at de minste virksomhetene (f.eks. to-fire ansatte) i næringer som er underrepresentert ble vektet opp slik at

¹¹ Vi brukte 6 virksomhetsstørrelser og 11 Næringskoder.

de i våre undersøkelser utgjøre en like stor andel som i populasjonen. På tilsvarende måte blir de som er «overrepresentert» vektet ned.

Presentasjon og analysedimensjoner

Vårt datamateriale består av svar fra 7.282 foretak. I de fleste figurene viser vi svarene fordelt etter næring og/eller virksomhetsstørrelse. Grunnlaget for figurene kan imidlertid variere noe mellom dem, siden noen respondenter har unnlatt å svare på enkelte av spørsmålene (selv om de fullførte undersøkelsen).

Så lenge alle virksomhetene inngår i beregningen viser vi ikke antallet svar som ligger bak. Da viser vi til Tabell 1-3 og Figur 1-2 nedenfor. I den grad vi har filterspørsmål – dvs. at spørsmålet har gått til noen av respondentene ut fra hva de har svart på tidligere spørsmål – viser vi antall svar som danner grunnlag for figuren. Da viser vi det uvektede antallet som ligger som grunnlag.

I figurene som tar utgangspunkt i virksomhetenes størrelse har vi valgt å bruke virksomhetenes svar i vår spørreundersøkelse når det gjelder antall ansatte (og ikke det som er rapportert i til Brønnøysundregistrene). Svarene fordeler seg på følgende måte (uvektet).

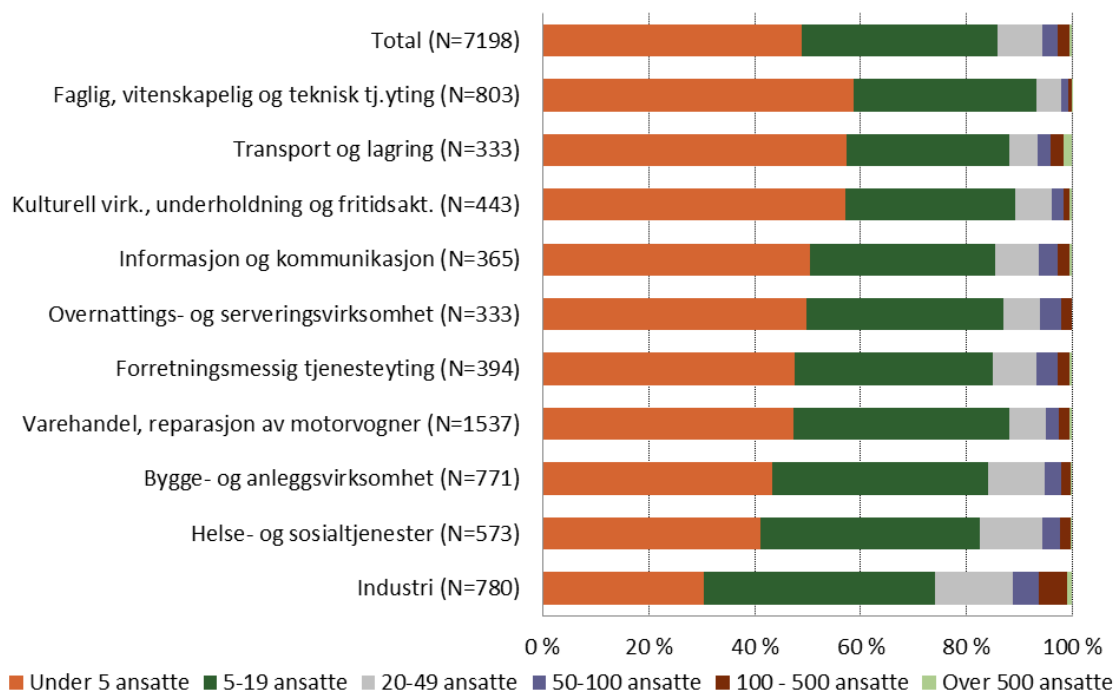
Tabell 1-3 Svarfordeling etter antall ansatte

	Antall svar
2-4 ansatte	2.431
5-19 ansatte	3.030
20-49 ansatte	1.031
50-100 ansatte	404
Over 100 ansatte	386
Total	7.282
<hr/>	
IA-virksomhet	1.154
Ikke IA-virksomhet	5.226
Antall som inngår i IA-analysen	6.380

I en rekke av figurene viser vi svarene fordelt på om virksomheten har inngått en IA-avtale eller ikke. I disse svarene inngår henholdsvis kun de som har svart at hele virksomheten er IA-virksomhet og de som har svart at de ikke har IA-avtale. Virksomheter som har svart at kun deler av virksomheten har IA-avtale eller som ikke vet om de har IA-avtale, inngår dermed ikke i disse beregningene. I kapittel 4 – der vi kartlegger erfaringene av å være IA-virksomhet – har vi imidlertid også inkludert de som svarte at deler av virksomheten har IA-avtale.

Vi har i figurene etter næring valgt å bruke NACE kodene fra Brønnøysund. I Figur 1-2 har vi fordelt virksomhetene i utvalget etter antall ansatte og næring. Vi viser de ti største næringene.

Figur 1-2 De største næringene fordelt etter antall ansatte



I utvalget finner vi flest små bedrifter (2-4 ansatte) i næringene *Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting*, *Transport og lager*, samt *Kulturell virksomhet, underholdning og fritid*. *Industri*, *Helse- og sosialtjenester* og *Bygg- og anleggsvirksomhet* har en større andel store bedrifter enn de øvrige næringene.

1.5.2 Arbeidstakerundersøkelsen

Enkelte steder i rapporten bruker vi også resultater fra en arbeidstakerundersøkelse som Respons Analyse har gjennomført for Virke. Den består av et landsrepresentativt utvalg av arbeidstakere på 2.040 personer som i april 2013 svarte på en elektroniske spørreundersøkelse. 54 prosent av arbeidstakerne jobbet i privat sektor. I denne rapporten bruker vi kun svarene til arbeidstakerne fra privat sektor.

2 Hvorfor lav andel IA-virksomheter blant små og mellomstore virksomheter?

Utgangspunktet for dette oppdraget er at det er en lav andel IA-virksomheter blant de små og mellomstore virksomhetene. En viktig målsetting er derfor å belyse hvorfor det er slik.

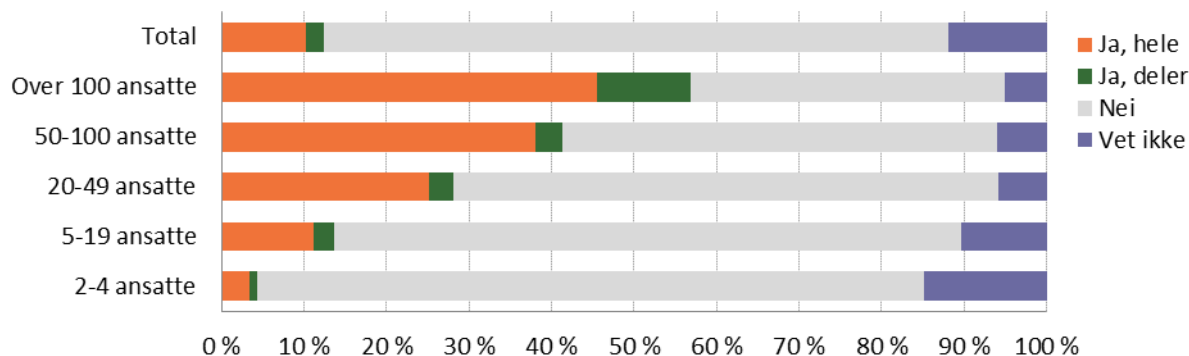
Vi starter kapitlet med å dokumenterer omfanget IA-virksomheter og hvorfor virksomhetene eventuelt ikke har inngått en IA-avtale. Etterpå ser vi på virksomhetenes rammebetingelser, som tariffavtaler, arbeidsmiljø, sykefravær og hvorvidt virksomhetens ansatte har representanter overfor ledelsen.

2.1 Omfang av IA-virksomheter

I følge SINTEF 2013 har 26 prosent av alle virksomheter i Norge inngått en lokal IA-avtale. De dekker om lag 60 prosent av alle arbeidstakere i Norge. Vi vet imidlertid at andelen er betydelig lavere i privat sektor. I vår undersøkelse i privat sektor oppga 11 prosent at hele eller deler av virksomheten har inngått en IA-avtalen.

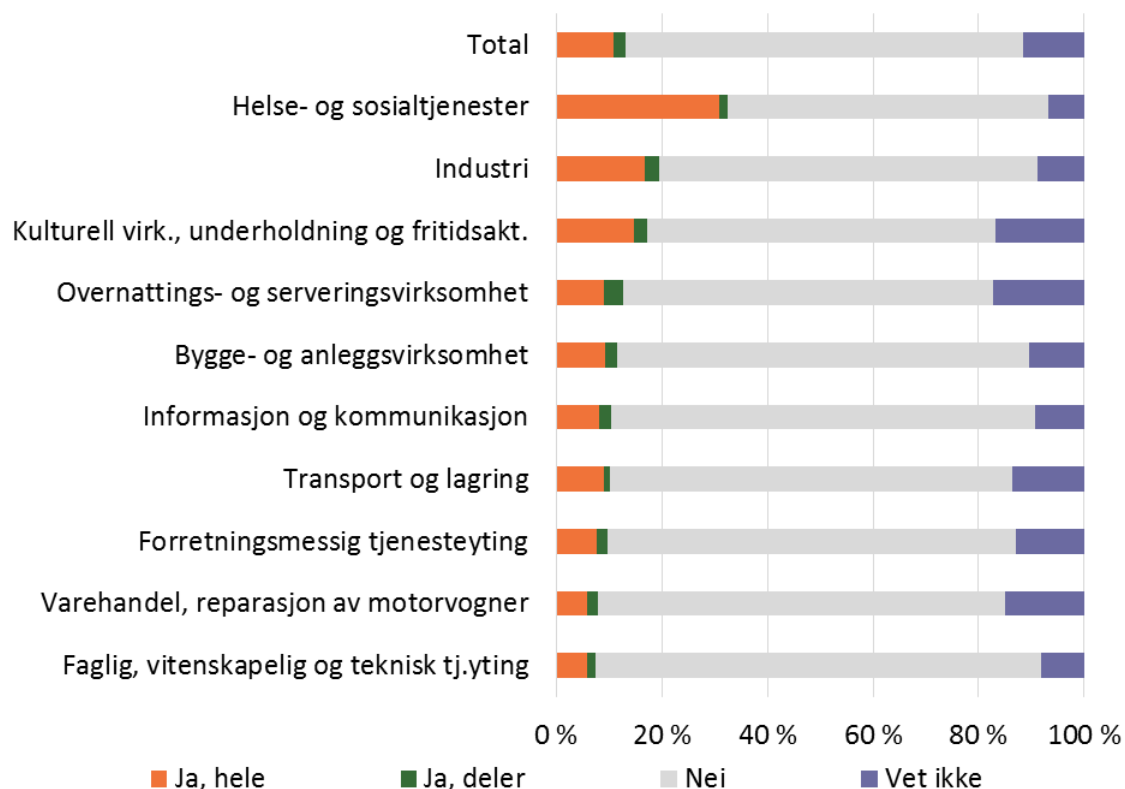
Som vi kan se av Figur 2-1 øker andelen som har en IA-avtale med antall ansatte. Henholdsvis fire prosent av de aller minste virksomhetene, 14 prosent av virksomhetene med 5-19 ansatte, 28 prosent av de med 20-49 ansatte, 41 prosent med 50-100 ansatte og 57 prosent av de største virksomhetene. Det er imidlertid omlag 12 prosent av alle respondentene som ikke vet om virksomheten har en IA-avtale eller ikke!

Figur 2-1 Har virksomhetene en IA-avtale?



I Figur 2-2 viser vi omfang virksomheter som har IA-avtale fordelt etter næring. Som vi kan se er andelen størst innenfor *Helse og sosialtjenester* med 33 prosent og *Industri* med 20 prosent. For de fleste andre næringene ligger andelen på rundt 10 prosent.

Figur 2-2 Har virksomheten en IA-avtale? Etter næring.



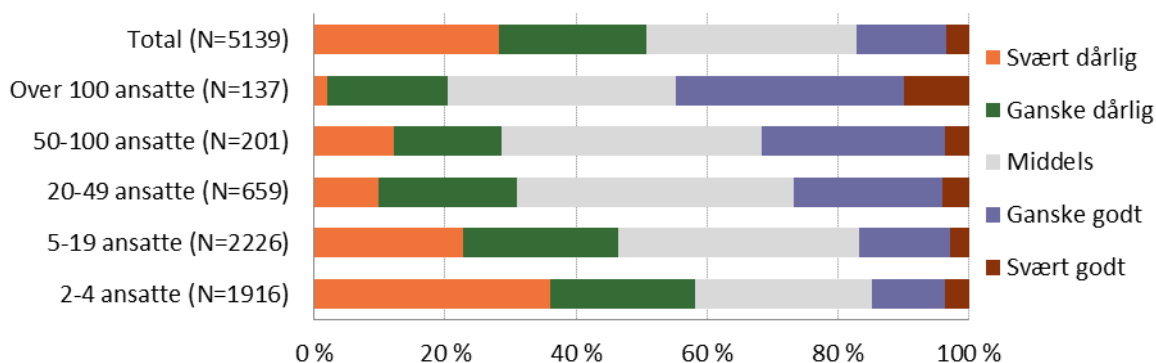
2.2 Hvorfor ikke være IA-virksomhet?

Vi har vært opptatt av å identifisere hvorfor virksomheter ikke inngår en IA-avtale med NAV arbeidslivssentre. I tillegg til at noen kan bli betenkt på grunn av det administrative rundt en slik avtale, ser vi ikke bort fra at en del også mangler kunnskap. I Figur 2-3 ser vi nærmere på sistnevnte.

Av virksomhetene som *ikke* har IA-avtale er det de minste virksomhetene som kjenner dårligst til avtalen (dvs. de under 19 ansatte). Henholdsvis 58 prosent (for 2-4 ansatte) og 47 prosent (5-19 ansatte) svarer at de kjenner avtalen svært eller ganske dårlig. Dette kan trolig bidra til forklare at det også er blant de minst virksomhetene at vi finner lavest andel som har inngått en IA-avtale.

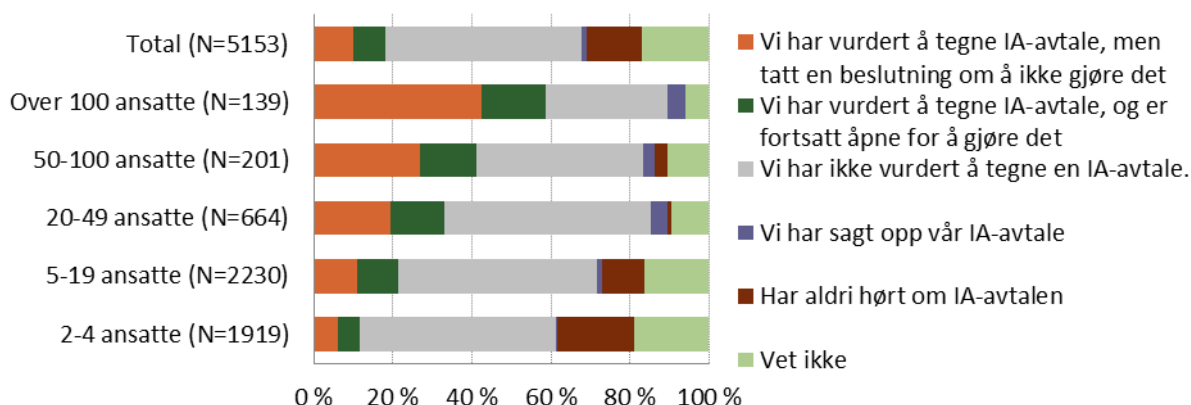
Blant virksomhetene med 20-49 ansatte svarer 27 prosent av respondentene at de kjenner ganske eller svært godt til avtalen, mellom 50-100 ansatte svarer 32 prosent dette, mens av respondentene i virksomheter med over 100 ansatte svarer 45 prosent ganske eller svært godt kjennskap til IA-avtalen.

Figur 2-3 Hvor godt kjenner de som ikke har inngått en IA-avtale til avtalen?



Vi spurte også virksomhetene som ikke har IA-avtale om de har vurdert å inngå en IA-avtale. Svarene finner vi i Figur 2-4 nedenfor. Halvparten av virksomhetene har ikke vurdert å tegne en IA-avtale. 8 prosent har vurdert å tegne avtalen, men besluttet å ikke gjøre det. Denne andelen er størst blant de store virksomhetene. Videre er i underkant av 10 prosent fortsatt åpne for å tegne en IA-avtale.

Figur 2-4 Har virksomheter uten IA-avtale vurdert å inngå en slik avtale?

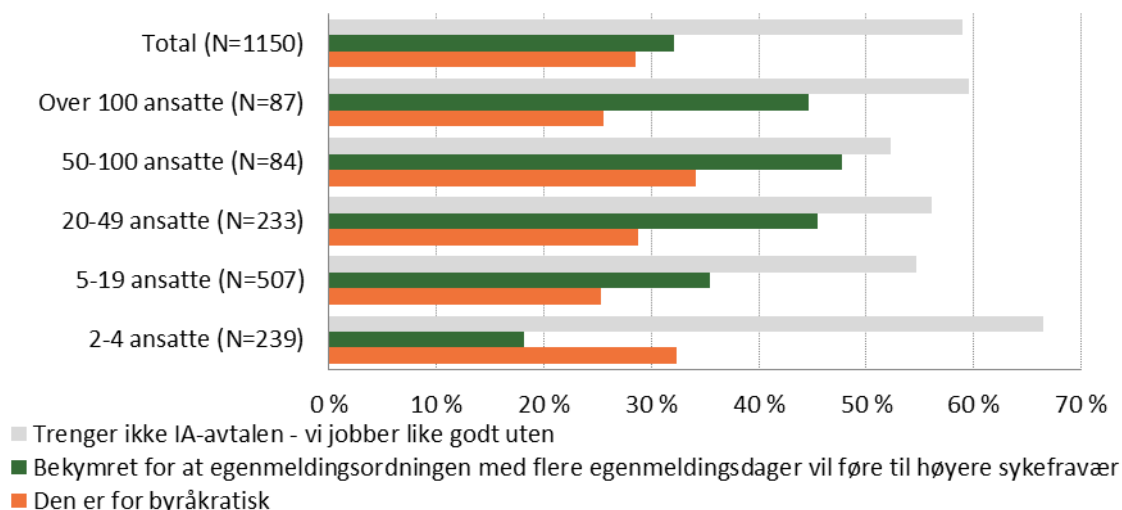


En liten andel av de større virksomhetene har sagt opp IA-avtalen, mens en noe større andel blant de mindre virksomhetene (14 prosent) svarer at de aldri har hørt om IA-avtalen. 17 prosent svarte at de ikke vet.

Vi så over at det var flere store enn små virksomheter som enten hadde sagt opp eller ikke ønsket å tegne en IA-avtale. Vi spurte de som har vurdert å tegne IA-avtale (men ikke gjort det) og de som har sagt opp IA-avtalen, om hvorfor de ikke ønsker en IA-avtale.

Svarene fordeler seg ganske likt uavhengig av virksomhetsstørrelse (Figur 2-5), men de minste virksomhetene skiller seg noe ut. En noe større andel av de minste (66 prosent) og største virksomhetene (60 prosent) – sammenlignet med de som har mellom 5 og 100 ansatte – mener at de jobber like godt uten en IA-avtale og derfor ikke trenger den. 29 prosent svarer at avtalen er for byråkratisk.

Figur 2-5 Hvorfor har ikke virksomheter en IA-avtale?



Når det gjelder bruk av egenmelding ved sykefravær, er lovens minimumskrav tre kalenderdager i løpet av en 16 dagers periode (arbeidsgiverperiode) og fire egenmeldingstilfeller i løpet av en 12 måneders periode. Arbeidsgiver kan imidlertid velge å utvide retten til antall egenmeldingsdager.

