

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009

1. Innledning

Utviklingen de senere årene med stadig flere som går ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger er problematisk både for individer, virksomheter og samfunnet. Sykefravær, uføretrygd og tidlig pensjon bidrar også til å svekke tilgangen på arbeidskraft til alle deler av arbeidslivet.

Partene er enige om at IA-avtalen er et tjenelig virkemiddel for å få et mer inkluderende arbeidsliv og forebygge overgang fra arbeid til trygd. Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene et særlig ansvar for holdningsskapende arbeid og for å snu utviklingen. IA-arbeidet har vist at når innsatsen rettes inn mot individnivå, virksomhetsnivå og nasjonalt nivå basert på samarbeid og konsensus, kan det oppnås resultater. Regjeringen og partene i arbeidslivet er derfor enige om å videreføre samarbeidet for å styrke arbeidslinjen i arbeidslivet.

Intensjonsavtalen skal bidra til:

- at en får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet
- reduksjon i sykefravær og uføretrygd
- at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid

2. Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009

Avtale om å videreføre samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv inngås mellom Regjeringen v/arbeids- og inkluderingsministeren og arbeidsgiverorganisasjonene ved NHO, HSH, KS, NAVO og staten som arbeidsgiver v/fornyingsministeren, og arbeidstakerorganisasjonene ved LO, Unio, YS og Akademikerne.

Denne avtalen erstatter Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 3. oktober 2001 og partenes erklæring fra 3. desember 2003 om videreføring av denne.

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

3. Varighet

Avtalen inngås for fireårsperioden 1. januar 2006 til 31. desember 2009.

4. Overordnede mål for samarbeidet

IA-samarbeidet er et virkemiddel for å nå 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.

Evalueringen av Intensjonsavtalen (2001-2005) viste at de operative delmålene på virksomhetsnivå i første rekke var rettet mot personer som allerede hadde et ansettelsesforhold. Avtalen har i liten grad bidratt til å bedre situasjonen for personer som står utenfor arbeidslivet. Partene og myndighetene er derfor enige om at det i det videre samarbeidet skal være et større fokus på inkludering og rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold. IA-avtalen skal bidra til at flere kommer i arbeid gjennom en hensiktsmessig innretning på virkemidlene og å øke bruken av det ordinære arbeidsliv for å gi trening, praksis og kvalifisering tilpasset arbeidslivets behov.

Som overordnede nasjonale mål, er partene enige om at IA-samarbeidet skal bidra til

- Å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre "utstøting" fra arbeidslivet
- Å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold.

Konkretisering av målene/operative mål

Partene er enige om at delmålet i nåværende avtale som gjelder reduksjoner i sykefraværet skal opprettholdes, det vil si at målet fram til 2009 er en reduksjon på 20 prosent i forhold til sykefraværsværet i 2. kvartal 2001.

Partene er også enige om å videreføre delmålene om å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet og å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne. I erklæringen av 3. desember 2003 var det enighet om at IA-virkemidlene i størst mulig utstrekning også burde sette seg konkrete mål for delmålene om avgangsalder og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette var basert på erkjennelsen av at disse målene ikke hadde blitt gitt tilstrekkelig prioritet. Situasjonen er ikke endret på dette punktet. Partene er derfor enige om at det er behov for et forsterket fokus på disse områdene i den nye avtalen. Partene er enige om at man i løpet av første halvår 2006 skal komme tilbake med en konkretisering av målformuleringer nasjonalt og på virksomhetsnivå, samt utvikling og tilpasning av virkemiddelbruken, når det gjelder disse delmålene. I denne sammenheng vil det også bli lagt vekt på å klargjøre rollene til henholdsvis arbeidsgiverne og myndighetene.

Særlige utfordringer

Et inkluderende arbeidsliv stiller krav ikke bare til inkludering av personer med redusert funksjonsevne, men også til inkludering av andre grupper som har problemer med å få innpass i arbeidslivet. Partene er enige om at IA-avtalen kan være et virkemiddel for å motvirke diskriminering i arbeidslivet generelt. Dette er et felles nasjonalt ansvar som krever en forsterket innsats i hele arbeidslivet, også utover IA-avtalens virkeområde. Først når vi lykkes med dette, har vi lykkes i målet om å få et mer inkluderende arbeidsliv.

Et godt arbeidsmiljøarbeid som fokuserer løpende og systematisk på forebygging og tilrettelegging er en forutsetning for å fange opp arbeidstakere som er i ferd med å utvikle et helseproblem og hindre at disse faller ut av arbeidslivet. Det forebyggende og tilretteleggende arbeidsmiljøarbeidet gir også erfaringer og kunnskap som kan bidra til å redusere barrierene for rekruttering av arbeidstakere med tilretteleggingsbehov. Partene er enige om at det i det videre IA-samarbeidet skal settes større fokus på forebygging og systematisk HMS-arbeid.

Den reelle pensjoneringsalderen har gått ned siden IA-avtalen ble inngått i 2001. Dette til tross for målet om at denne skal økes. Bakgrunnen for nedgangen i pensjoneringsalderen er sammensatt, og det er ikke mulig å si hvor mye som skyldes fokus, holdninger mv. på den enkelte arbeidsplass. Partene er imidlertid enige om at man i den nye avtalen skal ha et økt fokus både på "utstøting" og seniorennes plass i arbeidslivet.

5. De ulike parters forpliktelser

Det videre samarbeidet skal forplikte alle parter til en forsterket innsats for å nå målet om et reelt inkluderende arbeidsliv. Det viktigste arbeidet foregår på den enkelte arbeidsplass i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Myndighetenes rolle er, slik denne er definert i gjeldende regelverk og i henhold til retningslinjer fra Regjering og Storting, å støtte opp om dette arbeidet gjennom et koordinert og målrettet virkemiddelapparat.

5.1 Regjeringens forpliktelser

Regjeringen vil innenfor rammene av IA-avtalen videreføre dagens virkemidler, herunder også sykefraværsgarantien.

Partene i avtalen skal i løpet av første halvår 2006 vurdere innretningen på virkemidlene i IA-avtalen, jf. punkt 4, herunder tilretteleggingstilskuddet og redusert arbeidsgiveravgift for personer over 62 år. Partene skal drøfte om det er alternative og mer hensiktsmessige måter å bruke disse bevilgningene på, med tanke på bedre måloppnåelse. Eventuelle endringer i disse virkemidlene vil bare foreslås i den grad partene er enige om det.

Fra 1. juli 2006 etableres ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV). Dette innebærer en sammenslåing av Trygdeetaten og Aetat og over tid etablering av lokale arbeids- og velferdskontorer. Regjeringen vil opprettholde trygdeetatens/arbeids- og velferdsetatens tjenester overfor virksomhetene i NAV. Myndighetene tar i tillegg sikte på å bygge ut disse tjenestene i tråd med veksten i antall IA-virksomheter.

Myndighetene vil i løpet av 2006 utvikle en ny samhandlingsmodell mellom henholdsvis Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet og den nye arbeids- og velferdsetaten.

I samarbeid med partene i avtalen vil myndighetene vurdere å iverksette en særskilt, forsterket arbeidsmiljøopsats i to bransjer med høyt sykefravær.

5.2 Avtalepartenes forpliktelser

- Å bidra til at flest mulig virksomheter slutter seg til IA-avtalen
- Å arbeide for et godt og målrettet arbeidsmiljøarbeid med vekt på toleranse og mangfold
- Å arbeide aktivt for at enkeltvirksomheter i økt utstrekning stiller opplærings- og arbeidstreningsplasser til rådighet for personer som ikke har et arbeidsforhold.
- Å arbeide for bevisstgjøring ved ansettelse for å forebygge diskriminering for eksempel begrunnet i kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne.

5.3 Arbeidet på den enkelte arbeidsplass

Den enkelte arbeidsplass er den viktigste arenaen i arbeidet med å forebygge sykefravær, hindre "utstøting", styrke rekrutteringen og å få flere med redusert funksjonsevne i arbeid. Partene er enige om at forankringen på den enkelte arbeidsplass må forsterkes i det videre samarbeidet. Organisasjonene i arbeidslivet har et spesielt ansvar for å komme med konkrete forslag til hvordan arbeidstaker- og arbeidsgiversiden kan sikre en bedre forankring av intensjonene bak IA-avtalen ned på den enkelte arbeidsplass.

Partene er enige om at det er nødvendig med større grad av forpliktende målsettinger på den enkelte virksomhet som kan bidra til å nå de nasjonale målene.

Samarbeidsavtalen mellom den enkelte virksomhet og myndighetene v/trygdeetaten/arbeids- og velferdsetaten videreføres som en forpliktende avtale hvor de ulike parters roller og forpliktelser tydeliggjøres. Allerede i erklæringen av 3. desember 2003 har partene i IA-avtalen presisert at alle delmål er likeverdige, og dette gjelder også når samarbeidsavtalen skal videreføres.

Arbeidet med å gjøre virksomhetene mer inkluderende skal skje i tett og regelmessig dialog mellom arbeidsgivere og de tillitsvalgte/arbeidstakernes representanter.

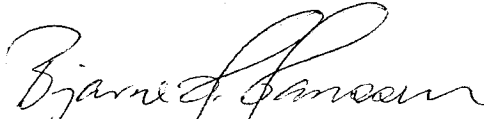
IA-virksomheter som har inngått samarbeidsavtale med trygdeetaten trenger ikke å inngå ny avtale. Det vises imidlertid til den gjennomgang av målformuleringer og virkemiddelbruken, jf. punkt 4, som skal gjennomføres i første halvår 2006, og som vil kunne føre til justeringer i samarbeidsavtalen og målformuleringer knyttet til denne.


Nærmere om mål og aktiviteter på den enkelte arbeidsplass vil fremgå av samarbeidsavtalen.

6. Oppfølging og evaluering


- Partene skal første halvår 2006 vurdere utformingen av mål og virkemidler som kan bidra til at avgangsalderen i arbeidslivet økes og flere med nedsatt funksjonsevne og andre utsatte grupper tilsettes i arbeidslivet.
- Partene skal hvert halvår på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk følge med 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.
- Avtalen skal evalueres innen utgangen av 2009.

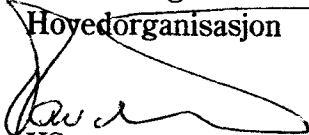
Oslo, 14. desember 2005


Regjeringen v/Arbeids- og
sosialdepartementet

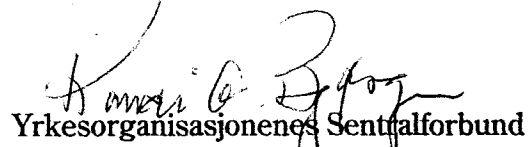

Næringslivets Hovedorganisasjon


Landsorganisasjonen i Norge


Handels- og Servicenæringens
Hovedorganisasjon

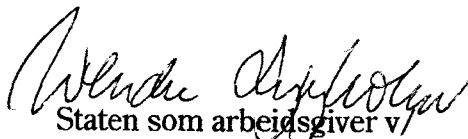

KS


Unio


Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund


Arbeidsgiverforeningen NAVO


Akademikerne


Staten som arbeidsgiver v/
Moderniseringsdepartementet

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009. Tillegg av 6. juni 2006

I Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009 punkt 4 Overordnede mål for samarbeidet heter det:

”Partene er enige om at man i løpet av første halvår 2006 skal komme tilbake med en konkretisering av målformuleringer nasjonalt og på virksomhetsnivå, samt utvikling og tilpasning av virkemiddelbruken, når det gjelder disse delmålene. I denne sammenheng vil det også bli lagt vekt på å klargjøre rollene til henholdsvis arbeidsgiverne og myndighetene.”

Videre heter det i punkt 5 De ulike parters forpliktelser:

”Partene i avtalen skal i løpet av første halvår 2006 vurdere innretningen på virkemidlene i IA-avtalen, jf. Punkt 4, herunder tilretteleggingstilskuddet og redusert arbeidsgiveravgift for personer over 62 år. Partene skal drøfte om det er alternative og mer hensiktsmessige måter å bruke disse bevilgningene på, med tanke på bedre måloppnåelse. Eventuelle endringer i disse virkemidlene vil bare foreslås i den grad partene er enige om det.”

På denne bakgrunn ble det satt ned en arbeidsgruppe mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Arbeidsgruppen har avsluttet sitt arbeid og rapporten fra gruppen følger som vedlegg til denne avtalen.

IA-arbeidet må ses i sammenheng med det øvrige arbeidet som pågår på det arbeidslivspolitiske området. Se vedlegg 2 i rapporten. Et inkluderende arbeidsliv har en visjon om inkludering av alle grupper som har/ kan få problemer med innpass i arbeidslivet. Partene er enige om at IA-avtalen kan være et virkemiddel for å påvirke holdninger mot diskriminering i arbeidslivet generelt. Dette er et felles ansvar som krever en forsterket innsats i hele arbeidslivet, også utover IA-avtalens virkeområde. Som et innspill til regjeringens arbeid med en handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen foreslår den partsammensatte arbeidsgruppen at det nedsettes en arbeidsgruppe med representanter fra myndighetene og arbeidslivets parter som får i mandat å foreslå konkrete tiltak for økt rekruttering av personer med ikke-vestlig bakgrunn.

Partene tilslutter seg arbeidsgruppens rapport som blant annet innbefatter:

A. Konkretisering av målformuleringene i IA-arbeidet

IA-avtalen har to overordnede mål:

- Å forebygge sykefravær, øke fokus på jobbnærværet og hindre ”utstøting” fra arbeidslivet
- Å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold

Samlet mål for alle delmålene

Nasjonalt nivå:

Antall personer som pr. 31. desember 2005 mottok sykepenge fra trygden, rehabiliterings- og attføringspenge og uføreytelser utgjorde vel 18 pst. av alle personer i alderen 16-66 år. Det er et mål at denne andelen skal reduseres.

Delmål 1: Sykefravær

Nasjonalt nivå:

Sykefraværet skal i avtaleperioden reduseres med 20 pst. i forhold til sykefraværsnivået i 2. kvartal 2001.

Virksomhetsnivå:

Virksomhetene skal:

- a) Gjennom dialog komme fram til mål for sykefraværsarbeidet og sette måltall for sykefraværsutviklingen.
- b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål
- c) Se til at målene er en integrert del av et godt og målrettet arbeidsmiljøarbeid/HMS-arbeid.
- d) Utarbeide gode oppfølgingsplaner senest innen 6 uker

Både arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte har i fellesskap ansvar for at disse planer blir fulgt opp.

Delmål 2: Rekruttere personer med redusert funksjonsevne

Med utgangspunkt i målet om å tilsette langt flere med redusert funksjonsevne, dvs.

- a) personer i virksomheten som har eller får redusert funksjonsevne og som virksomhetene har et hovedansvar for å ivareta, med støtte fra myndighetenes virkemidler, og
- b) personer utenfor virksomheten som har redusert funksjonsevne, og som det i hovedsak er myndighetenes ansvar å ivareta, med bistand fra virksomhetene

er hovedfokus å forebygge at mottakere av korttidsytelser går over på varige, passive trygdeytelser. Det er derfor nødvendig å forsterke innsatsen overfor disse gruppene for å nå nasjonale mål – som kan måles.

Nasjonalt nivå:

- a) Redusere andel personer som går fra arbeid til passive ytelser. Et foreløpig måltall skal settes innen utgangen av 2006.
- b) Øke andelen langtidssykmeldte som starter opp yrkesrettet(ekstern) attføring i sykmeldingsperioden
- c) Øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid. Et foreløpig måltall skal settes innen utgangen av 2006.

IA-virksomheter skal åpne opp for opplærings- og opptreningsplasser (IA-plasser) for personer med redusert funksjonsevne

Virksomhetsnivå:

- a) Virksomhetene skal sette seg aktivitetsmål for sitt oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid for sine arbeidstakere med redusert arbeidsevne for å forebygge overgang fra arbeid til uføreytelser.
- b) Virksomhetene skal samarbeide med arbeids- og velferdsetaten og sette aktivitetsmål i forhold til hvordan de sammen kan stille sin IA-kompetanse og sine muligheter til disposisjon for "IA-plasser" (opplærings- og arbeidstreningsplasser) for personer som ikke har et arbeidsforhold.

Delmål 3: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen

Nasjonalt nivå:

Øke forventet pensjoneringsalder for personer over 50 år med minimum 6 måneder for perioden 2001 – 2009.

