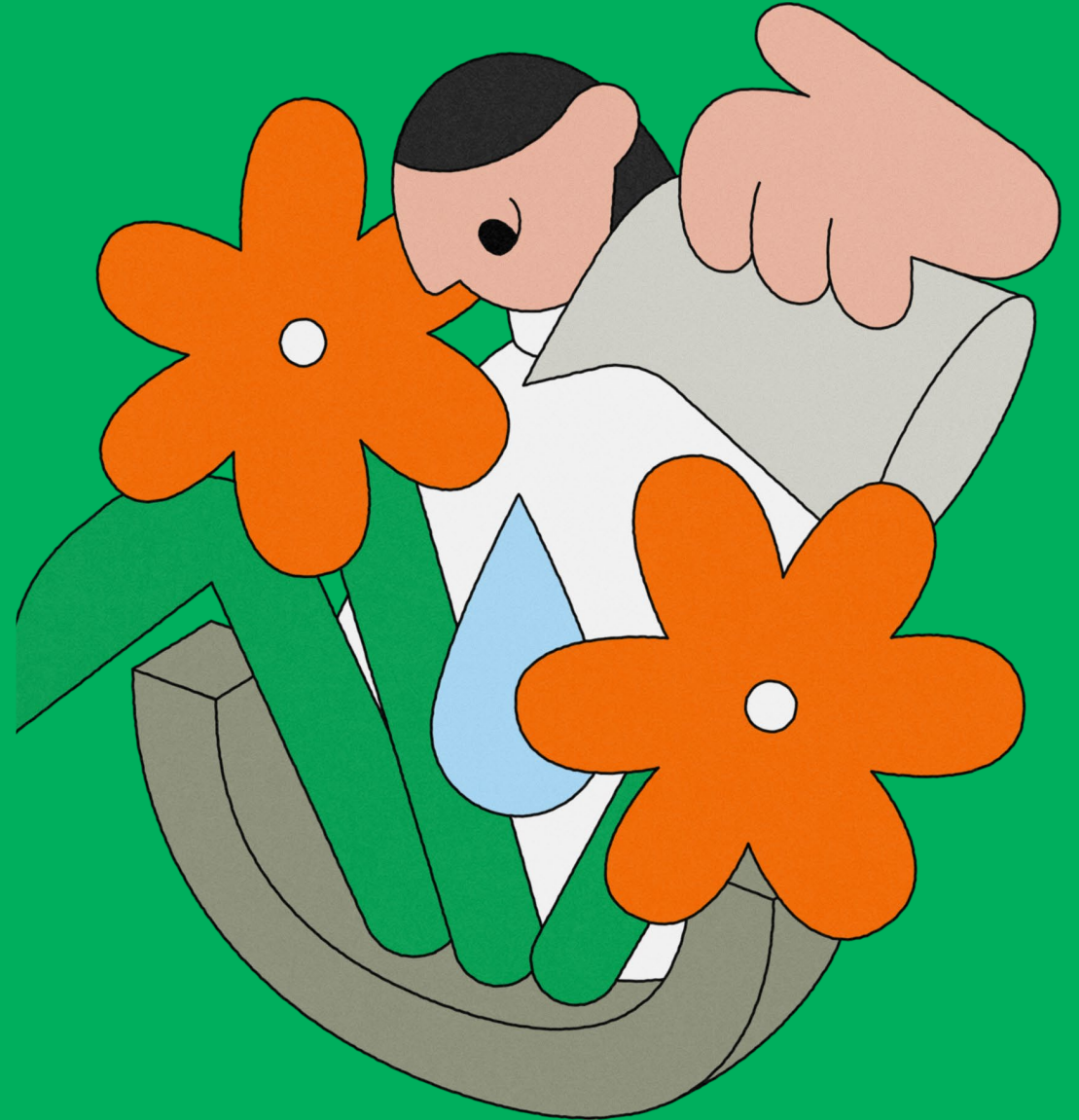


IA-avtalen

Innhold, partssamarbeid og videreformidling
til arbeidsplassene



Ny IA-avtale

2025-2028

Avtale om redusert sykefravær og frafall fra
arbeidslivet





- Pådriver for ny IA-avtale
- Sykelønnsordning holdes utenfor
- Bred kunnskapsinnhenting de neste to årene
- Partene:
 - Regjeringen
 - Arbeidstakersiden: LO, UNIO, YS, Akademikerne
 - Arbeidsgiversiden: NHO, KS, Spekter, Virke



