

Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen)

2025 – 2028

Forsterket innsats for redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet

Sykefraværet er for høyt. Målet i forrige IA-avtale (2019–2024) var å redusere sykefraværet med 10 prosent sammenlignet med nivået i 2018 (fra 5,7 til 5,1 prosent). Fraværet har i stedet økt med 26 prosent fra 2018 til 3. kvartal 2024¹ (til 7,19 prosent). Det er de lengre fraværene som bidrar mest til økningen. Det har videre vært en markant økning i fraværet grunnet psykiske lidelser, særlig i de yngre aldersgruppene. Høyt sykefravær har store kostnader for virksomhetene og samfunnet, både i form av direkte kostnader, produksjonstap, og knapphet og press på kompetent arbeidskraft. For den enkelte betyr lange sykefravær økt sannsynlighet for å falle varig ut av arbeidslivet. Sykefravær kan også resultere i svakere lønns- og karriereutvikling.

Forrige IA-avtale har ikke gitt gode nok resultater. Partene er enige om at ambisjonen fra forrige avtale må opprettholdes, og at det må kraftigere tiltak til. Vi trenger at alle som kan jobbe, er på jobb.

Trepartssamarbeidet er viktig for i fellesskap å komme fram til virksomme tiltak rettet mot arbeidsplassen og oppfølging av sykmeldte. Denne avtalen er først og fremst en konkretisering av denne innsatsen.

Partene vil:

- forsterke den forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen, gjennom eksisterende og nye bransje-program², arbeidsmiljøinnsatsingen i regi av Arbeidstilsynet og STAMI og Nav Arbeidslivssenter.
- bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom økt etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktører
- bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økt informasjon- og opplæringsaktivitet rettet mot virksomhetene
- øke kunnskapen om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for å få ned fraværet

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene forplikter seg til å følge opp avtalen og tilrettelegge for aktivitet som støtter oppunder avtalen i sine organisasjoner og blant sine medlemmer. Organisasjonene skal bidra til at deres medlemmer jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall på den enkelte arbeidsplass. Det inkluderer tiltak for at flere eldre skal kunne stå lenger i jobb. Myndighetene forplikter seg til å stille med ressurser og virkemidler som støtter opp under dette arbeidet.

Partene understreker at sykefravær er sammensatt og at det er mange faktorer som påvirker utviklingen. En stor del av fraværet er ikke arbeidsrelatert. Å redusere sykefraværet og frafall fra arbeidslivet krever derfor en samtidig innsats på flere sektorområder, særlig arbeid, helse

¹ Sesong- og influensajusterte tall for sykefraværsprosenten

² Eksisterende bransjeprogram er: Barnehage, Bygg og anlegg, Næringsmiddelindustrien, Leverandørindustrien til olje- og gassnæringen, Persontrafikk og rutebuss, Sykehjem, Sykehus

og utdanning. Partene oppfordrer myndighetene til å styrke samhandlingen mellom tjenestene i disse sektorene.

Samtidig fremhever partene at innsatsen på den enkelte arbeidsplass er sentral for å få ned sykefraværet, enten årsaken til helseplagene er arbeidsrelaterte eller ikke. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, god ledelse og tilrettelegging, dialog om arbeidsmuligheter og aktiv medvirkning kan bidra til færre og kortere sykefravær.

Partene er opptatt av god trepartsdialog og viser til at endringer i sentrale velferdsordninger baseres på brede forlik. Partene vil bruke 2025 og 2026 til en bred kunnskapsinnhenting. Basert på kunnskapen innhentet som følge av denne avtalen vil partene bruke 2027 og 2028 til å diskutere behov for justering og iverksetting av eventuelle nye tiltak.

Forsterke den forebyggende innsatsen og arbeidsmiljøarbeidet

Et godt arbeidsmiljø er viktig både for virksomhetenes resultater, og for å inkludere flere i arbeidslivet og forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. De fleste arbeidstakere i Norge jobber under gode og forsvarlige arbeidsforhold. Mer enn én av tre sysselsatte med sykefravær lengre enn 14 dager rapporterte likevel at fraværet helt eller delvis skyldtes arbeidsrelaterte helseproblemer i 2022, og om lag én av fem av sysselsatte oppgir arbeidsrelaterte psykiske plager. Partene er enige om at styrkingen av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene i forrige avtale har vært riktig, og at dette arbeidet må intensiveres. Psykososiale arbeidsfaktorer har stor betydning for blant annet psykiske plager. God forebygging og tilrettelegging som tar hensyn til både livsfase, alder og helse kan også bidra til en reduksjon i sykefravær som ikke er arbeidsrelatert.

