

Umowa Intencyjna o Środowisku Pracy Zwiększającym Udział w Życiu Zawodowym

Życie zawodowe, w którym jest miejsce dla wszystkich

1 stycznia 2019 r. – 31 grudnia 2022 r.

Norweski model życia zawodowego przynosi dobre efekty w odniesieniu do zatrudnienia, produktywności, zdolności adaptacyjnych i edukacji w życiu zawodowym. W Norwegii większość osób pracuje w dobrych, bezpiecznych warunkach. W wielu miejscach pracy dokłada się regularnych starań w celu zapobiegania nieobecnościom z powodu choroby i zmniejszania ich wymiaru, wiele firm wykazuje się również dużą odpowiedzialnością społeczną poprzez przyczynianie się do integracji i udziału w życiu zawodowym.

Celem jest zapewnienie, aby możliwie największa liczba osób pracowała w możliwie największym wymiarze, możliwie najdłużej.

Siła robocza to największy zasób Norwegii. Dzięki wysokiemu poziomowi zatrudnienia nasze społeczeństwo pozostaje w równowadze i dobrobycie, ponadto posiadanie pracy ma duże znaczenie dla jednostki. Współpraca trójstronna pomiędzy pracodawcami, pracownikami i władzami, skupiona na zwiększaniu udziału w życiu zawodowym ma za zadanie przyczynić się do podnoszenia poziomu zatrudnienia i mobilizacji siły roboczej poprzez zapobieganie nieobecnościom z powodu choroby i obniżanie ich wymiaru, a także zapobieganie rezygnacji z życia zawodowego.

W Umowie Intencyjnej centralne znaczenie ma miejsce pracy

Określone w umowie obszary działania, organizacja i stosowane środki, mają stanowić wsparcie dla pracy którą w danym przedsiębiorstwie wykonuje kierownictwo, przedstawiciele pracowniczy, przedstawiciele BHP i pracownicy. Chodzi o stworzenie przyjaznego, zapobiegawczego środowiska pracy, redukcję nieobecności z powodu choroby, jak również wczesną weryfikację, dialog i pracę nad podnoszeniem kompetencji. Praca przedsiębiorstwa w ramach wspomnianych obszarów pomaga zapobiegać nieobecnościom z powodu choroby, zmniejsza ich wymiar, jak również prowadzi do redukcji rezygnacji z życia zawodowego i zwiększenia udziału w życiu zawodowym. Współpraca trójstronna powinna wspierać i umożliwiać kontrolę oraz uzyskiwanie wyników przez dane przedsiębiorstwo. Aby możliwe było osiągnięcie celów określonych w umowie, praca i narzędzia na wszystkich poziomach muszą być oparte na adekwatnej wiedzy.

Życie zawodowe podlega nieustannym zmianom

Istotne zmiany, jak rozwój technologii, zmiany klimatyczne, internacjonalizacja, zmiany w strukturze gospodarczej, migracja i starzenie się społeczeństwa, w nadchodzących latach będą miały wpływ na życie zawodowe i potrzeby dotyczące kompetencji w społeczeństwie. Aby podążać za wspomnianymi kierunkami rozwoju, konieczne jest kompleksowe zaangażowanie w formie współpracy trójstronnej.

Kompleksowa współpraca

Dobra współpraca między stronami, zarówno współpraca trójstronna na poziomie społecznym, jak i dwustronna w miejscach pracy, jest najważniejszym narzędziem w zwiększaniu udziału w życiu zawodowym. Umowę Intencyjną należy postrzegać w kontekście pozostałych procesów dotyczących kompetencji, zatrudnienia i udziału. Strony dobrze współpracują w zakresie polityki kształcenia i podwyższania kompetencji, a także polityki zatrudnienia i dobrobytu, przyczyniając się do pracy rządu na rzecz integracji i zwiększania udziału w życiu zawodowym.

Najważniejszym wkładem Umowy Intencyjnej w tę całość jest wspólna praca stron w miejscu pracy, mająca na celu zapobieganie nieobecnościom z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego oraz promowanie udziału w życiu zawodowym. Władze muszą wspierać opisywane prace przy pomocy własnych środków.

Rząd nie zaproponuje żadnych zmian w systemie wynagrodzenia chorobowego w okresie obowiązywania umowy, ani dotyczących pracodawców, ani pracowników, chyba, że strony będą co do tego zgodne. Umowa nie uniemożliwia jednak stronom prowadzenia dyskusji na temat wynagrodzenia chorobowego.

