

**Писмо за намерение относно включващ трудов живот
1 март 2010 г. – 31 декември 2013 г.
(ВТЖ споразумение)**

24 февруари 2010 г.

Сътрудничеството за постигане на включващ трудов живот (ВТЖ) е важен инструмент за постигане на основните цели в сферата на заетостта, работната среда и политиките по включване. Това сътрудничество ще допълва и подпомага други инструменти на общата политика от законов и финансов характер.

Предпоставките за добра работа и включващ трудов живот се създават в отделното предприятие. Добрите резултати изискват силна ангажираност от страна на ръководството и систематично сътрудничество с работническите представители и делегатите по безопасност на труда.

Споразумението относно продължение на сътрудничеството за постигане на по-добър включващ трудов живот се подписва от: Правителството, представено от Министъра на труда; работодателските организации, представени от Конфедерацията на норвежките предприятия (NHO), Норвежката асоциация на местните и регионални власти (KS), „Спектер” (Spekter), Конфедерацията на норвежките предприятия от търговията и услугите (HSH); държавата като работодател, представена от Министъра на държавната администрация, реформите и църковните дела; и организациите на работниците и служителите, представени от Норвежката конфедерация на профсъюзите (LO), Унио (Unio), Конфедерацията на професионалните съюзи (YS) и Федерацията на норвежките професионални асоциации (Akademikerne).

Споразумението замества Писмото за намерение относно по-включващ трудов живот от 14 декември 2005 г., изменено и допълнено на 6 юни 2006 г., 6 ноември 2006 г. и 15 май 2007 г.¹

Това писмо за намерение трябва да се разглежда в контекста на Протокола, по който страните единодушно се споразумяха с подписването на това споразумение.

Цели на сътрудничеството

Основната цел на това Споразумение е:

- Предотвратяване и намаляване на отсъствията по болест, подпомагане на работниците и служителите да се върнат на работа след боледуване и

¹ Това сътрудничество за по-включващ трудов живот функционира по време на две последователни Споразумения през периода от 2001 до края на 2009 г. Страните по това Споразумение съвместно осъществиха проект за комплексна оценка на Споразумението за целия период 2001 – 2009 г, както и на ефекта от допълненията през март 2007 г. като последица от дейността на Комисията по отпуск при болест.

подобряване на работната среда, както и предотвратяване на отстраняване или оттегляне от работа.

В сравнение с предишните споразумения, сега на системната превантивна работа по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и работна среда ще се обръща още по-голямо внимание. Ще се продължи дейността по трите второстепенни национални цели, които са:

- 20% намаляване на отпуските по болест сравнено с второто тримесечие на 2001 г. На национално ниво това означава, че отпуските по болест не трябва да надвишават 5.6%.

- Повишаване на заетостта сред хората с намалена функционална способност. Специфичните цели, поставени в предишни допълнителни споразумения ще бъдат продължени.

- Удължаване с шест месеца на активната заетост на хората след 50 годишна възраст. Това означава увеличение на средния период, по време на който хората (над 50 години) са активно работещи, сравнено с 2009 г.

Споразуменията в отделните предприятия ще се базират на предизвикателствата, възникващи в тях, и ще съдържат цели в подкрепа на националните цели, включително и целта за 20-процентно намаление на отпуските по болест сравнено с второто тримесечие на 2001 г.

Страните подчертават, че разнообразните второстепенни цели трябва да се разглеждат в контекста на основното намерение за постигане на по-добър включващ трудов живот.

Задължения в тристранното сътрудничество

Постигането на целите на Споразумението за намаляване на отпуските по болест и предотвратяване на отстраняването или оттеглянето от работа ще бъде подкрепено от отраслови/браншови/индустриални усилия на национално, регионално и/или областно ниво, включващи:

- Насочване на усилията към области, представляващи особено предизвикателство в рамките на браншове, отрасли, индустрии и групи, като се инициират проекти, насочени към постигане на включващ трудов живот.
- Да се направи така, щото колкото може повече предприятия да възприемат споразумението за ВТЖ, като сключат нови споразумения или такива, допълващи съществуващите споразумения за сътрудничество.
- Предприятията трябва да направят така, щото длъжности за обучители и обучители на работното място да се предлагат на незаети или на хора с намалени трудови или функционални способности.
- Да се работи за постигане на добра работна среда, като се наблегне на толерантността и разнообразието.

Страните се споразумяха относно необходимостта да се постигне по-добро общо разбиране на движещите сили на стремежа за намаляване на отсъствията по болест, подпомагане на работниците и служителите да се върнат на работа и подобряване на работната среда, както и предотвратяване

на изключване/отстраняване или оттегляне от работа. Не на последно място е по-доброто разбиране на възможните връзки между отпуска по болест и участието в работата на предприятието за лица с намалена функционална способност и по-възрастни работници и служители.

Страните се съгласиха, че Министерът на труда, съвместно с ръководителите на организациите, ще провежда веднъж годишно национална конференция по тези политики, в която ще се включат и изследователски институти. Темата на конференцията ще бъде развитие и напредък по постигането на целите на настоящото Споразумение.

Страните се съгласиха, че Норвежката служба по труда и благосъстоянието (НСТБ) ще има правомощията да отнема статута на предприятията по ВТЖ, ако те не спазват своите ангажименти според Договора за сътрудничество.

Задължения на работодателите и работниците/служителите на ниво предприятие

Добрите резултати по ВТЖ изискват активна мениджърска ангажираност, дългосрочно мислене и систематично и продължително сътрудничество. Това означава, че работодателите трябва да осигурят ръководителите на отдели, супервайзърите, работническите представители и делегатите по условия на труд да имат необходимата експертна подготовка, за да изпълняват работата си. Работническото участие на широка основа е един от задължителните елементи.

Относно Споразумението за сътрудничество в предприятия, провеждащи дейности по ВТЖ

Всички предприятия в Норвегия могат да участват в това сътрудничество като подпишат Споразумение за сътрудничество с Норвежката служба по труда и благосъстоянието (НСТБ) и с работническите представители в предприятието. Предприятие по ВТЖ означава, че работодателят и работниците дават гаранция за систематично сътрудничество с цел постигане на включващ трудов живот. В замяна на това такива предприятия получават специални права:

Специално лице за контакти от НСТБ, занимаващо се изключително със съответното предприятие

Поддържайки диалог с ръководителите/мениджърския екип и работниците/служителите, лицето за контакти активно ще подкрепя усилията на работодателите за откриване на повече включващи работни места и работата за предотвратяване на отсъствията по болест в рамките на предприятието и преминаване към национално осигурителни обезщетения. Лицето за контакти също така ще се грижи да се задействат адекватните финансови механизми и ще има инициативата за предприемане на съвместни мерки и действия със съответните агенции и страни, които могат да подпомогнат предприятието в дейността му по ВТЖ.

Субсидии от НСТБ за улесняващи дейности

Субсидиите за улесняващи дейности могат да се предоставят на работодателите като компенсация за допълнителните разходи и усилия, които правят за улеснение на работниците и служителите, тестване и обучение за нова работа, практическа помощ, от която работникът се нуждае.

Възстановяване на разходите за Здравните служби на предприятията

Предприятията по ВТЖ могат да получат от НЦТБ пълно ли частично възстановяване на разходите, направени за поддържане на Здравна служба в предприятието. Това предполага, че с работата си Здравните служби помагат на работниците и служителите да избягват отпуските по болест, подпомагат ги, когато са в отпуск по болест, и съдействат на хора с намалена трудоспособност да се върнат на работа.

Използване правото на „автосертификация” (работникът еднолично съобщава на работодателя, че е болен, без да представя болничен лист)

Използване на правото за автосертификация за общо 24 календарни дни в годината /за период от 12 месеца/. Това означава например, че автосертификацията може да се използва за 24 отделни дни. Автосертификацията не може да се използва за повече от последователни 8 дни за всеки отделен случай на отпуск по болест.

Националната служба по труда и благосъстоянието притежава редица инструменти за действие при последваща и улесняваща дейност. Достъпът до тези инструменти означава следното:

- Страните в предприятията се ангажират активно да участват в работата по създаване на условия за включващ трудов живот.
- Като част от работата по здравословни, безопасни и екологични условия на труд предприятието се ангажира да инициира и следва специални дейности и цели във връзка с работата при отпуск по болест.
- Поне два пъти годишно предприятието трябва да провежда събрания с ръководството и работническите представители, като единствената точка в дневния ред да е работата по ВТЖ.
- Предприятието ще осигурява възможности за работещи, които имат необходимост да тестват работата си и функционалните си способности в нормалния работен цикъл, да могат да го направят. Това означава, че държавата предоставя финансова помощ и мерки във връзка с компетенциите, както и други улеснения.

Задължения за работодателите и работниците/служителите

Организациите на работодателите и на работниците и служителите се споразумяват съвместно и самостоятелно да подкрепят тези цели. Това означава, че страните ще:

- Подготвят и предоставят информация на своите членове за новото Споразумение по ВТЖ, така че съществуващите предприятия по ВТЖ и потенциалните нови такива да са мотивирани да удвоят усилията си.

- Разработят обучителни програми, които дават възможност на различните страни в предприятието да следват своите определени роли/дейности във връзка с работата по ВТЖ, в това число съвместни курсове и обучения.
- Работят така, че да дадат възможност на максимален брой работодатели, работнически представители и делегати по безопасност на труда да преминават курсове по ВТЖ.
- В сътрудничество ще разработят инструменти за насочване, които предприятията да използват, с цел улесняване на лицата в отпуск по болест или на тези, които биха могли да избегнат отпуска по болест чрез улеснителни действия и процедури.
- Да помогнат на отраслите и браншовете с висок процент на отсъствие от работа да разберат повече за причинно-следствените връзки на отсъствията в съответните предприятия от отрасъла или бранша и да въведат мерки, съответстващи на целите на Споразумението по ВТЖ.
- Да бъдат движещата сила за провеждане на различни пилотни проекти, насочени към увеличаване броя на връщащите се на работа.
- Да разработят инструменти, специално адаптирани към различната степен на синдикализация и размера на предприятието/ята.
- Да участват в работата за проследяване на местната и централна дейност по ВТЖ чрез участие в регионални и национални групи за координация.

Дейността по тези пунктове трябва да се докладва на всеки шест месеца на Съвета за трудов живот и пенсионна политика.

Задължения на властите

Правителството няма да предлага промени в схемата за болнични обезщетения по време на срока на действие на Споразумението нито на работниците/служителите, нито на работодателите, освен ако страните не се договорят за това.

Според ролята и експертния си опит властите, представлявани от Службата по труд и благосъстояние /НСТБ/ и Норвежката инспекция по труда ще подпомагат тази работа. На всеки 6 месеца те трябва да докладват за своите усилия и дейности пред Съвета за трудов живот и пенсионна политика. Докладът ще включва следната информация:

- Брой предприятия по ВТЖ, включително и статистика на отпуските по болест;
- Информация за състоянието на предприятията предоставена от централните по трудов живот и лицата за контакти с предприятията;
- Напредък и обхват на професионалната рехабилитация;
- Развитие и използване на програмата за „по-бързо връщане“;
- Как са приложени целите, набелязани на втората среща разговор;
- Проследяване и развитие на практиките за даване на болнични от лекарите;
- Обхват на наблюдението и реакции в предприятия и отрасли с висок процент на отсъствия поради заболяване;
- Цифри, показващи участието на хората над 50 години в трудовия живот.

Властите ще създадат следните специални политически инструменти за страните по Споразумението в помощ на работата им по включващ трудов живот:

- Центровете по трудов живот към НСТБ ще бъдат доразвити и ще продължат да са политическият инструмент на правителството по отношение на предприятията със споразумения по ВТЖ. За координация на дейността на тези центрове ще бъде създадено национално координационно звено, което ще работи по създаването на портфолио от задачите, които центровете обхващат, обмен на информация и ефикасни практики.
- Предприятията по ВТЖ ще имат лице за редовен контакт в Центровете по трудов живот, което ще им съдейства за концентрирана и целево ориентирана работа по разработване на включващи работни места.
- Субсидии за улесняващи дейности.
- Субсидии за здравните служби на предприятията.

Общото ниво на финансовите инструменти в настоящото Споразумение ще бъде продължено. Министерството на труда ще обсъди в Съвета по трудов живот и пенсионна политика обхвата и организацията на схемите, които са част от сега изтичащото Споразумение по ВТЖ и други важни схеми, за да могат в настоящото Споразумение да се начертаят национални вторични цели.

Организация

Многостранныят Съвет за трудов живот и пенсионна политика (СТЖПП), под ръководството на Министъра на труда, отговаря за спазването и продължението на Споразумението по ВТЖ на национално ниво. Всяка от страните по Споразумението трябва да докладва на 6 месеца за предприетите действия и постигнатите резултати. Ще бъдат обсъждани също така бъдещи общи планове за нови изследвания и потенциални оценявания.

Към Съвета за трудов живот и пенсионна политика ще бъде създадена група за проследяване на последващите действия по Споразумението. В нея ще бъдат представени основните организации и властите, в т.ч. Службата по труда и благосъстоянието и Норвежката инспекция на труда. Основната задача на групата ще бъде да обменя и анализира важна информация и доклади относно работата по ВТЖ, както и да организира дискусии в СТЖПП.

Ще бъде създадена и експертна група между Министерството на труда и организациите на работниците и на работодателите във връзка със СТЖПП с цел да се обсъжда напредъкът по целите на ВТЖ, финансови и административни последици от използването на политическите инструменти в тези области и методически въпроси. Експертната група ще оценява също така състоянието на общата заетост и промените в състава на заетите, като например промяна в процента на възрастните работници и процента на работещите жени.

Срок

Споразумението е валидно за периода от 1 март 2010 г. до 31 декември 2013 г.

Последващи действия

На всеки шест месеца, според придобитият опит и тенденциите в развитието, страните ще правят анализ на извършеното, ще отчитат постигнатите резултати по целите на Споразумението.

- Ако резултатите от работата по включващ трудов живот покажат негативни тенденции, властите ще поемат инициативата да организират дискусия със страните по Споразумението относно необходими поправки и пренастройки.
- Ако стане очевидно, че не е възможно да се постигнат всички или някои от поставените оперативни цели на Споразумението чрез използване на съгласуваните политически инструменти, Споразумението ще бъде прекратено, освен ако страните не се споразумеят за друго.

Осло, 24 февруари 2010 г.

Протоколът е подписан от:

Правителството, представлявано от Министърът на труда

Конфедерация на норвежките предприятия (NHO)

Федерация на норвежките предприятия от търговията и услугите (HSH)

Работодателска асоциация „Спектер” (Spekter)

Норвежка асоциация на местните и регионални власти (KS)

Министерство на държавната администрация, реформите и църковните дела

Норвежка конфедерация на профсъюзите (LO)

Унио (Unio)

Федерация на норвежките професионални асоциации (YS)

Конфедерация на професионалните съюзи (Akademikerne)