— Vi mener selvfølgelig at det kompromisset om å frede sykkelønnsordningen i tre år, som Unio la på bordet, ville ha vært bedre, men er fornøyde med at vi fikk på plass en avtale som inneholder det partene kunne enes om, sier Geir Røsvoll, leder i Utdanningsforbundet. Foto: Harald Åker/Utdanningsforbundet

Hva er nytt i IA-avtalen?

Sykelønnsordningen er ute av IA-avtalen, men avtalen innebærer at arbeidet med inkluderende arbeidsliv og å få ned sykefraværet kan fortsette. — Vi er fornøyde med at vi fikk en avtale på plass som inneholder det partene kunne enes om, sier Geir Røsvoll.

I den gamle IA-avtalen sto det at

«Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykkelønnsordningen i denne avtaleperioden, verken for arbeidsgivere eller arbeidstakere, med mindre partene er enige om det.»

Nå står det følgende:

«Partene er opptatt av god trepartsdialog og viser til at endringer i sentrale velferdsordninger baseres på brede forlik.»

Mål: redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet

Sykefraværet er for høyt,

Sykefraværet har økt

Spesielt de lengre fraværene har bidratt mest til økningen

Psykiske lidelser, særlig blant de yngre

Høyt sykefravær har store kostnader

Den forrige IA-avtalen har ikke gitt gode nok resultat

Ambisjonene fra forrige avtale må opprettholdes

Det må kraftigere tiltak til

Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen)

2025 – 2028

Forsterket innsats for redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet

Sykefraværet er for høyt. Målet i forrige IA-avtale (2019–2024) var å redusere sykefraværet med 10 prosent sammenlignet med nivået i 2018 (fra 5,7 til 5,1 prosent). Fraværet har i stedet økt med 26 prosent fra 2018 til 3. kvartal 2024¹ (til 7,19 prosent). Det er de lengre fraværene som bidrar mest til økningen. Det har videre vært en markant økning i fraværet grunnet psykiske lidelser, særlig i de yngre aldersgruppene. Høyt sykefravær har store kostnader for virksomhetene og samfunnet, både i form av direkte kostnader, produksjonstap, og knapphet og press på kompetent arbeidskraft. For den enkelte betyr lange sykefravær økt sannsynlighet for å falle varig ut av arbeidslivet. Sykefravær kan også resultere i svakere lønns- og karriereutvikling.

Forrige IA-avtale har ikke gitt gode nok resultater. Partene er enige om at ambisjonen fra forrige avtale må opprettholdes, og at det må kraftigere tiltak til. Vi trenger at alle som kan jobbe, er på jobb.

Trepartssamarbeidet er viktig for i fellesskap å komme fram til virksomme tiltak rettet mot arbeidsplassen og oppfølging av sykmeldte. Denne avtalen er først og fremst en konkretisering av denne innsatsen.

Partene vil:

- forsterke den forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen, gjennom eksisterende og nye bransje-program², arbeidsmiljøinnsatsingen i regi av Arbeidstilsynet og STAMI og Nav Arbeidslivssenter.
- bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom økt etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktører
- bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økt informasjon- og opplæringsaktivitet rettet mot virksomhetene
- øke kunnskapen om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for få ned fraværet

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene forplikter seg til å følge opp avtalen og tilrettelegge for aktivitet som støtter oppunder avtalen i sine organisasjoner og blant sine medlemmer. Organisasjonene skal bidra til at deres medlemmer jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall på den enkelte arbeidsplass. Det inkluderer tiltak for at flere eldre skal kunne stå lenger i jobb. Myndighetene forplikter seg til å stille med ressurser og virkemidler som støtter opp under dette arbeidet.