Cel współpracy

Cel na poziomie krajowym

Umowa Intencyjna ma za zadanie stworzyć życie zawodowe, w którym jest miejsce dla wszystkich, co powinno dążyć się poprzez zapobieganie nieobecnościom z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego, a co za tym idzie przyczynianie się do zwiększenia poziomu zatrudnienia.

- Nieobecność z powodu choroby: Procent nieobecności z powodu choroby ma zostać obniżony o 10% w porównaniu ze średnią roczną z 2018 r.
 - W wielu sektorach, branżach i przedsiębiorstwach procent nieobecności z powodu choroby jest niski. We wspomnianych branżach i przedsiębiorstwach celem może być jedynie utrzymanie niskiego odsetka nieobecności z powodu choroby i skupienie się na stworzeniu zapobiegawczego środowiska pracy w celu redukcji rezygnacji z życia zawodowego.
- Rezygnacja z życia zawodowego: Konieczne jest zredukowanie liczby osób, które rezygnują z życia zawodowego.
 - Poprzez rezygnację z życia zawodowego rozumie się to, że osoby będące w wieku aktywności zawodowej nie wracają do pracy po okresie nieobecności. Są to najczęściej osoby, które przez długi czas przebywały na zwolnieniu lekarskim, następnie otrzymywały zasiłek przejściowy, a po pewnym czasie rentę inwalidzką lub też osoby, które przechodzą na wcześniejszą emeryturę.

Poprzez dobrą i systematyczną pracę mającą na celu zapobieganie i obniżanie nieobecności z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego, firmy powinny stworzyć odpowiednie obszary integracji w życiu zawodowym. Sukces Umowy Intencyjnej należy oceniać w świetle

konkretnych prac, działań i wyników stron. Zostaną opracowane wskaźniki, które będą dostarczały informacji na temat działań wszystkich stron współpracy, w tym także zaangażowania władz.

Cele na poziomie branży i sektorów:

Rozwój środowiska pracy, redukcja nieobecności z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego w obrębie poszczególnych branż i sektorów to istotne kwestie dla osiągnięcia celów umowy na poziomie krajowym. Różne branże i sektory mają różne punkty wyjścia, stają przed różnymi wyzwaniami i mają różne kierunki rozwoju, dlatego też ich wkład w osiągnięcie celów Umowy Intencyjnej na poziomie krajowym będzie różny.

Strony umowy są zgodne co do tego, iż prace powinny być ukierunkowane na branże i sektory, w których istnieje potencjał redukcji nieobecności z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego, a co za tym idzie przyczynienia się do spełniania celów umowy na poziomie krajowym. Na podstawie udokumentowanej wiedzy należy ustalić odrębne cele i wskaźniki dla branż i sektorów, które należy traktować priorytetowo. Strony zobowiązują się do wspólnego określenia, które branże i sektory należy uznać za priorytetowe w okresie obowiązywania umowy, jak również, w jaki sposób strony powinny tego przestrzegać w swojej własnej pracy.

Organizacja Umowy Intencyjnej

Umowa Intencyjna ma obejmować całe norweskie życie zawodowe. Umowa Intencyjna dotyczy przede wszystkim działań podejmowanych w miejscu pracy. Dobra współpraca między stronami stanowi warunek powodzenia celów określonych w Umowie Intencyjnej. Istotne role w opisywanej pracy pełnią zarówno kierownictwo, jak i przedstawiciele pracowników i przedstawiciele BHP.

Za kontrolę nad pracami określonymi w Umowie Intencyjnej na poziomie krajowym odpowiada *Komisja ds. Życia Zawodowego i Polityki Emerytalno-Rentowej* działająca pod nadzorem Ministra Pracy i Spraw Społecznych, złożona z przedstawicieli stron. Komisja ma każdego roku omawiać doświadczenia i wyniki, jak również strategię i nadrzędne plany dotyczące prac w zakresie Umowy Intencyjnej.

Kontrola priorytetowych branż i sektorów stanowi centralną część zorganizowanej współpracy pomiędzy stronami i władzami. Strony i władze powinny wspólnie rozważyć i wybrać zasadną formę współpracy w obrębie priorytetowych branż i sektorów. Strony życia zawodowego mogą same ustanowić regionalne obszary współpracy, tam gdzie według nich istnieje taka potrzeba.

