

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv
1. mars 2010 – 31. desember 2013
(IA-avtalen)

24. februar 2010

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

1. mars 2010 – 31. desember 2013

IA-samarbeidet er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø- og inkluderingspolitikken. Samarbeidet skal utfylle og forsterke andre generelle virkemidler av juridisk og/eller økonomisk karakter. Gjennom samarbeidet skal de ulike partene aktivt bidra til at den enkelte arbeidsplass kan delta i et forpliktende løft for å nå de felles målene.

Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten.

Avtale om å videreføre samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) inngås mellom Regjeringen ved arbeidsministeren og arbeidsgiverorganisasjonene ved NHO, KS, Spekter, HSH og staten som arbeidsgiver ved fornyings-, administrasjons- og kirkeministeren, og arbeidstakerorganisasjonene ved LO, Unio, YS og Akademikerne.

Denne avtalen erstatter Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 14. desember 2005 med tillegg av 6. juni 2006, 6. november 2006 og 15. mai 2007¹.

Avtalen må ses i sammenheng med den protokoll partene er blitt enige om samtidig med undertegning av denne avtalen, hvor den samlede innsatsen rettet mot å redusere sykefraværet og styrke inkluderingen er gjennomgått.

Mål for samarbeidet

IA-avtalens overordnede mål er:

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

De tre delmålene på nasjonalt nivå fra tidligere IA-avtaler videreføres. For å oppnå målene vektlegges i større grad enn i de tidligere avtalene det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene. De tre delmålene er:

- Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- 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).

¹ Samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv har fungert gjennom to påfølgende avtaler i perioden 2001 – utgangen av 2009. Avtalepartene har i fellesskap gjennomført et omfattende evalueringsprosjekt av IA-avtalen for hele perioden 2001 – 2009, samt effekten av lovendringene i mars 2007 som følge av Sykefraværsutvalgets arbeid.

Avtalene i de enkelte virksomhetene skal ta utgangspunkt i virksomhetenes utfordringer og sette mål som støtter opp om de nasjonale målene, herunder målet om 20 prosent reduksjon i sykefraværet fra nivået i andre kvartal 2001.

Partene understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Forpliktelser i trepartssamarbeidet

IA-innsatsen for å redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall skal forsterkes og målrettes gjennom sektorvis/bransjerettede/næringsvise satsinger på nasjonalt, regionalt og/eller fylkesnivå der utgangspunktet er sektorens/bransjens/næringens forutsetninger og utfordringer når det gjelder sykefravær og forebyggende HMS-arbeid, herunder:

- Å rette innsatsen mot områder med særlige utfordringer innenfor bransjer, sektorer, næringer og grupper gjennom å igangsette utviklingsprosjekter for å målrette og justere tiltak innenfor IA-arbeidet.
- Å bidra til at flest mulig virksomheter slutter seg til IA-avtalen, gjennom inngåelse av ny eller justering av eksisterende samarbeidsavtale.
- Å arbeide aktivt for at enkeltvirksomheter stiller opplærings- og arbeidstreningsplasser til rådighet for personer som ikke har et arbeidsforhold og personer som har redusert arbeids- og funksjonsevne.
- Å arbeide for et godt arbeidsmiljø med vekt på toleranse og mangfold.

Partene er enige i behovet for å få et bedre samlet grep om forståelsen for drivkreftene bak utviklingen i sykefraværet, utstøtingen og frafallet/manglende inkludering i arbeidslivet. Ikke minst er det viktig å få en bedre forståelse av en eventuell sammenheng mellom sykefravær, yrkesdeltagelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere.

Avtalepartene er enige om at arbeidsministeren sammen med lederne i organisasjonene en gang i året skal avholde en større nasjonal fagpolitisk konferanse, hvor også forskermiljøene trekkes inn og hvor tema baseres på utviklingen av målene for avtalen.

Avtalepartene er enige om at Arbeids- og velferdsetaten kan frata virksomheten status som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene iht. samarbeidsavtalen.

Arbeidsgiverne og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå

Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement, langsiktighet i tenkningen og systematisk samarbeid over lengre tid.

HMS/IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og at arbeidsgiver sørger for at linjeledelse, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet. Det må være bred medvirkning fra de ansatte med partsrepresentasjon i de utvalg virksomheten har i forbindelse med dette arbeidet.

Om samarbeidsavtalen i IA-virksomhetene

Alle virksomheter i Norge kan ta del i samarbeidet ved å tegne samarbeidsavtale med NAV arbeidslivssenter og virksomhetens tillitsvalgte. Å være en IA-virksomhet betyr at både arbeidsgiver og de ansatte forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer

inkluderende arbeidsplasser. IA-virksomheter får til gjengjeld rettigheter som er forbeholdt disse virksomhetene:

Egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter

Kontaktpersonen skal i dialog med ledere og tillitsvalgte i virksomheten, aktivt støtte opp under virksomhetenes egen innsats for å utvikle mer inkluderende arbeidsplasser, herunder virksomhetenes arbeid for å forebygge sykefravær og overgang til trygdeytelser.

Kontaktpersonen skal også bidra til at relevante økonomiske virkemidler utløses og ta initiativ til gode felles tiltak og aktiviteter overfor de aktuelle etater og samarbeidsparter som kan bistå virksomhetene i dette arbeidet.

Tilretteleggingstilskudd fra NAV

Tilretteleggingstilskuddet kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for (forbeholdt IA-virksomheter).

Honorar til bedriftshelsetjenesten

IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller hvis sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid (forbeholdt IA-virksomheter).

Bruk av egenmelding

Bruk av egenmelding i til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode. Det innebærer at egenmelding for eksempel kan benyttes for 24 enkeltdager. Egenmelding kan ikke benyttes i mer enn åtte dager per sykefraværstilfelle.

