

SAMARBEIDSAVTALE

OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

- hvordan virksomheter og myndigheter skal gå frem i arbeidet for
et mer inkluderende arbeidsliv

Inkluderende arbeidslivsvirksomheter

Virksomhetene som inngår denne samarbeidsavtalen med trygdeetaten blir godkjent som inkluderende arbeidslivsvirksomheter (IA-virksomheter). I tillegg til de virkemidler som blant annet følger av intensjonsavtalen, får IA- virksomhetene følgende særskilte rettigheter som er forbeholdt dem:

- A. Anledning til å benytte ”Aktiv sykmelding” uten forhåndsgodkjenning av trygdeetaten.
- B. En egen fast kontaktperson i trygdeetaten til hjelp i oppfølgingen av sykmeldte i virksomheten.
- C. Bedriftshelsetjenester i IA- virksomheter får en egen refusjonstakst i folketrygden for å arbeide med å tilbakeføre langtidssykmeldte/ uførepensjonister i arbeid.
- D. Utvide arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding til 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per år. Det forutsettes en utvidet egenerklæring hvor vekt på funksjonsevne inngår. Denne egenerklæringen skal så brukes som grunnlag for tett dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved mislighold kan arbeidsgiver kreve sykmelding fra første fraværsdag

Det er en forutsetning for samarbeidsavtalen at arbeidsgiver og de ansatte i virksomheten er enige om et forpliktende samarbeid for å nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv. Trygdeetaten vil ha et ansvar for å støtte opp under dette samarbeidet. Inngåelse av denne samarbeidsavtalen innebærer både ansvar og rettigheter for begge parter i virksomheten og myndighetene.

Det er utarbeidet et eget veiledningshefte for samarbeidsavtalen hvor detaljene er nærmere beskrevet. Denne ligger på www.absentia.no under Jus/Maler og Veiledning.

SAMARBEIDSAVTALE

OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

mellom(virksomheten)

og (trygdeetaten)

1. AVTALENS HENSIKT

Samarbeidsavtalen er inngått for å gjennomføre målene i ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” inngått av partene i arbeidslivet og myndighetene den 3. oktober 2001. Intensjonsavtalen forutsetter at arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om et forpliktende samarbeid for å nå målene om et inkluderende arbeidsliv. Hensikten med dette samarbeidet er at virksomhetens ledelse og ansatte skal arbeide for et bedre arbeidsmiljø. Arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv er en del av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll).

2. AVTALENS MÅL

Målene i denne avtalen bygger på intensjonsavtalens mål.

- a) Redusere sykefraværet.
- b) Tilsette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag.
- c) Øke den reelle pensjoneringsalder (dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet).

Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte/ ansattes representanter sette egne delmål for de enkelte punktene. Virksomhetens delmål må være utarbeidet innen 12 uker etter avtaleinngåelse.

3. ARBEIDSGIVERS ANSVAR

- a) Ta initiativ til, og bidra positivt til dialog og samarbeid med arbeidstakerene. Dialogen er grunnlag for oppfølging av den enkelte sykmeldte og iverksetting av tiltak for at arbeidstakeren kan være i eller komme tilbake til arbeid.
- b) Etablere rutiner for oppfølging av sykmeldte i samarbeid med de ansattes representanter. Rutinene skal gjøres kjent og forankres i virksomheten. Rutinene skal være utarbeidet og iverksatt innen 12 uker etter avtaleinngåelse.
- c) Utarbeide en individuell oppfølgingsplan i samarbeid med den sykmeldte innen 8 uker.
- d) I samarbeid med myndighetene, bidra til omskolering-, etter- og videreutdanning slik at den sykmeldte kan bli kvalifisert til nytt arbeid/stilling innenfor virksomheten (sykefraværsgarantien).
- e) Legge til rette for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- f) Legge til rette for å kunne rekruttere og beholde eldre arbeidstakere.
- g) Føre fraværstatistikk, og oversikt over antall personer innen ulike tiltak i henhold til samarbeidsavtalens mål.

4. ARBEIDSTAKERS ANSVAR

- a) Bidra positivt til dialog med nærmeste leder om egen funksjonsevne og nødvendige tiltak for å være i eller komme tilbake til arbeid.
- b) Ved fravær, straks melde fra til nærmeste leder om forventet fraværslengde.
- c) Levere egenmelding eller sykmelding.
- d) Opplyse om fraværet er relatert til arbeidssituasjonen.
- e) Opplyse om egen funksjonsevne og mulige tiltak for å være i eller komme tilbake til hel- eller deltidsarbeid.
- f) Være aktivt med i utarbeidelsen av egen oppfølgingsplan og bidra aktivt i oppfølgingsarbeidet .

5. TRYGDEETATENS ANSVAR

- a) Gi arbeidsgiver og arbeidstaker tilbud om informasjon og veiledning vedrørende rutiner for oppfølging, fraværregistrering og økonomiske støtteordninger.
- b) Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker.
- c) Sørge for at økonomiske virkemidler i enkeltsaker utløses raskt og effektivt på bakgrunn av skriftlig dokumentasjon.
- d) Bistå virksomheten med utviklingstiltak som støtter opp om samarbeidsavtalen.
- e) Koordinere bistand fra trygdeetaten, og ved behov overfor andre offentlige instanser (Aetat, Arbeidstilsynet, helse- og rehabiliteringstjenesten).
- f) Tilby statistikk over virksomhetens/ bransjens sykefravær fra sentral sykefraværstatistikk.
- g) Samarbeide med virksomhetens bedriftshelsetjeneste.
- h) Gjøre seg kjent med de delmålene som er fastsatt i virksomheten i henhold til samarbeidsavtalen.

6. KONTAKTPERSONER

Virksomhetens kontaktperson for trygdeetaten er:

.....

Trygdeetatens kontaktperson for virksomheten er:

.....

7. AVTALENS VARIGHET

Denne avtalen gjelder fra, og med samme varighet som Intensjonsavtalen, med mindre en av partene sier den opp med en måneds varsel.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er vedlegg til denne samarbeidsavtalen.

For virksomheten

.....

For trygdeetaten

.....

Vi støtter inngåelse av denne samarbeidsavtalen:

.....

hovedtillitsvalgte/ ansattes representanter

VEILEDNING TIL SAMARBEIDSAVTALE

Kommentar, delmålsetting i samarbeidsavtalens pkt. 2:

Den enkelte virksomhet er ansvarlig for å utforme og å oppfylle sine delmål. For å kunne bli en inkluderende arbeidslivsvirksomhet er det en forutsetning at det er satt et konkret delmål på minst ett av punktene (a-c). Dersom det ikke er hensiktsmessig å sette delmål på flere av punktene, må dette begrunnes. Når det skal fastsettes egne delmål i virksomheten må det være en prosess hvor arbeidsgiver i samarbeid med tillitsvalgt/ansattes representanter drøfter og vurderer delmålene ut i fra virksomhetens forutsetninger. Det anbefales at virksomhetens delmål legges fram for ledergruppen, styret, arbeidsmiljøutvalg , attføringsutvalg eller andre samarbeidsorganer i virksomheten. Der delmålene ikke foreligger ved avtaleinngåelse, skal det gjøres innen 12 uker etter avtaleinngåelse. Delmålene oversendes da kontaktpersonen i trygdeetaten.

Det er viktig at virksomheten kommer raskt i gang med arbeidet med å fastsette virksomhetens delmål. Trygdeetaten vil ved behov kunne bistå virksomheten i denne prosessen. Dersom virksomheten har eller er tilknyttet bedriftshelsetjeneste, er det naturlig at denne bistår i dette arbeidet.