

LO-tillitsvalgtpanel: Arbeid med avtalen om inkluderende arbeidsliv

Tord Flatland

I desember 2021-januar 2022 gjennomførte Fafo en undersøkelse i LO-tillitsvalgtpanel der ett av temaene var arbeidet med avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Tillitsvalgtpanelet består av 3100 tillitsvalgte fra LOs forbund. Svarprosenten i denne runden av panelet var 56 prosent. 1469 (83 %) av de som svarte er tillitsvalgte i bedrifter og virksomheter, og 302 (17 %) er tillitsvalgte i en nasjonal eller regional forening eller forbund.

Deltakerne panelet er rekruttert ved at Fafo har fått e-post-adresser fra LO-forbundene. Basert på informasjon fra de tillitsvalgte er respondentene delt inn i sektorer:

- Privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet)
- Privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold og vakt)
- Statlig sektor inkludert helseforetak
- Kommunal og fylkeskommunal sektor
- Fristilt offentlig virksomhet

Problemstillinger

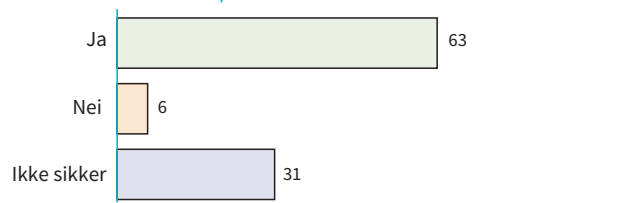
Den nåværende IA-avtalen gjelder 2019–2022. Fra og med 2019 gjelder IA-avtalen hele det norske arbeidslivet, og er i mindre grad organisert rundt avtaler i den enkelte virksomhet. Intensjonen med avtalen er «å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig», og avtalen understreker viktigheten av innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall, og å fremme inkludering. I LO-tillitsvalgtpanel har vi sett på følgende tema:

- **Hvordan har omleggingen til en IA-avtale for hele arbeidslivet påvirket IA-samarbeidet og avtalene lokalt på virksomhetene?**
- **Arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv skjer i den enkelte virksomhet, og avtalen understreker at en forutsetning for å lykkes er et godt partssamarbeid. Hvordan opplever LOs tillitsvalgte involveringen i IA-arbeidet på arbeidsplassen?**
- **IA-avtalen inneholder også noen eksterne og sentrale institusjoner og støtter, og selve avtalen er inngått mellom arbeidslivspartene og staten på sentralt nivå. Det er derfor også stilt spørsmål om kjennskap til og bistand fra sentrale institusjoner i IA-arbeidet.**

Lokal avtaler og samarbeid

En av endringene i den nåværende IA-avtalen er at den dekker hele det norske arbeidslivet. Tidligere var avtalen organisert rundt egne IA-bedrifter som inngikk egen, lokal IA-avtale. Det innebærer at ordningen med IA-virksomheter opphørte fra 1. januar 2019, og det er derfor ikke lenger noe krav om noen egen samarbeidsavtale rundt IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Det er likevel et krav om «dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet før NAV Arbeidslivssenter yter bistand»

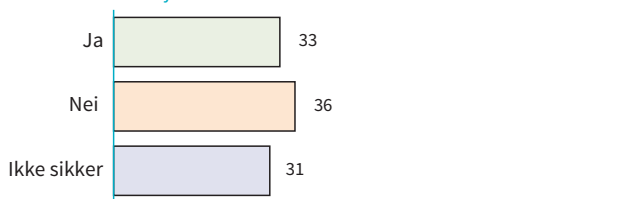
Figur 1 Ville du foretrukket at nåværende IA-avtale hadde et krav om en lokal samarbeidsavtale på virksomhetsnivå? Prosent. n = 1369



På spørsmål om de ville foretrukket at nåværende avtale inneholdt et krav om lokal samarbeidsavtale svarer en stor majoritet (63 %) av de arbeidsplassstillitsvalgte ja. Bare 6 prosent svarer avkreftende på dette, mens 31 prosent er usikre. Preferanse for lokal samarbeidsavtale er litt sterkere enn snittet for de som jobber på en arbeidsplass som er organisert i NHO og blant de som jobber i privat vareproduksjon. Det samme gjelder på arbeidsplassene med mer enn 500 ansatte (74 %).

IA-avtalen åpner for muligheten for å inngå lokale avtaler eller planer om hvordan man skal jobbe med inkluderende arbeidsliv. En tredjedel av de tillitsvalgte svarer at virksomheten har en slik plan eller avtale, mens noen flere (36 %) ikke har det. De resterende 31 prosent er usikre på om virksomheten har en lokal plan eller avtale.