Virksomhetsnivå:

Virksomhetene skal

- a) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå i det daglige helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og i personalpolitikken
- b) Arbeide for å forhindre for tidlig avgang i omstillingsprosesser.
- c) Vurdere mulige incentiver for å utsette avgang til frivillige pensjonsordninger. Det skal settes aktivitetsmål for dette arbeidet.
- d) Synliggjøre disponering av den reduserte arbeidsgiveravgiften for ansatte over 62 år.

B. Tilpasning og målretting av virkemidlene i IA-avtalen

Arbeidsgruppen har hatt som oppgave å komme fram til alternative tiltakspakker som skal gjøre bruken av virkemidlene innenfor rammen av IA-avtalen mer hensiktsmessig, med tanke på bedre måloppnåelse.

Fra 1.1.2007 vil reduksjonen i arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år bli endret fra 4 prosentpoeng til 3 prosentpoeng. Dette utgjør på årsbasis 276 mill. kroner.

Siden økningen i arbeidsgiveravgiften bare har budsjettvirkning for 10 måneder i 2007 vil partene komme sammen i august for å fordele frigjort beløp for dette året.

De frigjorte midlene skal fordeles på følgende måte:

1. Styrking av tilretteleggingstilskuddet

180 mill. kroner

Med en styrking på 180 mill. kroner vil den totale bevilgningen bli vel 220 mill. kroner og gi rom for å utvide ordningen til kjøp av gjenstander og utstyr på arbeidsplassen som supplement til eksisterende ordning med individuelle arbeidshjelpemidler. Ordningen bør også åpnes mer for systemrettede tiltak i virksomhetene.

2. Utdanningsvikariat/utdanningspermisjoner

20 mill. kroner

Staten vil finansiere utdanningsvikariat og utdanningspermisjoner. Permisjonene forbeholdes arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, mens vikariatene forbeholdes arbeidssøkere som har vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet. Tiltaket målrettes mot IA-virksomhetene. En partssammensatt arbeidsgruppe vil i løpet av høsten 2006 konkretisere hvordan en slik ordning kan utformes.

3. Styrking av tjenester fra arbeidslivssentrene

30 mill. kroner

Det foreslås at arbeidslivssentrene styrkes med inntil tre stillinger i hvert fylke. Stillingene skal spisses mot innsatsområdene på de enkelte delmålene. Dette tiltaket må blant annet ses i sammenheng med forslaget om prekvalifisering av IA-virksomheter, og økt fokus på delmål 2 og 3, i samarbeid med partene. Arbeidslivssentrene skal støtte opp om partenes samarbeide på lokalt plan.

4. IA-plasser.

Det åpnes for kvalifiserings- og tiltaksplasser (praksisplasser) i virksomhetene. IA-virksomhetene må motiveres til å strekke seg lengre enn andre virksomheter ved at de åpner

for at personer som arbeids- og velferdsetaten har avklart har behov for utprøving, gis "skreddersøm" og får prøvd ut sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv, på IA-plasser. Det kan være langtidssykmeldte, personer på attføring og rehabilitering eller tidsbegrenset uførestønad. Dette forutsetter at staten sikrer bistand både av økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging i det enkelte tilfelle (skreddersøm). Se vedlegg 3, rapport fra arbeidsgruppe

5. "Prekvalifisering" av IA-virksomheter.

Virksomheter som stiller "IA-plasser" til disposisjon for å la personer med redusert funksjonsevne prøve ut sin arbeidsevne, gis hensiktsmessig bistand og opplæring.

6. Tilretteleggingsgaranti

13 mill. kroner

Forsøk i fem fylker. Arbeid med gjennomføring av forsøket starter opp høsten 2006, med sikte på at ordningen gjøres landsdekkende innen 1.1.08. Se vedlegg 4, rapport fra arbeidsgruppe.

7. Kjøp av helsetjenester

30 mill. kroner

Rettes mot lettere psykiske – og sammensatte lidelser. Arbeidslivssentrene pålegges en opplysningsplikt overfor IA-virksomhetene om denne mulighet.

8. Tiltak for å synliggjøre seniorer som ressurs

3 mill. kroner

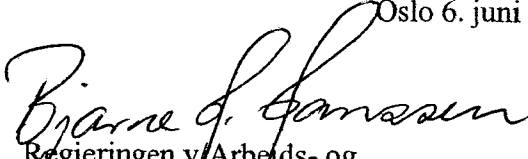
Ansvar for planlegging og gjennomføring av tiltakene legges til Senter for seniorpolitikk. Tiltakene utformes i samarbeid med partene i IA-avtalen.


9. Samhandlingsmodell arbeids- og velferdsetaten – Arbeidstilsynet/Petroleumstilsynet


Myndighetene skal innen første halvår 2007 utvikle en ny samhandlingsmodell mellom hhv den nye arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet (Petroleumstilsynet for petroleumsektoren). Hensikten er mer effektivt å motvirke utstøting gjennom å påvirke til økt innsats fra arbeidsgiver og partene lokalt samt samlet sett fra myndighetenes side, i tiden fra et helseproblem er etablert og til det opprinnelige arbeidsforholdet står i fare for å opphøre.


Som ledd i arbeidet skal Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomføre et (særskilt finansiert) FoU-prosjekt for å innhente kunnskap om virksomhetenes tilretteleggingspraksis og myndighetenes praksis både hver for seg og i samarbeid for å veilede, kontrollere og yte tilskudd og bistand i dette arbeidet.

Oslo 6. juni 2006



Regjeringen v/Arbeids- og
inkluderingsdepartementet


Næringslivets Hovedorganisasjon



Handels- og Servicenæringens
Hovedorganisasjon


KS

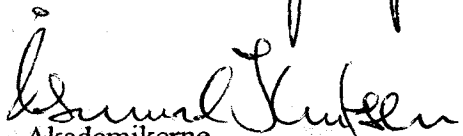

Arbeidsgiverforeningen NAVO


Staten som arbeidsgiver v/
Fornyings- og administrasjonsdepartementet


Landsorganisasjonen i Norge


Unib


Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund


Akademikerne

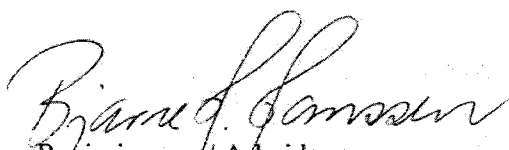
**Tillegg av 6. november 2006 til tilleggsavtale 6. juni 2006
Intensjonsavtale av 14. desember 2005 om et mer inkluderende arbeidsliv
2006-2009.**

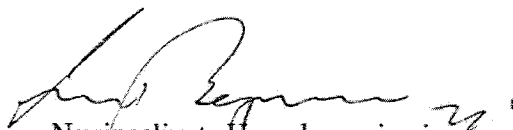
Det fremgår av tilleggsavtalen av 6. juni 2006 til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv at reduksjonen i arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år fra 1. januar 2007 vil bli endret fra 4 til 3 prosentpoeng. Dette utgjør på årsbasis 276 mill. kroner.

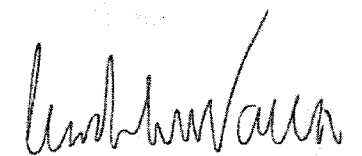
Økningen i arbeidsgiveravgiften har bare budsjettvirkning for 10 måneder i 2007, og frigjort beløp for dette året vil være 233 mill. kroner. Partene er blitt enige om at frigjort beløp for 2007 fordeles på følgende måte:


| | |
|--|------------------------|
| 1. Styrking av tilretteleggingstilskuddet: | 150 mill kroner |
| 2. Utdanningsvikariat/utdanningspermisjoner | 17 mill kroner |
| 3. Styrking av tjenester fra arbeidslivssentrene | 25 mill kroner |
| 4. Tilretteleggingsgaranti | 11 mill kroner |
| 5. Kjøp av helsetjenester | 27 mill kroner |
| 6. Tiltak for å synliggjøre seniorer som ressurs | <u>3 mill kroner</u> |
| Til sammen: | 233 mill kroner |

Oslo 6. november 2006

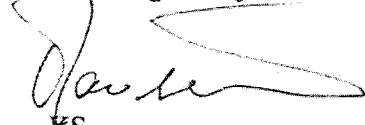

Regjeringen v/ Arbeids- og
inkluderingsminister



Næringslivets Hovedorganisasjon


Landsorganisasjonen i Norge


Handels- og servicenæringens
hovedorganisasjon



Unio


KS


Yrkesorganisasjonenes sentralforbund


Arbeidsgiverforeningen NAVO


Akademikerne


Staten som arbeidsgiver v/
Fornyings- og administrasjonsdepartementet

**Tilleggsavtale av 6. november 2006 til
Intensjonsavtale av 14. desember 2005 om et mer inkluderende
arbeidsliv 2006-2009.**

