

Dagens Næringsliv

www.dn.no

AKTIV

Driller unge fotballtalenter

Side 32-33

Foto: Espen Braata

Hard kamp om treningskundene

Sats taper Side 28-29

ETTERBØRS

Presset Adresseredaktør

Sjefredaktør Arne Blix har alliert seg med ekstern advokat. Side 66-67

Torsdag 3. november 2011

UKE 44 NR. 255 – Årg. 122

Løssalg kr 25

265.000 lesere hver dag

URO I MARKEDENE

Går fra krise-møte til nye krise-møter

Verdens 19 rikeste land, pluss EU, jobber på spreng for å styre unna kollaps.

SIDE 5, 6-7, 8-9, 36-37 og 55 (børskommentar)

Bravida sier opp IA-avtalen

Sykefraværet nesten uendret etter ti år med inkluderende arbeidsliv (IA).

Side 10-11



Nyheter **5**
Livsstil **26**
Utenriks **36**
Før Børs **54**
Etterbørs **66**

Vil rive 70.000 kvadratmeter



Sjokkrapport om bygningsmassen ved Oslo-sykehusene:

Må utbedres for 8,7 mrd.

Uegnet som sykehus

SIDE 14-15 og 16

Foto: Javad M. Parsa

Utvikling siste handledag
kl. 18.00 til igår kl 18.05

▲ Dollar Øre **5,68 2**

▲ Euro Øre **7,79 3**

■ Pund Øre **9,04 0**

▲ 100 SEK Øre **85,64 17**

▲ Hovedindeksen **374,95 1,91 %**

▲ Olje Brent, 1. pos. **110,13 3,25 USD**

▲ Pengemarkedsrente 3m **3,12 14 basispunkter**

Børs s. 54-65

Sier opp IA-avtalen

Slutter: Bravida mener kostnaden er større enn gevinsten ved å være IA-bedrift, og sier opp avtalen, som skal bidra til redusert sykefravær.

Ingen bedring: Siden avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) ble inngått for ti år siden, er sykefraværet nesten uendret.



ARBEIDSLIV

ANNE KARI HAUG
OSLO

Når vi så at det beviselig ikke har effekt, var det forholdsvis enkelt å velge det bort, sier administrerende direktør Eirik Frantzen i Bravida.

Etter å ha vært IA-bedrift i flere år, har konsernet bestemt seg for å si opp sin samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv (IA).

Bravida er et av Skandinavias største installasjons- og service-selskaper innen elektro, rør og ventilasjon, med rundt 2000 ansatte i Norge.

Ingen effekt

Det var for nøyaktig ti år siden at myndighetene og partene i arbeidslivet inngikk avtalen om inkluderende arbeidsliv. Ett av målene med avtalen var å redusere sykefraværet med 20 prosent i løpet av fire år. Etter ti år, og med flere forlengelser av avtalen, er sykefraværet redu-

sert med syv prosent.

Et viktig element i IA-avtalen er at enkeltvirksomheter kan inngå samarbeidsavtaler om inkluderende arbeidsliv, og en evaluering av IA-avtalen konkluderte med at sykefraværet går ned i IA-virksomhetene etter at de har inngått avtalen, men ikke nok til at målet er nådd.

I IA-bedrifter har ansatte blant annet rett til flere og lengre sykefravær med egenmelding enn tilfellet er i andre virksomheter. Flere egenmeldinger gir imidlertid arbeidsgiver mer å holde styr på, mener Frantzen.

– Individuell frihet krever økt administrasjon. Det krever et mye mer individuelt tilpasset system, sier han.

Frantzen forteller at da Siemens Installasjon og Bravida ble slått sammen i 2009, måtte selskapet uansett ta stilling til IA, ettersom gamle Bravida var IA-virksomhet, mens Siemens Installasjon ikke var det. Samtidig kunne de konstatere at de to selskapene, som var svært like både i størrelse og type virk-

SYKEFRAVÆR

■ Sykefraværet, målt som andel av avtalt arbeidstid var 6,5 prosent i 2. kvartal 2011. Egenmeldt fravær var 0,8 prosent, mens legemeldt fravær var 5,7 prosent.

■ Målet i IA-avtalen er at sykefraværet skal reduseres til 5,6 prosent, det vil si en nedgang på 20 prosent i forhold til 2. kvartal 2001.

■ Siden 2001 er sykefraværet redusert med syv prosent.

somhet, hadde nærmest identisk nivå på sykefraværet, til tross for at den ene var IA-virksomhet og den andre ikke. Om noe var fraværstallene litt bedre for Siemens.

– Vi satt med egne tall og egne erfaringer. Vi så at IA krevde økt administrasjon. Det kunne være verdt det hvis det hadde effekt, men det gir ikke ønsket effekt. Da var valget ganske enkelt, sier Frantzen.

IA-AVTALEN

■ Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv er en avtale mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.

■ Avtalen har tre mål; redusert sykefravær, bedre inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne og økt reell pensjonsalder.

■ Ble inngått i november 2001, og fornyet i flere omganger. Den gjeldende avtalen gjelder til utgangen av 2013.

■ Virksomheter kan velge å inngå

samarbeidsavtale med Nav arbeidslivssenter og virksomhetens tillitsvalgte. De blir da IA-bedrifter.

■ IA-bedrifter forplikter seg til å jobbe for et mer inkluderende arbeidsliv. Samtidig har IA-bedriftene spesielle rettigheter, blant annet lengre egenmeldingsperiode og en egen kontaktperson hos Nav.

■ Omtrent hver fjerde virksomhet i Norge har inngått IA-avtale. De ansatte i IA-bedriftene utgjør drøyt halvparten av alle sysselsatte.

Han konstaterer at Bravida i Sverige har et vesentlig lavere korttids sykefravær enn tilfellet er i Bravida Norge. Han tror ikke forskjellen skyldes at helsetilstanden er dårligere i Norge enn i Sverige, men at svenske arbeidstakere har en karenstid, som betyr at de ikke får betalt for den første fraværsdagen ved sykdom.

En del virksomheter velger å inngå IA-avtale for å fremstå

som en attraktiv arbeidsplass. Frantzen frykter ikke at oppsigelsen av IA-avtalen gjør Bravida mindre attraktiv.

– Vi er minst like attraktive nå. Og det store problemet er å få yngre til bransjen. For dem har IA-avtale «no impact at all».

Ansatte enige

Øystein Stokken er medlem i Fellesforbundet og hovedverneombud i Bravida. Han støtter

Advarer mot IA-medlemskap

OSLO: Advokat Nicolay Skarning i advokatfirmaet Kvale mener bedrifter som inngår IA-avtale står svakere rettslig enn andre ved oppsigelser.

– Jeg vil advare mot enkelte elementer i IA-avtalen, sier Skarning.

Han er nå partner i advokatfirmaet Kvale, med arbeidsrett som spesialfelt, og har tidligere jobbet syv år som advokat i NHO. Nylig ga han ut boken «Sykefravær, nye arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse».

Skarning forteller om arbeidsrettssaker der arbeidstagerorganisasjonene bruker mot bedriftene at de er IA-bedrifter og dermed har forpliktet seg til blant annet å bidra til at syke og eldre arbeidstagere står lenger i arbeid. Dette kan gjøre at bedriftene står svakere i oppsigelsesaker som gjelder syke eller eldre arbeidstagere, selv om det ellers skulle være saklig grunn til oppsigelse, mener Skarning.

– Realiteten er at bedriftene påtar seg strengere forpliktelser enn det som følger av lovverket, og domstolene gjør en skjerpet vurdering av IA-bedrifter. I et allerede strengt regime påtar en seg enda strengere forpliktelser ved å inngå IA-avtale, sier Skarning.

Han mener den rettslige svekkelsen er en utilsiktet virkning av avtalen. Samtidig understreker Skarning at en IA-avtale også har positive elementer med hensyn til oppfølging og arbeidsmiljø og at den enkelte bedrift må veie fordeler opp mot ulemper.



ADVARER. Bedrifter med IA-avtaler står svakere ved oppsigelser, ifølge advokat Nicolay Skarning.

– Bedriftene vurderer blant annet om det økte byråkratiet og rutinene svarer seg i forhold til resultater man får tilbake.

Selv om han ser at IA-avtalen har positive elementer, mener han den er blitt en sovepute for myndighetene. Han viser til at IA-avtalen kom i stand i 2001 etter at et offentlig utvalg hadde foreslått å kutte sykelønnen til arbeidstagere samtidig som arbeidsgivere skulle betale for deler av fraværet over en lengre periode. I dag betaler arbeidsgiver for fravær inntil 16 dager og deretter går regningen over til det offentlige.

Gjennom IA-avtalen har myndighetene forpliktet seg til ikke å røre sykelønnsordningen.

– Myndighetene har fraskrevet seg et viktig virkemiddel for å få ned sykefraværet. Bare små justeringer i sykelønnsordningen og arbeidsgivers lønnsplikt, med økonomisk insentiv for begge parter til å få den ansatte på jobb, vil kunne få stor betydning for totalfraværet, men da må IA-avtalen reforhandles, sier Skarning.

■ IKKE ØNSKET EFFEKT.

– Individuell frihet krever økt administrasjon. Det krever et mye mer individuelt tilpasset system, sier administrerende direktør Eirik Frantzen i Bravida. Foto: Elin Høyland

beslutningen om at konsernet skulle si opp IA-avtalen.

– Vi ønsket å gjøre noe med sykefraværet, men har ikke greitt å hente ut noen gevinst av avtalen, sier Stokken.

Han mener det vil være bedre om Bravidas virksomheter lokalt velger å inngå IA-avtaler.

– Jeg håper de inngår IA-avtaler lokalt, men det er ikke det som er avgjørende. Det avgjørende er å få ned sykefraværet, sier Stokken.

Han mener at det tidligere var større mulighet for IA-bedriftene enn andre til å få ned sykefraværet, fordi IA-bedriftene hadde større forpliktelser enn andre til å følge opp ansatte med langtidsfravær. I sommer innførte imidlertid arbeidsminister Hanne Bjurstrøm ordninger som pålegger alle virksomheter et større oppfølgingsansvar.

– Dermed er det ikke lenger så avgjørende å være IA-medlem, sier Stokken.

anne.haug@dn.no

Virkemidlene er ganske løse

OSLO: Sykefraværet har ligget mer eller mindre uendret siden avtalen ble inngått i 2001, med unntak av 2004, da ordningen med aktiv sykmelding ble erstattet av gradert sykemelding og sykefraværet falt kraftig. – IA-avtalen er et forsøk på å få til en nedgang i sykefraværet uten å bruke de hardeste virkemidlene, sier Simen Markussen ved Frischsenteret.

Han synes ikke det er overraskende at IA-avtalen ikke bidrar til nevneverdige resultater.

– Årsaken er nok at virkemidlene er ganske løse. Det er en litt «nå må vi alle ta oss i nakken og oppføre oss bedre»-politikk. Men det er ikke sånn folk fungerer.

Han viser til at bedrifter nå kan bøtelegges hvis de for eksempel ikke gjennomfører dialogmøter slik de er pålagt. Markussen mener dette er en form for økonomisk virkemiddel, men mener det hadde vært bedre å rette virkemidlene

direkte mot det man vil oppnå, nemlig redusert fravær.

– Det er veldig lite dokumentasjon på om slike møter virker. Litt mer incentiver på arbeidsgiver og litt incentiver på arbeidstagere hadde sannsynligvis gitt mye større effekt, sier Markussen.

Forskningsleder Solveig Osborg Ose ved Sintef tror også økonomiske incentiver vil bidra til lavere fravær, men mener dette vil ramme lavtlønte sterkest, samtidig som det kan bli vanskeligere for dem som har fare for høyt sykefravær å komme i arbeid.

– Ingenting hjelper så godt som økonomiske incentiver. Men en må vite at det rammer skjevt. Det er vel ikke vanskelig å tenke seg at innstramming i sykelønnsordningen vil tyte ut et annet sted i stønadsbruken, sier Ose.

Mødre oftere syke enn fedre Se neste side →

Small moves.
Great ideas.

HÅG Capisco Puls

A Brand of Scandinavian Business Seating

HÅG