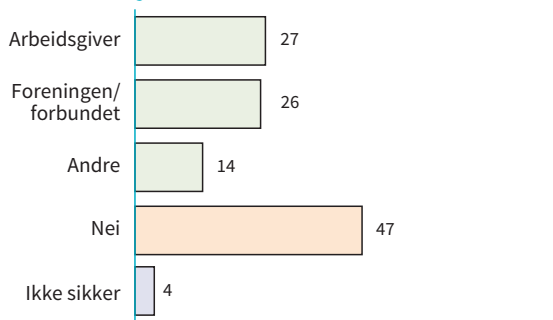
Figur 2 Er det i din virksomhet inngått en egen avtale eller plan om hvordan dere skal jobbe med inkluderende arbeidsliv? Prosent. n = 1368



Både i kommunal og fylkeskommunal sektor og i statlig sektor (inkludert helseforetakene) svarer henholdsvis 41 og 38 prosent at de har en slik lokal avtale eller plan. På de største arbeidsplassene (over 500 ansatte) er det også en høyere forekomst av lokale avtaler/planer (46 %). Blant de som oppgir at bedriften ikke er medlem av noen arbeidsgiverorganisasjon er det flere (47 %) enn totalen som svarer at bedriften ikke har noen lokal avtale eller plan. Forekomsten er lavere i privat tjenesteproduksjon, 26 prosent av de tillitsvalgte her svarer at de har en slik avtale.

Videre spurte vi de arbeidsplassstillitsvalgte om de har fått opplæring i inkluderende arbeidsliv, og i så tilfelle hvem de har fått opplæringen av (figur 3). I overkant av en fjerdedel svarer at de har fått slik opplæring gjennom arbeidsgiver, og omtrent samme antall svarer at de har fått opplæring gjennom fagforeningen eller forbundet sitt. Betydelig færre, men fortsatt en del (14 %), svarer at de har fått opplæring av andre. En mindre andel oppgir å ha fått opplæring gjennom flere av disse kanalene. Nesten halvparten av de tillitsvalgte svarer derimot at de ikke har fått noen opplæring i inkluderende arbeidsliv.

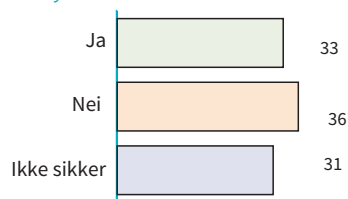
Figur 3 Har du, som tillitsvalgt, fått opplæring i inkluderende arbeidsliv? Flere svar mulig. Prosent. n = 1372



Blant de tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor er det en større andel (33 %) som sier at de har fått opplæring gjennom arbeidsgiver, og en mindre andel (41 %) som svarer at de ikke har mottatt noen opplæring overhodet. Det danner seg også et bilde av at de tillitsvalgte i de største virksomhetene i større grad enn i de mindre har mottatt opplæring gjennom forening eller forbund.

I tidligere avtaleperioder var IA-bedriftene forpliktet til å ha en utvidet ordning for egenmelding ved sykdom. Ansatte kunne bruke egenmelding i opptil åtte kalenderdager om gangen, og 24 kalenderdager i løpet av ett år. I IA-avtalen 2019–2022 er det ikke krav om å innføre eller videreføre egenmeldingsordningen. I avtalen understrekes det at «[o]rganisasjonene vil oppfordre tidligere IA-virksomheter til å videreføre ordningen, og at andre vurderer dette».

Figur 4 Er det i din virksomhet inngått avtale om utvidet egenmelding ved sykdom? Prosent. n = 1367



