



inkluderende arbeidsliv

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 sykefraværsvnivået 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-virksomhetene 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 arbeidsmiljøarbeid 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 arbeidsmiljøinnsats 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 arbeidstreningssplasser til rådighet for personer som ikke har et arbeidsforhold.
- Å arbeide for bevisstgjøring ved ansettelse for å forebygge diskriminering for eksempel begrundet 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.

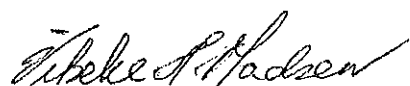
6. Oppfølging og evaluering

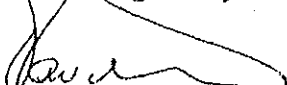
- Partene skal første halvår 2006 vurdere utformingen av mål og virkemidler som kan bidra til at avgangsalderen i arbeidslivet økes og flere med nedsatt funksjonsevne og andre utsatte grupper tilsettes i arbeidslivet.
- Partene skal hvert halvår på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk følge med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

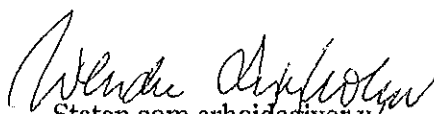

Regjeringen v/Arbeids- og
sosialdepartementet


Næringslivets Hovedorganisasjon



Handels- og Servicenæringens
Hovedorganisasjon

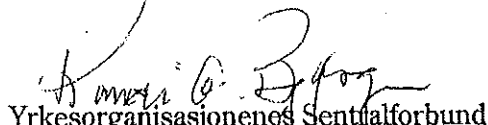

KS


Arbeidsgiverforeningen NAVO


Staten som arbeidsgiver v/
Moderniseringsdepartementet


Landsorganisasjonen i Norge


Unio


Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund


Akademikerne