

Den nye IA-avtalen i korte trekk

18. desember 2018

Mål og innsatsområder

Den nye IA-avtalen retter seg mot hele arbeidslivet og har to innsatsområder:
Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange sykefravær.

Målene for den nye avtalen er:

- **Redusere sykefraværet med 10 prosent** sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018. Dette svarer til og viderefører det gamle «delmål 1» om å redusere sykefraværet med 20 prosent i forhold til andre kvartal 2001.
- **Redusere frafallet fra arbeidslivet.** Her skal det lages nye indikatorer. Disse skal fange opp både adgang til arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og tidligpensjonering. Det gamle «delmål 3» om yrkesaktivitet etter fylte 50 år erstattes og tidligpensjonering inngår i indikatorgrunnlaget for dette nye målet.

Det gamle «delmål 2b» om å inkludere de som står utenfor arbeidslivet utgår. Dette har regjeringen ønsket å ha som en del av Inkluderingsdugnaden. I den nye avtalen heter det at virksomhetene gjennom å jobbe godt og systematisk med å forebygge og redusere frafall skal være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet.

Det skal utvikles indikatorer som skal gi informasjon om aktiviteter og leveranser hos alle parter i samarbeidet, organisasjonene og myndighetene.

Målrettet bransje- og sektorsatsing

Den nye IA-avtalen retter seg mot hele arbeidslivet. I tillegg er partene enige om å målrette innsatsen særskilt mot noen bransjer og sektorer som har særlig potensial for å redusere sykefravær og frafall. Det skal fastsettes egne mål og indikatorer for prioriterte bransjer og sektorer. Innen første kvartal 2019 skal partene avklare hvilke bransjer og sektorer som skal ha egne satsinger.

Organisering

Den lokale organiseringen av samarbeidet er endret. Det er ikke lenger slik at man skal tegne en lokal samarbeidsavtale mellom virksomheten, de tillitsvalgte og NAVs Arbeidslivssenter. Det er opp til partene i den enkelte virksomhet hvordan IA-arbeidet skal være på den enkelte arbeidsplass. For å få tilgang til bistand og støtte fra Arbeidslivssentrene må virksomhetene dokumentere at det er dialog mellom partene om IA-avtalens mål. Denne dokumentasjonen kan for eksempel være møtetreferat eller en protokoll.

Det legges ikke lenger sentrale føringer på at man skal ha fylkesvise IA-råd. Partene lokalt kan etablere regionale samarbeidsarenaer der de mener det er hensiktsmessig.

Virkemidler

Det skal gjennomføres en ny **arbeidsmiljøsatsing** som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetens forebyggende arbeidsmiljøarbeid. I løpet av 2019 skal det være etablert en nettbasert løsning/portal som skal gi dette rammeverket for IA-samarbeid og aktivitet på den enkelte arbeidsplass. Portalen skal være brukerorientert og interaktiv, slik at partene på arbeidsplassen i fellesskap kan kartlegge egen virksomhet, måle og sammenligne egne aktiviteter og resultater med andre.

Et hovedbidrag fra partene skal nå som tidligere være **opplæring** i egne organisasjoner, av tillitsvalgte og ledere.

NAVs arbeidslivssenter videreføres. De skal nå gi bistand til alle virksomheter som kan dokumentere at det er dialog mellom partene i virksomheten om IA-avtalens mål. Digitale løsninger vil gradvis overta flere funksjoner. Personressursene i Arbeidslivssentrene skal brukes der behovet for bistand er størst.

Det opprettes et nytt **tilskudd til ekspertbistand** i enkeltsaker med lange og gjentagende sykefravær. Tilskuddet begrenses til situasjoner der dokumenterte bedriftsinterne tiltak og andre offentlige støtteordninger er utprøvd. Eksempler på slik ekspertbistand er arbeidsmedisinsk kompetanse og psykologkompetanse. Det er en forutsetning at både arbeidsgiver, arbeidstaker og NAVs arbeidslivssenter er enige om behovet for ekstern ekspertbistand. Arbeidstakeren kan altså reservere seg mot slik bistand. Det tidligere forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet til IA-virksomheter faller bort.

I den gamle avtalen var det obligatorisk for alle IA-virksomheter å praktisere en utvidet **egenmeldingsordning**. Når det ikke lenger er et krav om en lokal samarbeidsavtale, oppfordrer partene alle som har hatt en lokale IA-avtale til å videreføre utvidet egenmelding. Dette er et hensiktsmessig virkemiddel for å fremme dialog på arbeidsplassen, ansvar for eget sykefravær og det avlaster helsevesenet for oppfølging av korttidsfravær. Folketrygdloven gir vid adgang til utvidet egenmeldingsordninger. I den gamle avtalen er ordningen 24 egenmeldte sykefraværsdager (kalenderdager) pr 12-måneders periode. Hvert fraværstilfelle kan bestå av inntil åtte fraværsdager, og dessuten kan hvert fraværstilfelle bestå av kun en dag, slik at du kan ha 24 fraværstilfeller pr år.

Det skal gjennomføres en utprøving av et **kompetansetiltak** for langtidssykemeldte som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin arbeidsgiver.

Senter for kvalitet i legekontor – SKIL – skal utarbeide en egen **kursmodul om sykemeldingsarbeid**.

Regjeringen har forpliktet seg til ikke å foreslå endringer i sykelønnsordningen i avtale perioden – 1. januar 2019 – 31. desember 2022 med mindre partene er enige om det.