For alle IA-virksomheter er imidlertid minimumskravet på egenmeldingsdager 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode. I tillegg må de ha utvidet egenmelding på 8 dager pr. fraværstilfelle. Det er derfor interessant å se om den utvidete egenmeldingsperioden som følger av IA-avtalen kan forklare at noen velger å ikke bli en IA-virksomhet.

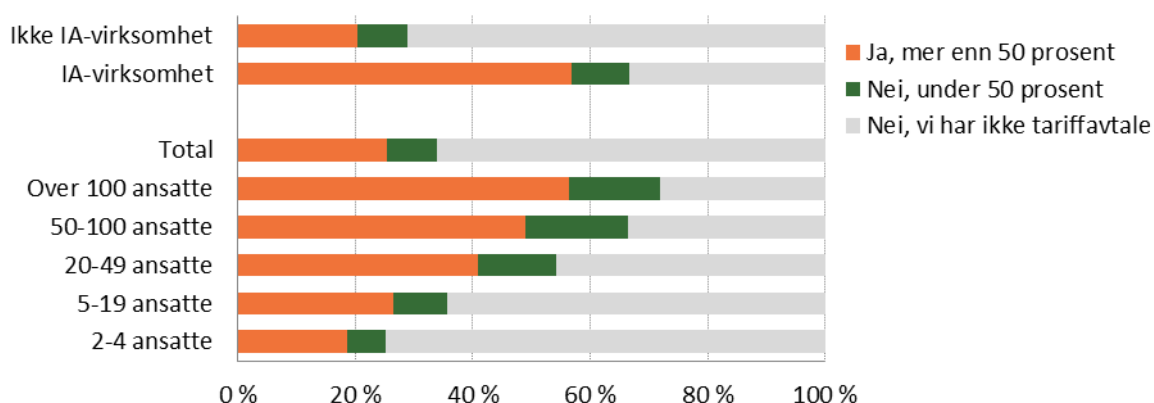
Som vi kan se av Figur 2-5 er 32 prosent av alle, som ikke har IA-avtale, bekymret for at ordningen med flere egenmeldingsdager vil føre til høyere sykefravær. Andelen er størst blant de store virksomhetene, henholdsvis 48 prosent for virksomheter med 50-100 ansatte og 45 prosent for de med over 100 ansatte. Kun 18 prosent er bekymret for dette blant de minste virksomhetene (2-4 ansatte).

2.3 Bruk av tariffavtale og ansatterepresentanter

IA-samarbeidet har sitt utspring i et tettere samarbeid mellom partene i arbeidslivet på sentralt hold. Det er derfor interessant å identifisere det fagpolitiske samarbeidet lokalt. Vi spurte derfor virksomhetene om hoveddelen av de ansatte er omfattet av en tariffavtale (Figur 2-6). Som vi ser øker andelen ikke så overraskende i takt med virksomhetens størrelse.

I de aller minste virksomhetene, med 2-4 ansatte, er det 18 prosent som svarer at over halvparten av de ansatte i virksomheten er omfattet av en tariffavtale. Andelen øker noe for virksomheter med mellom 5 og 49 ansatte; henholdsvis 27 prosent (5-19 ansatte) og 42 prosent (20-49 ansatte). 58 prosent av de største virksomhetene (over 100 ansatte) svarer at over halvparten av de ansatte omfattes av tariffavtaler.

Figur 2-6 Er hoveddelen av de ansatte (over 50 prosent) i virksomhetene/enhetene omfattet av tariffavtale



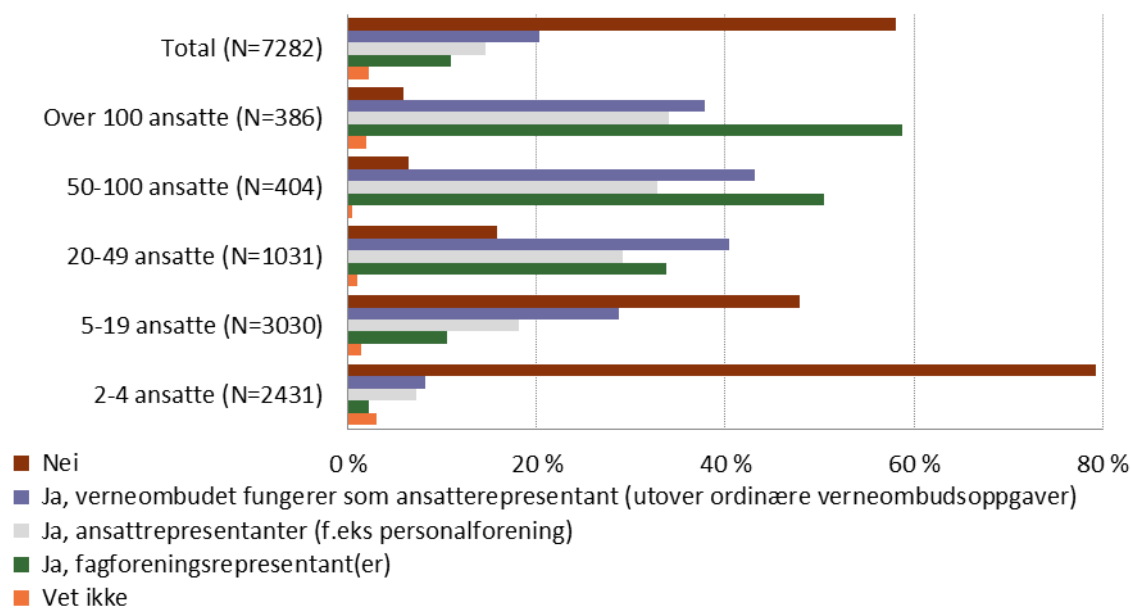
Det er betydelig forskjell når det gjelder tariffavtaler mellom IA-virksomheter og de som ikke har IA-avtale. Mens 57 prosent av IA-virksomhetene svarer at over halvparten av de ansatte er omfattet av tariffavtale, svarer bare 20 prosent av virksomhetene som ikke har IA-avtale det samme. Bakgrunnstallene viser at denne sammenhengen er uavhengig av virksomhetsstørrelse. Også blant de minste virksomhetene finner vi dette, selv om forskjellen er aller størst for virksomheter med over 100 ansatte.

Uavhengig av tariffavtale kan virksomhetene ha medarbeidere som representerer de ansatte overfor ledelsen. Det kan være fra en fagforeningen, en personalforening eller ved at verneombudet også fungerer som en ansatterepresentant. I Figur 2-7 ser vi nærmere på dette.

Vi ser vi at blant virksomhetene med 2-4 ansatte er det naturlig nok relativt få som oppgir at de har noen form for ansatterepresentanter overfor ledelsen. 79 prosent har ikke ansatterepresentant, fagforening og/eller verneombud.

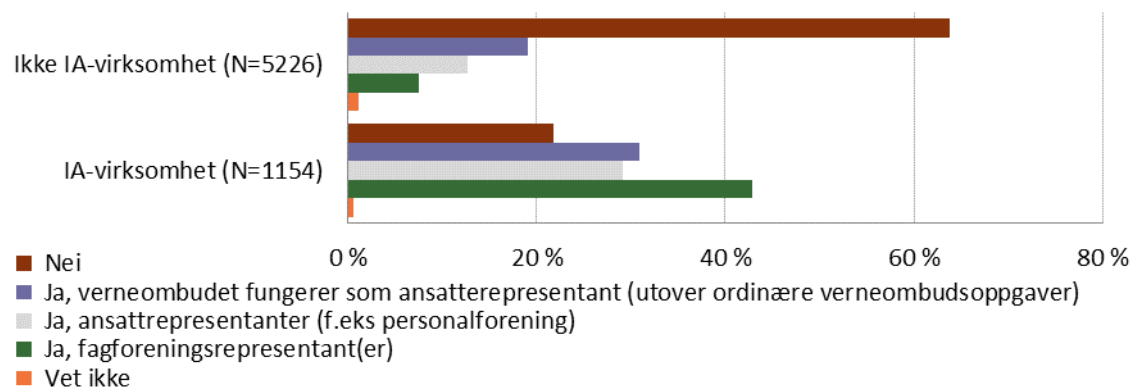
I virksomhetene med 5-19 ansatte svarer 52 prosent at de har en form for ansatterepresentant. Det vanligste er at verneombudet fungerer som ansatterepresentant (29 prosent). Som vi ser har de fleste virksomhetene med over 20 ansatte en eller annen form for ansatterepresentant. I de største virksomhetene (over 100 ansatte) har 59 prosent fagforeningsrepresentanter.

Figur 2-7 Har virksomhetene medarbeidere som representerer de ansatte overfor ledelsen



Også når det gjelder bruk av ansattrepresentanter er det forskjell mellom virksomheter som har IA-avtale og de som ikke har avtale (se Figur 2-8). Det er flere IA-virksomheter som oppgir at de har ansattrepresentanter overfor ledelsen, enn de som ikke har IA-avtale: fagforeningsrepresentanter (43 mot 7 prosent), ansattrepresentanter (29 mot 13 prosent) eller verneombud som representerer de ansatte overfor ledelsen utover ordinære verneombudsoppgaver (31 mot 19 prosent).

Figur 2-8 Har virksomhetene medarbeidere som representerer de ansatte overfor ledelsen



Bakgrunnstallene viser at sammenhengen med å være IA-virksomhet ikke endres om vi tar hensyn til virksomhetsstørrelse. Også blant de minste virksomhetene finner vi at de med IA-avtale i større grad har ansattrepresentanter, selv om denne tendensen er sterkest blant virksomheter med over 100 ansatte. Ikke minst har de store IA-virksomhetene svært ofte en fagforeningsrepresentant.

Sistnevnte er imidlertid som forventet. I og med at IA-avtalen er inngått mellom arbeidslivets parter har de siden starten i 2001 arbeidet aktivt med å forankre og motivere egne medlemmer om å bidra til at det inngås IA-avtale lokalt. Denne innsatsen har resultert i økt andel IA-virksomheter innenfor den delen av arbeidslivet som aktive arbeidstakerorganisasjoner.

En annen forklaring er nok også at det i IA-avtalen legges vekt på at noen må forplikte de ansatte. I tillegg til at avtalen har med eksplisitte forpliktelser for «tillitsvalgte», må noen signere avtalen på vegne av de ansatte. I veilederen¹² til avtalen står det f.eks. følgende:

«For de virksomheter som ikke har tillitsvalgt forutsettes det at det er eller velges en representant for de ansatte som kan undertegne avtalen. Hensikten med at tillitsvalgt/representant for de ansatte skal medundertegne avtalen, er at en god gjennomføring er avhengig av og forutsetter et tett samarbeid mellom ledelsen og ansatte».

Vi ser ikke bort fra at overnevnte «krav» kan bidra til at det er mer utfordrende å inngå en IA-avtale for arbeidsgivere i små og mellomstore virksomheter som ikke allerede har ansatterepresentanter. Kanskje kan dette bidra til å forklare at andelen virksomheter med IA-avtale er lavest blant de som ikke har egne ansatterepresentanter?

Virksomhetene som ikke har ansatterepresentanter ble bedt om å svare på hvilken betydning det har for ivaretagelsen av samarbeidet mellom ansatte og ledelse at det ikke er utpekt noen ansatterepresentanter. 88 prosent svarte at det ikke har noen betydning for samarbeidet, uavhengig av virksomhetsstørrelse og om de har IA-avtale eller ikke. Blant arbeidstakerne svarte 68 prosent at det ikke har noen betydning for samarbeidet.

Sistnevnte kan indikere at mange arbeidsgivere og arbeidstakere heller ikke ser noe stort behov eller ønske om å etablere et fagpolitisk samarbeid på virksomhetsnivå. Dette kan trolig igjen bidra til å forklare at andel IA-virksomheter er lavest blant de små og mellomstore virksomhetene, som har den klart laveste andelen med tariffavtaler og ansatterepresentanter.

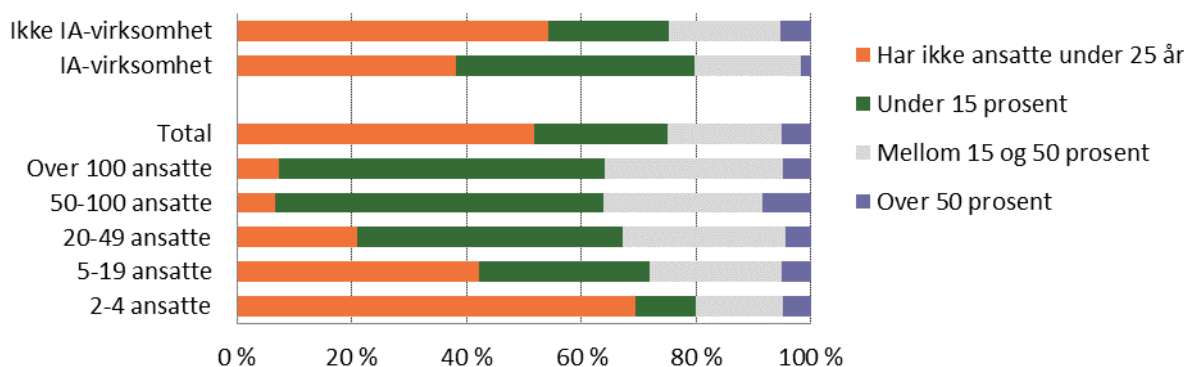
2.4 Alderssammensetning av arbeidstakerne

Sammensetningen av arbeidstakerne når det gjelder alder kan også ha noe å si for om en virksomhet velger å inngå en IA-avtale. Vi spurte virksomhetene om hvor stor andel av de ansatte som er under 25 år (Figur 2-9).

Naturlig nok er det flest små virksomheter som *ikke* har ansatte under 25 år, hele 70 prosent av virksomhetene med 2-4 ansatte har ikke det. Også blant de større virksomhetene er det mange som svarer at andelen er under 15 prosent – 57 prosent av virksomhetene med over 100 ansatte svarer dette.

¹² <http://www.nav.no/systemsider/sok/solrDokumenterAlle/attachment/274511?ts=12f29a8ff80>

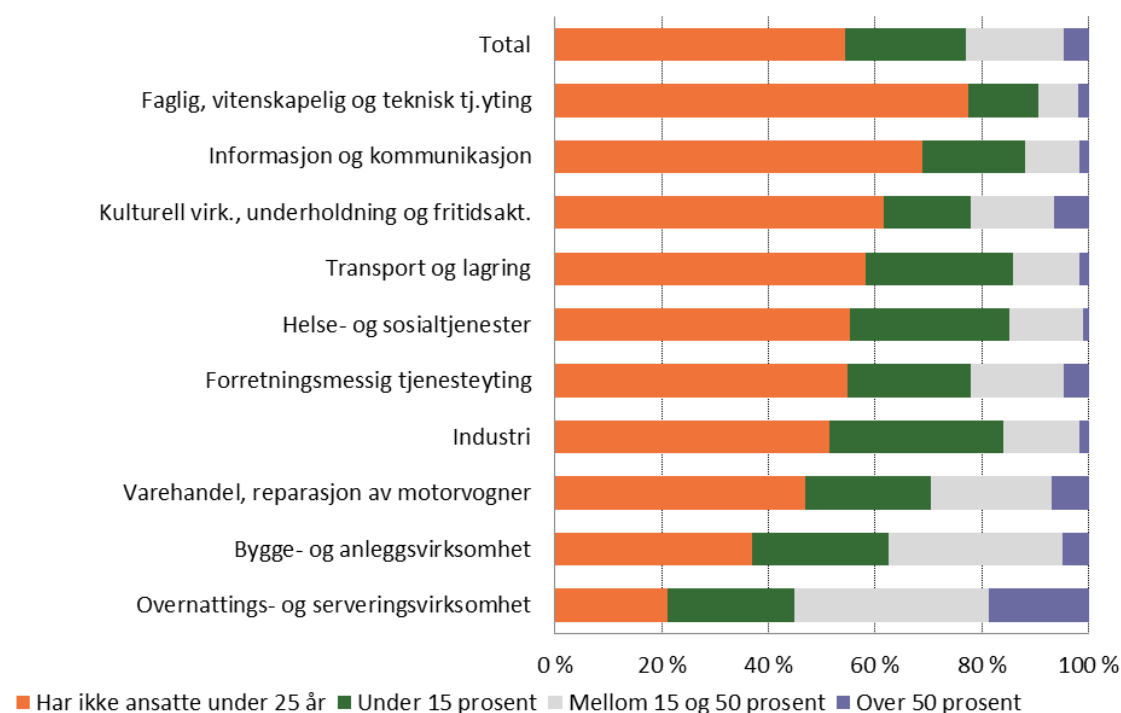
Figur 2-9 Andelen ansatte under 25 år i privat sektor



Blant IA-virksomhetene er det noen færre som svarer at de ikke har ansatte under 25 år enn virksomhetene uten IA-avtale (38 mot 54 prosent). Bakgrunnstallene viser at dette i hovedsak har sammenheng med størrelse. Det er blant de største virksomhetene at vi finner en sammenheng med om de har en IA-avtale eller ikke.

Vi har også sett på andelen fordelt etter næring. Resultatet vises i Figur 2-10. Som vi kan se er det lavest andel under 25 år innen *Faglig, vitenskapelig og tekniske tjenesteyting* og høyest andel innen *Overnattings- og serveringsvirksomhet*.

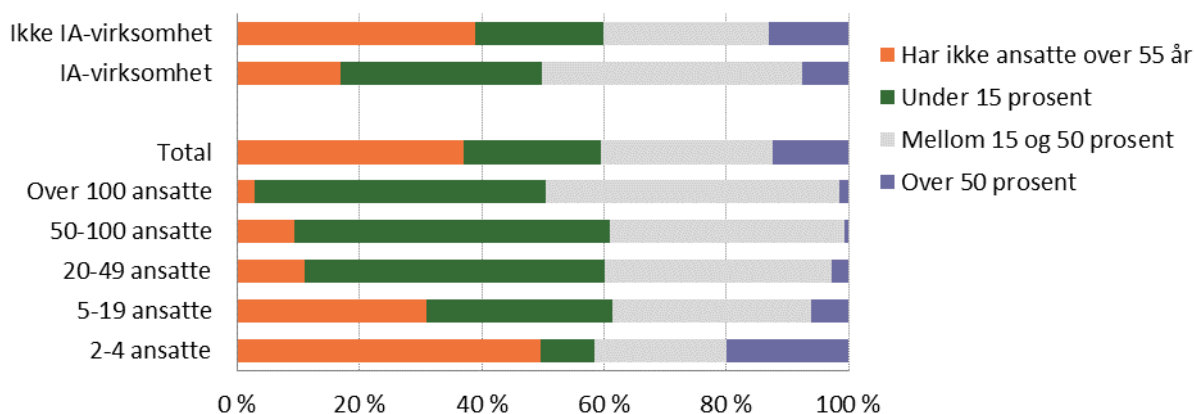
Figur 2-10 Andelen ansatte under 25 år i privat sektor



Videre spurte vi om andelen ansatte over 55 år (Figur 2-11). Det er flere av virksomhetene med over fem ansatte som oppgir at andelen over 55 år er mellom 15 og 50 prosent, enn blant de minste virksomhetene (2-4 ansatte). Det har

naturligvis sammenheng med at sistnevnte har færre ansatte, og dermed også mindre sannsynlighet for å ha seniorarbeidstakere.