Kontrola operacyjna nad pracami określonymi w Umowie Intencyjnej na poziomie krajowym prowadzona jest przez *grupę koordynującą* działającą pod nadzorem Komisji ds. Życia Zawodowego i Polityki Emerytalno-Rentowej. Grupa ta składa się z organizacji głównych i władz, w tym Urzędu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (NAV), Państwowego Instytutu Środowiska Pracy (STAMI) i Państwowej Inspekcji Pracy. Grupa ma nadzorować centralne

inicjatywy i prace określone w Umowie Intencyjnej oraz przygotowywać rozmowy z Komisją ds. Życia Zawodowego i Polityki Emerytalno-Rentowej.

Grupa Specjalistyczna to grupa robocza składająca się ze stron, władz i odpowiednich środowisk branżowych. Grupa Specjalistyczna ma omawiać status rozwoju celów określonych w Umowie Intencyjnej oraz zapewnić dobrą, odpowiednią wiedzę na temat warunków mających znaczenie dla celów i obszarów zaangażowania określonych w Umowie Intencyjnej. Oceny przeprowadzone przez Grupę Specjalistyczną stanowią istotną, fachową podstawę dla pracy grupy koordynującej oraz prac prowadzonych w obrębie branż priorytetowych. Grupa każdego roku sporządzi raport, który zostanie przedstawiony Komisji ds. Życia Zawodowego i Polityki Emerytalno-Rentowej. Uprawnienia grupy specjalistycznej, a także jej skład, zadania i organizację, należy wstępnie przeanalizować i dostosować w początkowym okresie obowiązywania umowy, aby wspierały one działania dostosowawcze i obszary priorytetowe niniejszej umowy.

Środki określone w Umowie Intencyjnej

Działania i środki określone w Umowie Intencyjnej powinny wspierać cele i obszary pracy określone w Umowie. Nowe działania powinny być wdrażane w oparciu o posiadaną wiedzę, konieczne jest wprowadzenie badań kontrolnych i ocen efektów prac priorytetowych oraz środków. Zgodnie z procesem dostosowawczym określonym w Umowie, szereg działań i środków musi mieć charakter ogólny i dotyczyć całości życia zawodowego. Strony i władze są również zgodne co do priorytetowego traktowania środków umożliwiających pracę ukierunkowaną na branże i sektory, w których istnieje potencjał redukcji nieobecności z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego.

Podczas okresu trwania umowy priorytetowe traktowanie określonych w niej środków może ulegać zmianom.

Obszary pracy

Strony i władze są zgodne co do tego, że w celu wsparcia realizacji celów określonych w Umowie Intencyjnej należy położyć nacisk na zapobieganie nieobecności z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego kierując uwagę w szczególnym stopniu na długie i/lub często powtarzające się nieobecności z powodu choroby.

Prace zapobiegawcze w zakresie poprawy środowiska pracy

Aby prace zapobiegawcze w zakresie poprawy środowiska pracy były efektywne, muszą być prowadzone w oparciu o posiadaną wiedzę i ukierunkowane na rzeczywiste potrzeby w poszczególnych miejscach pracy. Umowa Intencyjna ma wzmacniać współpracę między stronami w ramach lokalnych prac zapobiegawczych oraz przyczyniać się do tego, aby firmy miały dostęp do dobrego, opartego na wiedzy wsparcia.

Praca na rzecz zapobiegania długim i/lub często powtarzającym się nieobecnościami z powodu choroby

Długotrwałe zwolnienia lekarskie stanowią przyczynę największej liczby nieobecności z powodu choroby w Norwegii oraz zwiększają ryzyko trwałej rezygnacji z życia zawodowego.

Podczas okresu obowiązywania Umowy Intencyjnej strony w szczególnym stopniu skupią się na długotrwałych i/lub często powtarzających się nieobecnościach z powodu choroby. Praca ta musi być oparta na posiadanej wiedzy.

Środki odpowiednie dla całego życia zawodowego

Nowy plan poprawy środowiska pracy

Dokładając znaczących starań w celu poprawy środowiska pracy, stworzono nowy plan poprawy środowiska pracy kładący nacisk na wiedzę, kompetencje i wyposażenie przedsiębiorstw w narzędzia.

Plan poprawy środowiska pracy ma na celu wspieranie obu obszarów prac określonych w Umowie Intencyjnej, jak również dotyczyć ukierunkowanego na konkretne branże i miejsca pracy rozwoju wiedzy, jej przekazywania i instrukcji z zakresu zapobiegawczego środowiska pracy. Działania te muszą wspierać prowadzone przez firmę prace zapobiegawcze dotyczące środowiska pracy w obszarach, które w największym stopniu przyczyniają się do nieobecności z powodu choroby i rezygnacji z życia zawodowego. Poprzez takie branżowe zawężenie w połączeniu ze zwiększeniem roli przekazywania wiedzy i udzielania instrukcji Państwowa Inspekcja Pracy będzie wspierać w pierwszej kolejności te branże, sektory i firmy, które potrzebują i chcą otrzymać instrukcje, jak również życzą sobie przeprowadzenia ukierunkowanych prac zapobiegawczych dotyczących środowiska pracy, wykraczających poza tradycyjny nadzór i kontrolę.

Plan zostanie przygotowany i opracowany w ramach projektu rozwoju w roku 2019. Środki określone w planie zostaną wypróbowane między innymi w formie pilotażowej, rozważa się również opracowanie w roku 2019 zbiorczego, internetowego rozwiązania / portalu mającego na celu przekazywanie wiedzy i kompetencji na temat efektywnych prac zapobiegawczych dotyczących środowiska pracy w branżach / sektorach i firmach. Portal będzie wyznaczał ramy współpracy określonej w Umowie Intencyjnej oraz aktywności podejmowanych w poszczególnych miejscach pracy, jak również będzie zachęcał do tego rodzaju aktywności. Portal musi ponadto jasno określać oczekiwania wobec stron lokalnych oraz wyznaczać obszary ich odpowiedzialności podczas prac określonych w Umowie Intencyjnej. Portal musi stopniowo i na bieżąco uzupełniać zawarte na nim informacje i rozwijać się po zakończeniu roku 2019. Portal będzie połączony ze stroną internetową Państwowej Inspekcji Pracy.

Plan poprawy środowiska pracy wiąże się z udostępnianiem opartych na posiadanej wiedzy materiałów informacyjnych, instrukcji i zaleceń, dzięki czemu każda firma będzie mogła wykorzystać nowe narzędzia jako wsparcie i inspirację w obszarze lokalnych prac ulepszających. Portal musi być interaktywny i zorientowany na użytkownika, aby strony w miejscu pracy mogły wspólnie oceniać swoją własną działalność, a także mierzyć własne działania i wyniki w stosunku do pozostałych firm, z którymi można je w naturalny sposób porównać.

Portal należy traktować jako uzupełnienie usług świadczonych przez Centrum ds. Życia Zawodowego Urzędu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (NAV), ma on na celu uproszczenie

dialogu między firmą a Urzędem, między innymi poprzez linki do www.nav.no. Udzielając wsparcia firmom Centra ds. Życia Zawodowego za podstawę powinny przyjmować wiedzę i kompetencje określone w planie poprawy środowiska pracy.

Poza przedsiębiorstwami istotną grupą docelową planu stanowią placówki służby zdrowia, Urząd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – w tym Centrum ds. Życia Zawodowego, znaczące organizacje itd. Poprzez połączenie narzędzi cyfrowych, doradztwa i instrukcji udzielanych przez władze, plan poprawy środowiska pracy powinien dotrzeć do całego życia zawodowego. Dla celów opisywanego planu zakłada się grupę referencyjną, której członkami będą powiązane strony i władze.

Szkolenia z zakresu poprawy środowiska pracy

W ramach poprawy środowiska pracy pracodawca i organizacje pracownicze przyczynią się do stworzenia lepszych i opartych na posiadanej wiedzy szkoleń z zakresu środowiska pracy. Wiedza i kompetencje kierownictwa, przedstawicieli pracowniczych i inspektorów BHP mają decydujące znaczenie dla osiągnięcia wyników w miejscach pracy. Szkolenia z zakresu środowiska pracy i ukierunkowane ulepszanie środowiska pracy muszą odbywać się w oparciu o wiedzę i kompetencje określone w nowym planie poprawy środowiska pracy i muszą stanowić element szkolenia kierownictwa, przedstawicieli pracowniczych i przedstawicieli BHP. Portal, o którym wcześniej wspomniano, również może stanowić dobre narzędzie szkoleniowe z zakresu środowiska pracy.

Skoordynowane wsparcie dla życia zawodowego

Praca mająca na celu zwiększenie udziału w życiu zawodowym odbywa się w ramach danego przedsiębiorstwa. Istotnym warunkiem powodzenia jest w tym przypadku dobra współpraca między stronami. W celu otrzymania wsparcia i pomocy w realizacji celów określonych w Umowie Intencyjnej w poszczególnych miejscach pracy, przedsiębiorstwa mogą podjąć współpracę z Centrum ds. Życia Zawodowego Urzędu Pracy i Spraw Socjalnych. Wsparcie i kompetencje Centrów ds. Życia Zawodowego Urzędu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych będą kluczowym narzędziem w stosunku do firm objętych Umową Intencyjną. Przed udzieleniem pomocy przez Centrum ds. Życia Zawodowego Urzędu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pomiędzy stronami w poszczególnych przedsiębiorstwach musi zostać przeprowadzony udokumentowany dialog.

Urząd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych opracuje cyfrowe narzędzia pomocnicze, które zapewnią przedsiębiorstwom zbiorczą ofertę pomocy i będą stanowiły pole do interakcji z Urzędem. Dzięki temu przedsiębiorstwa będą miały cyfrowe pole kontaktowe, które może ułatwić dialog z Urzędem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w tym Centrum ds. Życia Zawodowego oraz zwiększyć jego efektywność. Strony są zgodne, że cyfrowe pole kontaktowe obejmie w przyszłości większą liczbę funkcji oraz że osobiste funkcje pomocnicze zostaną ograniczone do spraw, w których potrzeba wsparcia jest największa. Przedsiębiorstwa posiadające stałą osobę do kontaktów w Centrum ds. Życia Zawodowego Urzędu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych mogą nadal kontaktować się z nią, o ile kontakt nie może odbywać się w inny lub lepszy sposób.

Zasoby Centrów ds. Życia Zawodowego będą stanowiły narzędzie pracy w ramach Umowie Intencyjnej.

W celu wsparcia prac nad zapobieganiem i ograniczeniem nieobecności z powodu choroby, w przypadku długotrwałych lub / i często powtarzających się nieobecności z powodu choroby, należy przeznaczyć środki na wsparcie eksperckie. Środki te ograniczyć należy do sytuacji, w których udokumentowano, iż wypróbowane zostały już środki wewnątrzfirmowe i pozostałe publiczne systemy wsparcia, a pracodawca, Centrum ds. Życia Zawodowego Urzędu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz poszczególni pracownicy są zgodni co do zasadności zewnętrznego wsparcia ze strony eksperta w celu znalezienia rozwiązań.

Zdrowie w Pracy

Narzędzie „Zdrowie w Pracy” to plan przekazywania wiedzy ukierunkowanej na promocję zdrowia w miejscu pracy z szybkim dostępem do zindywidualizowanych, wielospecjalistycznych badań i testów, które mają na celu promowanie radzenia sobie w pracy oraz uczestnictwo w pracy. Grupą docelową jest duża grupa pracowników, których dotyczy ryzyko wypadnięcia z życia zawodowego z powodu dolegliwości w obrębie układu mięśniowo-szkieletowego i/lub zaburzeń psychicznych.

Narzędzie „Zdrowie w Pracy” jest na dzień dzisiejszy dostępne w trzech województwach wysuniętych najbardziej na północ. Strony umowy są zgodne, że należy zwiększyć zakres stosowania narzędzia „Zdrowie w Pracy” w odniesieniu do stanu z dnia dzisiejszego. Środek ten powinien zostać wprowadzony w ramach obowiązującego prawa i przepisu dotyczącego priorytetowego traktowania.

W celu zwiększenia zakresu stosowania narzędzia „Zdrowie w Pracy” należy skorzystać z zasobów Centrów ds. Życia Zawodowego.

Środki podnoszące kompetencje

Osoby przebywające na długotrwałym zwolnieniu lekarskim stanowią złożoną grupę, dla niektórych z nich od początku, w celu rozpoczęcia pracy, oczywista może być konieczność zastosowania środków zwiększających kompetencje. W przypadkach, w których wewnątrzfirmowe środki dostosowawcze nie są skuteczne, Urząd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozważy, czy konieczne jest niezwłoczne zastosowanie środków z zakresu przysposobienia zawodowego. W celu wsparcia i wzmocnienia tej odpowiedzialności należy wdrożyć próbę zwiększonego wykorzystania środków podnoszących kompetencje pod nadzorem władz. Grupą docelową stanowią pracownicy przebywający na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, którzy z powodu choroby lub urazu nie mogą wrócić do pracy u swojego dotychczasowego pracodawcy, dlatego też potrzebują wdrożenia środków podnoszących kompetencje w celu umożliwienia im przekwalifikowania się i podjęcia innej pracy. Próba taka pomoże uzyskać nową wiedzę o tym, czy i w jaki sposób kompetencje mogą wzmocnić powiązanie z pracą u osób należących do grupy docelowej. Dla celów opisywanego planu powołuje się grupę referencyjną, której członkami będą powiązane strony i władze.

Kontrola nieobecności z powodu choroby

W ramach wsparcia pracy lekarzy wystawiających zwolnienia lekarskie Centrum Jakości Gabinetu Lekarskiego (SKIL) opracuje nowy moduł kursu na temat zwolnień lekarskich. Moduły kursu opracowywane są przez centrum SKIL we współpracy ze stronami i władzami należącymi do grupy referencyjnej, w oparciu o dostępne narzędzia branżowe pomagające osobie wystawiającej zwolnienie lekarskie.

System obejmujący rozszerzone prawo do własnego oświadczenia o chorobie stanowił dobre i zasadne narzędzie promowania dialogu w miejscu pracy, które odciążało służbę zdrowia w zakresie monitorowania krótkoterminowych zwolnień lekarskich.

Strony Umowy Intencyjnej proponują, aby możliwość ustalania rozszerzonego prawa do składania własnych oświadczeń o chorobie została sprecyzowana w ustawie o ubezpieczeniu społecznym. Ponadto proponuje się wprowadzenie obowiązku omówienia przez pracodawcę rozszerzonego prawa do składania własnych oświadczeń o chorobie z przedstawicielami pracowników. Będzie to oznaczało, że większa liczba pracowników niż w dniu dzisiejszym będzie miała możliwość złożenia rozszerzonego własnego oświadczenia o chorobie.

Organizacje będą zachęcały firmy wcześniej objęte Umową Intencyjną do kontynuacji systemu rozszerzonego prawa do składania własnych oświadczeń o chorobie. Organizacje będą zachęcały przedsiębiorstwa, które wcześniej nie stosowały rozszerzonego systemu składania własnych oświadczeń o chorobie, aby rozważyły jego wprowadzenie.

Strony i władze będą uważały, aby ustawowy system kontroli nieobecności z powodu choroby był przestrzegany, jak również będą na bieżąco uzyskiwały nową wiedzę i informacje z tego zakresu. Rozwój nowych, cyfrowych narzędzi pomocniczych dotyczących kontroli nieobecności z powodu choroby daje lepsze możliwości wykorzystania elastyczności dzisiejszych przepisów i ukierunkowania prac ulepszających. Strony umowy dbają o to, aby elastyczność dzisiejszych przepisów została wykorzystana w najlepszy możliwy sposób, w celu zapewnienia ukierunkowanej pracy skupionej na długich i/lub często powtarzających się nieobecnościach z powodu choroby. Wymaga to między innymi, aby przedsiębiorstwa miały dobrą kontrolę nad nieobecnościami z powodu choroby poszczególnych pracowników i podejmowały inicjatywę przeprowadzenia wczesnego 2 i 3 spotkania dialogowego w sytuacjach, w których jest to zasadne. Urząd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych musi zapewnić, aby spotkania takie miały miejsce, jeśli pracownik, pracodawca lub osoba wystawiająca zwolnienie lekarskie o to poproszą. W przypadkach, w których wewnątrzfirmowe środki dostosowawcze nie są skuteczne, Urząd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozważy, czy konieczne jest niezwłoczne zastosowanie środków z zakresu przysposobienia zawodowego.

Poprawa podstaw dotyczących danych i wiedzy

Umowa Intencyjna ma stymulować rozwój wiedzy w ramach obszarów pracy wybranych w niniejszej umowie. Priorytetowo należy traktować także wiedzę na temat środków wprowadzanych w miejscu pracy, jak również współpracę pomiędzy stronami na poziomie miejsca pracy. Ponadto może istnieć potrzeba rozwinięcia lepszej podstawy dotyczącej danych i statystyki na poziomie danej branży i zawodu w ramach obszarów, na których

skupiona jest Umowa Intencyjna, takich jak nieobecność z powodu choroby, korzystanie z własnych oświadczeń o chorobie, rezygnacja z życia zawodowego, środowisko pracy itd.

Narzędzia dla branż i sektorów priorytetowych

Programy branżowe

Dla branż i sektorów, co do których strony Umowy Intencyjnej są zgodne, iż konieczne jest wdrożenie prac zawężonych do obszarów priorytetowych mających na celu udzielenie wsparcia w realizacji celów określonych w Umowie Intencyjnej, opracowano programy branżowe. Strony i władze muszą wspólnie zastanowić się i podjąć decyzję co do tego, które branże i sektory będą traktowane priorytetowo, a także dokonać odpowiedniego wyboru zasadnej formy współpracy z branżami i sektorami priorytetowymi.

Wybrane branże powinny pochodzić zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego. Innym kryterium wyboru branż i sektorów priorytetowych będzie potencjał redukcji nieobecności z powodu choroby i/lub rezygnacji z życia zawodowego, jak również branże, które ocenia się jako szczególnie narażone na restrukturyzację. Wyboru branż należy dokonać w pierwszym kwartale 2019 r., programy branżowe należy wdrożyć w drugim kwartale 2019 r.

Strony i władze są zgodne, że należy traktować priorytetowo rozwój i ocenę środków zastosowanych podczas pracy w poszczególnych branżach w ramach Umowy Intencyjnej, jak również środków i narzędzi wspierających realizację celów określonych w Umowie. Stronom programów branżowych należy zapewnić możliwość wypróbowania różnych, ukierunkowanych środków w ramach wybranych obszarów działań: zapobiegawcza praca na rzecz poprawy środowiska pracy i kontrola długotrwałych i/lub często powtarzających się nieobecności z powodu choroby. Ponadto należy wdrożyć badania kontrolne i narzędzia oceny środków, które umożliwią najlepszą weryfikację skutków wdrożenia wszystkich narzędzi.

Monitorowanie Umowy Intencyjnej

Strony Komisji ds. Życia Zawodowego i Polityki Emerytalno-Rentowej co roku, na podstawie ocen i kierunków rozwoju, dokonają oceny uzyskanych efektów dotyczących celów Umowy.

Jeśli wyniki prac określonych w Umowie Intencyjnej będą rozwijały się w niewłaściwym kierunku, władze podejmą inicjatywę przeprowadzenia rozmów ze stronami umowy na temat wprowadzenia koniecznych poprawek.

Oslo, 18 grudnia 2018 r.

Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych

Główna Organizacja
Związków Narodowych (LO)

Gospodarcza

Norweska Konfederacja

Związek Władz Lokalnych i Regionalnych (KS)

Unio (związek zawodowy pracowników
posiadających wykształcenie ponadpodstawowe)

Główna Federacja Przedsiębiorstw
Zawodowych

Centralna Federacja Związków

Zrzeszenie Pracodawców Spekter
Związek Zawodowy

Akademicki

Państwo jako pracodawca reprezentowane przez Ministra ds. Gmin i Modernizacji.

ZAŁĄCZNIKI

Strony uzgodniły następujące uszeregowanie pod względem ważności zasobów przeznaczonych na narzędzia:

Narzędzia	Ramy dotyczące zasobów 2019 2022
Nowy plan poprawy środowiska pracy	70 milionów koron w roku 2019, następnie 50 milionów koron rocznie
Skoordynowane wsparcie w zakresie życia zawodowego	Centra ds. Życia Zawodowego
Zdrowie w Pracy	Centra ds. Życia Zawodowego
Nowa dotacja na wsparcie ze strony ekspertów	50 milionów koron rocznie
Środki podnoszące kompetencje	70 milionów koron rocznie
Programy branżowe, w tym rozwój, próby, oceny kontrolne	60 milionów koron w roku 2019, następnie 80 milionów koron rocznie
Rozwój wiedzy Podstawa wiedzy	21 milionów koron rocznie
Opracowanie modułu kursu i wypróbowanie go (SKIL)	Łącznie 2 miliony koron w latach 2019-2011 ¹
Szkolenia z zakresu poprawy środowiska pracy	Co roku, pokrywają strony.

¹ Pod warunkiem, że ramy finansowe są zgodne z przepisami dotyczącymi wsparcia od państwa.