

Arbeidsliv

Inkluderende Arbeidsliv (IA) – hva er nå det?

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

 **LIN MUUS BENDIKSEN, SPESIALRÅDGIVER I NTF**

IA-avtalen, eller intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, er et samarbeid mellom åtte hovedorganisasjoner og staten. Av de åtte hovedorganisasjonene er det fire arbeidsgiverorganisasjoner og fire arbeidstakerorganisasjoner, herunder Akademikerne hvor NTF er én av medlemsorganisasjonene.

Den første IA-avtalen ble inngått i 2001 og dagens avtale er den femte i rekken.

Gjeldende avtale utløper 31. desember 2022 og regjeringen har gitt uttrykk for at man ønsker å forhandle om en ny avtale i 2022. Det samme gjelder Akademikerne.

Mål for samarbeidet

IA-avtalens overordnede mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten øke sysselsettingen.

De nasjonale målene i IA-avtalen som trådte i kraft 1.januar 2019 er:

- Å redusere sykefraværet med ti prosent (sammenliknet med årsgjennomsnittet for 2018)
- Å redusere frafallet fra arbeidslivet

Det rettes en spesiell innsats mot å forhindre lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær, samt på forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Koronapandemien som har preget arbeidslivet i nærmere to år av avtaleperioden, må forventes å gjøre det vanskeligere å vurdere effekten av tiltakene og evaluere avtalen i sin helhet enn tidligere.

Hvem er IA-bedrift?

IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet, og alle bedrifter i Norge kan nå kalle seg en IA-bedrift. Det er vårt inntrykk at det fortsatt er mange som ikke er kjent med at det med virkning fra 2019 ikke lenger er behov for å tegne en egen lokal IA-avtale for å få bistand fra Arbeidslivssentrene.

Skal bedriften ha tilgang på virkemidlene som ligger i avtalen, må en del faktorer være på plass:

- Du må kunne vise at ledelsen og de ansatte i bedriften samarbeider om arbeidsmiljøarbeid
- Det må være drøftet internt om dere vil benytte en utvidet egenmeldingsordning (maks 24 dager per 12 måneder, maks åtte dager sammenhengende) eller om dere skal begrense denne til folketrygdlovens bestemmelser (maks 12 dager pr 12 måneder, maks tre dager sammenhengende)
- Eller om dere vil lage en lokal ordning som for eksempel er en mellomting mellom disse.

Det presiseres at folketrygdloven er åpen for at arbeidsgiver kan velge å praktisere utvidet egenmeldingsrett.

Nye virkemidler i IA-avtalen 2019-2022

- Alle virksomheter (offentlig og privat) kan få bistand av NAV Arbeidslivssenter (regionale sentre)
- Arbeidsgiver kan søke om tilskudd til ekspertbistand fra NAV
- Arbeidsmiljøportalen.no