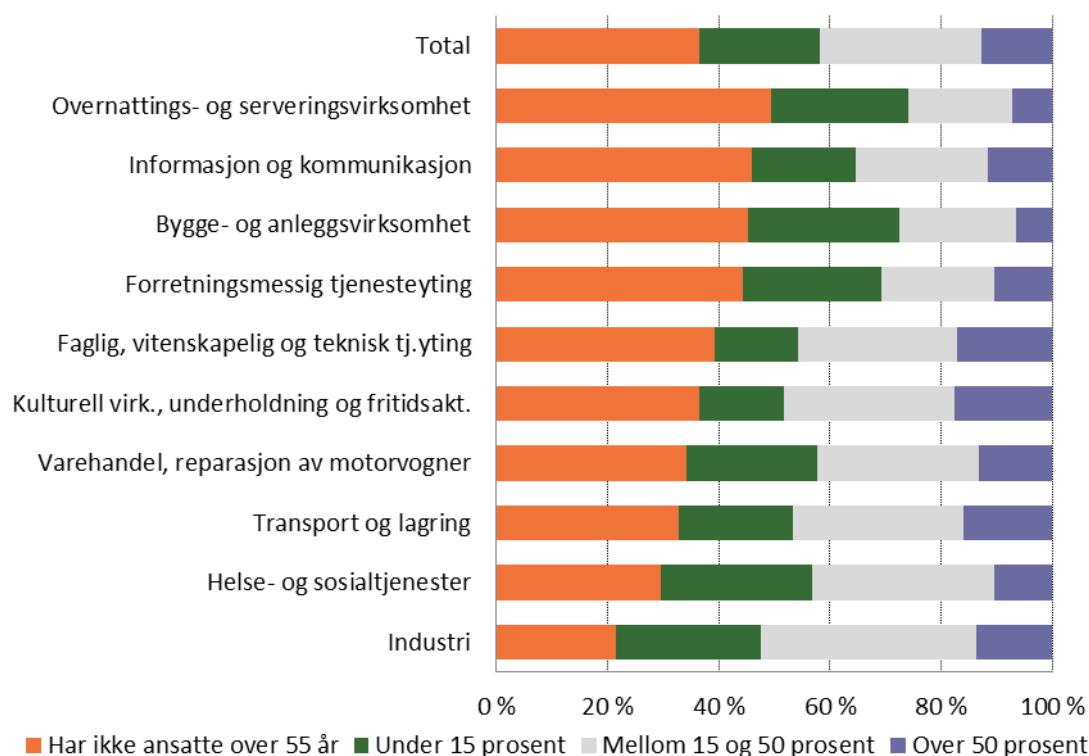
Figur 2-11 Andelen ansatte over 55 år i privat sektor



Blant IA-virksomhetene er det 43 prosent som svarer at andelen over 55 år er 15 og 50 prosent, mot 27 prosent av de øvrige virksomhetene. Bakgrunnstallene viser samme tendens uavhengig av virksomhetsstørrelse. Har en virksomhet ansatte over 55 år er det dermed større sannsynlighet for at den også har inngått en IA-avtale. Det gjelder også for de minste virksomhetene.

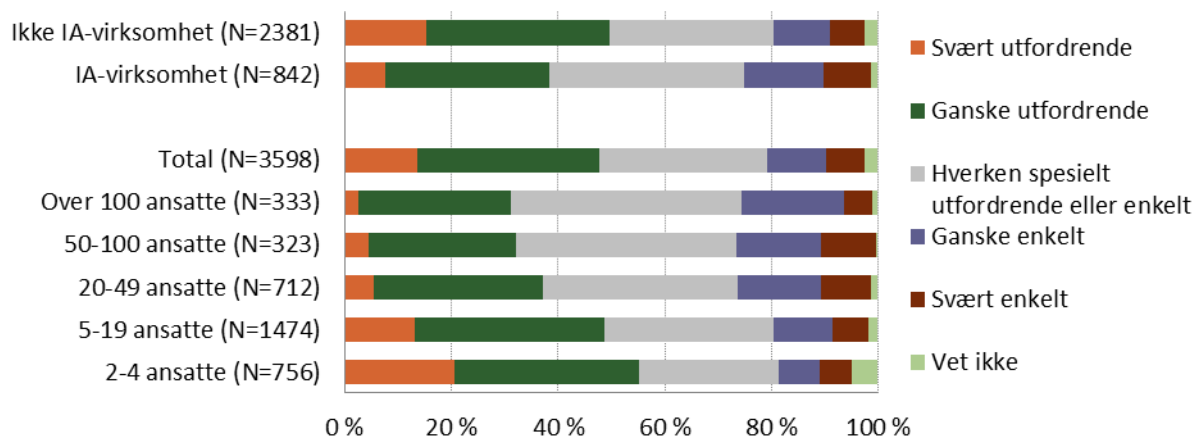
Vi har også sett på andelen over 55 år fordelt etter næring. Resultatet vises i Figur 2-12. Som vi kan se er det ikke så overraskende lavest andel over 55 år innen *Overnattings- og serveringsvirksomhet*, mens *Industri* har den høyeste andelen.

Figur 2-12 Andelen ansatte over 55 år i privat sektor. Etter næring



Vi spurte virksomhetene – som hadde ansatte som de neste årene kommer til å slutte på grunn av alder – om de er utfordrende å erstatte (Figur 2-13). Her ser vi at det er de minste virksomhetene som berøres mest: Mens 55 prosent av de minste virksomhetene tror det blir svært eller ganske utfordrende, svarer 31 prosent av virksomhetene med over 100 ansatte det samme.

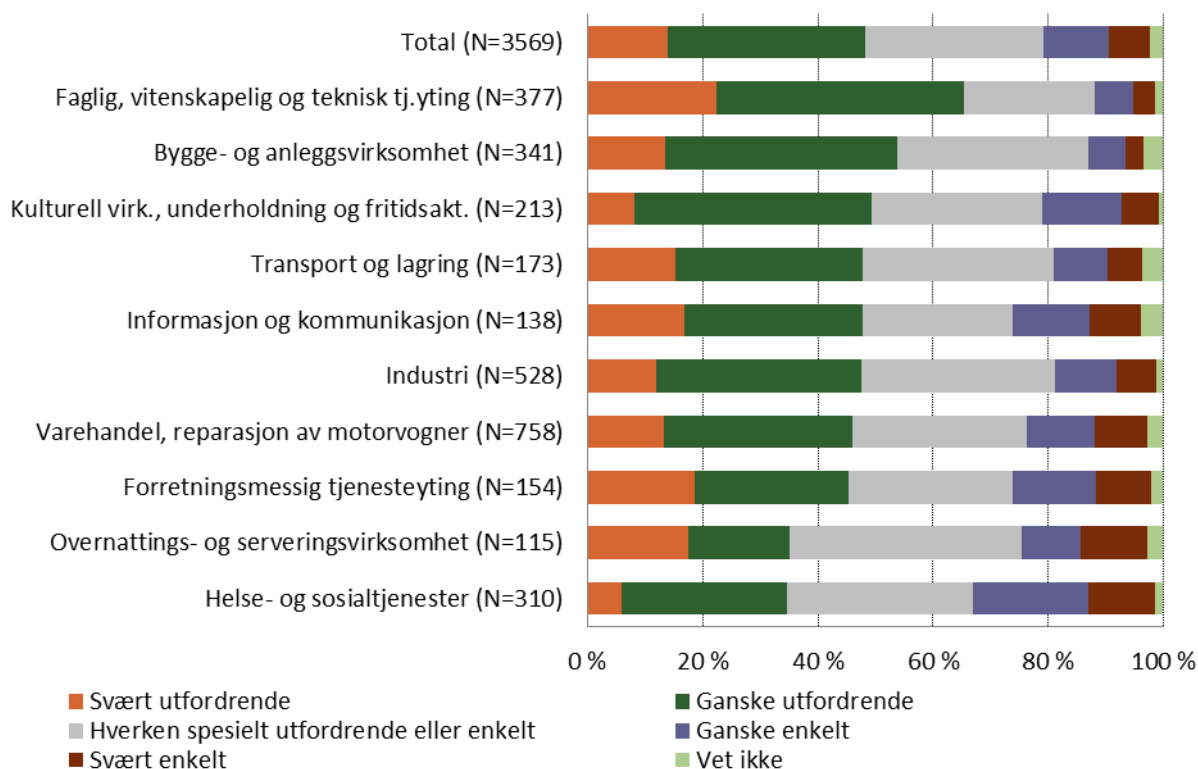
Figur 2-13 Kan de som slutter i jobben pga alder bli utfordrende å erstatte



Det å være IA-virksomhet ser også ut til å ha noe sammenfall med de svarene som gis, ved at noen flere virksomheter uten avtale svarer at de har ansatte som på grunn av alder kan bli utfordrende å erstatte. Bakgrunnstallene viser imidlertid ingen klar tendens når vi i tillegg trekker inn virksomhetsstørrelse.

I Figur 2-14 viser vi hvor utfordrende det er å erstatte de som slutter på grunn av alder fordelt på næring. Det er noen forskjeller mellom næringene, men kanskje mindre enn man skulle forvente? Det er *Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting* som vurderer dette som mest utfordrende.

Figur 2-14 Kan de som slutter i jobben pga alder bli utfordrende å erstatte?
Etter de største næringene.



For majoriteten av respondentene vil utfordringen med å erstatte de som slutter på grunn av alder inntreffe innen fem år (74 prosent svarer det). Svarer skiller i liten grad etter virksomhetsstørrelse og det å være IA-virksomhet.

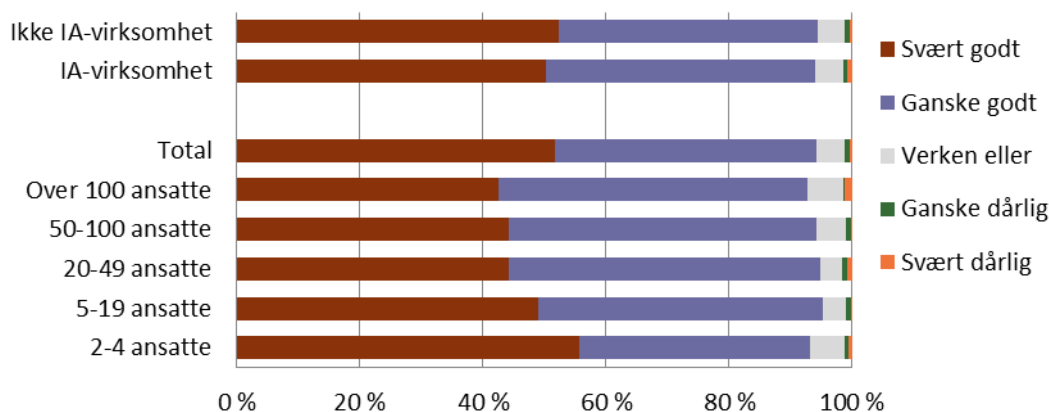
Vi spurte de som mente at det blir svært eller ganske enkelt å erstatte sine seniorer om hva som er årsaken til dette. Svarene fordeler seg relativt likt på tvers av virksomhetsstørrelse og IA/ikke-IA. De fleste, i underkant av 71 prosent i snitt, svarer at de tilhører en bransje som det vil være lettere å rekruttere til enn andre. For 26 prosent av virksomhetene er det også slik at disse arbeidstakerne ikke vil erstattes, enten fordi funksjonene ikke vil videreføres (12 prosent) eller fordi ny teknologi/arbeidsmetode gjør behovet for arbeidskraft mindre (14 prosent).

2.5 Vurdering av arbeidsmiljøet

Vi spurte respondentene hvordan de vurderer arbeidsmiljøet i egen virksomhet. I de tilfellene respondenten var leder for et konsern eller en kjede, ba vi vedkommende svare for den enheten han eller hun jobber i.

I Figur 2-15 ser vi at det er relativt liten forskjell etter virksomhetsstørrelse. De aller fleste bedømmer arbeidsmiljøet som svært eller ganske godt (henholdsvis 52 og 43 prosent). Det er imidlertid noen færre som mener arbeidsmiljøet er svært godt i de mellomstore og store virksomhetene enn i de helt små.

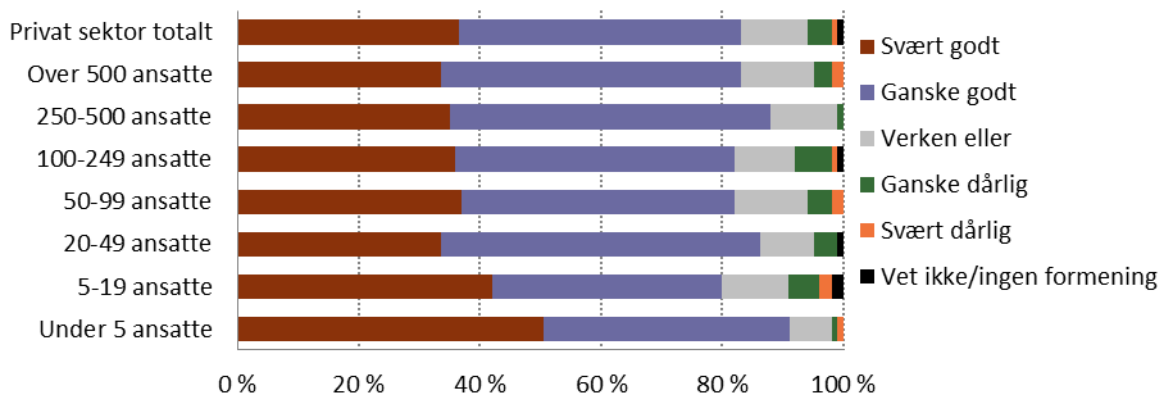
Figur 2-15 Hvordan vurderer respondentene arbeidsmiljøet i den delen av virksomheten/enheten de jobber i



Det å være IA-virksomhet ser ut til å ha liten sammenheng med hvordan arbeidsmiljøet vurderes. Bakgrunnstallene viser heller ingen forskjell av å være eller ikke være IA-virksomhet når vi tar hensyn til virksomhetsstørrelse.

Samtidig som denne undersøkelsen ble gjennomført, har Virke finansiert en arbeidstakerundersøkelse. I panelundersøkelsen til Respons Analyse inngår et representativt utvalg arbeidstakere i Norge. I Figur 2-16 og Figur 2-17 ser vi nærmere på hvordan arbeidstakerne i privat sektor vurderer sitt arbeidsmiljø. Figurene er fordelt etter virksomhetsstørrelse og om de er IA-virksomhet.

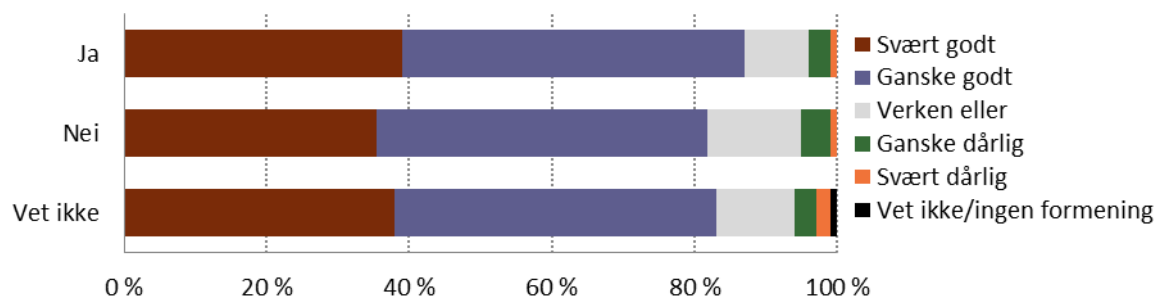
Figur 2-16 Hvordan respondentene i privat sektor vurderer arbeidsmiljøet i den delen av virksomheten/enheten de jobber i. Etter virksomhetsstørrelse. Arbeidstakerundersøkelsen



Kilde: Respons Analyse

I Figur 2-16 ser vi på sammenhengen mellom arbeidsmiljø og virksomhetsstørrelse. De aller fleste arbeidstakerne i privat sektor bedømmer arbeidsmiljøet som svært eller ganske godt (henholdsvis 37 og 47 prosent). Vi ser også her en tendens til at ansatte i små virksomheter i gjennomsnitt opplever miljøet som noe bedre. Som vi ser av Figur 2-17 er det lite som skiller arbeidsmiljøet mellom IA-virksomheter og de som ikke har IA-avtale.

Figur 2-17 Hvordan vurderer respondentene arbeidsmiljøet i den delen av virksomhetene/enhetene de jobber i. IA-virksomhet eller ikke. Arbeidstakerundersøkelsen



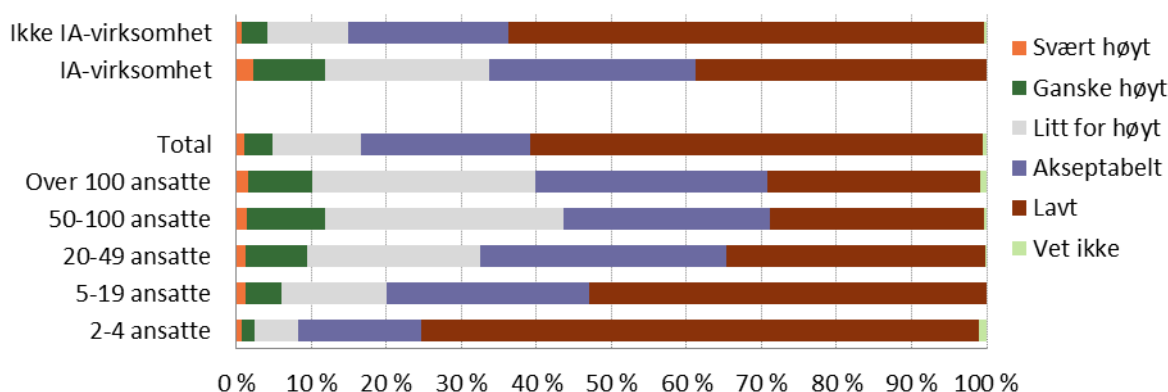
Kilde: Respons Analyse

2.6 Sykefravær i virksomhetene

Vi spurte respondentene om de opplever at virksomhetens sykefravær er lavt eller høyt. Resultatet vises i Figur 2-18. Som vi ser, har svarene sammenheng med virksomhetenes størrelse. Det er virksomheter med mer enn 50 ansatte som anser at de har høyest fravær. Henholdsvis 40 prosent for virksomhetene med flere enn 100 ansatte og 44 prosent av de mellom 50-100 ansatte svarer at fraværet er svært, ganske eller litt høyt. Tilsvarende for virksomhetene med 5-19 ansatte er 20 prosent og 8 prosent for de som under 5 ansatte.

Det at små virksomheter i større grad svarer lavt fravær kan kanskje skyldes at de opplever en større grad av oversikt og kontroll over fraværet? Av naturlige grunner har leder ofte tettere kontakt med sine ansatte. Selv om fraværet kan være høyt i prosentpoeng - fordi ett fraværstilfelle gir store utslag - vil de ofte vite hva som ligger bak fraværet.

Figur 2-18 Opplever virksomhetene sykefraværet som lavt eller høyt? Fordelt etter IA og antall ansatte



Det er også forskjell i hvordan virksomhetene opplever sykefraværet i forhold til om de har IA-avtale eller ikke. Mens 34 prosent av IA-virksomhetene mener at sykefraværet er svært, ganske eller litt for høyt, er det 15 prosent av de øvrige virksomhetene som mener det samme. Bakgrunnstallene viser den samme tendensen innenfor alle fem virksomhetsstørrelser; IA-virksomheter svarer i større grad at de har høyt sykefravær enn de som ikke har IA-avtale.

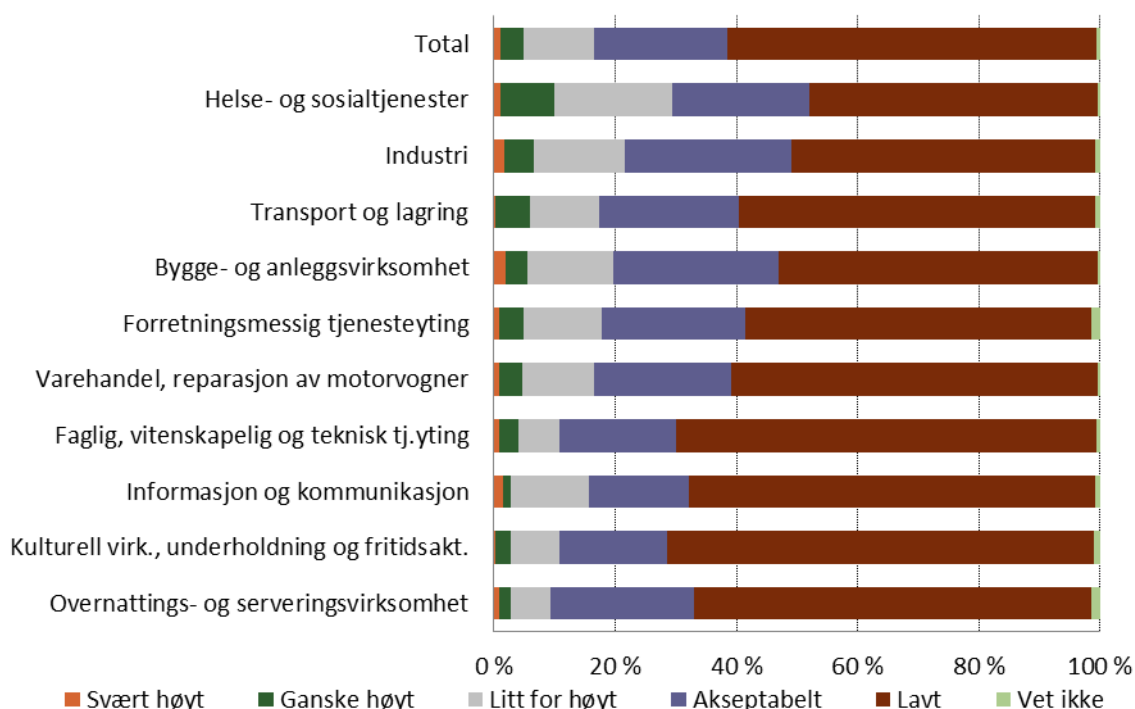
Hvordan kan man forklare dette? En forklaring kan være at virksomheter som opprinnelig har hatt høyt sykefravær har inngått en IA-avtale for å få bukt med

problemet, mens virksomheter med mer akseptabelt sykefravær ikke har sett et like sterkt behov for å bli IA-virksomhet. En slik forklaring finner også støtte hos SINTEF (2013) som skriver:

«ett av de viktigste motivene for å bli eller ikke bli IA-virksomhet hhv høyt og lavt sykefravær. Dette betyr at det er en naturlig seleksjon av virksomheter med høyt sykefravær inn i IA-avtalen.» (2013:155).