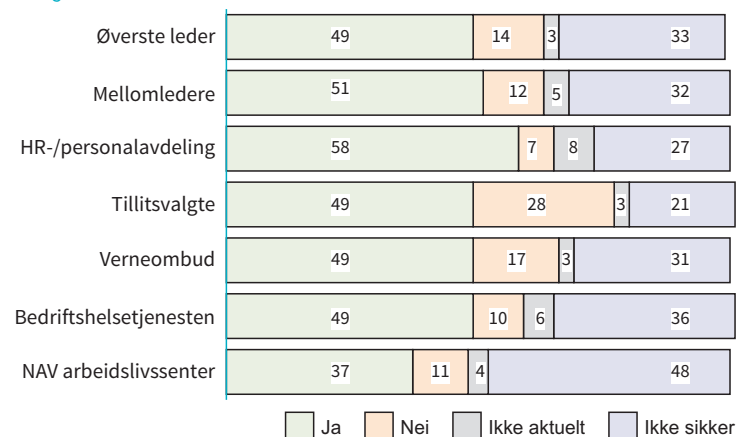
Litt over halvparten (54 %) av de tillitsvalgte svarer at arbeidsplassen har avtale om utvidet egenmelding ved sykdom. Rundt en fjerdedel (26 %) svarer nei, mens en femtedel ikke er sikre. Tillitsvalgte ved arbeidsplasser som er organisert i KS og NHO svarer i større grad enn totalen at virksomheten har inngått en egen avtale om utvidet egenmelding. De største virksomhetene svarer i større grad enn de minste at de har egenmeldingsavtaler på virksomhetsnivå. Mens 69 prosent av tillitsvalgte i virksomheter over 500 ansatte og 65 prosent i virksomheter med mellom 101 og 500 ansatte svarer at de har en slik avtale, er det kun 34 prosent av tillitsvalgte i virksomheter med 1–9 ansatte og 43 prosent i virksomheter med 10–25 ansatte som svarer at de har utvidet egenmeldingsavtale.

Involvering i det lokale IA-arbeidet

I den nåværende IA-avtalen heter det at «[a]rbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet» Hvordan opplever de tillitsvalgte dette?

Som det kommer frem av tallene i figur 5, svarer rundt halvparten av de tillitsvalgte at øverste leder, mellomledere, verneombud og bedriftshelsetjeneste er involvert i det lokale arbeidsplassarbeidet med inkluderende arbeidsliv. En god del flere (58 %) opplever at HR-/personalavde-

Figur 5 Er noen av de følgende involvert i IA-arbeidet på din arbeidsplass? Flere svar mulig. Prosent. n = 1361

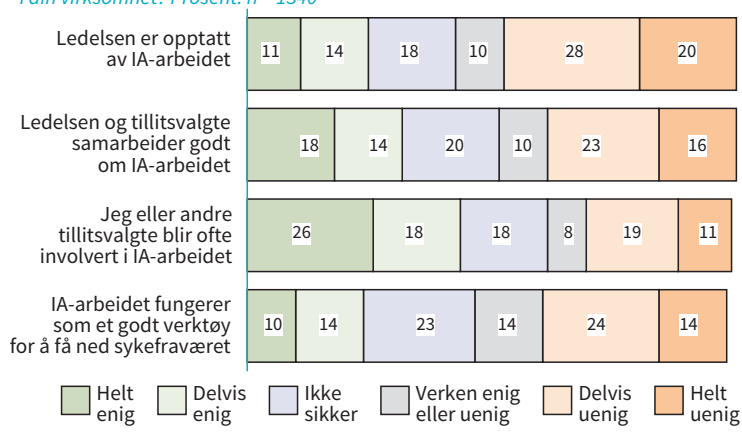


lingen er involvert. I den andre enden av skalaen er det færre (37 %) som sier at NAV Arbeidslivssenter er involvert, men her er usikkerheten stor. Interessant nok svarer de tillitsvalgte i størst grad eksplisitt avkreftende på at de selv er involverte i IA-arbeidet (28 %). Dette kan henge sammen med at verneombudene har hovedansvaret for IA-arbeidet. Det er også stor usikkerhet, mange svarer ikke sikker på de ulike rollenes involvering, noe som sannsynligvis gjenspeiler at en betydelig andel av de tillitsvalgte selv ikke er involvert.

Ser vi på svarene etter hvilken arbeidsgiverorganisasjon virksomhetene er organisert i, svarer tillitsvalgte i bedrifter organisert i KS gjennomgående høyere enn snittet av de forskjellige rollene de er involvert i, signifikant høyere for alle svaralternativ bortsett fra bedriftshelsetjeneste. Tilsvarende tall for NHO-virksomheter viser at HR-/personalavdeling, tillitsvalgte og bedriftshelsetjeneste er mer involvert enn snittet. Ser vi på svarene etter størrelse på arbeidsplassene er alle rollene – med unntak av øverste leder – mer involvert i IA-arbeidet på de største arbeidsplassene (101–500 ansatte og over 500 ansatte).

Privat tjenesteproduksjon skiller seg ut ved at tillitsvalgte her opplever mindre grad av involvering fra øverste leder, mellomledere, HR-/personalavdeling, tillitsvalgte, verneombud og bedriftshelsetjeneste.

Figur 6: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om inkluderende arbeidsliv i din virksomhet? Prosent. n = 1340



Hvordan opplever de tillitsvalgte at samarbeidet om, og involveringen i, IA-arbeidet fungerer? Fra figur 6 ser vi at rundt halvparten av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at ledelsen er opptatt av IA-arbeidet. Det er en noe mindre andel som er enige i at samarbeidet mellom partene lokalt fungerer godt. Det henger muligvis sammen med at nokså mange ikke opplever at de eller andre tillitsvalgte blir involvert i IA-arbeidet. En av hovedhensiktene med IA-avtalen er som nevnt å redusere sykefraværet. Det er 14 prosent av de tillitsvalgte som er helt enig i

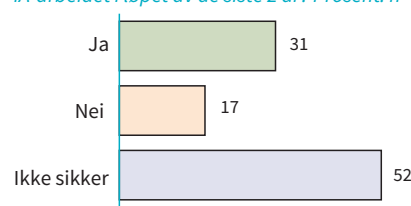
påstanden om at IA-arbeidet fungerer som et godt verktøy for å få ned sykefraværet. Nesten halvparten sier seg delvis enig eller verken enig eller uenig.

Igjen finner vi at tillitsvalgte i virksomheter organisert i KS skiller seg ut. På alle påstandene bortsett fra den siste om IA-arbeidet er et godt verktøy for å få ned sykefraværet, svarer tillitsvalgte i KS-organiserte virksomheter «helt enig» i signifikant større grad enn andre. Når det gjelder størrelse på virksomhetene svarer tillitsvalgte på arbeidsplasser med 10–25 ansatte at de i mindre grad opplever at ledelsen er opptatt av IA-arbeidet, og at samarbeidet mellom ledelsen og de tillitsvalgte fungerer godt. I de bedriftene med over 500 ansatte opplever flere tillitsvalgte at samarbeidet fungerer godt og at tillitsvalgte ofte blir involvert i IA-arbeidet, på tross av at de tillitsvalgte her i større grad sier seg delvis uenig i påstanden om at ledelsen er opptatt av IA-arbeidet.

Bistand fra NAV Arbeidslivssenter?

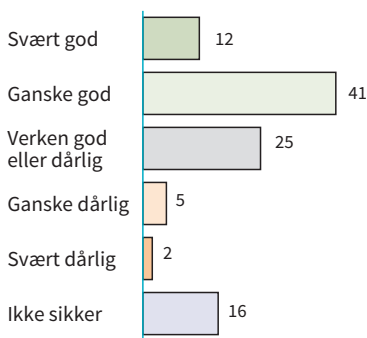
NAV Arbeidslivssenter kan fungere som en ressurs i det lokale IA-arbeidet, og bistår med råd og veiledning i spørsmål om sykefravær og arbeidsmiljø. Nesten en tredjedel av de arbeidsplassstillitsvalgte svarer at virksomheten har hatt bistand fra NAV Arbeidslivssenter i IA-arbeidet i løpet av de siste to årene. At over halvparten har svart at de ikke vet hvorvidt bedriften har mottatt slik bistand kan tyde på at tillitsvalgte i liten grad er involvert i de delene av IA-arbeidet der det er aktuelt å samarbeide med eller motta veiledning fra NAV Arbeidslivssenter, eller at denne ressursen er lite kjent i virksomheter som ikke benytter den.

Figur 7: Har din virksomhet mottatt bistand fra NAV arbeidslivssenter i IA-arbeidet i løpet av de siste 2 år? Prosent. n = 1337



Tillitsvalgte i KS-organiserte virksomheter skiller seg ut ved at det er en større andel (41 %) som svarer at virksomheten har mottatt bistand, mens tillitsvalgte i de uorganiserte bedriftene i større grad (28 %) svarer nei på dette spørsmålet. Større virksomheter har ifølge de tillitsvalgte oftere mottatt bistand (39 % i virksomheter med 101–500 ansatte, 45 % i virksomheter med mer enn 500 ansatte) enn de mindre virksomhetene (18 % i virksomheter med 1–9 ansatte, 19 % i virksomheter med 10–25 ansatte).

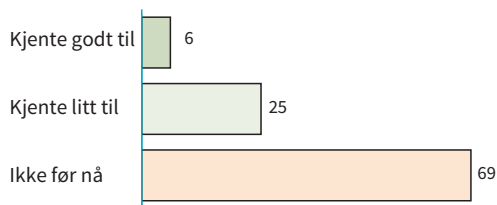
Figur 8 Hvordan vurderer du bistanden fra Nav Arbeidslivssenter? Prosent. n = 411



De som svarer at virksomheten har mottatt bistand fra NAV Arbeidslivssenter løpet av de siste to årene, fikk et oppfølgingsspørsmål om kvaliteten på bistanden. Over halvparten (53 %) svarer at bistanden var svært eller ganske god.

