

## Tillitsvalgtpanelet om egenmelding og oppfølging av sykmeldte

De lovfestede bestemmelsene om egenmelding ved sykdom er at den kan brukes i inntil tre kalenderdager om gangen, fire ganger i løpet av ett år. Dette er en minimumsordning, og i virksomhetene kan de ansatte ha utvidet rett til egenmelding i hele arbeidsgiverperioden. Det vil si de første 16 dagene av sykefraværet. I dette tidsrommet plikter arbeidsgiveren å betale sykepengen.

I forbindelse med IA-forhandlingene (avtalen om inkluderende arbeidsliv) høsten 2024 fikk de tillitsvalgte i LO-forbundene spørsmål om

- egenmeldingsperioden på arbeidsplassen,
- om denne er drøftet med arbeidsgiver,
- hva slags synspunkter de har på utvidete egenmeldingsordninger, og
- oppfølging av sykmeldte på arbeidsplassen.

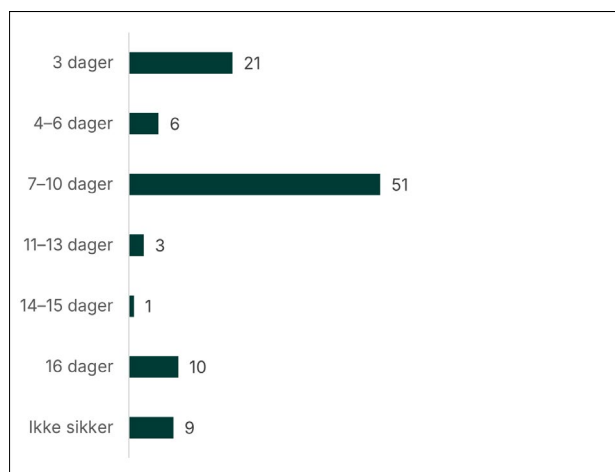
Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012 og finansieres av LO. Alle undersøkelser gjennomføres av Fafo, mens temaene og spørsmålene utformes av LO og Fafo i samarbeid. Panelet består av om lag 4700 tillitsvalgte fra LO-forbundene. Denne undersøkelsen ble gjennomført i november 2024 og var rettet mot tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

### Egenmeldingsordningen

Det har i løpet av høsten 2024 vært en stor diskusjon om økning i sykefraværet. I tredje kvartal 2024 var sykefraværet på 7,2 prosent, som er samme nivå som i 2009. Det egenmeldte fraværet utgjorde 1,2 prosent i tredje kvartal 2024.

Egenmeldingsperioden kan variere fra virksomhet til virksomhet. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva slags ordning de har på sin arbeidsplass.

Figur 1. Hvor lang sammenhengende egenmeldingsperiode ved sykdom har dere i din virksomhet? Prosent (n = 1145)



Over halvparten av de tillitsvalgte oppgir at de har mellom 7 og 10 dager sammenhengende egenmeldingsperiode i sin virksomhet (51 prosent). 21 prosent har den lovfestede minimumsordningen på tre dager. Rundt 10 prosent av de tillitsvalgte svarer at de har 16 dager, som vil si i hele arbeidsgiverperioden.

Det viser seg å være store forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Innenfor statlig sektor (inkludert helseforetak) og kommunal/fylkeskommunal sektor

er det svært få som kun har minimumsordningen med tre dager sammenhengende egenmeldingsperiode (henholdsvis 5 og 6 prosent). I privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet) svarer derimot 32 prosent at de har 3 dager egenmeldingsperiode, og i privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold og vakt) er det 40 prosent. I den andre enden av skalaen, det vil si 16 dager sammenhengende, skiller kommunal/fylkeskommunal sektor seg ut. Her er det 16 prosent av de tillitsvalgte som svarer at de har en slik maksimumsordning. Tilsvarende andeler er 5 prosent i privat tjenesteproduksjon og 7 prosent i privat vareproduksjon. Videre er minimumsordningen på 3 dager mest utbredt i mindre virksomheter (25 ansatte eller færre).

#### *Egenmeldingsperioden drøftes i liten grad*

Arbeidsgiver plikter å drøfte utvidet egenmeldingsordning med de tillitsvalgte (folketrygdloven § 8-24). På spørsmål om ledelsen hadde drøftet virksomhetens egenmeldingsordning med de tillitsvalgte i løpet av de siste to årene, var det kun 26 prosent som svarte ja. 67 prosent svarte nei, og 7 prosent svarte «vet ikke».