Ser vi på de ulike næringene og deres oppfatning av sykefraværet, mener særlig respondentene fra *Helse-/sosialtjenester* at sykefraværet er svært, ganske eller litt for høyt (Figur 2-19). Næringene *Industri* og *Bygg/anlegg* svarer også i noe større grad enn de andre næringene at sykefraværet er høyt.

Figur 2-19 Opplever virksomheten sykefraværet som lavt eller høyt? Fordelt etter de største næringene i privat sektor



2.7 Oppsummering

Vi har i dette kapitlet vist omfanget av IA-virksomheter innenfor ulike næringer/bransjer og vist hvordan omfanget varierer med virksomhetsstørrelse. Videre har vi belyst hvorfor virksomhetene eventuelt ikke har inngått en IA-avtale. Vi har også sett på virksomhetenes syn på, og kjennskap til IA-avtalen, samt undersøkt virksomhetenes vurdering av eget sykefraværnivå og arbeidsmiljø. I tillegg har vi sett på omfang av tariffavtaler og hvorvidt de ansatte i virksomhetene har ansattrepresentanter som representerer dem overfor ledelsen.

Funnene i dette kapitlet kan kort oppsummeres slik:

- Det er langt flere av de store virksomhetene som har tegnet IA-avtale.
- Blant virksomhetene som ikke har IA-avtale er det de minste som kjenner dårligst til avtalen.
- 59 prosent av virksomhetene som har valgt å ikke ha en IA-avtale mener de jobber like godt uten en avtale. 66 prosent av de minste virksomhetene (2-4 ansatte) svarer dette. 29 prosent av de som har valgt å ikke ha en IA-avtale mener at avtalen er for byråkratisk.
- Om lag en tredjedel av de som ikke vil ha IA-avtale oppgir bekymring for at ordningen med utvidet bruk av egenmeldinger vil føre til høyere sykefravær som årsak. Bekymringen er høyest blant de største virksomhetene.
- Små og mellomstore virksomheter opplever å ha et betydelig lavere sykefravær enn de større virksomhetene.
- IA-virksomhetene opplever å ha et høyere sykefravær enn de som ikke har en IA-avtale. Det kan trolig forklares med seleksjon inn i ordningen ved at de som i utgangspunktet har høyt fravær velger å bli IA-virksomhet for å få redusert fraværet.
- De aller fleste bedømmer arbeidsmiljøet som svært eller ganske godt. Arbeidsmiljøet ser ut til å ha liten sammenheng med om virksomheten har tegnet en IA-avtale eller ikke.
- Andelen av virksomhetene som har tariffavtale og/eller ansatterepresentanter øker med størrelse. Blant de aller minste virksomhetene har få tariffavtale, mens det er langt vanligere i de største. Andelen som *ikke* har ansatterepresentant, fagforening og/eller verneombud varierer fra 79 prosent for de minste (2-4 ansatte) til 6 prosent for de over 50 ansatte.

Undersøkelsen viser at det er betydelige forskjeller i privat sektor mellom små og mellomstore virksomheter på den ene siden og store virksomheter på den andre siden. Overnevnte punkter kan bidra til å forklare lavere andel IA-virksomheter blant de mindre virksomhetene.

Mye tyder på at IA-avtalen oppleves som mindre relevant for de små og mellomstore virksomhetene enn for de store virksomhetene. Det kan ha sammenheng med at IA-avtalen er så sterkt knyttet til partssamarbeidet på virksomhetsnivå, og at forpliktelsene på tillitsvalgte/ansatterepresentanter er så tydelige for å inngå en IA-avtale. Små virksomheter har ofte ikke ansatterepresentanter.

Mange små og mellomstore virksomheter svarer at de har akseptabelt eller lavt sykefravær. Andelen som har senioransatte er også relativt lav. For å bli IA-virksomhet må virksomhetene sette konkrete og forpliktende mål for alle de tre nasjonale målene. Det bidrar trolig også til at det oppleves som mindre relevant for små og mellomstore virksomheter å inngå en avtale om å bli IA-virksomhet, enn for de større virksomhetene.

3 Sykefravær og inkludering i privat sektor

IA-avtalen for perioden 2010-2013 har ett overordnet mål på nasjonalt nivå: "Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet". IA-avtalen har imidlertid også tre operative delmål for avtaleperioden (se 1.4 ovenfor).

Siden partene i arbeidsliv nasjonalt skal jobbe for å nå ovennevnte mål gjelder disse for norsk arbeidsliv generelt. Det er imidlertid den enkelte IA-virksomhet som er ansvarlig for å utforme egne delmål tilpasset virksomhetens utfordringer. Ved å bli IA-virksomhet skal de sette mål i forhold til alle de tre delmålene i IA-avtalen.

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan virksomhetene – både de med og uten IA-avtale – oppfyller de nasjonale målene for IA-samarbeidet.

3.1 Sykefravær i virksomhetene

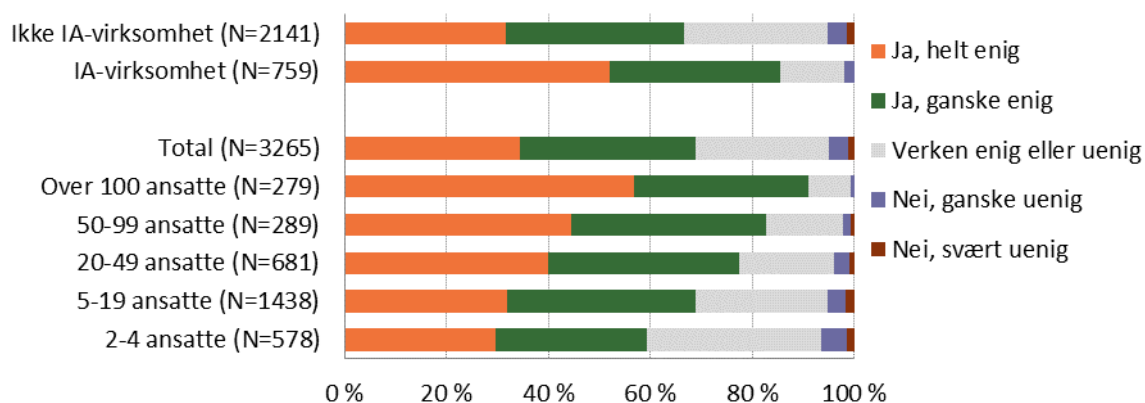
Delmål 1 i den nasjonale IA-avtalen er å redusere sykefraværet. Vi skal i dette delkapittelet se nærmere på hvordan virksomhetene oppfatter og jobber med sykefraværet.

3.1.1 Jobber aktivt/konkret med å redusere sykefraværet?

Vi spurte i undersøkelsen om "Virksomheten jobber aktivt/konkret med å redusere sykefraværet." Resultatet for de virksomheter som svarte at de hadde akseptabelt eller høyt sykefravær vises i Figur 3-1.

Vi ser av figuren at de største virksomhetene i større grad sier seg enig i utsagnet enn de mindre. I virksomhetene med 40-100 ansatte og over 100 ansatte, sier henholdsvis 81 og 85 prosent seg helt eller ganske enig i at virksomheten jobber aktivt/konkret med å redusere sykefraværet. I de minste virksomhetene med akseptabelt eller høyt sykefravær svarer om lag halvparten at de er helt eller delvis enig i utsagnet.

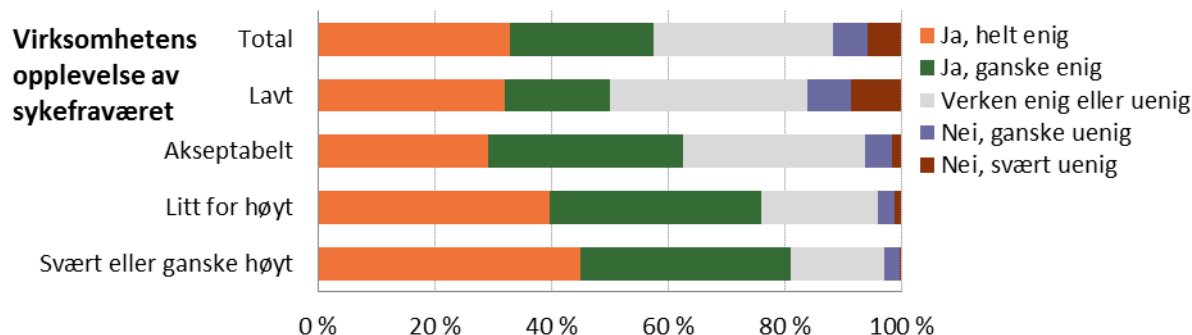
Figur 3-1 Jobber virksomhetene aktivt/konkret med å redusere sykefraværet. Virksomheter som har akseptabelt eller høyt sykefravær



En større andel av IA-virksomhetene jobber aktivt/konkret med å redusere sykefraværet enn de som ikke har IA-avtale. 79 prosent er helt eller delvis enig i utsagnet blant IA-virksomhetene, mot 55 prosent av de øvrige virksomhetene. Bakgrunnstallene viser at dette gjelder uavhengig av størrelse, men det er en tendens til at jo større virksomheten er, jo mer er forskjellen mellom de som har og ikke har inngått en IA-avtale.

I Figur 3-2 ser vi på sammenhengen mellom hvordan de vurderer eget sykefravær og om virksomhetene jobber aktivt/konkret med å redusere sykefraværet. Som vi ser svarer 81 prosent av de med høyest sykefravær helt eller ganske enig, mens andelen er 50 prosent for de som mener at de har lavt fravær.

Figur 3-2 Jobber virksomhetene aktivt/konkret med å redusere sykefraværet. Fordelt etter hvordan de vurderer sykefraværet



3.1.2 Gradert sykmelding

Økt bruk av gradert sykmelding er en hovedstrategi i IA-arbeidet den siste avtaleperioden. Gradert sykmelding (delvis sykmelding) er en kombinasjon av arbeid og sykepenger som benyttes når arbeidstakeren er delvis arbeidsufør. Det kan være aktuelt at de i redusert tid kan utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, eventuelt andre oppgaver som har en verdi for bedriften. Det kan også være et alternativ at arbeidstakeren bruker lengre tid på å utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, for eksempel bruker hele dagen på å utføre 50 prosent av sine oppgaver.

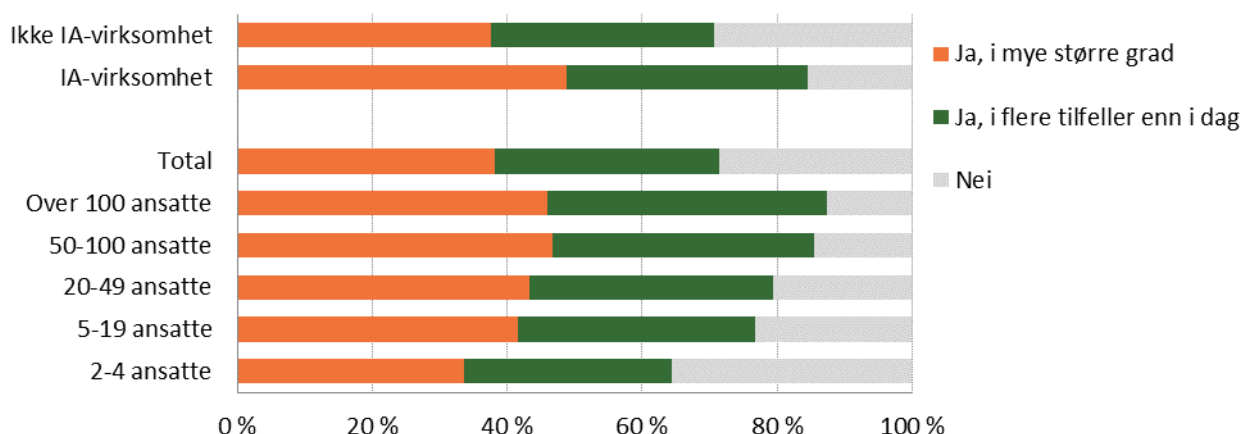
Hensikten med ordningen er at den sykmeldte skal opprettholde kontakten med arbeidsplassen og delta i arbeidsrelatert aktivitet, forutsatt at det er medisinsk forsvarlig. For arbeidsgiver gir gradert sykmelding mulighet for å utnytte deler av

den ansattes arbeidskapasitet selv om vedkommende er sykmeldt. Sykepengene kan graderes ned til 20 prosent.

Vi spurte arbeidsgiverne om de ønsker at leger i større grad skal gi virksomhetens ansatte delvis eller gradert sykmelding fremfor full sykmelding når noen er syke? Resultatet vises i Figur 3-3.

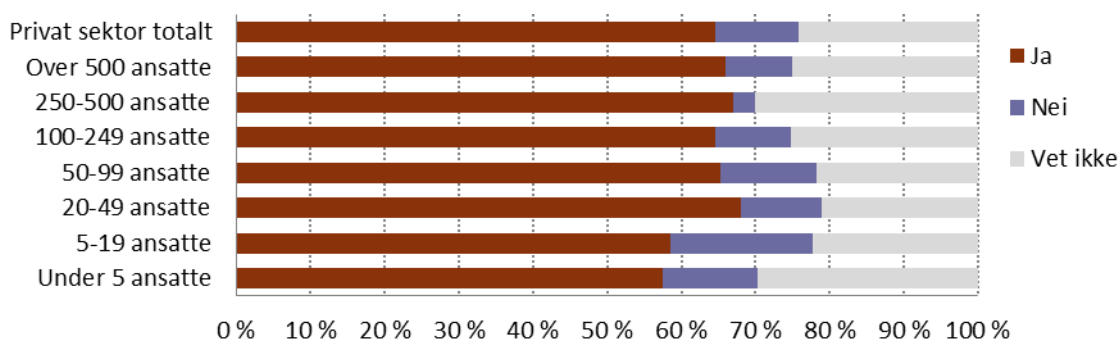
71 prosent av arbeidsgiverne ønsker mer bruk av gradert sykmelding. Undersøkelsen viser at 38 prosent svarte «ja, i mye større grad», 33 prosent svarte «ja, i flere tilfeller enn i dag», mens 30 prosent svarte nei. Vi ser også en viss forskjell etter virksomhetsstørrelse og om virksomhetene har IA-avtale eller ikke.

Figur 3-3 Om leger i større grad skal gi de ansatte delvis eller gradert sykmelding fremfor full sykmelding når noen er syke?



Respons Analyse spurte arbeidstakerne om ledelsen i din virksomhet gir «uttrykk for at de skal tilrettelegge for at det skal være mulig å bruke gradert sykmelding fremfor full sykmelding når du blir sykmeldt?» Figur 3-4 viser at 68 prosent svarer Ja. Det er lite forskjell etter virksomhetsstørrelse.

Figur 3-4 Gir ledelsen uttrykk for at de skal tilrettelegge for at det skal være mulig å bruke gradert sykmelding fremfor full sykmelding når du blir sykmeldt? Arbeidstakerundersøkelsen



Kilde: Respons Analyse

3.1.3 Endring av sykelønnsordningen?

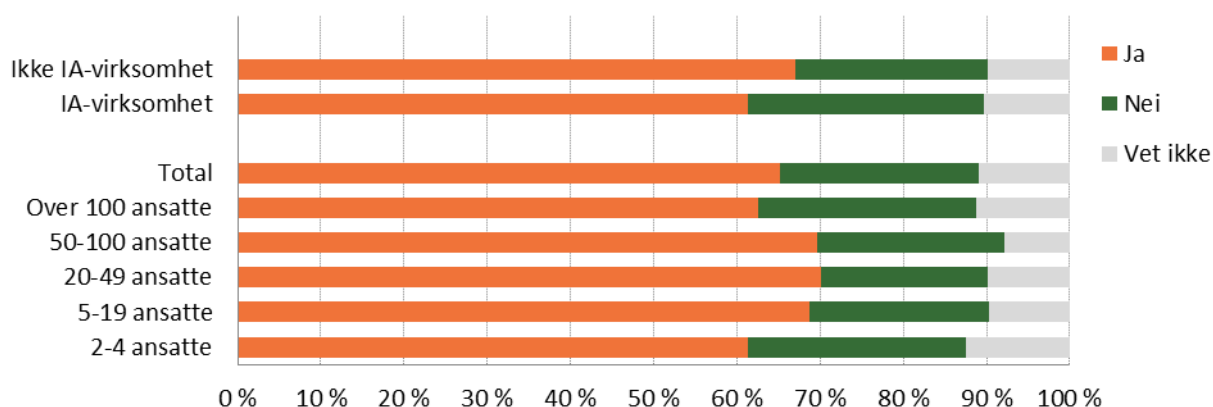
IA-avtalen i 2001 kom blant annet i stand fordi partene i arbeidslivet ikke ønsket å gjøre endringer i sykelønnsordningen. Siden den gang har det likevel med jevne mellomrom vært diskusjoner om endringer. I 2006 kom f.eks. regjeringen med et forslag om at arbeidsgiverne skulle betale mer av sykelønnen. Forslaget møtte betydelig motstand fra partene, som igjen medførte at det ble nedsatt et sykefraværsutvalg som kom med en tilleggsavtale¹³. Konsekvensen var at det ikke ble gjort noen endringer i ordningen.

I forbindelse med forarbeidet til gjeldende IA-avtale kom diskusjonen om sykelønnsordningen opp igjen på nytt blant partene. En ekspertgruppe¹⁴ foreslo i 2010 å «reducere arbeidsgiverperioden fra 16 til 10 dager i kombinasjon med økt økonomisk ansvar for langtidsfraværet». Debatten rundt sykelønnsordningen har også blitt aktualisert våren 2013.

Vi stilte følgende spørsmål til respondentene: *Det er en stadig diskusjon om arbeidstakere i Norge skal få full lønn fra første dag de er syke og om vi skal innføre karensdager (ikke betalt første dagene ved sykefravær). Er du for å innføre karensdager i Norge?* Resultatet vises i Figur 3-5.

Som vi kan se ønsker 65 prosent å innføre karensdager. Det er forholdsvis liten forskjell etter virksomhetsstørrelse og om virksomheten har IA-avtale eller ikke.

Figur 3-5 Innføring av karensdager i Norge?



De som ønsket å innføre karensdager ble spurt om de fremdeles vil være for karensdager dersom det innebar at de som arbeidsgiver måtte betale mer av fraværet til de som er sykmeldt utover arbeidsgiverperioden (langtidsfraværet). Om lag en tredjedel (32 prosent) av virksomhetene står fast ved sitt standpunkt om å innføre karensdager dersom dette også vil innebære at arbeidsgiveren skal betale mer av fraværet ved sykdom.

¹³ Tilleggsavtale av 6 november 2006 til Intensjonsavtalen av 14. desember 2005 om et mer inkluderende arbeidsliv 2005-2009.