Et mål med IA-avtalen som ble inngått i 2019 er å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Som et ledd i den såkalte Arbeidsmiljøatsningen, et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Statens arbeidsmiljøinstitutt og Petroleumsstilsynet, er det opprettet en egen informasjonsportal, Arbeidsmiljøportalen. Denne skal formidle «informasjon om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer, sektorer og virksomheter. Innholdet er rettet mot bransjene og består av kunnskapsbaserte verktøy og fakta som er tilpasset arbeidsmiljøutfordringene i de ulike bransjene». De tillitsvalgte ble spurt om de kjente til denne informasjonsportalen, og svarfordelingen er vist i figur 9.

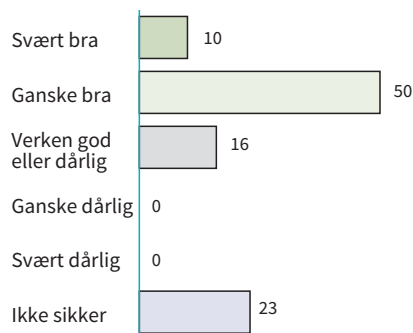
Figur 9 Kjennskap til Arbeidsmiljøportalen. Prosent. n = 1631



Et stort flertall av tillitsvalgte kjente ikke til portalen før de ble spurt om den i forbindelse med denne undersøkelsen. Mens en fjerdedel svarer at de kjente litt til portalen fra før, er det bare 6 prosent som svarer at de kjente godt til Arbeidsmiljøportalen. Kjennskapet til portalen er litt større blant tillitsvalgte i de bedriftene med over 500 ansatte. Motsatt er kjennskapet til portalen lav blant tillitsvalgte i de minste bedriftene. Bare én prosent kjente godt til portalen i virksomheter med mellom 1–9 ansatte, og 3 prosent i virksomheter med 10–25 ansatte. Kjennskapet til portalen er størst i fristilt offentlig virksomhet, der 42 prosent kjente litt til portalen, mens den er lavest i privat tjenesteproduksjon.

De som svarte at de hadde litt eller godt kjennskap til portalen ble deretter spurt om hva de synes om innholdet i portalen (figur 10). 10 prosent av de tillitsvalgte som kjente til Arbeidsmiljøportalen synes innhold er svært bra.

Figur 10 Hva synes du om innholdet i Arbeidsmiljøportalen? Prosent. n = 507



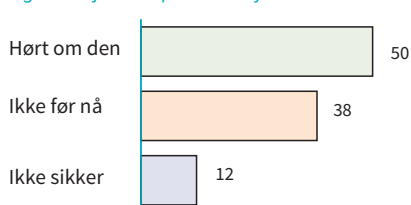
Halvparten av de tillitsvalgte er noe mer avmålt, men svarer at de synes innholdet er ganske bra. Det er ingen som har svart at de synes innholdet er svært eller ganske dårlig, men en betydelig andel på 23 prosent svarer «ikke sikker».

I arbeidet med ny IA-avtale har STAMI og de sentrale partene kommet frem til en definisjon av arbeidsmiljø:

Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Arbeidsmiljø er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever ulike tilnærminger. Arbeidsmiljø påvirker arbeidstakernes helse, jobben-gasement og virksomhetenes resultater og produktivitet

En omforent og konkret forståelse på sentralt nivå er ingen garanti for at denne definisjonen er kjent og i bruk ute på arbeidsplassene og blant de tillitsvalgte. De tillitsvalgte ble derfor spurt om de kjenner denne definisjonen.

Figur 11 Kjennskap til definisjonen av arbeidsmiljø. Prosent. n = 1626



Halvparten av de tillitsvalgte oppgir at de har kjennskap til denne definisjonen fra før, mens 38 prosent svarer at de hører om den for første gang i forbindelse med dette spørsmålet. De siste 12 prosentene er usikre. Blant de tillitsvalgte i NHO-organiserte bedrifter og i privat tjenesteproduksjon er det flere (43 %) som sier at de ikke har hørt om denne definisjonen før. Tillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor og fristilte offentlige virksomheter skiller seg ut i andre retningen med en større andel som har kjennskap, henholdsvis 56 og 63 prosent hadde hørt om denne definisjonen av arbeidsmiljø.

IA-avtalen for 2019–2022: <https://www.regjeringen.no/globalassets/departmentene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

Arbeidsmiljøportalen: <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/om>

Definisjonen av arbeidsmiljø: <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>