Partene understreker at sykefravær er sammensatt og at det er mange faktorer som påvirker utviklingen. En stor del av fraværet er ikke arbeidsrelatert. Å redusere sykefraværet og frafall fra arbeidslivet krever derfor en samtidig innsats på flere sektorområder, særlig arbeid, helse

Trepartssamarbeidet er viktig

for i fellesskap å komme frem til virksomme tiltak rettet mot arbeidsplassen og oppfølging av sykmeldte

Partene vil:

- forsterke den forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen, gjennom eksisterende og nye bransje-program², arbeidsmiljøsatsingen i regi av Arbeidstilsynet og STAMI og Nav Arbeidslivssenter.
- bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom økt etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktører
- bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økt informasjon- og opplæringsaktivitet rettet mot virksomhetene
- øke kunnskapen om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for få ned fraværet

Hva står i den nye avtalen?

- Forsterket forebyggende arbeidsmiljøinnsats
- Arbeidsmiljøsatsingen skal bli enda bedre.
- Arbeidsmiljøsatsing for å forbedre arbeidsmiljøet på norske arbeidsplasser.
- Målet er å sikre at flere bedrifter, spesielt små og mellomstore, tar i bruk de verktøyene som er tilgjengelige for å skape et bedre arbeidsmiljø.
- Arbeidsmiljøportalen
- Forside - Arbeidsmiljøportalen
 - En bra dag på jobb
 - Verktøy fra STAMI
- Arbeidsmiljøhjelpen
- Fakta om bransjer
- Bransjerettede tiltak
- Samarbeid og forebygging

Arbeidsmiljøloven § 2-3:

Tilrettelegging:

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak eller liknande

Medvirkning:

(2) Arbeidstaker skal: f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,

Aktivitetsplikt:

g) delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4- 6 fjerde ledd.

(Kilde: [Lovdata.no](http://lovdata.no))

Ønskede lovendringer, arbeidet starter våren 2025

Myndighetene skal, i dialog med partene i arbeidslivet:

- igangsette et lovarbeid våren 2025 for å presisere, og vurdere å forsterke, medvirknings- og aktivitetsplikten til den sykmeldte som omfatter at:
 - *medvirkningsplikten* gjelder fra første dag, at den innebærer en plikt til å opplyse tidlig i sykefraværet om forventet varighet på fraværet, restarbeidsevne og bistandsbehov for å komme tilbake i jobb, og at den kan innebære plikt til midlertidig å utføre annet arbeid enn det som framgår av arbeidsavtalen.
 - *aktivitetsplikten* innebærer å prøve ut tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver eller Nav foreslår og selv å foreslå konkrete tilretteleggingstiltak, og at den sykmeldte skal være i aktivitet ved f.eks. å delta fysisk eller digitalt i møter og svare på enkle spørsmål fra kollegaer og ledere, med mindre helsetilstanden klart er til hinder for det.

Partsamarbeidet.

Hva må vi bidra med?

Partene har et stort ansvar

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene forplikter seg til å følge opp avtalen og tilrettelegge for aktivitet som støtter oppunder avtalen i sine organisasjoner og blant sine medlemmer. Organisasjonene skal bidra til at deres medlemmer jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall på den enkelte arbeidsplass. Det inkluderer tiltak for at flere eldre skal kunne stå lenger i jobb. Myndighetene forplikter seg til å stille med ressurser og virkemidler som støtter opp under dette arbeidet.

Partene i arbeidslivet skal sørge for informasjon og kunnskapsformidling til sine medlemmer om betydningen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid, riktig og aktiv sykefraværsoppfølging og lokalt partssamarbeid. Dette innebærer også å intensivere informasjons- og opplæringsarbeidet om enkeltvirkemidler og IA-arbeidet i den enkelte virksomhet generelt, for å motivere til innsats.

Hvordan?

Den viktigste innsatsen for å få ned sykefraværet og hindre frafall gjøres på hver enkelt arbeidsplass.

Det skjer ved at ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte sammen jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall.