¹⁴ Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværsreform. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet 01.02.10 ifølgemandat av 27.11.09

3.2 Øke sysselsetningen av personer med redusert funksjonsevne

Delmål 2 i den nasjonale IA-avtalen er å øke sysselsetningen av personer med redusert funksjonsevne. I samarbeidsavtalen er dette målet konkretisert i følgende to dimensjoner:

- a) oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor *egne arbeidstakere* med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser.
- b) hvordan virksomheten skal *åpne for personer* som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

Nedenfor skal vi se nærmere på hvilke utfordringer og hva virksomhetene gjør for å inkludere personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet.

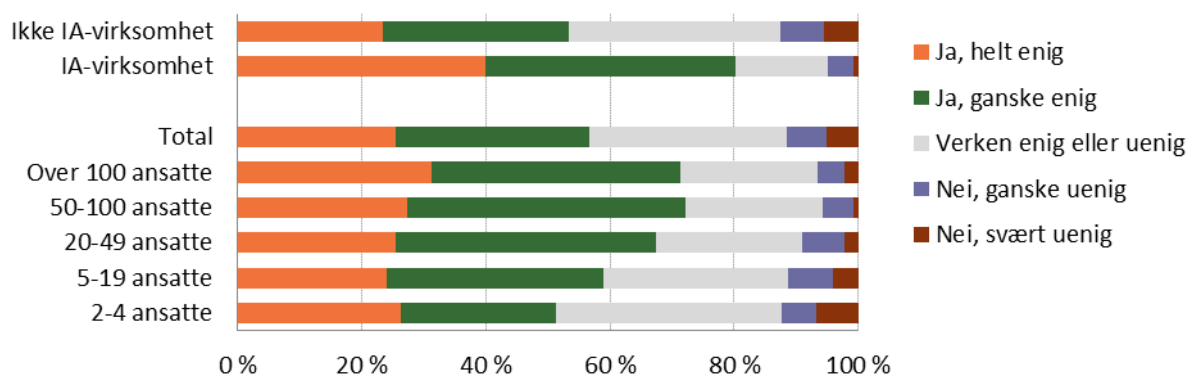
3.2.1 Hindre utstøting/fracfall av egne ansatte

Delmål 2 a) retter oppmerksomhet på oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Formålet er å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser.

Vi spurte respondentene om de var enig eller uenig i hvorvidt virksomheten jobber aktivt/konkret for å beholde ansatte i jobb som på grunn av sykdom eller redusert funksjonsevne står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Det samme mønsteret som vi så når det gjelder sykefraværarbeid går igjen her: de store virksomhetene jobber i større grad med å beholde egne ansatte i jobb (se Figur 3-6).

Vi ser ikke bort fra at dette til dels kan forklares med at det i større virksomheter ofte vil være «enklere» å opprettholde en aktivitet/bevissthet når man jevnlig har ansatte som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. For mange små virksomheter vil omfanget være betydelig lavere eller helt fraværende. Det å svare at man jobber aktivt/konkret for å beholde ansatte i jobb som på grunn av sykdom eller redusert funksjonsevne kan da virke noe unaturlig?

Figur 3-6 Jobber virksomhetene aktivt/konkret med å beholde ansatte i jobb som på grunn av sykdom eller redusert funksjonsevne står i fare for å falle ut av arbeidslivet



Videre er det en større andel av respondentene fra IA-virksomhetene som sier seg helt eller ganske enig i utsagnet; henholdsvis 80 prosent for IA-virksomheter og 53 prosent for de som ikke er IA. Bakgrunnstallene viser at dette gjelder uavhengig av størrelse, men det er en svak tendens til at jo mindre virksomheten er, jo større er forskjellen mellom de som har og ikke har inngått IA-avtale.

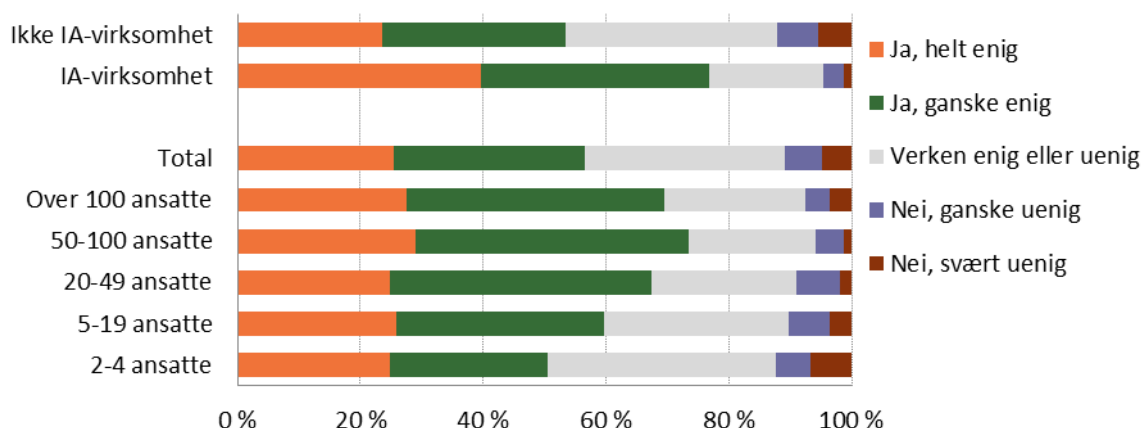
3.2.2 Inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet

Delmål 2 b) retter oppmerksomhet på hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

Vi spurte virksomhetene om de jobbet aktivt/konkret med å inkludere personer som har vært ute av arbeid på grunn av helserelaterte problemer eller som har vært langtidsledig av andre grunner. Resultatet vises i Figur 3-7.

Vi ser at det er de store virksomhetene har størst tilbøyelighet til å jobbe aktivt/konkret med å inkludere personer som har vært ute av arbeidet på grunn av helserelaterte problemer eller som har vært langtidsledig av andre grunner. Det har naturligvis sammenheng med at de har større behov for arbeidskraft og dermed også flere ansettelses i løpet av et år.

Figur 3-7 Jobber virksomhetene aktivt/konkret med å inkludere personer som har vært ute av arbeid på grunn av helserelaterte problemer eller som har vært langtidsledig av andre grunner



Videre er det en større andel av respondentene fra IA-virksomheter som sier seg helt eller ganske enig i utsagnet (henholdsvis 77 prosent for IA-virksomheter og 54 prosent for de som ikke er IA). Bakgrunnstallene viser at dette gjelder uavhengig av virksomhetsstørrelse.

Et av hovedfunnene i Ose et al. 2013 «er at arbeidsgiverne oppgir at de er mindre villig til å ansette personer med redusert funksjonsevne nå enn tidligere, på grunn av de strenge kravene til oppfølging av sykmeldte». Dette er et interessant funn siden det kan tenkes at virksomhetens sykefravær kan ha betydning for hvor offensiv en virksomhet er i å inkludere personer som potensielt kan ha høyere sykefravær (enn den gjennomsnittlige arbeidstaker).

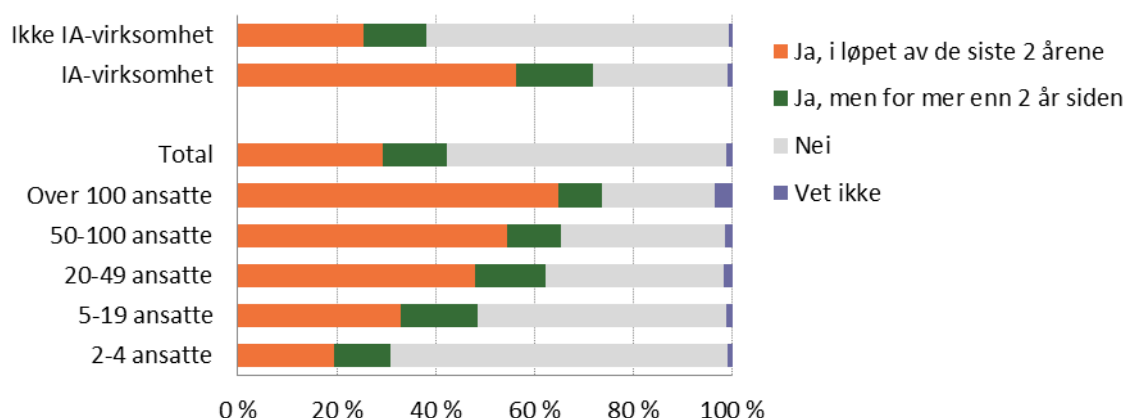
Vi har derfor sett på sammenhengen mellom hvordan de vurderer eget sykefravær og om virksomheten jobber med å inkludere personer som har vært ute av arbeidet på grunn av helserelaterte problemer eller vært langtidsledig. Bakgrunnstallene i vårt materialet viser imidlertid forholdsvis liten sammenheng mellom hvordan virksomhetene vurderer eget sykefravær og om de jobber aktivt for å inkludere de som står utenfor arbeidslivet.

Inkludering ved bruk av praksis- og tiltaksplasser for NAV mv.

En annen måte å inkludere på er å ta imot personer på praksisplass eller utprøving via NAV, atferingsvirksomheter eller liknende. Det er, ikke så overraskende, en større andel av de største virksomhetene som har gjort dette i løpet av de siste to årene (se Figur 3-8).

65 prosent av virksomhetene med over 100 ansatte har hatt personer i praksis eller på utprøving de siste to årene, i tillegg til at en mindre andel (ni prosent) har kun hatt det for mer enn to år siden. Blant de minste virksomhetene er det 20 prosent som har hatt personer i praksis eller utprøving de siste to årene.

Figur 3-8 Har virksomhetene via NAV, attføringsvirksomheter eller liknende hatt personer på praksisplass eller på utprøving

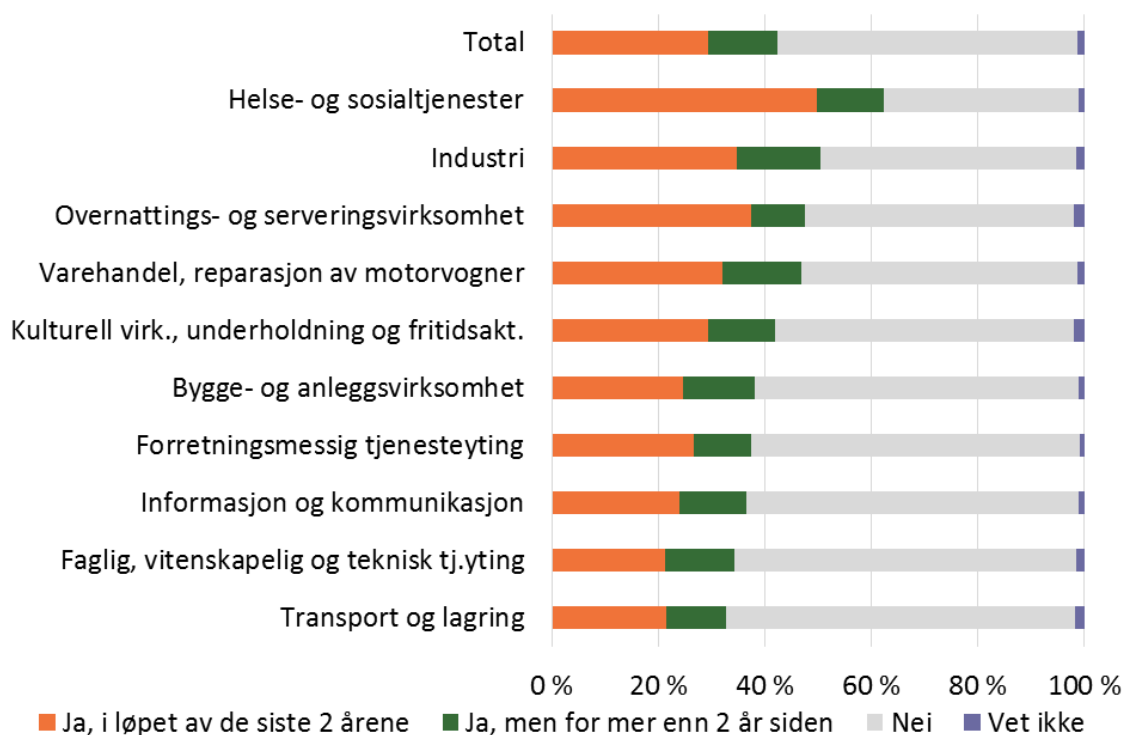


Det er relativt stor forskjell mellom virksomheter med og uten IA-avtale. Blant IA-virksomhetene har 56 prosent hatt personer i praksis eller utprøving de siste par årene, mot 25 prosent av de som ikke har IA-avtale. Bakgrunnstallene viser at denne tendensen gjelder uavhengig av virksomhetsstørrelse. Også blant de minste virksomhetene (2-4 ansatte) er andelen med praksisplass/utprøving dobbelt så høy for de med IA-avtale, sammenlignet med de uten IA-avtale.

Dette må sees i sammenheng med at IA-virksomheter – i følge IA-avtalen – «skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv». Det er derfor nærliggende å tenke at IA-virksomhetene tettere kontakt med NAV kan ha betydning. For det lokale NAV-kontoret kan det kanskje også være «enklere» å ta kontakt med en IA-virksomhet når de har brukere som er aktuelle for en praksisplass/utprøving?

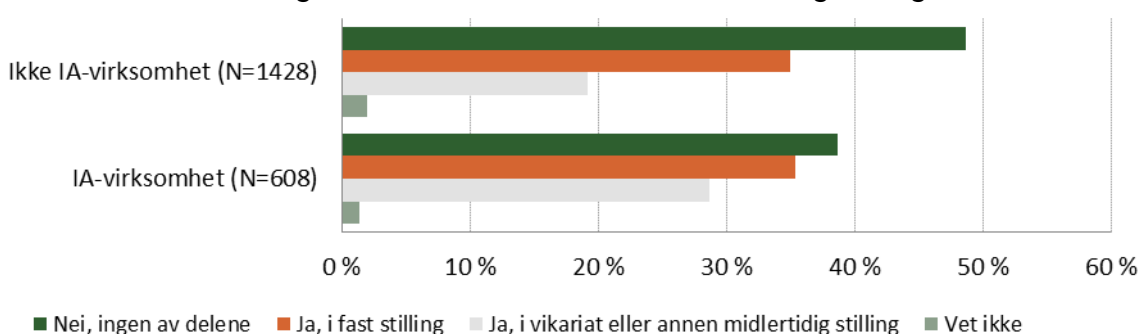
Det er særlig virksomheter innen *Helse- og sosialtjenester* som har hatt personer på praksisplass og utprøving. Nesten halvparten av virksomhetene innen næringen har hatt det i løpet av de siste to årene (Figur 3-9). Det er minst vanlig med praksisplass eller utprøving innen *Transport og lagring* og *Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting*.

Figur 3-9 Har virksomhetene via NAV, utførelsesvirksomheter eller liknende hatt personer på praksisplass eller på utprøving. Etter næring



Blant personene som har vært på utplassering, er det en stor andel som har fått ansettelse i form av fast stilling eller vikariat/midlertidig stilling (Figur 3-10). En noe større andel har fått fast stilling enn vikariat/midlertidig stilling. Andelen som oppgir at de har gitt ansettelse etter utprøving øker noe med virksomhetens størrelse. Blant de største virksomhetene svarer rundt halvparten at noen av dem som har vært på utplassering har fått ansettelse i etterkant, mens tallet for de minste virksomhetene er på 26 prosent.

Figur 3-10 Har noen av de som har vært på utplassering blitt ansatt, enten i fast stilling eller i vikariat eller annen midlertidig stilling

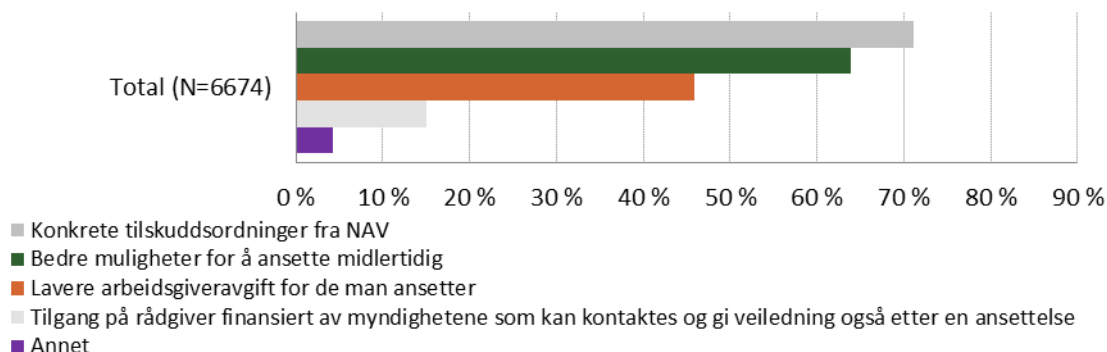


Virkemidler for å ansette personer som har vært lenge ute av arbeid

I undersøkelsen spurte vi om fire angitte virkemidlene ville gjøre det mer aktuelt for virksomheten å ansette personer som har vært lenge ute av arbeid på grunn av helserelaterte problemer eller vært langtidsledig av andre grunner. Vi ba

respondentene rangere de viktigste virkemidlene fra 1 til 3. I Figur 3-11 gjengir vi respondentenes 1. og 2. prioritering.

Figur 3-11 Betydningen av virkemidler for å ansette personer som har vært lenge ute av arbeid på grunn av helse relaterte problemer eller har vært langtidsledig av andre grunner (1. og 2. prioritert)



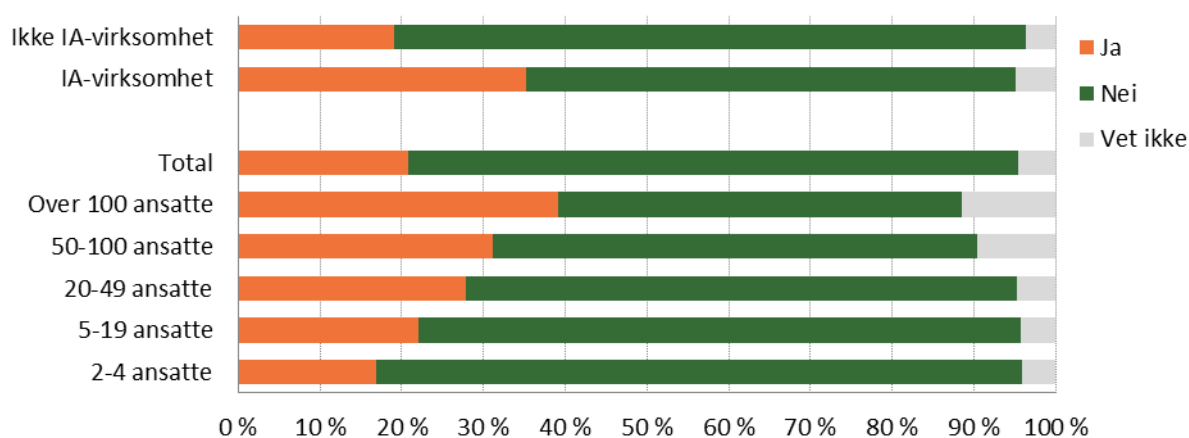
Svarene fordeler seg relativt likt på tvers av antall ansatte og hvorvidt virksomheten er IA-virksomhet eller ikke. Flertallet (71 prosent) rangerer ”konkrete tilskuddsordninger fra NAV” som det viktigste eller nest viktigste virkemiddelet. Deretter kommer ”bedre muligheter for å ansette midlertidig” med 64 prosent, mens 46 prosent ønsker lavere arbeidsgiveravgift for de man ansetter.

Noe under halvparten av respondentene har rangert ”lavere arbeidsgiveravgift for den man ansetter” som det viktigste eller nest viktigste virkemiddelet.

Inkludering ved å ansette nye med nedsatt funksjonsevne

I undersøkelsen spurte vi om virksomheten i løpet av de tre siste årene har ansatt personer som i perioden før ansettelsen hadde nedsatt funksjonsevne. Figur 3-12 viser at andelen som har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne ikke overraskende øker med virksomhetens størrelse. 39 prosent av de største virksomhetene (over 100 ansatte) svarer ja på spørsmålet. Det er likevel så mange som 17 prosent av virksomhetene med 2-4 ansatte som svarer at de har ansatt én eller flere personer med nedsatt funksjonsevne de tre siste årene.