Innenfor statlig sektor (inkludert helseforetak) er det 16 prosent av de tillitsvalgte som svarer at egenmeldingsordningen var blitt drøftet i løpet av de to siste årene. I de andre sektorene er det jevnt: 26 prosent i privat vareproduksjon og 29 prosent i privat tjenesteproduksjon og kommunal/fylkeskommunal sektor svarer at egenmeldingsordningen var blitt drøftet med arbeidsgiver. Det er ingen signifikante forskjeller mellom store og små virksomheter.

Analysene viser videre at drøfting er mer vanlig blant de som har 16 dagers egenmelding enn blant de som har et mindre antall dager.

#### *Hva mener de tillitsvalgte om 16 dagers egenmeldingsperiode?*

16 dagers egenmelding er det maksimale en virksomhet kan ha, siden dette tilsvarer arbeidsgiverperioden. Fordelen med utvidete egenmeldinger er blant annet lavere belastning for fastlegene, mindre administrasjon for arbeidsgivere og større fleksibilitet for arbeidstakerne. Argumentene imot er blant annet fare for misbruk av ordningen og økt sykefravær.

De tillitsvalgte ble framlagt påstander om hva de mener om en slik ordning, både de med og uten 16 dager med egenmelding.

Tabell 1. Andeler av de tillitsvalgte som svarer 5 (helt enig) og 4 (delvis enig) i påstandene, fordelt på virksomheter med og uten 16 dagers egenmeldingsperiode. Prosent

	Tillitsvalgte i virksomheter <b>med</b> 16 dagers egenmeldingsperiode (n = 109)		Tillitsvalgte i virksomheter <b>uten</b> 16 dagers egenmeldingsperiode (n = 938)		
	Helt enig (5)	Delvis enig (4)	Helt enig (5)	Delvis enig (4)	
Ved korte sykefravær er de ansatte selv best skikket til å vurdere når de kan komme tilbake.	44	27	45	26	
Vurdering av lege før det har gått 16 dager får sykmeldte raskere tilbake i jobb.	15	10	20	19	
Ved korte sykmeldingsperioder (under 16 dager) blir de ansatte borte hele sykmeldingsperioden, selv om de kunne ha kommet tilbake tidligere.	24	10	17	18	
Lengre egenmeldingsperioder gir tettere oppfølging fra arbeidsgiver.	20	11	14	18	
Kortere egenmeldingsperioder ville ha økt sykefraværet hos oss.	11	11	16 dagers egenmeldingsperioder vil øke sykefraværet hos oss	13	11

Sju av ti tillitsvalgte er enige i påstanden om at ansatte selv er best skikket til å vurdere retur til arbeidsplassen etter korte sykefravær. Det er ingen signifikant forskjell mellom tillitsvalgte i virksomheter med og uten 16 dagers egenmelding.

Derimot er det en signifikant forskjell mellom de to gruppene på spørsmålet om hvorvidt vurdering av lege før det har gått 16 dager vil få sykmeldte raskere tilbake i jobb. Blant tillitsvalgte i virksomheter uten en 16 dagers egenmeldingsperiode er det større tro på at en legevurdering vil hjelpe (39 prosent er helt eller delvis enig) enn tillitsvalgte i virksomheter med en slik ordning (25 prosent).

I forbindelse med den tredje påstanden om at ved korte sykmeldingsperioder blir de ansatte borte hele perioden selv om de kunne kommet tilbake tidligere, er det ingen forskjell når begge svaralternativene ses på under ett.

Det er videre drøye 30 prosent i begge gruppene, både de med og uten 16 dagers egenmelding, som er helt eller delvis enig i at lengre egenmeldingsperioder gir tettere oppfølging fra arbeidsgiver. Forskjellen er at gruppa av tillitsvalgte med egenmeldingsperiode på 16 dager faktisk har erfaring med en slik ordning.

Til sist ble de tillitsvalgte bedt om å ta stilling til to ulike påstander, etter hvilken gruppe de tilhørte. De med 16 dagers egenmelding tok stilling til påstanden om at «kortere egenmeldingsordning ville ha økt sykefraværet hos oss». Til sammen 22 prosent sier seg helt eller delvis enig i dette. 41 prosent er helt eller delvis uenig (svaralternativ 1 og 2). Det er med andre ord ganske stor tillit til at ordningen ikke vil misbrukes. Den andre gruppa ble bedt om å ta stilling til en påstand om at 16 dagers egenmeldingsperiode ville øke sykefraværet i deres virksomheter. Til sammen 24 prosent sa seg helt eller delvis enig i dette.

Ved å se på sektorforskjeller blant dem som ikke har 16 dager egenmeldingsperiode, kommer følgende fram:

- 22 prosent av de tillitsvalgte innenfor kommunal sektor er helt enig i at ved korte sykmeldingsperioder (under 16 dager) blir de ansatte borte hele sykmeldingsperioden, selv om de kunne ha kommet tilbake tidligere, mot 17 prosent av totalen.
- Blant tillitsvalgte innenfor private tjenesteproduksjoner mener 19 prosent at en lengre egenmeldingsperiode ville gitt tettere oppfølging fra arbeidsgiver, mot 14 prosent av totalen.