Tiltak:

- *Arbeidsmiljøsatsingen* skal intensiveres for at flere skal ta verktøyene i bruk, ved at partene i arbeidslivet forplikter seg til å spre kunnskap om arbeidsmiljøportalen og virkemidlene i satsingen til sine medlemmer. Portalen og verktøyene skal gjøres enkle å ta i bruk for små og mellomstore virksomheter.
- Eksisterende *bransjeprogram* skal formidle og spre aktivitet, tiltak og verktøy for bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær til resten av sin bransje. Det tas sikte på å opprette enkelte nye bransjeprogram innenfor det utvalg av aktuelle bransjer som er kartlagt av STAMI. Det tas sikte på å avklare nye bransjeprogrammer våren 2025. Arbeidet i programmene skal styrkes gjennom tettere kobling til arbeidsmiljøsatsingen. Bransjeprogram skal sette egne mål for reduksjon i sykefravær.
- Myndighetene skal tydeliggjøre hvilken bistand virksomhetene kan få fra *Arbeids- og velferdsetaten (Nav)*, herunder *Nav Arbeidslivssenter*. Virksomheter med potensiale for reduksjon i sykefravær og som er motiverte og forplikter seg til å gjøre en egeninnsats skal prioriteres for prosessuell og tidsavgrenset oppfølging fra arbeidslivsentre.
- Tiltakene i *HelseArbeid* videreføres inntil evalueringene av tiltakene foreligger. Myndighetene skal, i samarbeid med partene, vurdere om det finnes alternative måter å tilby bedriftstiltaket på som krever mindre ressurser fra helsesektoren.

Intensivere og målrette sykefraværsoppfølgingen

Dagens modell for sykefraværsoppfølging gir klare plikter og rettigheter på bestemte tidspunkter i oppfølgingsløpet for arbeidsgiver, arbeidstaker, Arbeids- og velferdsetaten og sykmelder. Dette bidrar til forutsigbarhet i oppfølgingen.

Partene mener likevel at det er rom for bedre etterlevelse av forpliktelsene, og at det er behov for tiltak for økt innsats fra alle aktørene i sykefraværsoppfølgingen. Partene mener dette vil bidra til å redusere sykefraværet.

Partene er enige om at *arbeidsgivers* forebyggingsansvar og tilretteleggingsplikt og *arbeidstakers* medvirknings- og aktivitetsplikt må tydeliggjøres. Partene er også enige om at oppfølgingsressursene i Nav må målrettes bedre, at Nav må gi mer aktiv veiledning og informasjon om sykefraværsoppfølging, og at *sykmelders* portvaktrolle og arbeid med å gjøre gode vurderinger av den sykmeldtes muligheter for å være helt eller delvis i jobb må styrkes. Partene mener at det er sentralt å bedre informasjonsdelingen mellom aktørene, da god og koordinert oppfølging forutsetter at aktørene har informasjonen de trenger på rett tidspunkt.

Tiltak:

Avtalepartene skal:

- etablere et samarbeidsprosjekt i 2025 med Legeforeningen om «Bærekraft på legekontoret og sykmelding», som skal styrke fastlegens rolle i sykefraværsarbeidet, og øke helsekompetansen i befolkningen.
- Vurdere å igangsette en holdningskampanje for å bevisstgjøre befolkningen om blant annet vilkårene for sykepengene, pliktene og rettighetene ved sykefravær. Dette må ses i sammenheng med prosjektet «Bærekraft på legekontoret og sykmelding».

Myndighetene skal, i samarbeid med partene i arbeidslivet:

- igangsette et forprosjekt våren 2025 knyttet til et digitalt samhandlingsrom for enklere og bedre informasjonsdeling mellom alle aktørene i sykefraværsoppfølgingen.
- igangsette et arbeid våren 2025 for å tydeliggjøre tilretteleggingsplikten og vurdere hvordan den eventuelt kan forsterkes, inkludert behovet for å utarbeide en veileder.
- utvikle konkret informasjon og veiledning fra Nav til arbeidsgivere og arbeidstakere om rettigheter og plikter, virksomhets- og diagnosespesifikke tilretteleggingstiltak og håndtering av vanskelige sykefraværssaker, inkludert å utforske «dulting» som verktøy for å øke etterlevelsen av regelverket.
- Vurdere å igangsette et forsøk med forsterket oppfølging fra Nav av sykmeldte med uklare jobbutsikter med særlig vekt på karriereveiledning.
- gjøre Navs ordning med tilskudd til ekspertbistand bedre kjent og enklere å ta i bruk, for at ordningen i større grad skal støtte oppunder oppfølgingen av sykmeldte på arbeidsplassen.

Myndighetene skal, i dialog med partene i arbeidslivet:

- igangsette et lovarbeid våren 2025 for å presisere, og vurdere å forsterke, medvirknings- og aktivitetsplikten til den sykmeldte som omfatter at:
 - *medvirkningsplikten* gjelder fra første dag, at den innebærer en plikt til å opplyse tidlig i sykefraværet om forventet varighet på fraværet, restarbeidsevne og bistandsbehov for å komme tilbake i jobb, og at den kan innebære plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen.
 - *aktivitetsplikten* innebærer å prøve ut tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver eller Nav foreslår og selv å foreslå konkrete tilretteleggingstiltak, og at den sykmeldte skal være i aktivitet ved f.eks. å delta fysisk eller digitalt i møter og svare på enkle spørsmål fra kollegaer og ledere, med mindre helsetilstanden klart er til hinder for det.

- igangsette et lovarbeid våren 2025 for en mer behovsrettet sykefraværsoppfølging fra Nav, hvor Nav i oppfølgingen skal prioritere sykmeldte og arbeidsgivere etter behov. Sentralt er tidligere dialog mellom aktørene, individuell veiledning og bruk av arbeidsmarkedstiltak, herunder vurdere behov for justeringer i ordningen friskmelding til arbeidsformidling. Sykmelders rolle i identifiseringen av sykmeldte med behov for oppfølging skal vurderes.

Partene i arbeidslivet skal:

- bidra til at tillitsvalgte, sammen med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, deltar aktivt i utviklingen av rutiner for sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen.
- bidra til at virksomhetene i større grad bruker bedriftshelsetjenesten aktivt i forebyggings- og oppfølgingsarbeidet, herunder i utvikling av rutiner for sykefraværsoppfølging og ved behov for individuell tilrettelegging.

Forsterke innsatsen på den enkelte arbeidsplass

De overordnede tiltakene har begrenset effekt om de ikke følges opp på den enkelte arbeidsplassen. Den viktigste innsatsen for å få ned sykefraværet og hindre frafall gjøres av ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte på den enkelte virksomhet. Partene er enige om det må satses mer på formidling av informasjon om avtalen og virkemidlene i denne.

Partene skal bidra til at partene lokalt følger opp avtalen og tar i bruk avtalens virkemidler, med sikte på en sterkere lokal forankring av IA-arbeidet i den enkelte virksomhet.

Tiltak:

- Partene i arbeidslivet skal sørge for informasjon og kunnskapsformidling til sine medlemmer om betydningen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid, riktig og aktiv sykefraværsoppfølging og lokalt partssamarbeid. Dette innebærer også å intensivere informasjons- og opplæringsarbeidet om enkeltvirkemidler og IA-arbeidet i den enkelte virksomhet generelt, for å motivere til innsats.
- Virkemidlet *Opplæring i arbeidsmiljøarbeid* skal bygge på kunnskap blant annet fra arbeidsmiljøetsatsingen og må ses i sammenheng med i leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen.
- Myndighetene skal, i samarbeid med partene, gjøre kunnskap og verktøy mer tilgjengelig for virksomhetene ved å videreutvikle Idébanken som en samlende informasjons- og veiledningskanal.
- I bransjer hvor det er bransjeprogram skal disse benyttes til lokal forankring av IA-arbeidet.

Mer kunnskap om sykefravær og frafall

Partene er enige om at det er behov for mer kunnskap om virkningsfulle tiltak for å få ned sykefraværet. Partene vil våren 2025 igangsette et arbeid med å innhente kunnskap om årsaker til utviklingen i sykefraværet, inkludert sykefravær som skyldes lettere psykiske lidelser særlig blant yngre arbeidstakere, og behovet for nye tiltak. Arbeidet skal blant annet belyse:

- endringer i innretningen av sykepengeordningen både for arbeidsgiver og arbeidstaker, som kan bidra til å endre atferd og få ned sykefraværet, inkludert forskyving av arbeidsgivers finansieringsansvar i retning langtidsfravær.

- effekter av tiltak på sykefravær, inntekter/utgifter for arbeidstakere og arbeidsgivere samlet, for ulike sosiale grupper og virksomheter, samt eventuelt behov for avbøtende tiltak og forholdet til andre trygdeordninger.
- sammenhengen mellom sykefravær, sykefraværsoppfølging og trygdesystemene i andre sammenlignbare land.
- sammenhengene mellom sykefravær og forhold på jobben, herunder hvordan arbeidstaker og arbeidsgiver samarbeider om tilrettelegging og aktivitet til tross for helseproblemer, og for øvrig arbeider med å begrense fravær ved sykdom.

Kunnskapsinnhentingene skal blant annet bygge videre på Sysselsettingsutvalgets anbefalinger.

Partene er også enige om å videreføre satsingen på kunnskapsutvikling i IA-avtalen fra 2018–2024 (IA-FOU program og Statistikkforum). Det er samtidig behov for å prioritere flere langsiktige prosjekter og flere effektevalueringer av virkemidlene i avtalen, herunder randomiserte eksperimenter der det er formålstjenlig. Kunnskap om tiltak og partssamarbeid på arbeidsplassen skal også prioriteres.

Oslo, 12. februar 2025

Regjeringen ved arbeids- og inkluderingsministeren

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

KS

Unio

Hovedorganisasjonen Virke

Akademikerne

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Staten som arbeidsgiver