Tillitsvalgte skal:

- Sette IA på dagsorden.
- Være pådriver, holdningsskaper, samarbeidspartner, forslagsstiller og støttespiller.
- Lage informasjon om IA-avtalen og spre det glade budskap til medlemmene.
- Sette mål og lage tiltaksplan sammen med ledelsen og rådgivere fra Navs arbeidslivssenter og eventuelt bedriftshelsetjeneste
- Informere om medvirkningsplikten, aktivitetsplikten og tilretteleggingsplikten
- Være pådriver for å prøve ut nye ordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet.
- Lage eller delta på opplæringstiltak.

Kilde: Idébanken

Les gjerne selve IA-avtalen, da får du utfyllende informasjon.

Ta gjerne en titt på IA-pakka . Der vil du finne endringer og oppdateringer som er relevant for din arbeidsplass.

Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025 – 2028

Forsterket innsats for redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet

Sykefraværet er for høyt. Målet i forrige IA-avtale (2019–2024) var å redusere sykefraværet med 10 prosent sammenlignet med nivået i 2018 (fra 5,7 til 5,1 prosent). Fraværet har i stedet økt med 26 prosent fra 2018 til 3. kvartal 2024¹ (til 7,19 prosent). Det er de lengre fraværene som bidrar mest til økningen. Det har videre vært en markant økning i fraværet grunnet psykiske lidelser, særlig i de yngre aldersgruppene. Høyt sykefravær har store kostnader for virksomhetene og samfunnet, både i form av direkte kostnader, produksjonstap, og knapphet og press på kompetent arbeidskraft. For den enkelte betyr lange sykefravær økt sannsynlighet for å falle varig ut av arbeidslivet. Sykefravær kan også resultere i svakere lønns- og karriereutvikling.

Forrige IA-avtale har ikke gitt gode nok resultater. Partene er enige om at ambisjonen fra forrige avtale må opprettholdes, og at det må kraftigere tiltak til. Vi trenger at alle som kan jobbe, er på jobb.

Trepartssamarbeidet er viktig for i fellesskap å komme fram til virksomme tiltak rettet mot arbeidsplassen og oppfølging av sykmeldte. Denne avtalen er først og fremst en konkretisering av denne innsatsen.

Partene vil:

- forsterke den forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen, gjennom eksisterende og nye bransje-program², arbeidsmiljøinnsatsingen i regi av Arbeidstilsynet og STAMI og Nav Arbeidslivssenter.
- bedre sykefraværsoppfølgingen, blant annet gjennom økt etterlevelse av pliktene i regelverket fra alle aktører
- bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økt informasjon- og opplæringsaktivitet rettet mot virksomhetene
- øke kunnskapen om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for å ned fraværet

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene forplikter seg til å følge opp avtalen og tilrettelegge for aktivitet som støtter oppunder avtalen i sine organisasjoner og blant sine medlemmer. Organisasjonene skal bidra til at deres medlemmer jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall på den enkelte arbeidsplass. Det inkluderer tiltak for at flere eldre skal kunne stå lenger i jobb. Myndighetene forplikter seg til å stille med ressurser og virkemidler som støtter opp under dette arbeidet.

Partene understreker at sykefravær er sammensatt og at det er mange faktorer som påvirker utviklingen. En stor del av fraværet er ikke arbeidsrelatert. Å redusere sykefraværet og frafall fra arbeidslivet krever derfor en samtidig innsats på flere sektorområder, særlig arbeid, helse

¹ Sesong- og influensajusterede tall for sykefraværsprosenten

² Eksisterende bransjeprogram er: Barnehage, Bygg og anlegg, Næringsmiddelindustrien, Leverandøriindustrien til olje- og gassnæringen, Persontrafikk og rutebuss, Sykehjem, Sykehus



3

Videreformidling

Hvordan skal vi nå
ut til ATV, ledere,
verneombud og
ansatte på hver
enhet?

Til diskusjon:

1. Hvordan kan vi, som tillitsvalgte, spre kunnskap om forpliktelsene i den nye IA-avtalen?

a) Hvordan skal dere videreformidle dette til arbeidstillitsvalgte i eget lokallag?

b) Hvordan inkludere og engasjere:
-ledere, ansatte og verneombud?

2. Hva trenger dere av støtte fra Utdanningsforbundet?