### Rutiner for oppfølging av sykmeldte

De tillitsvalgte fikk også spørsmål om hvordan sykmeldte ble fulgt opp på arbeidsplassene. Arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for at sykmeldte arbeidstakere kommer tilbake til jobb, og skal, i samarbeid med de ansatte, lage rutiner og gjøre alle arbeidstakere kjent med disse. Målet er å finne både kortsiktige og langsiktige løsninger. Arbeidsmiljøloven (§4-6 (3)) fastslår at arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker.

De tillitsvalgte ble spurt om deres virksomhet har rutiner for oppfølging av ansatte som er sykmeldte, både egenmelding og legemeldt sykefravær. Svarene fordeler seg slik (flere svar mulig) (n = 1145):

- 42 prosent har rutiner for oppfølging av de som er syke med egenmelding.
- 89 prosent har rutiner for oppfølging av de med legemeldt fravær.
- 6 prosent har ikke rutiner, og 3 prosent er ikke sikre.

I kommunal/fylkeskommunal sektor svarer 94 prosent av de tillitsvalgte at de har rutiner for oppfølging av syke med legemeldt fravær. I privat tjenesteproduksjon er tilsvarende andel på 84 prosent. I virksomheter med mer enn 100 ansatte svarer 51 prosent av de tillitsvalgte at de har slike rutiner for arbeidstakere med egenmelding og 92 prosent for de med legemeldt fravær. Blant tillitsvalgte innenfor NHO-området svarer 49 prosent at

de har rutiner for de med egenmelding (mot 42 prosent totalt).

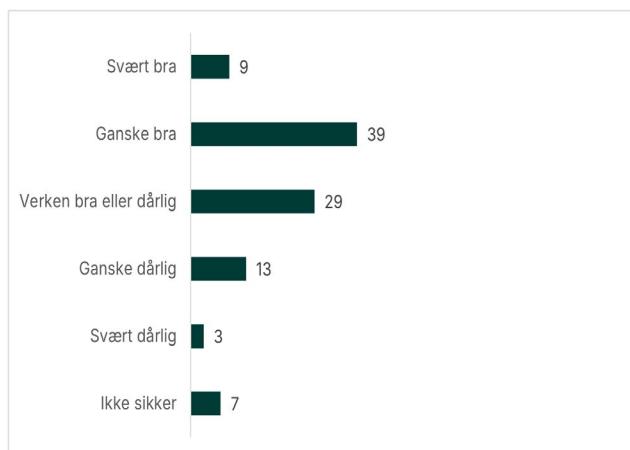
Tillitsvalgte som svarte at det fantes rutiner på arbeidsplassen ble spurt om de ansatte er gjort kjent med disse. Her svarer de tillitsvalgte slik (n = 1040):

- 68 prosent svarer ja
- 10 prosent svarer nei
- 22 prosent svarer «ikke sikker»

Innenfor kommunal/fylkeskommunal sektor svarer 74 prosent at de ansatte er gjort kjent med rutinen. At en så stor andel som 22 prosent ikke er sikre, kan skyldes at dette er en oppgave som verneombudene følger opp.

Det siste spørsmålet om rutiner for oppfølging av sykmeldte var hvordan de tillitsvalgte mener at disse fungerer i praksis. Dette ble stilt til de som svarte at de hadde rutiner på arbeidsplassen.

**Figur 2. Hvordan vil du si rutinen for oppfølging av sykmeldte fungerer i praksis? Prosent (n = 1040)**



Det er, som vist i figur 2, bare et mindretall på 9 prosent som svarer at rutinen for oppfølging fungerer svært bra i praksis. Imidlertid svarer 39 prosent at den fungerer ganske bra. Likevel utgjør dette under halvparten av de tillitsvalgte.

På dette spørsmålet er det faktisk tillitsvalgte i de minste virksomhetene (25 ansatte eller færre) som i størst grad svarer at oppfølgingen fungerer i praksis. Blant disse svarer 16 prosent at rutinene fungerer svært bra og 44 prosent som svarer at de fungerer ganske bra.

De lovfestede bestemmelsene om egenmelding ved sykdom er en minimumsordning, og i virksomhetene kan de ansatte ha en utvidet rett til egenmelding i hele arbeidsgiverperioden. Dette faktaflaket kartlegger lengden på egenmeldingsperioden og hvordan de tillitsvalgte i LO vurderer ordningen.

**Anne Mette Ødegård** er seniorforsker ved Fafo.

**Rolf K. Andersen** er forsker ved Fafo.