



NY INTENSJONSAVTALE OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Saksfremstilling:

Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet inngikk 18.12.2018 ny *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle* (IA-avtale) for perioden 01.01.2019 – 31.12.2022.

Mål og innsatsområder

Den nye IA-avtalen skal bidra til mobilisering av arbeidskraft og høyere sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet. Partene er enige om to nasjonale målsettinger:

- Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
- Frafallet i arbeidslivet skal reduseres.

Avtalepartene vil i løpet av avtaleperioden fastsette bransjeprogrammer med egne mål og indikatorer for prioriterte bransjer og sektorer som har potensial for redusert sykefravær.

IA-avtalens innsatsområder rettes inn mot det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og mot lange og/eller gjentagende sykefravær.

Nye virkemidler og tiltak

Den nye avtalen omfatter nå hele det norske arbeidslivet. Avtalen legger stor vekt på partenes felles innsats på arbeidsplassen og at avtalens virkemidler og tiltak skal være kunnskapsbaserte, målrettede og treffsikre:

- Det etableres en ny arbeidsmiljøsatsing med vekt på kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. En ny nettportal på Arbeidstilsynets nettsider skal formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Arbeidslivssentrenes ressurser blir tilgjengelig for hele arbeidslivet. NAV arbeidslivssenter og virksomhetene får større handlingsrom til å bestemme hvordan de vil samarbeide.
- Målrettet innsats mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall gjennom bransjeprogrammer.
- Satsing på konseptet *HelseIArbeid* med helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, og rask tilgang på individrettet tverrfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse.

- Forsøk med kompetansetiltak for langtidssykmeldte som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver, og som har behov for å kvalifisere seg til annet arbeid og fortsatt stå i arbeid.
- Virksomheter som i dag har utvidet rett til egenmelding, oppfordres til å videreføre ordningen. Det foreslås at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte.

Den nye IA-avtalen retter innsatsen mot sykefravær på arbeidsplassen og frafall fra arbeidslivet. De tidligere målene om å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne og om å forlenge yrkesaktiviteten etter fylte 50 år, er tatt ut av avtalen. I tillegg er forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet fjernet som virkemiddel og omprioritert til de nye satsingene i IA-avtalen.

Videreføring av utvidet rett til egenmelding

Egenmelding betyr at arbeidstakere melder fra om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring. Ordningen er regulert i folketrygdloven §§ 8-23 og 8-24 og innebærer at egenmelding kan nyttes for opptil tre kalenderdager om gangen inntil fire ganger i løpet av tolv måneder.

Egenmelding er også regulert i kommunes tariffavtale, jf. Dok. 25 del A § 4.4.

Utvidet rett til egenmelding har vært nedfelt i IA-avtalen og innebærer bruk av egenmelding i inntil åtte kalenderdager per sykefraværstilfelle. Antall dager som det kan leveres egenmelding, er begrenset til 24 dager i løpet av 12 måneder.

Kommunen avholdt den 22.01.2019 drøftingsmøte med forhandlingssammenslutningene om ny IA-avtale. Partene stiller seg bak oppfordringen i ny IA-avtale om å videreføre ordningen med utvidet rett til egenmelding i IA-avtalens periode og fastsette dette administrativt i kommunens personalreglement, jf. vedlagt referat fra drøftingsmøtet.

Det ble også gitt en orientering om saken i Sentralt arbeidsmiljøutvalg (S-AMU) den 11.02.2019, jf. Sak 4/2019 i vedlagt referat fra S-AMU.

Byråden bemerker

Byråden vil understreke at den enkelte virksomhet i kommunen utgjør den viktigste arenaen for å nå IA-avtalens mål om et inkluderende arbeidsliv. Målene må ses i sammenheng med kommunens egne mål på området og følges opp i virksomhetsstyringen.

Gode resultater i nærværarbeidet skapes gjennom et sterkt ledelsesengasjement, systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten og aktiv bruk av IA-avtalens virkemidler. Byrådet forventer at IA-arbeidet i den enkelte virksomhet organiseres slik at samarbeidet med de ansattes representanter og vernetjenesten ivaretas. Videre forventes den enkelte virksomhet å videreføre samarbeidet med NAV Arbeidslivssenter og foreta nødvendige oppdateringer av mål og aktivitetsplaner.

Byråden mener at utvidet rett til egenmelding har vært et godt og hensiktsmessig virkemiddel i tidligere IA-avtaler for å fremme tillit og dialog på arbeidsplassen og avlaste helsevesenet med hensyn til oppfølging av korttidssykefravær. Det inntas derfor en ny bestemmelse om dette i kommunens personalreglement. Bestemmelsen utvider retten til egenmelding fra tre kalenderdager, som er nedfelt i folketrygdloven og Dok. 25, til åtte kalenderdager per arbeidsgiverperiode. For øvrig gjelder § 4.4 i Dok. 25 uendret, herunder kan arbeidstaker som har benyttet egenmelding sammenhengende i åtte dager, først benytte ny egenmelding etter at

han/hun har vært i arbeid i 16 kalenderdager. Bestemmelsen gis tilsvarende varighet som for IA-avtalen, fra 01.01.2019 til og med 31.12.2022.

Vurdering av sakens konsekvenser for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Det tidligere målet om å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne er tatt ut av den nye IA-avtalen. Det vurderes at den nye IA-avtalen ikke vil få konsekvenser for mennesker med nedsatt funksjonsevne som allerede står i arbeid da virkemidlene omfatter alle arbeidstakere.

Når det gjelder inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne som står *utenfor* arbeidslivet, har Oslo kommune egne mål med tilhørende handlingsplan, ordninger og virkemidler på området. Det vurderes derfor å være av mindre betydning at målsettingen ikke lenger er en del av IA-avtalens innsatsområder.

Rådet for personer med nedsatt funksjonsevne presiserer i sin høringsuttalelse at Oslo kommune har en vellykket rekrutteringsordning for personer med nedsatt funksjonsevne, og at det arbeides godt med satsningen på tilrettelagt arbeid for utviklingshemmede.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Saken vurderes ikke å ha økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning.

Vedtakskompetanse

I henhold til bystyrets vedtak 65/16 Reglement for byrådet § 3-2, har byrådet myndighet til å vedta kommunens arbeidsgiverregelverk.

§ 21 Endringer i personalreglementet

Endringer i personalreglementet foretas av byrådet. Før det foretas endringer, skal endringene drøftes eller forhandles med forhandlingssammenslutningene. Referat fra drøftingsmøte følger som vedlegg til saken.

Byråden innstiller til byrådet å fatte følgende vedtak:

1. Ny § 7A i «Personalreglement for Oslo kommune» (vedtatt av byrådet 27.03.2008, sak 1035/08 med senere endringer) skal lyde:

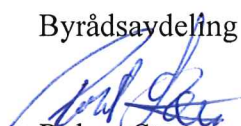
§ 7 A Rett til utvidet egenmelding

Egenmelding kan nyttes opp til åtte kalenderdager per arbeidsgiverperiode, for til sammen 24 kalenderdager i løpet av 12 måneder.

Denne bestemmelsen gjelder for perioden 01.01.2019 til og med 31.12.2022.

2. Sak *Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv* tas for øvrig til orientering.

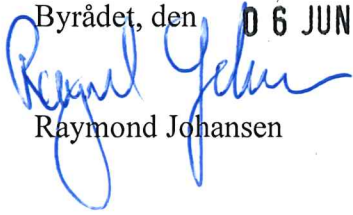
Byrådsavdeling for finans, den **28 MAI 2019**



Robert Steen

Byrådet tiltrådte innstillingen fra byråden for finans.

Byrådet, den 06 JUNI 2019



Raymond Johansen

Vedlegg tilgjengelig på Internett:

1. Referat av 22.01.2019 fra drøftingsmøte med forhandlingssammenslutningene,
2. Referat av 11.02.2019 fra møte i Sentralt arbeidsmiljøutvalg.

Vedlegg ikke tilgjengelig på Internett: Ingen