



Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

1. Intensjonsavtalens mål

Utviklingen de senere år med at stadig flere går ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger er ikke til det beste verken for individ, bedrift eller samfunn. Sykefravær, uføretrygd og tidlig pensjon bidrar også til å svekke tilgangen på arbeidskraft til alle deler av samfunnslivet. Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene et særlig ansvar for holdningsskapende arbeid og for å snu denne utviklingen.

Regjeringen og partene i arbeidslivet ved LO, NHO, YS, HSH, KS, staten ved AAD og Akademikerne, er derfor enige om å inngå en intensjonsavtale om å samarbeide 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 for samfunnet
- reduksjon i bruken av uføretrygd og i sykefraværet
- å ta bedre i bruk eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet (jfr. "Nasjonalt krafttak for eldre i arbeidslivet" for å motvirke tidlig avgang blant eldre i arbeidslivet).

De operative mål er:

- å redusere sykefraværet med minst 20 % for hele avtaleperioden ift. sykefraværnivået for 2. kvartal 2001 iht RTV's / SSB's nye statistikk¹
- å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiverede uføretrygdede) enn i dag. Partene i denne avtalen fastsetter etter nærmere drøftinger måltall.
- å øke den reelle pensjoneringsalder (dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet)

¹ 20 % -reduksjon gjelder for hele arbeidslivet. Arbeidslivspartene i denne avtalen har et ansvar for virkighetene innen sitt tidlige område.

2. Varighet

- a) Intensjonsavtalen inngås for en prøveperiode på 4 år med virkning fra 03.10.01 og til 31.12.05.
- b) Partene møtes hvert halvår etter at sykefraværstatistikken for henholdsvis 2. og 4. kvartal foreligger. Erfaringene drøftes underveis med bakgrunn i resultatoppnåelsen, og partene forplikter seg til å drøfte justeringer av de enkelte elementene i avtalen i henhold til resultatoppnåelsen.
- c) Avtalen skal grundig evalueres etter 2. kvartal 2003. Partene oppnevner en representant hver til en arbeidsgruppe som utarbeider evalueringsrapporten. (Evalueringsrapporten skal hensynta eventuelle demografiske endringer i den yrkesaktive befolkningen).

Dersom evalueringsrapporten viser at det åpenbart ikke er mulig å nå de operative mål for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, opphører avtalen, med mindre partene blir enige om noe annet.

3. Tiltakspakke for å få til et mer inkluderende arbeidsliv

Regjeringen og partene i arbeidslivet er enig om å legge følgende tiltakspakke til grunn i et aktivt samarbeid for å redusere sykefraværet, redusere tilgangen til uføretrygd, øke den reelle pensjoneringsalderen og få til et mer inkluderende arbeidsliv:

3.1. Bedre oppfølging av sykmeldte

En forutsetning for å nå målene er at tiltakene settes inn så tidlig som mulig i et sykefravær. Dette tilsier at en vesentlig del av myndighetenes tiltak må iverksettes på et langt tidligere stadium enn hva tilfelle er i dag. Derfor legges følgende hovedprinsipper til grunn:

- a) Tidligere intervensjon og kvalitativt bedre oppfølging av sykmeldte for å forebygge langtidsfravær og "utstøtning".
- b) Tiltakene skal forankres på arbeidsplassen og ansvarliggjøre arbeidsgiver og arbeidstaker.
- c) Større vekt på funksjonsevne.
- d) Aktiv dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.
- e) Mer målrettet bruk av offentlige støtteordninger for å støtte opp om forebyggende og inkluderende tiltak på arbeidsplassen.

Vedr. punkt c - større vekt på funksjonsevne

Regjeringen vil foreslå nødvendige lov-/regelendringer som forplikter arbeidstakerne og hjelpeapparatet til å gi nødvendige opplysninger til arbeidsgivere mht. arbeidstakernes funksjonsevne.

Legeloven foreslås endret slik at sykemeldinger ut over egenmeldingsperioden ikke godkjennes uten at det er foretatt en funksjonsvurdering av pasienten. Dette er nødvendig for at arbeidsgiverne skal kunne sette inn adekvate tiltak

3.2. Nye insentiver for arbeidsgiverne

En viktig forutsetning for å få til et mer inkluderende arbeidsliv er å etablere insentiver for arbeidsgiverne som :

- gjør at det blir økonomisk lønnsomt å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen slik at arbeidstakerne kan fortsette i arbeidslivet
- premierer de arbeidsgiverne som jobber målrettet med å få til et mer inkluderende arbeidsliv; jfr. punkt 3.3

3.3. "Inkluderende arbeidslivsbedrifter/virksomheter" (IA-virksomheter)

For å realisere de operative mål i intensjonsavtalen er det viktig å få en god forankring for arbeidet med et inkluderende arbeidsliv i virksomhetene. På den bakgrunn utarbeides det en egen samarbeidsavtale mellom den enkelte virksomhet ² og myndighetene (trygdeetat). Samarbeidsavtalen skal utformes som en rammeavtale som skal være lik for alle virksomheter (uavhengig av størrelse, bransje, organisasjonstilknytning, geografisk lokalisering m.m.) Hovedinnholdet i en slik samarbeidsavtale skal drøftes og godkjennes i samarbeid med arbeidslivets parter sentralt (dvs. de partene som har inngått denne intensjonsavtalen).

Samarbeidsavtalen skal ta utgangspunkt i intensjonsavtalens operative mål. Avtalen skal skissere tiltak og prosedyrer som virksomhet og myndigheter skal følge i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv. Hovedhensikten er å få til en forsterket innsats fra alle parter (inkludert myndighetene) for å redusere sykefraværet og overgang til uføretrygd i den enkelte virksomhet. Samarbeidsavtalen skal bygge på de erfaringer som partene har gjort i sitt mangeårige arbeid for redusert sykefravær (for eksempel HF-S, SYPRAKS m.m.)

De sentrale partene legger til grunn for samarbeidet at virksomhetene lokalt innleder et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne om tiltak for å motvirke et eventuelt fravær som ikke relaterer seg til sykdom.

Virksomheter som inngår en slik samarbeidsavtale med myndighetene, forplikter seg til å arbeide systematisk for et redusert sykefravær. Myndighetene forplikter seg til å bistå disse virksomhetene med virkemidler både av administrativ og økonomisk karakter, slik at virksomhetene får den hjelp og støtte som er nødvendig for å utføre en forsterket innsats.

Alle virksomheter som inngår en slik samarbeidsavtale, blir godkjent av myndighetene som "inkluderende arbeidslivsbedrifter" (heretter kalt **IA- virksomheter**). IA-virksomhetene inngår samarbeidsavtalen med det lokale trygdekontoret, som også administrerer ordningen.

² I kommunal sektor er det den enkelte kommune/fylkeskommune som er virksomhet. Kommunen/fylkeskommunen bestemmer om kommunale/fylkeskommunale institusjoner/enheter skal kunne inngå en samarbeidsavtale med trygde-etaten.

For å stimulere virksomhetene til å delta i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv, vil følgende tiltak bli forbeholdt IA-virksomhetene:

- Får anledning til selv å benytte aktiv sykemelding uten forhåndsgodkjenning av trygdekontoret.
- Får en egen fast kontaktperson på trygdekontoret til hjelp i oppfølgingen av sykemeldte i virksomheten.
- Bedriftshelsetjenester i IA-virksomhetene får en egen refusjonstakst i Folketrygden for arbeid med å tilbakeføre langtidssykemeldte/uføretrygdete til arbeid.
- I IA-virksomhetene utvides arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding til 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per år. Dette forutsetter en utvidet egenerklæring hvor vekt på funksjonsevne inngår. Denne egenerklæringen skal så brukes som grunnlag for en tett dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved mislighold kan arbeidsgiver kreve sykmelding fra første fraværsgdag.

3.4 Arbeidsgivernes forpliktelser:

Sykefraværsgaranti. Når en arbeidstaker pga sykdom ikke kan fortsette i sitt arbeid (stilling), forplikter arbeidsgiveren seg, i samarbeid med myndighetene, til å bidra til omskolering-/etter-og videreutdanning slik at arbeidstakeren kan bli kvalifisert til nytt arbeid (stilling) innenfor virksomheten. Rammene for et slikt arbeid fastsettes og drøftes av partene lokalt. Jfr. for øvrig punkt 3.6 d.

3.5 Arbeidstakernes forpliktelser

Arbeidstakerne forplikter seg til å bidra med opplysninger om egen funksjonsevne ved sykmelding, slik at relevante tiltak kan settes inn raskest mulig. Arbeidstaker skal slutte opp om en dialog med arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger i arbeid og være med på å bruke de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver-/arbeidstaker.

3.6 Regjeringens forpliktelser

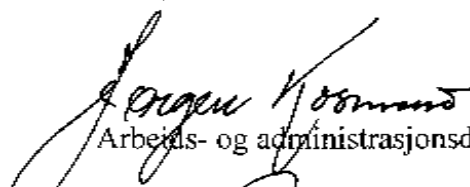
For å støtte opp under partenes arbeid med å redusere sykefraværet og få til et mer inkluderende arbeidsliv, forplikter Regjeringen seg til å gjennomføre og/eller fremme forslag om følgende:

- a) Det innføres langt sterkere insentiver enn i dag for å stimulere arbeidsgiverne til å holde på og rekruttere arbeidstakere med redusert arbeidsevne (arbeidstakere som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet pga. sykdom, delvis uføretrygdete og lignende) og få til et mer inkluderende arbeidsliv.
- b) Regjeringen vil unngå mest mulig bruk av "passive" trygdeytelser. Mer av folketrygdens ytelser skal brukes til aktive tiltak inn mot virksomhetene.
- c) Bedre oppfølging og hjelp til virksomhetene ved at hjelpeapparatet blir bedre koordinert enn i dag (aetat, trygdeetat, arbeidstilsyn).
- d) Vesentlig utvidelse av dagens rammer til bedriftsintern attføring, både i regi av aetat og trygdeetat.


- e) En vesentlig utvidelse av dagens ordning med kjøp av helsetjenester i nært samarbeid mellom trygdeetat og virksomheten. Trygdeetaten har avgjørelsesmyndigheten.
- f) Vesentlig økte lønnstilskudd til bedrifter som rekrutterer/ har arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- g) Regjeringen vil overfor Stortinget fremme forslag om at Folketrygden dekker utgifter til sykepenger i arbeidsgiverperioden når årsaken til sykefraværet er relatert til svangrskapet og omplassering til annet arbeid i virksomheten ikke er mulig.
- h) For å stimulere arbeidsgivere til å holde på og rekruttere eldre arbeidstakere, vil Regjeringen foreslå overfor Stortinget å redusere arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år med 4 prosentpoeng fra 01.07.02. Hvis tiltaket gir ønsket effekt, vil Regjeringen vurdere å foreslå ytterligere reduksjon av arbeidsgiveravgiften for denne arbeidstakergruppen. Dersom ordningen er i strid med EØS-regelverket, vurderes andre tiltak med tilsvarende økonomisk omfang.
- i) Regjeringen vil ikke foreslå overfor Stortinget endringer i dagens sykelønnsordning verken for arbeidstakerne eller for arbeidsgiverne i avtaleperioden.
- j) Regjeringen vil følge opp Sandmanutvalgets anbefalinger i forhold til uførepensjon.

Det er partenes forutsetning at dersom punktene g), h) og i) ovenfor ikke får tilslutning i Stortinget, faller intensjonsavtalen bort.


Oslo, 3. oktober 2001

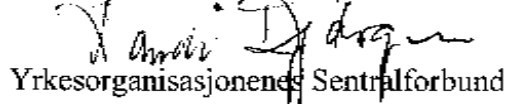

Arbeids- og administrasjonsdepartementet


Sosial- og helsedepartementet

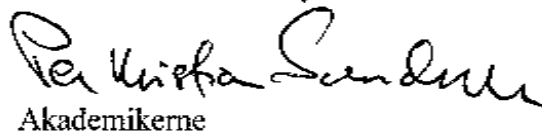

Næringslivets Hovedorganisasjon


Landsorganisasjonen i Norge


Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon


Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund


Kommunenes Sentralforbund


Akademikerne