Figur 3-12 Har virksomhetene i løpet av de tre siste årene ansatt personer som i perioden før ansettelsen hadde nedsatt funksjonsevne

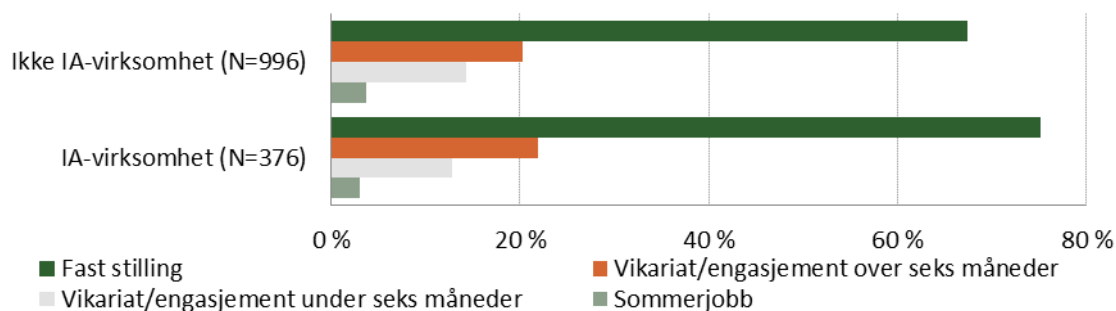


Det er også en forskjell mellom virksomheter med og uten IA-avtale. 35 prosent av IA-virksomhetene har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne, mot 19

prosent blant de øvrige virksomhetene. Bakgrunnstallene viser at denne tendensen er uavhengig av virksomhetsstørrelse. Også blant de minste virksomhetene er andelen som har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne høyest blant de med IA-avtale.

Vi spurte også hva slags stilling personene med nedsatt funksjonsevne fikk. Her er svarfordelingen ganske lik på tvers av virksomhetsstørrelse og hvorvidt virksomheten har IA-avtale eller ikke. Flertallet, i underkant av 68 prosent av alle, svarer fast stilling. 36 prosent svarer vikariater. Hovedvekten av vikariatene var på over seks måneder. En liten andel fikk isteden sommerjobb (Figur 3-13).

Figur 3-13 Hva slags stilling fikk personen(e) med nedsatt funksjonsevne



Vi spurte videre virksomhetene som har ansatt flere med nedsatt funksjonsevne om det er flest deltids- eller heltidsstillinger blant ansettelsene. Om lag halvparten svarte heltidsstillinger. Det var lite variasjon etter virksomhetsstørrelse eller om de hadde IA-avtale eller ikke.

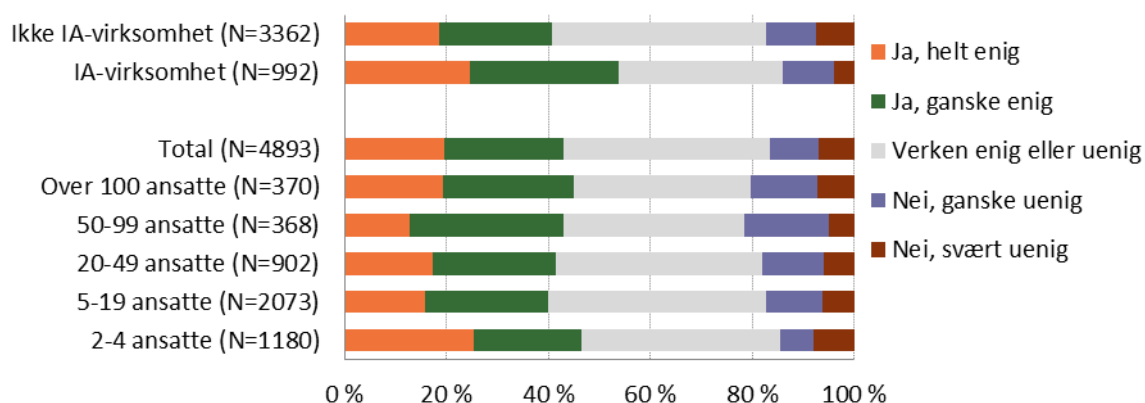
3.3 Øke avgangsalder og seniorpolitikk

Delmål 3 i IA-avtalen er å øke avgangsalder. I dette delkapittelet skal vi først se nærmere på hvilke utfordringer og hva virksomhetene gjør i forhold til seniorene i egen virksomhet, før vi også ser på rekruttering av seniorer inn i virksomhetene.

3.3.1 Hva gjør virksomhetene for egne seniorer

Vi spurte virksomhetene om de jobbet aktivt/konkret med å øke avgangsalderen blant egne ansatte. Resultatet for de som har minst én ansatt over 55 år vises i Figur 3-14. Som vi ser er det en mindre andel av virksomhetene totalt sett som sier seg enige i at virksomheten jobber aktivt/konkret med å øke avgangsalderen blant de ansatte. 40 til 46 prosent av virksomhetene er helt eller ganske enig i utsagnet. Her er relativt små forskjeller mellom virksomhetsstørrelser.

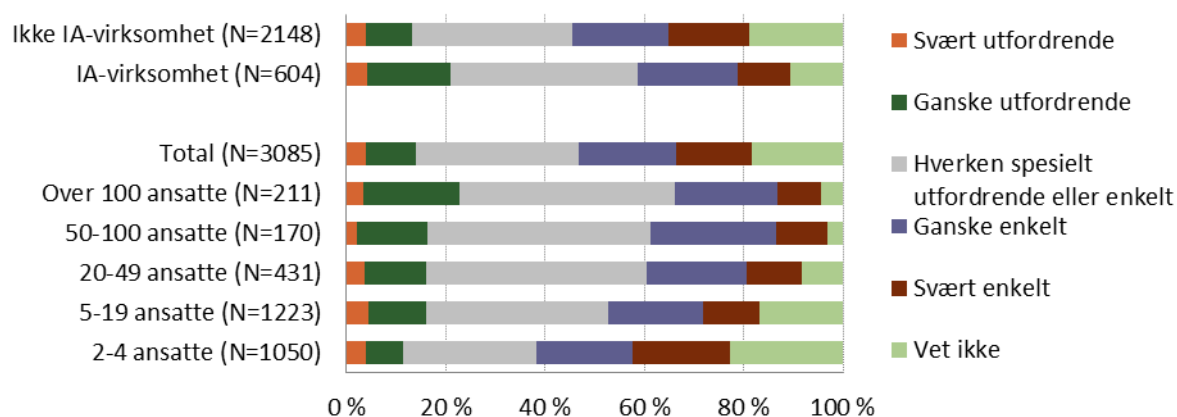
Figur 3-14 Jobber virksomhetene aktivt/konkret med å øke avgangsalderen blant egne ansatte? Har minst én ansatte over 55 år.



IA-virksomhetene sier seg imidlertid i større grad enig enn de som ikke har IA-avtale: 54 mot 41 prosent er helt eller delvis enige i utsagnet. Bakgrunnstallene viser at dette gjelder uavhengig av størrelse, men det er en tendens til at jo større virksomheten er, jo større er forskjellen mellom de som har og ikke har IA-avtale.

Vi spurte også respondentene om de oppfatter det som utfordrende å få eldre arbeidstakere til å stå i jobb til pensjonsalderen på 67 år. Vi ser av Figur 3-15 at andelen som mener det blir svært eller ganske utfordrende øker noe med virksomhetsstørrelse, men ikke veldig mye. Det er imidlertid flere virksomheter som mener det er svært eller ganske enkelt, 35 prosent i gjennomsnitt svarer dette.

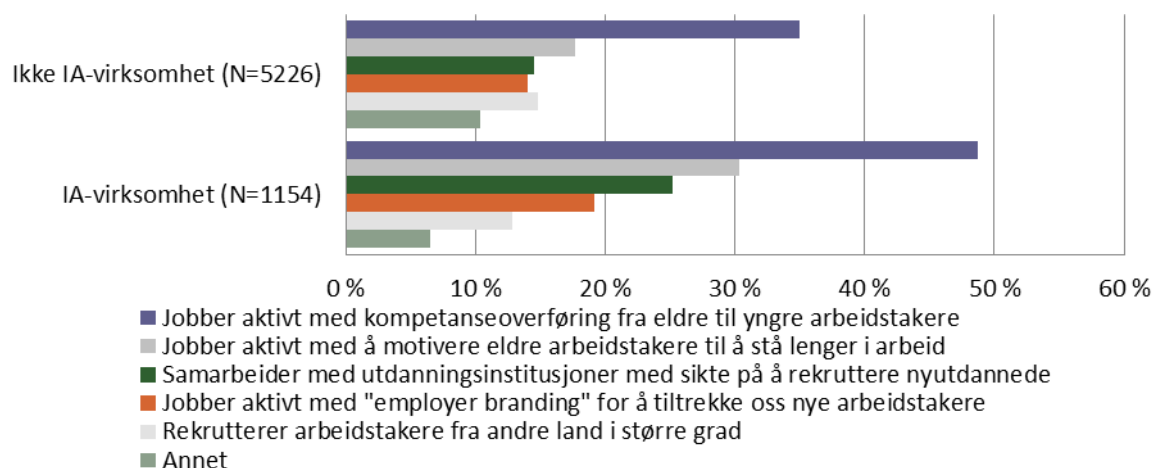
Figur 3-15 Utfordrende å få eldre arbeidstakere til å stå i jobb til pensjonsalderen på 67 år



En noe større andel av IA-virksomhetene synes det er utfordrende å få eldre arbeidstakere til å stå i jobb til 67 år, sett i forhold til virksomheter uten IA-avtale. Bakgrunnstallene viser at dette primært gjelder for virksomhetene med over 100 ansatte.

Virksomhetene gjør imidlertid ulike tiltak for å imøtekomme en framtidig rekrutteringsutfordring. Hvilke tiltak virksomhetene benytter seg mest av varierer med virksomhetsstørrelse og om de er IA-virksomhet eller ikke. Ikke så overraskende gjennomfører de største virksomhetene oftere tiltak enn de mindre virksomhetene.

Figur 3-16 Gjør virksomhetene noe for å imøtekomme en framtidig rekrutteringsutfordring



Vi ser i Figur 3-16 en tendens til at IA-virksomhetene er noe mer aktive enn de uten avtale. For IA-virksomhetene svarer 49 prosent at de jobber aktivt med kompetanseoverføring fra eldre til yngre arbeidstakere. Rundt 30 prosent av IA-virksomhetene jobber for å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, 25 prosent samarbeider med utdanningsinstitusjoner med sikte på å rekruttere nyutdannede, mens 19 prosent jobber aktivt med «employer branding» for å tiltrekke seg nye arbeidstakere. Sistnevnte vil si å systematisk bygge opp organisasjonens omdømme som arbeidsgiver.

Bakgrunnstallene viser at sammenhengen med å være IA-virksomhet ikke endres om vi tar hensyn til virksomhetsstørrelse. Både små og store IA-virksomheter jobber mer aktivt med kompetanseoverføring fra eldre til yngre arbeidstakere og motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, sammenlignet med de som ikke har IA-avtale. Forskjellen øker imidlertid noe med virksomhetsstørrelse.

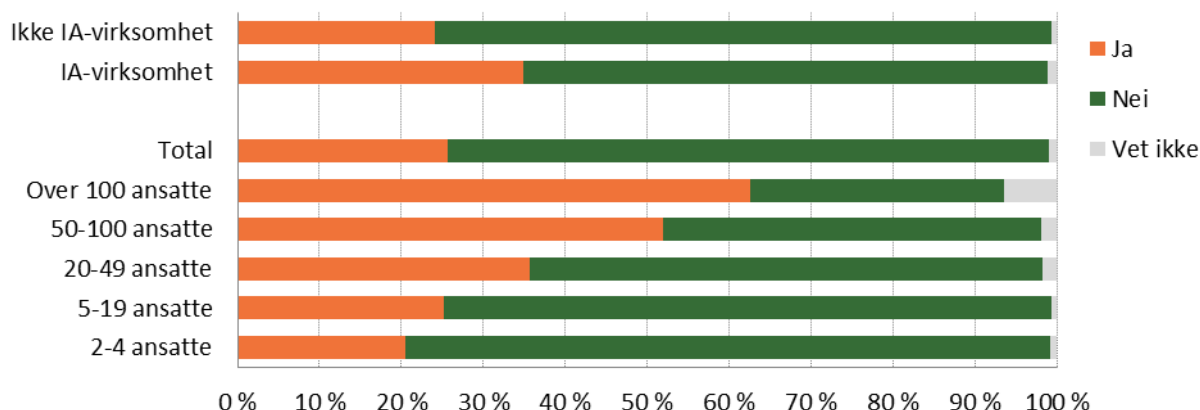
Når det gjelder samarbeide med utdanningsinstitusjoner med sikte på å rekruttere nyutdannede og aktivt jobbe med «employer branding», finner vi denne sammenhengen kun blant de største virksomhetene.

3.3.2 Rekruttering av personer over 55 år

Utover å legge til rette for egne seniorer er det et mål å rekruttere seniorer til nye stillinger. Vi spurte derfor virksomhetene om de i løpet av de tre siste årene har ansatt personer over 55 år. Resultatet vises i Figur 3-17.

Vi ser at blant virksomhetene med opp til 50 ansatte, svarer henholdsvis 21 prosent for de minste (2-5 ansatte), 25 prosent for de med 6-19 ansatte og 36 prosent for virksomhetene med 20-49 ansatte at de har ansatt personer over 55 år de tre siste årene. Blant de med 50-100 ansatte har 62 prosent gjort det, mens blant de største virksomhetene (over 100 ansatte) er det 63 prosent som har ansatt personer over 55 år i løpet av de siste tre årene.

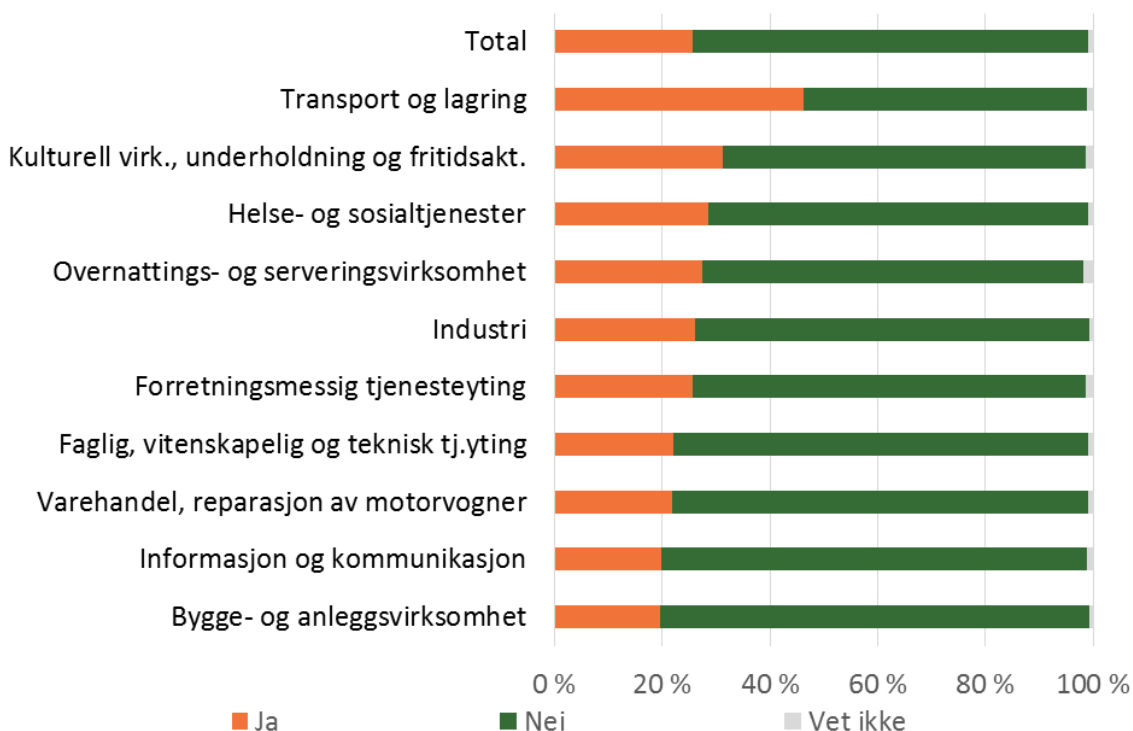
Figur 3-17 Har virksomhetene i løpet av de tre siste årene ansatt personer over 55 år



Det er også en forskjell mellom virksomheter med og uten IA-avtale. 35 prosent av IA-virksomhetene har ansatt personer over 55 år, mot 24 prosent blant de øvrige virksomhetene. Sammenhengen med IA-avtale er imidlertid primært knyttet til virksomheter med over 50 ansatte.

Det er særlig innen *Transport og lagring* at virksomhetene har ansatt personer over 55 år. Ellers er det lite som skiller mellom de ulike næringene (Figur 3-18).

Figur 3-18 Har virksomhetene i løpet av de tre siste årene ansatt personer over 55 år. Etter næring



3.4 Oppsummering

IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå er å redusere sykefraværet, øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne og forlenge yrkesaktiviteten etter fylte 50 år. Siden partene i arbeidsliv nasjonalt skal jobbe for å nå ovennevnte mål gjelder disse for norsk arbeidsliv generelt, og ikke bare IA-

virksomhetene. Vi har sett på hvordan virksomhetene jobber i forhold til disse målene.

Funnene i dette kapittelet kan kort oppsummeres slik:

Redusere sykefraværet

- Gradert sykmelding er et sentralt virkemiddel i IA-arbeidet. Om lag to tredeler av arbeidsgiverne ønsker en mer omfattende bruk av gradert sykmelding.
- Omtrent to tredeler av alle arbeidsgiverne ønsker endringer i sykelønnsordningen ved at det innføres karensdager ved sykmelding. Det er imidlertid kun rundt en tredjedel av disse som fortsatt ønsker karensdager dersom dette samtidig innebærer at arbeidsgiver skal finansiere mer av fraværet ved sykdom.
- Bruken av tiltak for å redusere sykefraværet har sammenheng med virksomhetenes størrelse. De største virksomhetene er de mest aktive.

Øke sysselsettingen av personer med redusert arbeidsevne

- Bruk av tiltak for å hindre frafall og inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet har sammenheng med virksomhetenes størrelse. De største virksomhetene er de mest aktive.
- De store virksomhetene svarer i noe større grad enn de mindre virksomhetene at de aktivt jobber for å inkludere personer som har vært ute av arbeid på grunn av helserelaterte problemer eller som har vært langtidsledig av andre grunner.
- 39 prosent av de største virksomhetene (over 100 ansatte) har i løpet av de tre siste årene ansatt personer som i perioden før ansettelsen hadde nedsatt funksjonsevne. Andelen er ikke overraskende lavere i de mindre virksomhetene, siden de av naturlige grunner har færre ansettelser.
- For at virksomhetene skal ansette flere med nedsatt funksjonsevne så ønsker arbeidsgiverne helst konkrete tilskuddsordninger fra NAV. Det andre som trekkes frem er bedre muligheter for å ansette midlertidig.

Forlenge yrkesaktiviteten etter 50 år

- 43 prosent av virksomhetene som har minst en ansatt over 55 år er helt eller ganske enige i at virksomheten jobber aktivt/konkret med å øke avgangsalderen blant sine ansatte. Her er det relativt små forskjeller etter virksomhetsstørrelse.
- Blant virksomheter med opp til 49 ansatte, svarer mellom 21 og 36 prosent at de har ansatt personer over 55 år de tre siste årene. Blant de største virksomhetene (over 100 ansatte) har 63 prosent gjort det.

Generelt har IA-virksomhetene i noe større grad fokus på inkludering enn virksomhetene uten IA-avtale. Det vil si at de i noe større grad jobber aktivt for å redusere sykefravær, hindre frafall og fremme inkludering. Dette gjelder uavhengig av virksomhetsstørrelse. Både små og store IA-virksomheter har

dermed et større fokus på inkludering, enn tilsvarende virksomheter uten IA-avtale.

Når det gjelder sammenhengen mellom virksomhetenes fokus på inkludering og å ha en IA-avtale har vi imidlertid ikke grunnlag for å si hva som er årsak og virkning. Det er mange eksempler på at det er de som allerede har fokus på inkludering som velger å inngå en IA-avtale. Det er dermed ikke sikkert at det er en IA-avtale som har ført til at de har høyere fokus på inkludering.

Det er også grunn til å anta at mange virksomheter som ønsker større endringer i personal- og sykefraværsoppfølging velger å bli en IA-virksomhet. I tillegg til at kontaktpersonen på NAVs Arbeidslivssenter kan være en nyttig samarbeidspartner, kan det å bli IA-virksomhet legitimere slike endringer internt. Vår studie kan imidlertid ikke på en grundig måte belyse betydningen av å være IA-virksomhet.

4 Erfaring med å være IA-virksomhet

I dette kapitlet viser vi virksomhetenes bruk og vurdering av de virkemidlene som bare er tilgjengelige for IA-virksomheter. Deretter ser vi på hvilken betydning IA-virksomhetene mener det har hatt for dem å ha en IA-avtale.

4.1 Bruk av virkemidler forbeholdt IA-virksomhetene

Når en virksomhet signerer en samarbeidsavtale med NAV får de som IA-virksomheter sin egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter i sitt fylke. I tillegg får de tilgang på noen tjenester og virkemidler som er forbeholdt IA-virksomhetene.

Kontaktpersonen gir råd og veiledning i IA-arbeidet og kan bidra til at virkemidler utløses raskt og effektivt. Kontaktpersonen kan også ha en koordinerende rolle overfor andre i NAV og andre offentlige instanser. I tillegg er følgende ordninger forbeholdt IA-virksomhetene: tilretteleggingstilskudd og honorar til bedriftshelsetjeneste. Vi skal se nærmere på bruken og betydningen av disse virkemidlene.

4.1.1 IA-kontaktperson på NAV Arbeidslivssenteret

Alle IA-virksomheter får utnevnt en fast kontaktperson¹⁵ ved NAV Arbeidslivssenter. Kontaktpersonen skal:

- Bistå virksomhetens ledere, tillitsvalgte og verneombud med å arbeide målrettet og resultatorientert for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass
- Gi informasjon om IA-virkemidler og tiltak, rutiner for sykefraværsoppfølging og fraværsregistrering, samt om økonomiske støtteordninger i forbindelse med oppfølging/rekruttering av medarbeidere
- Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker
- Bidra til at økonomiske virkemidler kan utløses raskt og effektivt
- Koordinere bistand fra Arbeids- og velferdsetaten
- Samarbeide med virksomhetens bedriftshelsetjeneste
- Ta initiativ overfor andre samarbeidspartnere som kan bistå i arbeidet

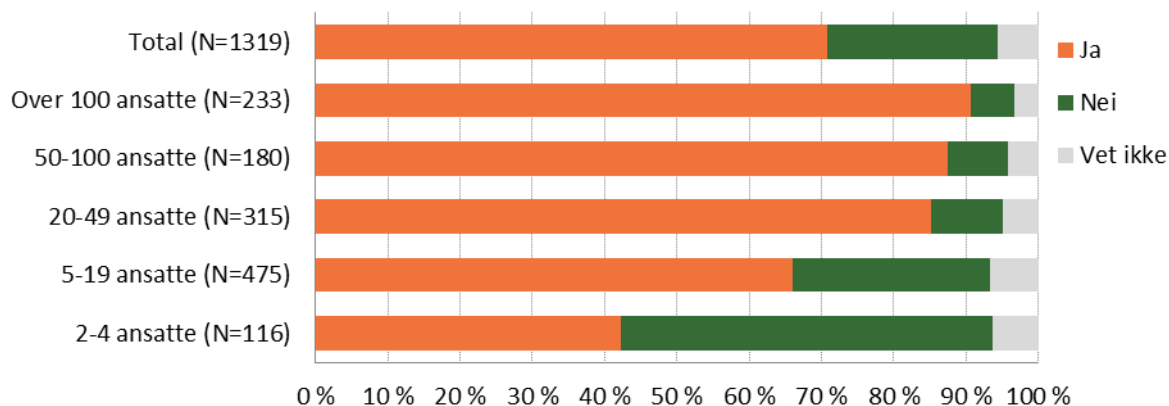
De fleste av IA-virksomhetene har hatt kontakt med sin kontaktperson på arbeidslivssenteret. I gjennomsnitt svarer 71 prosent ja på dette spørsmålet (Figur 4-1).

91 prosent av de største virksomhetene (over 100 ansatte) har hatt kontakt med IA-kontaktpersonen. For de mellomstore virksomhetene er andelen henholdsvis

¹⁵ Se: <http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/NAV+Arbeidslivssenter>

88 prosent for de med 50-100 ansatte og 85 prosent for de med 20-49 ansatte. For de små virksomhetene er andelen 66 prosent for de med 5-19 ansatte og 42 prosent for de minste IA-virksomhetene.

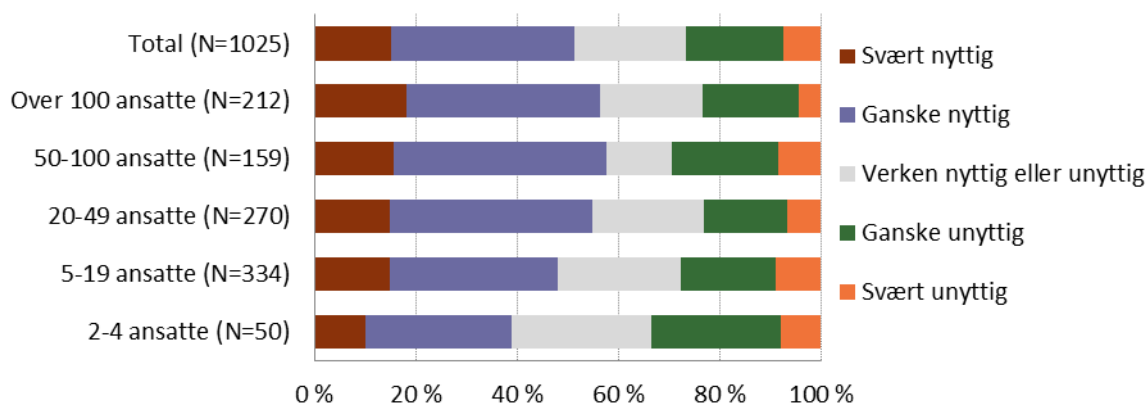
Figur 4-1 Har virksomhetene hatt kontakt med IA-kontaktperson på NAV Arbeidslivssenteret



Av de som har vært i kontakt med kontaktpersonen på NAVs arbeidslivssenter, mener noe over halvparten at denne kontakten var ganske eller svært nyttig for virksomheten (Figur 4-2). De største virksomhetene opplever kontakten som mest nyttig.

Det er blant de virksomhetene som har hatt størst utfordringer med sykefravær og fremstår som de mest inkluderende som har størst sannsynlighet for å hatt kontakt med IA-kontaktpersonen.

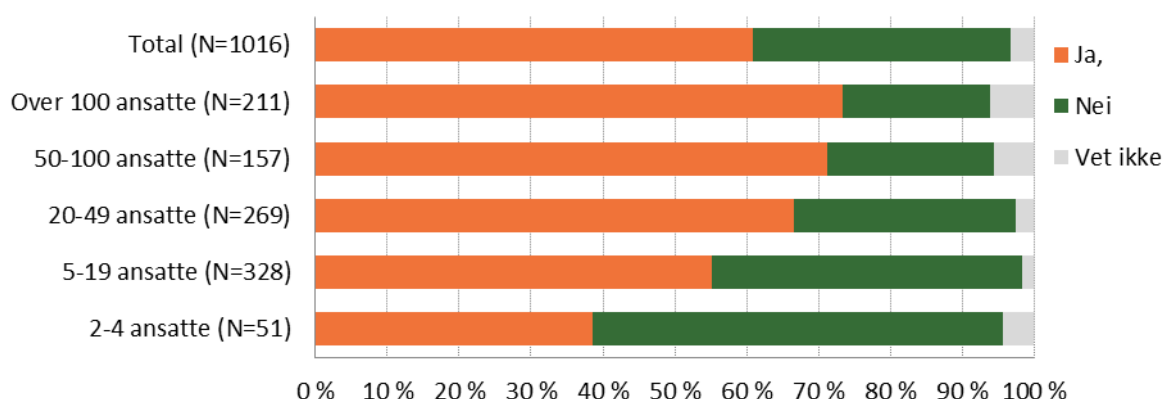
Figur 4-2 Hvor nyttig var kontakten med IA-kontaktperson på NAV Arbeidslivssenteret for virksomhetene?



Vi spurte de som har hatt kontakt med sin kontaktperson om vedkommende har besøkt virksomheten i løpet av de siste 12 månedene (Figur 4-3). Som vi kan se har en stor andel av IA-virksomhetene hatt besøk av sin IA-kontaktperson, i snitt 61 prosent.

En større andel av de store virksomhetene har hatt besøk, sammenlignet de mindre virksomhetene. 73 prosent av de største virksomhetene (over 100 ansatte) har hatt besøk av IA-kontaktpersonen siste 12 måneder. For de mellomstore virksomhetene er andelen henholdsvis 71 prosent for de med 50-100 ansatte og 67 prosent for de med 20-49 ansatte. For de små virksomhetene er andelen 55 prosent for de med 5-19 ansatte og 39 prosent for de minste IA-virksomhetene.

Figur 4-3 Har IA-kontaktpersonen vært på besøk i virksomhetene siste 12 måneder



Virksomhetene som *ikke* har hatt kontakt med sin IA-kontaktperson ble spurt om årsaken til dette. Vi satt opp fem alternativer. Som vi ser i Figur 4-4 svarer flertallet at de ikke har hatt behov (63 prosent). Det er imidlertid 23 prosent som svarer at de ikke vet hvem som er virksomhetens kontaktperson.

Figur 4-4 Hvorfor har virksomhetene ikke hatt kontakt med kontaktpersonen på NAV Arbeidslivssenter



4.1.2 Honorar til bedriftshelsetjenesten (BHT)

En bedriftshelsetjeneste (BHT) kan bistå virksomhetene i å utføre forebyggende arbeidsmiljøarbeid i henhold til Arbeidsmiljøloven m.v. Tjenesten kan hjelpe med det forebyggende arbeidet, og være en støttespiller for å bidra til å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Bistanden kan både være på systemnivå og i oppfølging av enkeltansatte.

Enkelte næringer er pålagt å benytte BHT fordi de er spesielt utsatt for arbeidsrelaterte plager og/eller har en større risiko for sykdommer og skader (jf. forskrift om at virksomheter innen visse næringer skal ha godkjent BHT). Andre arbeidsgivere plikter å knytte virksomheten til en BHT «når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som

ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet» (jf. Arbeidsmiljøloven § 3-3.).

Honoraret til BHT¹⁶, som er forbeholdt IA-virksomhetene, kan gis for:

- Arbeid med å utrede og foreslå tilrettelegging for at sykmeldte arbeidstakere skal komme tilbake i arbeid
- Arbeid for å hindre at arbeidstakere faller ut av arbeid
- Utredning av behov for å tilrettelegge arbeidsplassen for å få personer med redusert arbeidsevne inn i arbeid
- Bedriftshelsetjenestens deltakelse på dialogmøte.

Det kan utbetales honorar ved behov for tiltak av fysisk, ergonomisk, organisatorisk eller psykososial art.

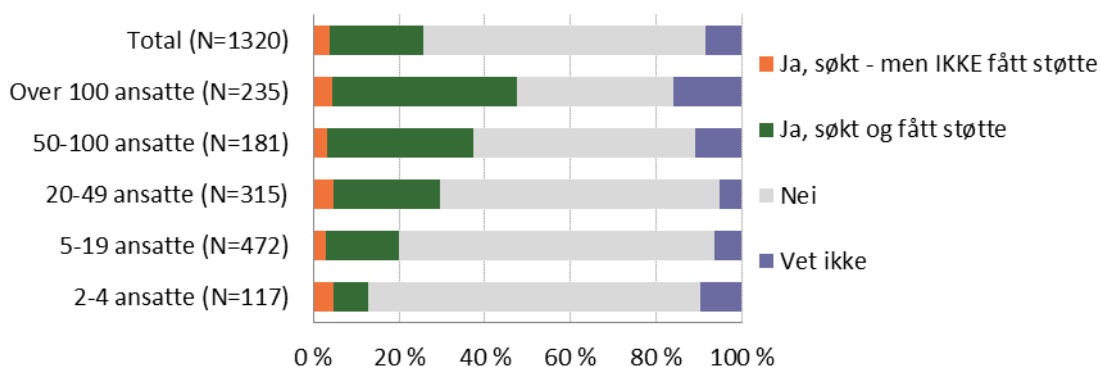
Honorar til BHT kan ytes for opptil seks timer per oppdrag, inklusive eventuell deltakelse på dialogmøte.

Flertallet av IA-virksomhetene har *ikke* søkt om støtte til bedriftshelsetjeneste (Figur 4-5). Blant de minste virksomhetene er det bare syv prosent som har søkt og fått støtte til bedriftshelsetjeneste. Blant virksomhetene med over 100 ansatte har 43 prosent søkt og fått støtte.

At andelen øker i takt med antall ansatte har trolig sammenheng med at vi blant de større virksomhetene finner en høyere andel som har bedriftshelsetjeneste. Enten en egen eller ved at de kjøper tjenesten fra en ekstern leverandør.

Av alle IA-virksomhetene er det fire prosent som har søkt, men *ikke* fått støtte til bedriftshelsetjeneste.

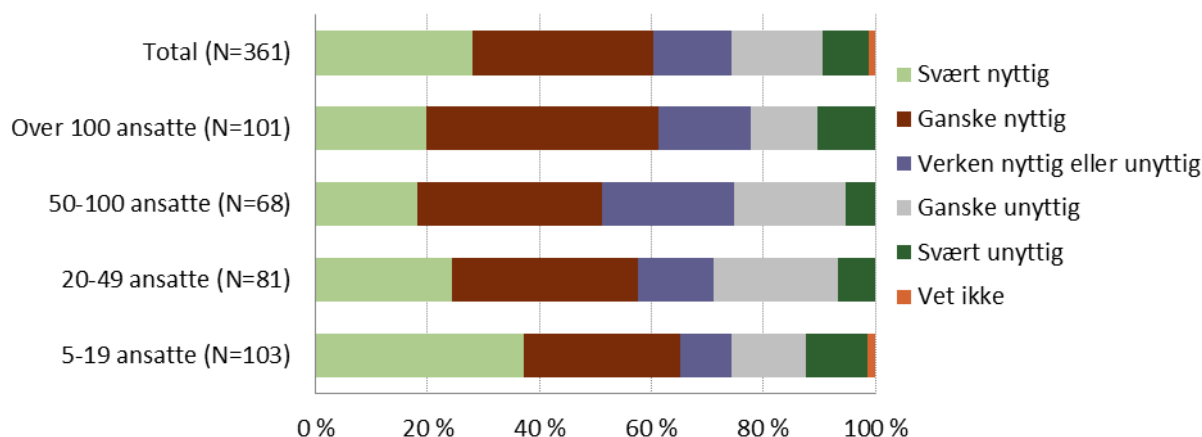
Figur 4-5 Har IA-virksomhetene søkt om støtte til bedriftshelsetjeneste?



Av de som har søkt og fått støtte til bedriftshelsetjeneste, mener 60 prosent at støtten var ganske eller svært nyttig (Figur 4-6). Det er en større andel som mener at det var svært nyttig blant virksomhetene med 5-19 ansatte (37 prosent). Andelen av alle som synes det var svært eller ganske unyttig er 24 prosent. Det er virksomhetene med de største utfordringene med sykefravær som også har størst sannsynlighet for å ha søkt om støtte til bedriftshelsetjenesten.

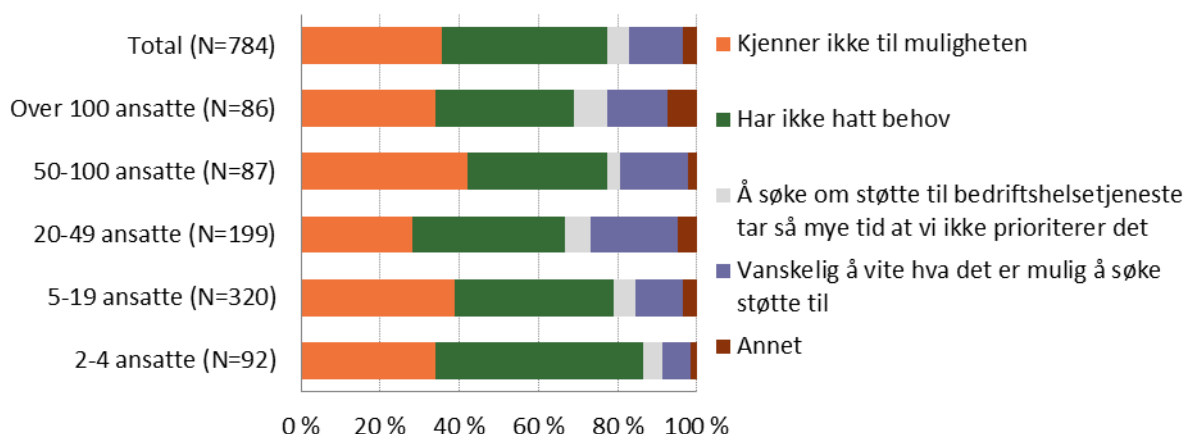
¹⁶ Se: <http://www.nav.no/Arbeid/Oppfoering+av+sykmeldte/BHT-tilskudd>

Figur 4-6 Hvor nyttig var støtten til bedriftshelsetjenesten for IA-virksomhetene?¹⁷



Hovedgrunnen til at flertallet av IA-virksomhetene *ikke* har søkt om støtte til bedriftshelsetjeneste er at de ikke har hatt behov (42 prosent). Se Figur 4-7. 36 prosent svarer at de ikke kjenner til muligheten, 14 prosent at det er «vanskelig å vite hva det er mulig å søke støtte til», mens 6 prosent svarer at det «å søke om støtte til bedriftshelsetjeneste tar så mye tid at vi ikke prioriterer det».

Figur 4-7 Hvorfor har ikke IA-virksomhetene søkt om å få støtte til bruk av bedriftshelsetjeneste?



4.1.3 Tilretteleggingstilskuddet

Tilretteleggingstilskuddet¹⁸ som er forbeholdt IA-virksomhetene er en ytelse som skal stimulere arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet slik at ansatte kan være i arbeid på tross av helseproblemer. Tilretteleggingstilskudd gis som kompensasjon for merutgifter/merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging for arbeidstakere. Ordningen gjelder både arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt og de som mottar sykepenger/arbeidsavklaringspenger og har

¹⁷ Vi viser ikke svarene til virksomhetene med under 5 ansatte siden så få har svart

¹⁸ Se: <http://www.nav.no/Arbeid/Oppf%C3%B8lgning+av+sykmeldte/Tilretteleggingstilskudd>

behov for tilrettelegging. Det er også mulig å søke om tilskudd for grupper av arbeidstakere.

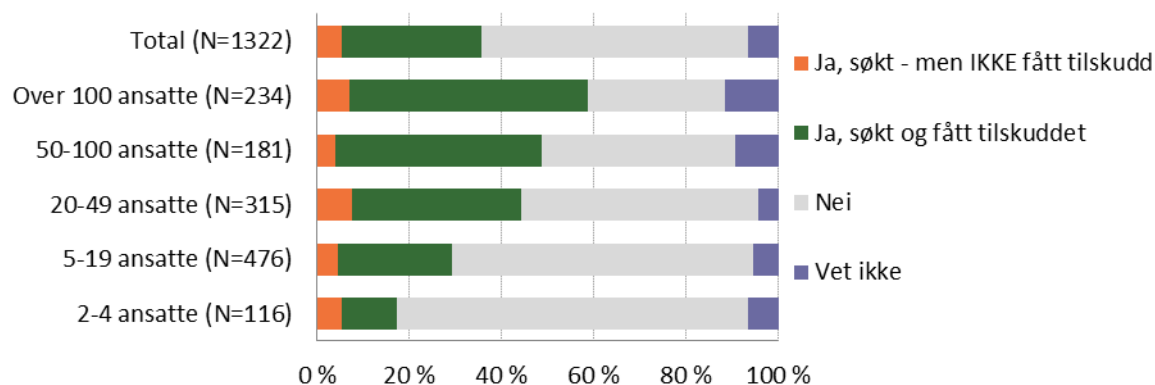
Tilskuddet kan brukes til:

- Utprøving, tilrettelegging, opplæring eller arbeidstrening
- Tilskudd til transport til og fra arbeidsplassen der tilrettelagt arbeid bare er mulig på en annen arbeidsplass innenfor virksomheten enn der den sykmeldte til daglig arbeider
- Merutgifter til vikar/ekstrahjelp, forebyggende eller ved siden av gradert sykmelding
- Støtte til kjøp av gjenstander eller arbeidshjelpemidler
- Spesielle utviklingstiltak i virksomheten/enheten for å forebygge sykefravær og som underbygger delmålene i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Tilskuddet kan ytes for inntil 36 uker for samme arbeidstaker.

Det er flere IA-virksomheter som har søkt tilretteleggingstilskudd enn om støtte til BHT. I gjennomsnitt har 30 prosent av IA-virksomhetene i utvalget søkt og fått tilskuddet, mens 6 prosent har søkt men ikke fått tilskudd. Andelen som har søkt og fått tilretteleggingstilskudd øker i takt med antall ansatte. 58 prosent har ikke søkt (Figur 4-8).

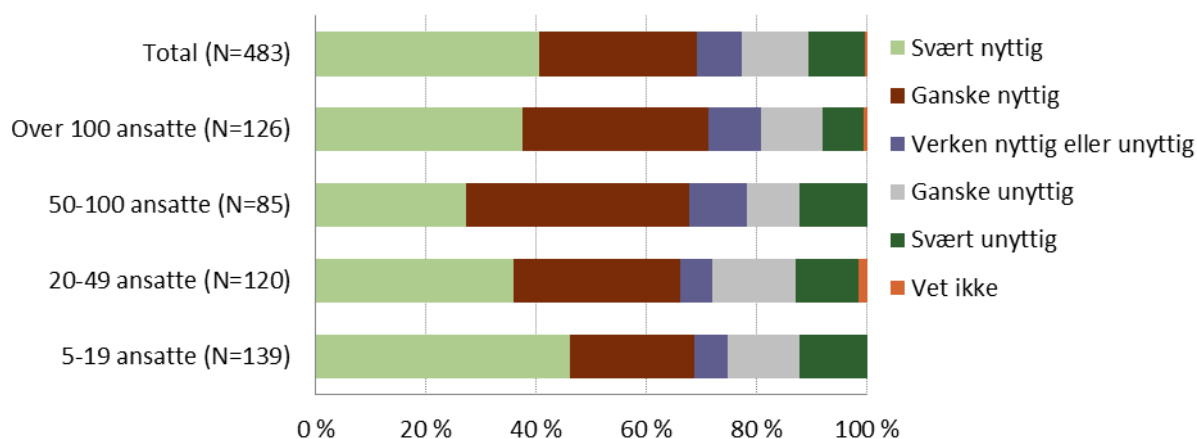
Figur 4-8 Har IA-virksomhetene søkt om tilretteleggingstilskudd



Det er blant de virksomhetene som har hatt størst utfordringer med sykefravær og fremstår som de mest inkluderende som har størst sannsynlighet for å ha søkt om tilretteleggingstilskuddet.

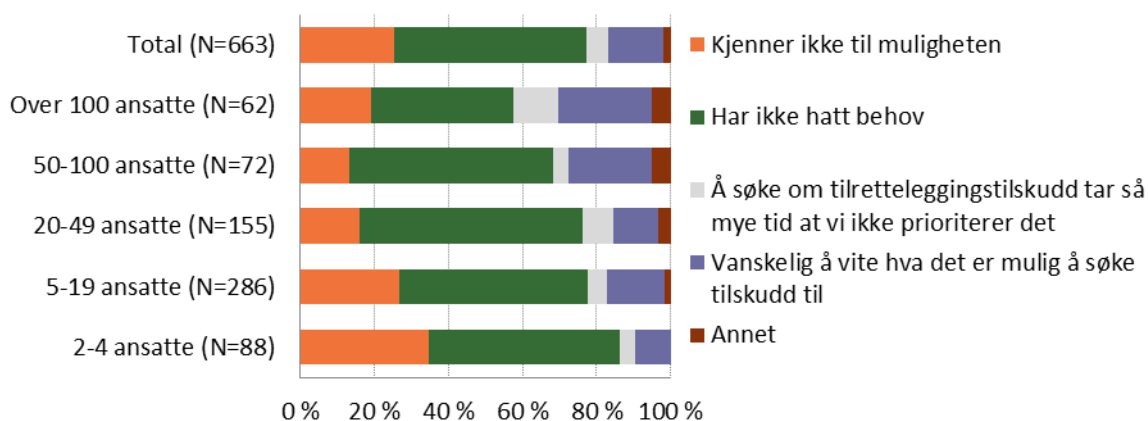
De som har brukt tilretteleggingstilskuddet synes i all hovedsak at tilskuddet var nyttig. I snitt svarer 69 prosent at det var ganske eller svært nyttig (Figur 4-9). Igjen mener en noe større andel av de mindre IA-virksomhetene at tilskuddet var svært nyttig. 22 prosent av de som har fått tilretteleggingstilskuddet mener det var svært eller ganske unyttig.

Figur 4-9 Hvor nyttig var tilretteleggingstilskuddet for IA-virksomhetene¹⁹



På samme måte som med tilskuddet til bedriftshelsetjenesten, er hovedgrunnen til at mange IA-virksomheter *ikke* har søkt tilretteleggingstilskudd at de ikke har hatt behov (52 prosent). Se Figur 4-10. 25 prosent svarer at de ikke kjenner til muligheten, 15 prosent at det er «vanskelig å vite hva det er mulig å søke tilskudd til», mens 6 prosent svarer at «å søke om tilretteleggingstilskudd tar så mye tid at vi ikke prioriterer det».

Figur 4-10 Hvorfor har ikke IA-virksomhetene søkt om tilretteleggingstilskudd



Vi så i Figur 2-5 at en relativt stor andel av de som ikke ønsker IA-avtale, oppgir at den er for byråkratisk. SINTEF har i sin evaluering av tilretteleggingstilskuddet – som ennå ikke er publisert – sett nærmere på bruken av tilskuddet. De har følgende funn:

«Når det gjelder sider ved ordningen som ikke fungerer så godt, er det mange, både fra NAV Arbeidslivssenter og fra IA-virksomhetene, som i evalueringen påpeker at søknadsprosessen er komplisert og byråkratisk med et omfattende dokumentasjonskrav, noe som gjør at i særlig grad mindre virksomheter og

¹⁹ Vi viser ikke svarene til virksomhetene med under 5 ansatte siden så få har svart

virksomheter i privat sektor lar være å søke» (Rapport fra partssammensatt utvalg 2013)

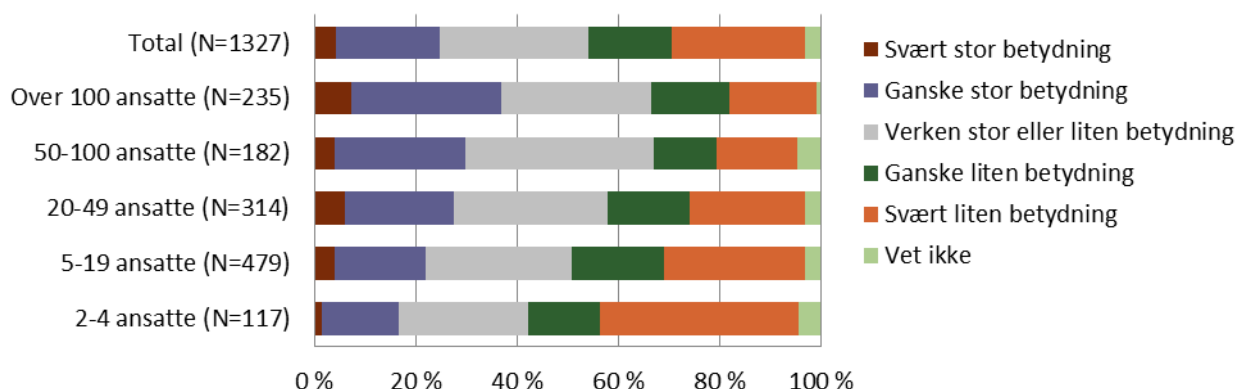
Vi spurte de som har brukt tilretteleggingstilskuddet og de som har søkt (men ikke fått innvilget) hvorvidt de er enig eller uenig i følgende påstand: «Å søke om tilretteleggingstilskudd tar så mye tid at vi ikke prioriterer det». Rundt halvparten av respondentene er svært eller ganske uenige, mens 20 prosent er enig i utsagnet.

4.2 Betydningen av å være IA-virksomhet

I undersøkelsen spurte vi hvor stor betydning respondentene mener IA-avtalen har hatt for å redusere sykefraværet hos virksomheten. Svarene ser vi i Figur 4-11. I snitt mener 25 prosent at IA-avtalen har hatt ganske eller svært stor betydning.

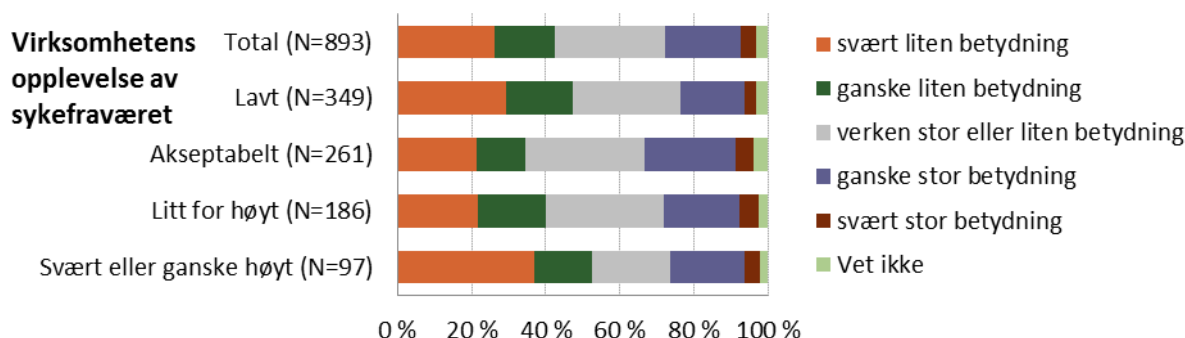
En relativt stor andel (30 prosent) mener at avtalen verken har hatt stor eller liten betydning, mens 43 prosent mener at IA-avtalen har hatt svært liten eller ganske liten betydning. En større andel av de små virksomhetene mener at avtalen har hatt liten betydning.

Figur 4-11 Hvor stor betydning har IA-avtalen hatt for virksomhetenes mulighet for å redusere sykefraværet?



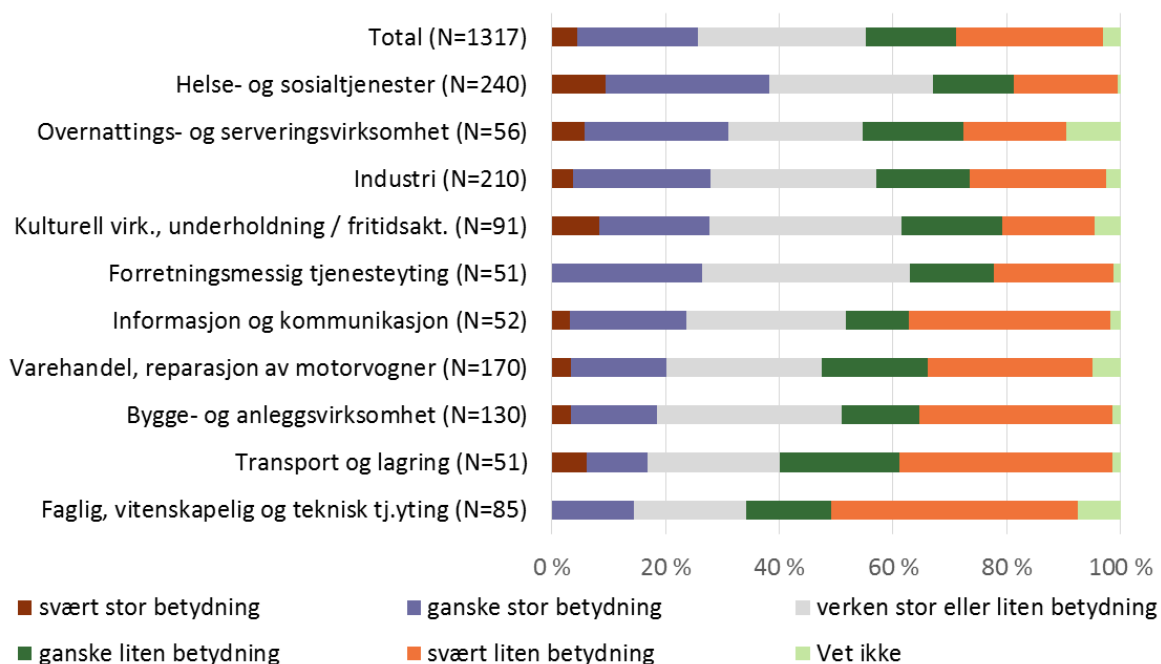
I Figur 4-12 ser vi på sammenhengen mellom hvordan de vurderer eget sykefravær og hvordan de vurderer betydning som IA-avtalen har hatt for virksomhetenes mulighet for å redusere sykefraværet. Som vi ser har svaret lite sammenheng med hvordan de vurderer eget sykefravær. 53 prosent av de med svært eller ganske høyt sykefravær svarer at IA-avtalen har svært eller ganske liten betydning for å redusere sykefraværet.

Figur 4-12 Betydning har IA-avtalen hatt for virksomhetenes mulighet for å redusere sykefraværet. Fordelt etter hvordan de vurderer sykefraværet



I Figur 4-13 ser vi på IA-avtalens betydning for virksomhetenes mulighet for å redusere sykefraværet fordelt etter næring. Som vi kan se finner en viss variasjon; *Helse- og sosialtjenester* svarer at IA-avtalen har hatt størst betydning, mens den har minst for *Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting*. Dette kan imidlertid sees i sammenheng med at førstnevnte næring også har høyeste sykefravær (se Figur 2-19).

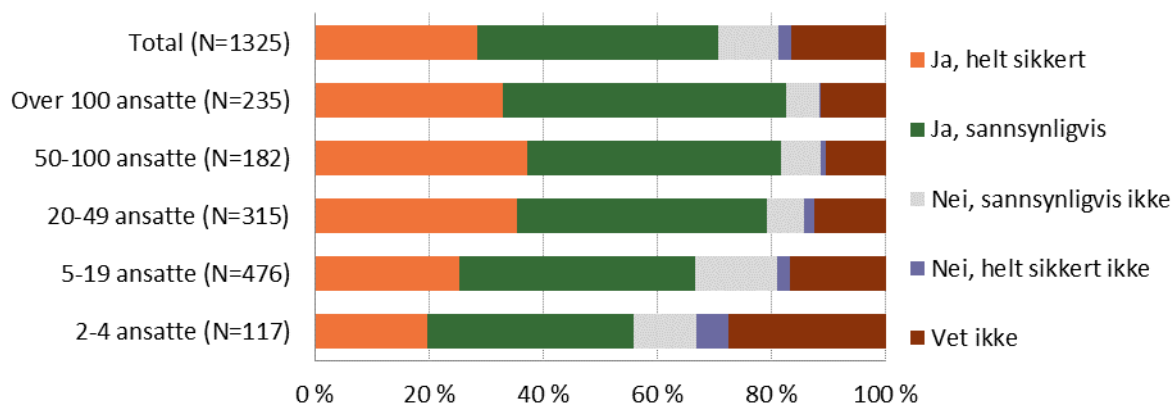
Figur 4-13 Hvor stor betydning har IA-avtalen hatt for virksomhetenes mulighet for å redusere sykefraværet? Fordelt etter næring



Flertallet av virksomhetene som har en IA-avtale i dag, ønsker helt sikkert eller sannsynligvis å fornye avtalen. Se Figur 4-14. Blant de største virksomhetene svarer 83 prosent dette. For de mellomstore virksomhetene er andelen henholdsvis 82 prosent for de med 50-100 ansatte og 79 prosent for de med 20-49 ansatte. For de små virksomhetene er andelen 67 prosent for de med 5-19

ansatte og 56 prosent for de minste IA-virksomhetene. De små virksomhetene er dermed mer usikre på om de kommer til å fornye avtalen, sammenliknet med de større virksomhetene.

Figur 4-14 Om virksomhetene per i dag ønsker å fornye avtalen ved årsskifte (forutsatt at det er de samme virkemidlene som i dag)?



Vi spurte de som sannsynligvis eller helt sikkert ikke vil fornye IA-avtalen om grunnene til dette. Den viktigste grunnen er at de kan jobbe like godt uten IA-avtalen. 36 prosent svarer at den er for byråkratisk.

Andelen som er sikker på at de vil fornye avtalen er høyst blant de mest inkluderende virksomhetene. Svarene har imidlertid ikke sammenheng med om virksomheten opplever at de har lavt eller høyt sykefravær.

Figur 4-15 Hvorfor ikke fornye IA-avtalen når en eventuell ny sentral avtale er på plass



4.3 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på IA-virksomhetenes bruk og vurdering av de virkemidlene som er forbeholdt IA-virksomheter, og vi har undersøkt hvilken betydning virksomhetene mener at en IA-avtale har hatt for dem.

Funnene i dette kapitlet kan kort oppsummeres slik:

- Hvor mye kontakt virksomhetene har med Arbeidslivssenteret varierer med størrelse. 91 prosent blant de største virksomhetene (over 100 ansatte) har hatt kontakt med kontaktpersonen på Arbeidslivssenteret, mens dette gjelder for 66 prosent blant de med 5-19 ansatte. 73 prosent

av virksomhetene med over 100 ansatte har hatt besøk av kontaktperson siste 12 måneder, mens tilsvarende for virksomhetene med 5-19 ansatte er 55 prosent.

- Blant de som har vært i kontakt med kontaktpersonen, mener noe over halvparten av respondentene at kontakten var ganske eller svært nyttig. Det er de største virksomhetene som opplever kontakten som mest nyttig. Av de som ikke har hatt slik kontakt svarer 63 prosent at de ikke har hatt behov, mens 23 prosent svarer at de ikke vet hvem som er kontaktpersonen.
- 22 prosent av IA-virksomhetene har søkt om støtte til bedriftshelse-tjeneste. Andelen øker med virksomhetsstørrelse. Blant virksomhetene med over 100 ansatte har 43 prosent søkt og fått støtte, mens andelen blant de med 5-19 ansatte er 17 prosent. Av de som har søkt og fått støtte, mener halvparten at den var ganske eller svært nyttig. Hovedgrunnen til ikke å søke er at de ikke har hatt behov (42 prosent) eller ikke kjenner til å muligheten (36 prosent).
- 30 prosent av IA-virksomhetene har søkt og fått tilretteleggingstilskudd. Andelen som har søkt og fått tilskudd øker i takt med virksomhetsstørrelse. Blant virksomhetene med over 100 ansatte har 52 prosent søkt og fått tilskuddet, mens andelen blant de med 5-19 ansatte er 25 prosent. De som har brukt tilskuddet synes i all hovedsak at det var nyttig. Hovedgrunnen til ikke å søke er at de ikke har hatt behov (52 prosent) eller ikke kjenner til muligheten (25 prosent).
- 43 prosent av alle virksomhetene mener at IA-avtalen har hatt svært liten eller ganske liten betydning for å redusere sykefraværet. En større andel av de små virksomhetene mener dette. Svaret varierer forholdvis lite med hvordan respondentene vurderer eget sykefravær.
- 70 prosent av virksomhetene som har en IA-avtale i dag, ønsker helt sikkert eller sannsynligvis å fornye avtalen. Blant de største virksomhetene svarer 83 prosent at de ønsker å fornye. For de små virksomhetene er andelen 67 prosent for de med 5-19 ansatte og 56 prosent for de minste IA-virksomhetene. De minste virksomhetene er dermed noe mer usikre. Den viktigste grunnen til ikke å fornye er at de kan jobbe like godt uten IA-avtalen. 36 prosent av de som ikke ønsker å fornye avtalen svarer også at den er for byråkratisk.