**Fordeling av midler til tiltak, jf. Sykefraværsutvalgets rapport av 6. november
2006**


Det fremgår av tilleggsavtalen av 6. november 2006 til tilleggsavtalen av 6. juni 2006 at arbeidsgiveravgift for arbeidstakere over 62 år fra 1. januar 2007 er redusert fra 4 til 3 prosentpoeng. Partene er blitt enige om å omdisponere de gjenstående 3 prosentpoengene til nedenfor nevnte tiltak.


Midlene skal gjøres tilgjengelig for alle virksomheter, men ansatte i IA-virksomheter skal prioriteres. Samlet beløper disse tiltakene seg til 699 mill. kroner i 2007.

- Det innføres en ordning for kjøp av helse- og rehabiliteringstjenester for å bringe personer som mottar sykepenger raskere tilbake til arbeidslivet og dermed også redusere sykefraværet. Det opprettes et eget tilskudd på totalt **604 millioner kroner** til formålet.
- Innføring av dialogmøter, hvor legen/sykemelder må kompenseres for merarbeid knyttet til sin deltakelse i dialogmøtene. Dette anslås inntil **40. mill. kroner**.
- Arbeidstilsynets tilsynsfunksjon og Arbeids- og velferdsetatens kontrollfunksjon må styrkes. Det legges opp til å styrke disse etatene med **hhv. 20 og 30 mill. kroner**.
- I tillegg avsettes det **5 mill. kroner** til enkelte mindre tiltak for å få personer med nedsatt funksjonsevne tilbake i arbeid.


Midlene til de nye tiltakene for å redusere sykefraværet må vurderes underveis, og ved evt. behov for justeringer av de økonomiske virkemidlene avtales dette mellom partene.

Oslo 6. november 2006



Regjeringen v/ Arbeids- og
inkluderingsminister

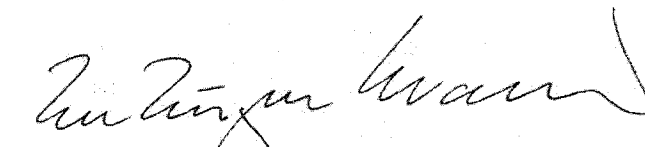

Næringslivets Hovedorganisasjon


Landsorganisasjonen i Norge


Handels- og servicenæringens
hovedorganisasjon



Unio


KS


Yrkesorganisasjonenes sentralforbund


Arbeidsgiverforeningen NAVO


Akademikerne


Staten som arbeidsgiver v/
Fornyings- og
administrasjonsdepartementet

**Tillegg av 15. mai 2007 til tilleggsavtale 6. juni 2006
Intensjonsavtale av 14. desember 2005 om et mer inkluderende arbeidsliv
2006-2009.**

I tilleggsavtale av 6. juni 2006 til Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er det forutsatt at nasjonale måltall skal settes innen utgangen av 2006 for delmål 2: Rekruttere personer med redusert funksjonsevne.

Partene er blitt enige om at følgende måleindikatorer og måltall skal legges til grunn:

a) Redusere antall personer som går fra arbeid til passive ytelser.

Dette målet fokuserer på arbeidet med å begrense antall arbeidstakere som går ut av bedriften som følge av helsemessige problemer. Måltallet skal gjenspeile hvorvidt virksomheten i samarbeid med myndighetene, lykkes med å hindre at arbeidstakerne går ut av arbeidsforhold og over på helserelaterede ytelser. Målformuleringen ligger tett opp mot delmål 1 i avtalen. Innsatsen for å bringe sykmeldte tilbake i bedriften vil kunne begrense antallet som går fra arbeid til passive ytelser.

Formålet med denne indikatoren er å måle reduksjon i strømmen fra arbeid til passive ytelser. Måltallet tar utgangspunkt i langtidssykmeldte personer, her definert som personer som har brukt 13 uker eller mer av sin sykepenge rett over en periode. En måler så andelen av disse som er tilbake i arbeid 4 uker etter avsluttet sykepengeperiode.

Det er knyttet flere utfordringer til fastsetting av måltall for overgangen fra arbeid til passive ytelser. Data viser at overgangen til arbeid varierer mye og vil være påvirket både av konjunktorene og av sesongmessige svingninger i sykefraværet. Ved fastsettelse av måltall for denne indikatoren må det derfor tas høyde for demografi, konjunktursituasjonen, og den usikkerheten dette innebærer.

Et godt arbeidsmarked letter overgangen tilbake til arbeid også for langtidssykmeldte. Ved fastsettelse av måltallet er det tatt hensyn til at vi nå er i en høykonjunktur. Indikatoren skal ta høyde for at konjunktorene kan snu og at mulighetene for overgang til arbeid kan svekkes. Å opprettholde de resultater et sterkt arbeidsmarked gir rom for, kan være utfordrende i en situasjon med lavkonjunktur og knapphet på arbeidsplasser.

Måleindikatoren er andelen personer som har brukt 13 uker eller mer av sykepengeperioden og som er tilbake i arbeid 4 uker etter dette. Det er et mål at andelen som er tilbake i arbeid er over **70 pst.**

b) Øke andelen langtidssykmeldte som starter opp yrkesrettet (ekstern) attføring i sykmeldingsperioden.

Dette målet skal bidra til at det gis arbeidsrettet bistand til sykmeldte i sykmeldingsperioden. Ved fastsettelse av måltall er det tatt utgangspunkt i alle sykmeldte som har avsluttet mottak av sykepenger. Deretter registreres andelen av disse som har vært på yrkesrettet attføring i sykmeldingsperioden. Data viser liten endring de siste tre årene både i antall, prosent og gjennomsnittlig antall dager før de begynner på yrkesrettet attføring.

Måleindikatoren er andel avsluttede sykepengetilfeller som har påbegynt yrkesrettet attføring i sykepengeperioden. Det er et mål at andelen er minst **2,0 pst.**

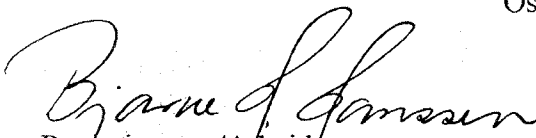
c) Øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid.
Målet skal gjenspeile i hvilken grad IA-arbeidet bidrar til tilbakeføring av personer med redusert funksjonsevne til arbeid.

Data viser at tallet kan svinge noe. Det er grunn til å anta at eksterne forhold som blant annet konjunkturutviklingen, demografi, regelverksendringer har betydning, i tillegg til virkemiddelbruken.


Indikatoren tar utgangspunkt i andelen avsluttede tilfeller på helserelaterte ytelser/ arbeidsrettet tiltak som kommer tilbake til arbeid. Populasjonen omfatter personer som har avsluttet stønadsforhold på rehabiliteringspenger, yrkesrettet attføring, tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon. Måltallet omfatter personer som går ut av en av disse ordningene og som gjenfinnes i arbeid (A/A-registeret) tre måneder etter avgangsdato. Personer som går fra stønad/tiltak til AFP, alderspensjon samt registrerte dødsfall inngår ikke i populasjonen. Personer som registreres som sysselsatt, men samtidig mottar stønad, registreres som begynt i arbeid.


Måleindikatoren er andel personer på helserelaterte ytelser (rehabilitering, yrkesrettet attføring og uføreytelser) som går til arbeid. Det er et mål at andelen økes til **45 pst.**

Oslo 15. mai 2007



Regjeringen v/Arbeids- og
inkluderingsminister



Næringslivets Hovedorganisasjon

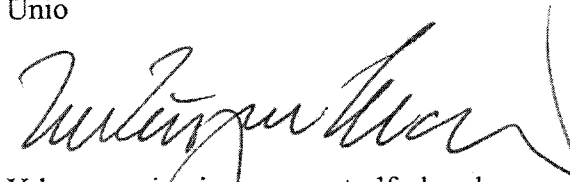

Handels- og servicenæringens
hovedorganisasjon



KS


Arbeidsgiverforeningen NAVO


Landsorganisasjonen i Norge


Unio


Yrkesorganisasjonenes sentralforbund


Akademikerne

Staten som arbeidsgiver v/
Fornyings- og administrasjonsdepartementet