I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten en rekke virkemidler til rådighet til bruk i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Arbeidslivssentrene skal bistå med informasjon om og formidling av disse generelle virkemidlene overfor IA-virksomheter, herunder gi IA-virksomhetene informasjon om Raskere tilbake-ordningen.

Å få tilgang til disse virkemidlene innebærer at:

- Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-arbeidet.
- Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværarbeidet.
- Virksomheten skal minst to ganger årlig ha møter med ledelsen og tillitsvalgte hvor IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden.
- Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har et behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at staten sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.

Forpliktelser for partene i arbeidslivet

Arbeidslivets parter er enige om at de i fellesskap og hver for seg skal tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under målene. Dette innebærer blant annet at partene vil:

- Utarbeide og bidra med informasjon til sine medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende IA-virksomheter og potensielle nye IA-virksomheter motiveres til innsats.

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen.
- Jobbe for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører IA-kurs.
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging.
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger.
- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet.
- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid.
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse.
- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper.

Aktiviteten skal rapporteres til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd hvert halvår.

Myndighetenes forpliktelser

Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen, verken for arbeidstakere eller for arbeidsgivere i avtaleperioden, med mindre partene er enige om dette.

Myndighetene ved Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet skal med utgangspunkt i sine roller og kompetanse bistå i det målrettede arbeidet. Myndighetene skal hvert halvår rapportere på egen innsats og aktiviteter til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. I rapporten skal det fremgå:

- Antall IA-virksomheter, inkludert sykefraværstatistikk.
- Status fra arbeidslivssentrene, deriblant kontaktpersoner for virksomhetene.
- Utvikling i omfang av yrkesrettet attføring.
- Utvikling og bruk av tiltaket ”Raskere tilbake”.
- Gjennomføring av dialogmøte 2.
- Oppfølging og utvikling av sykemeldingspraksis fra legene.
- Omfanget av tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær.
- Tall på utviklingen i yrkesdeltagelse over 50 år.

Myndighetene stiller følgende særskilte virkemidler til disposisjon for partene i IA-arbeidet:

- NAV arbeidslivssenter skal videreutvikles og fortsatt være regjeringens virkemiddel overfor virksomheter med IA-avtale. Det utvikles en nasjonal koordiningsenhet for arbeidslivssentrene, som skal arbeide med utvikling av oppgaveporteføljen i arbeidslivssentrene, utveksle informasjon og spre effektiv praksis.
- IA-virksomhetene skal ha en fast kontaktperson i arbeidslivssentrene, som skal bistå virksomheten i å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av mer inkluderende arbeidsplasser.
- Tilretteleggingstilskudd.
- Tilskudd til bedriftshelsetjenesten.

Det samlede nivå på de økonomiske virkemidlene i dagens IA-avtale videreføres. Arbeidsdepartementet vil drøfte omfang og innretning på ordninger som inngår i den IA-avtalen som nå utløper, og andre ordninger som er viktige for å nå de nasjonale delmålene i denne IA-avtalen, i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Organisering

Det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitiske råd under ledelse av arbeidsministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Avtalepartene skal rapportere halvårlig på gjennomførte tiltak og strategier, og på aktiviteter og oppnådde resultater. Videre skal framtidige overordnede planer, nye utredningsbehov og evt. evalueringer drøftes.

Det etableres en oppfølgingsgruppe for IA-avtalen som en arbeidsgruppe under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd hvor hovedorganisasjonene og myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet, er representert. Gruppens mandat skal være å utveksle og analysere viktig informasjon og rapporter om og fra IA-arbeidet og forberede drøftingene i Arbeids- og pensjonspolitisk råd.

Det etableres også en faggruppe mellom Arbeidsdepartementet og partene i arbeidslivet i tilknytning til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd som skal drøfte utviklingen i IA-målene, økonomiske og administrative konsekvenser av virkemiddelbruken på disse områdene og metodiske spørsmål i disse forbindelser. Herunder skal faggruppa vurdere konsekvenser for tolkningen av utviklingen av konjunktursvingninger, utviklingen i samlet sysselsetting og endringer i sammensetningen av sysselsettingen som endringer i andelen seniorer og andelen kvinner.

Varighet

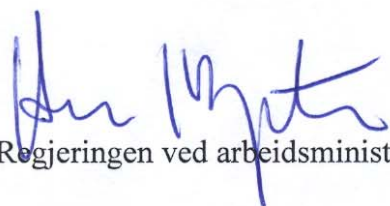
Avtalen inngås for perioden 1. mars 2010 til 31. desember 2013.

Oppfølging

Partene skal hvert halvår på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk følge med på og vurdere oppnådde resultater i henhold til alle avtalens mål.

- Dersom resultatene av IA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige.
- Dersom det åpenbart ikke er mulig å nå alle eller enkelte av de operative mål for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, opphører avtalen, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oslo 24. februar 2010



Regjeringen ved arbeidsministeren



Næringslivets Hovedorganisasjon



HSH



Landsorganisasjonen i Norge



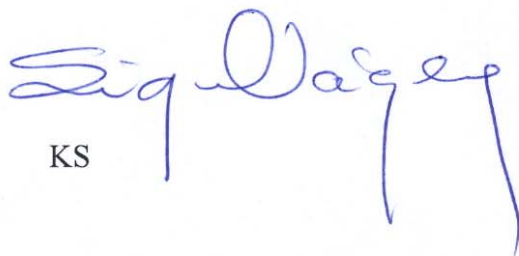
Unio



Arbeidsgiverforeningen Spekter




Akademikerne



KS



Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund



Staten som arbeidsgiver ved
Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet