

Protokoll mellom partene i arbeidslivet og  
myndighetene om felles innsats for å forebygge og  
redusere sykefraværet og styrke inkluderingen

24. februar 2010

## **Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen**

Et godt og inkluderende arbeidsliv er en bærebjelke i den norske velferdsstaten. Færre langtidssyke og uføre og større muligheter for personer med redusert funksjonsevne og seniorer til å få arbeid, er en nøkkel til høyere livskvalitet for den enkelte. Samtidig vil dette bidra til å sikre virksomheter både i privat og offentlig sektor arbeidskraft og til en forsvarlig utvikling i folketrygdens utgifter.

For noen vil det ikke være mulig å jobbe under sykdom. For andre kan hel eller delvis jobb være helsefremmende, og passivitet forlenge sykdom. Partene mener derfor det er et mål at flere skal få gradert sykmelding ved sykdom.

Myndighetene og partene i arbeidslivet er på denne bakgrunn enige om at det er behov for en økt felles innsats for å nå målene om å forebygge sykefravær, øke jobbnærværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Det er behov for å sikre at regelverk etterleves og at oppfølgingen fra alle aktører gjennomføres i tråd med det vi er enige om.

### **Målene i IA-avtalen videreføres**

- Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Resultatet av de tre delmålene må ses i sammenheng. Måloppnåelse er avhengig av samspillet mellom alle aktører: arbeidstaker, arbeidsgiver, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten, tillitsvalgte, Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet, sykmeldere og helsetjenesten.

Vi er enige om at følgende tiltak bør gjennomføres:

### **Sykmelder**

Det er behov for å legge større vekt på aktivitet, nærværsarbeid og oppfølging for å begrense sykefraværet. Sykmelderne bør i samråd med den enkelte sykmeldte vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad ta i bruk gradert sykmelding. Aktivitet hos den enkelte arbeidstaker skal vektlegges.

- a) Det innledes et samarbeid mellom berørte myndigheter (Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsetaten), Legeforeningen, Norsk Fysioterapeutforbund og andre relevante fagmiljøer for å utarbeide forslag til faglig støtte/veiledning for sykmeldingsarbeidet knyttet til ulike diagnoser og plager/tilstander.
- b) For å understøtte oppfølgingen av nytt faglig beslutningsgrunnlag i sykmeldingsarbeidet, innføres et system for regelmessige tilbakemeldinger til sykmelder om egen sykmeldingspraksis, sammenlignet med andre.

- c) Det stilles krav om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for alle som skal sykmelde.

### **Tidlig innsats**

”Stoppunktene” i sykefraværsløpet fremskyndes:

- Oppfølgingsplaner skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker senest etter fire uker.
- Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder når den er utarbeidet, senest etter fire uker.
- Dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver skal gjennomføres for alle sykmeldte (også graderte) senest innen 8 uker.
- Sykmelder skal delta i dialogmøte 1 i tråd med folketrygdlovens § 25-5 etter innkalling fra arbeidstaker eller arbeidsgiver. Sykmelder skal likevel ikke innkalles dersom arbeidstaker ikke ønsker det, og arbeidsgiver skal forespørre arbeidstaker før sykmelder innkalles til møtet. Sykmelders deltagelse vil gi et bedre grunnlag for vurderingen av behovet for og nytten av hel eller delvis sykmelding. Sykmelder vil også kunne bidra til en bedre dialog, hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element. Den sykmeldtes diagnose skal ikke diskuteres i dialogmøtet. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgt/verneombud være med i møtet.
- Der bedriftshelsetjeneste er tilknyttet virksomheten, skal de delta i dialogmøte på arbeidsplassen.
- Dialogmøte 2 i regi av Arbeids- og velferdsetaten skal gjennomføres senest innen 26 uker. Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt.
- For å unngå passive sykefraværsløp skal bedriftsintern atferd og arbeidsrettede tiltak iverksettes tidligere i sykefraværsløpet og være obligatorisk tema på dialogmøte 2. Arbeidsrettede tiltak kan i denne sammenheng også omfatte kompetansetiltak.
- Det kan avholdes et dialogmøte 3 ved utløpet av sykepengeperioden.
- Ordningen med aktiv sykmelding avvikles.

### **Tilrettelegging, medvirkning og tilknytning**

For å understøtte et økt krav om nærvær og aktivitet, spesielt ved økt bruk av graderte sykmeldinger, understrekes av at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte og at arbeidstaker må bidra gjennom medvirkning og oppfølging av aktivitetsplikten. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt iht. arbeidsmiljøloven er i dag vidtgående. 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 få beholde eller få et passende arbeid. Plikten til tilrettelegging gjelder uavhengig av om tilretteleggingsbehovet har sammenheng med arbeidet eller ikke, og uansett om den reduserte arbeidsevnen er midlertidig eller av mer varig karakter. Tilrettelegging og oppfølging forutsetter at arbeidstaker følger opp sin medvirkningsplikt iht. arbeidsmiljøloven og aktivitetsplikt iht folketrygdloven. Et viktig formål med disse kravene er å få sykmeldte arbeidstakere tilbake i jobb og å hindre frafall og varig utstøting fra arbeidslivet. Viser det seg at arbeidsevnen er varig nedsatt gjelder en ytterligere tilretteleggingsplikt i arbeidsmiljølovens § 4-6 og diskriminerings- og tilgjengelighetslovens § 12. Partene er enige om at det er et betydelig potensial for bedre tilrettelegging i en god del virksomheter.

Partene i arbeidslivet er enige om at arbeidsgiver og arbeidstaker også bør legge til rette for tilknytningsaktiviteter for å opprettholde god kontakt ved arbeidstakers langtidsfravær. Eventuelt kan også arbeidsmuligheter i annen virksomhet anvendes når arbeidsgiver og arbeidstaker ikke finner grunnlag for tilrettelegging i egen virksomhet (for eksempel IA-plasser).

Hovedorganisasjonene vil i fellesskap ta ansvar for utarbeiding og aktiv bruk av et verktøy for hjelp for virksomhetene i tilretteleggingsarbeidet.

### **Sanksjoner**

Reglene om sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket skal gjennomgås og styrkes som virkemiddel i det helhetlige sykefraværsarbeidet.

### **Ny modell for arbeidsgivers medfinansiering av sykelønnsordningen**

Ekspertgruppa som vurderte tiltak for redusert sykefravær, foreslo en endring i arbeidsgivernes medfinansiering, jf. rapport av 1. februar 2010. Partene er enige om at en endring i medfinansieringen i tråd med ekspertgruppas prinsipper vil kunne bidra til en styrking av arbeidsgivers oppfølging av og tilrettelegging for langtidssykmeldte og medvirke til at hovedregelen blir gradert sykmelding. Partene er enige om at en endring i tråd med ekspertgruppas forslag må skje på en slik måte at virksomheter og ansatte er sikre på at de får god oppfølging. I den forbindelse vil også skjermingsordninger bli vurdert. Partene vil komme tilbake til dette i løpet av inneværende år. Dagens ordning videreføres med mindre partene er enige om noe annet i avtaleperioden, jf. IA-avtalen av 24. februar 2010.

### **Andre tiltak**

Partene forventer at forebyggende arbeid og sykefraværs- og tilretteleggingsarbeid skal ha et større fokus i HMS-opplæringen for øverste leder, vernetjenesten, linjeledelsen og tillitsvalgte enn det har i dag.

Det skal samarbeides om utvikling og gjennomføring av regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Det vises videre til regjeringens handlingsplan inngått med hovedorganisasjonene for felles tiltak for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering.

Det er enighet om å fortsette den seniorpolitiske innsatsen de senere årene, slik at flere seniorer motiveres til å stå lenger i arbeid. Pensjonsreformen gjennomføres i tråd med pensjonsforlikene i Stortinget. Det vises for øvrig til arbeidet for seniorpolitikken som gjennomføres i regi av Senter for seniorpolitikk.

Det er i dag undertegnet en ny IA-avtale, med større vekt på det konkrete virksomhetsnære arbeidet med forebygging og tilrettelegging. Virkemiddelbruken i IA-avtalen er forenklet og tydeliggjort i tråd med at avtalen regulerer IA-virksomhetenes rammebetingelser. Myndighetene og partene er opptatt av å følge nøyer utviklingen i delmålene under IA-avtalen og virkemiddelbruken. Det er derfor enighet om at utviklingen skal drøftes i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd en gang hvert halvår.

Myndighetene vil fortløpende vurdere om det er hensiktsmessig å gjennomføre ulike typer forsøk for å undersøke effekten av nye tiltak som kan bidra til bedret oppnåelse av de tre

delmålene i IA-avtalen. Myndighetene vil også fortsatt stille midler til disposisjon for forsøksvirksomhet i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Det er behov for å forsterke og sikre at dagens regelverk etterleveres og at oppfølgingen er i tråd med de krav som er satt. Partene er enige om at det før utløpet av 2013 skal gjennomføres en evaluering av måloppnåelsen og av om tiltakene i protokollen og IA-avtalene iverksettes og gjennomført på en tilfredsstillende måte.

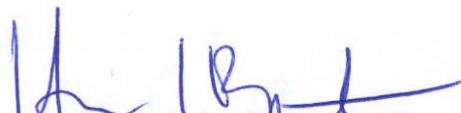
Partene er enige om behovet for å få bedre forståelse for drivkreftene bak utviklingen i sykefraværet, utstøtingen og frafallet/manglende inkludering i arbeidslivet. Bl.a. er det viktig å få en bedre forståelse for eventuelle sammenhenger mellom sykefravær, yrkesdeltagelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere.

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd vil drøfte et mulig samarbeid om å etablere et senter for arbeidsnærhet og inkludering. Senteret kan bl.a. utvikle analyser og innhente erfaringer, spre informasjon og gjennomføre kampanjer mv.


## **Fremdrift**

- Hovedorganisasjonenes samarbeid med å utarbeide et felles verktøy for tilretteleggingsarbeidet i virksomhetene etableres umiddelbart med sikte på ferdigstilling innen 1. januar 2011.
- Et opplegg for obligatorisk opplæring for sykmelder og system for systematisk tilbakemelding til den enkelte lege om legens sykmeldingspraksis skal utarbeides frem til 1. januar 2011, for deretter å bli implementert.
- Det igangsettes et regelverksarbeid for endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven i tråd med herværende protokoll, herunder flytting av stoppunkter, avvikling av aktiv sykmelding, legens deltagelse i dialogmøter, obligatorisk opplæring for sykmeldere med sikte på at endringene i hovedsak kan iverksettes 1. juli 2011.
- Samarbeidet mellom berørte fagmiljøer om å utvikle faglig støtte/veiledere for sykmelder etableres umiddelbart. Forslagene som legges frem må sendes på en bred høring. Det tas sikte på at de første faglige veiledere kan tas i bruk ca. 1. juli 2011.

Oslo 24. februar 2010



Regjeringen ved arbeidsministeren



Næringslivets Hovedorganisasjon

HSH




Landsorganisasjonen i Norge


Unio



Arbeidsgiverforeningen Spekter



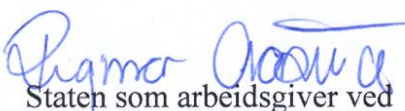
Akademikerne



KS



Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund



Staten som arbeidsgiver ved  
Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet