

**Протокол между организациите на работодателите, на
работниците и служителите и правителството за съвместни
усилия за предотвратяване и намаляване на отпуските по болест и
насърчаване на включването**

24 февруари 2010 г.

Добрият включващ трудов живот е заложен в основата на норвежката държава на благосъстоянието. По-малко хора в дългосрочен отпуск по болест и повече възможности за по-възрастните или хората с намалена функционална способност са ключовите фактори за подобряване на качеството на живот. В същото време това би смогнало за осигуряването на достатъчно работна сила за обществения и частен сектор, както и за благоразумното развитие на националните разходи за осигуровки.

За някои хора не е възможно да работят по време на боледуване. За други работата на пълно или непълно работно време би спомогнала за оздравяването, а пасивността би удължила боледуването. Затова страните се споразумяха за по-добро използване на степенуван (частичен) отпуск по болест в случай на заболяване.

На тази база представителите на правителството, на работодателите и на работниците и служителите се съгласиха, че са необходими повече усилия за предотвратяване на отпуските по болест, нарастване на процента на връщащите се на работа и свеждане до минимум на отстраняването или оттеглянето от трудовия живот. Необходимо е да се осигури съответствие с наредбите и да се осъществи проследяване на ефекта от тези действия от всички страни, като се спазва договорената рамка.

Продължение на целите на споразумението за включващ трудов живот:

- 20% намаляване на отпуските по болест в сравнение с второто тримесечие на 2001 г. На национално ниво това означава, че те не трябва да надвишават 5.6%.
- Повишаване на заетостта сред хората с намалена функционална способност. Специфичните цели, поставени в предишни допълнителни споразумения, трябва да се продължат действието си.
- Активната заетост на хората след 50-годишна възраст да бъде удължена с 6 месеца. Това означава увеличаване на средния период, по време на който хората (над 50 години) са активно заети, сравнен с 2009 г.

Резултатите от трите вторични цели трябва да бъдат разгледани в контекста. Постигането на целите зависи от взаимодействието между всички страни: работници и служители, работодатели, делегати по условия на труд, здравни служби на предприятията, работнически представители, Норвежката служба по труда и благосъстоянието, Норвежката инспекция по труда.

Споразумяхме се да се въведе следното:

Лицето, даващо отпуски по болест/ предоставящо болничния

Съществува необходимост да се обърне повече внимание на дейността на тези лица, необходими са усилия за връщане на работа и действия за намаляване на отсъствията по болест. Лицето, даващо отпуски по болест, трябва да работи индивидуално със съответния работник/служител, ползващ такъв отпуск, да обърне внимание на неговата/нейната способност да работи и да е активен, така че степенуваният (частичен) отпуск по болест да се увеличи максимално. Трябва да се обърне внимание също и на действията на работодателя на съответния работник/служител.

- а) Ще се даде начало на съвместна работа между съответните власти: Здравната дирекция, Норвежката служба по труда и благосъстоянието, Норвежката медицинска асоциация, Норвежката физиотерапевтична асоциация и други подобни експертни институции, с цел да се изработят предложения за професионална подкрепа и насоки за действие по време на отпуск по болест, като се отчитат различните диагнози и болестни състояния.
- б) Ще се въведе система, изискваща редовна обратна информация към лицето, дало отпуски по болест, за да може то да сравнява и коригира своята практика.
- в) За всички, които имат правомощията да предоставят отпуски по болест, ще бъде въведено обучение по оторизирана работа и практики по време на болнични.

Ранни усилия

По време на разрешения отпуск по болест:

- Работодателят, в сътрудничество с работника/служителя, трябва да изготви план за последващи действия, след не повече от 4 седмици от началото на отпуската.

- Работодателят трябва да изпрати този план на лицето, предоставящо отпусък по болест веднага, щом бъде изготвен, в рамките на не повече от 4 седмици.
- С всеки работник/служител в разрешен отпусък по болест (също и частичен) трябва да бъде проведена първа среща разговор под ръководството на работодателя в рамките на 8 седмици.
- Лицето, дало отпусък по болест, трябва да присъства на тази среща, съгласно Глава 25-5 от Закона за национално осигуряване на Норвегия, при повикване от страна на работодателя или работника/служителя. Все пак това лице може да не бъде призовано, ако работникът/служителят не желае това. Затова преди лицето да бъде повикано, работодателят трябва да се консултира с работника/служителя. Участието на лицето, дало отпусък по болест, ще даде по-добра възможност за оценка на необходимостта и ползата от пълен или частичен отпусък по болест. Това лице би допринесло за по-добър диалог, в който основният елемент ще е оценката на трудоспособността. Диагнозата на лицето, ползващо отпусък по болест, няма да бъде обсъждана по време на тази среща. На срещата може да присъства работническият представител или делегатът по безопасност на труда, ако работникът/служителят желае това.
- Ако предприятието има Здравна служба, тя участва в срещата разговор на работното място.
- Втора среща разговор под ръководството на Норвежката служба по труда и благосъстоянието (НСТБ) трябва да се проведе не по-късно от 26 седмици. Срещата може да бъде инициирана преди този срок от: НСТБ, от работника/служителя, от работодателя, или лицето, дало отпусък по болест.
- За да се избегне пасивен отпусък по болест, компанията ще приложи мерки за вътрешна професионална рехабилитация и адаптация на по-ранен етап по време на отпусък. Тази тема трябва да бъде обсъдена при втората среща разговор. Мерките за трудова адаптация могат да включват мерки за повишаване на компетентността.
- Трета среща разговор може да бъде проведена в края на законния период за получаване на обезщетение по болест.

Улесняване, участие и членство

В подкрепа на изискването за разработване на стратегии и дейности за връщане на работа, особено по отношение на увеличеното използване на степенуван (частичен) отпусък по болест, работодателят трябва да улесни работата на работника/служителя в отпусък по болест, а работникът от своя страна трябва да спомогне за това чрез участие в последващи действия. Според действащия в момента Закон за работната среда, това задължение на работодателя е доста обширно. Ако работник/служител е претърпял

инцидент, претоварил се е, преуморил се е, или е заболял и вследствие на това е с намалена трудоспособност, работодателят трябва да предприеме мерки (доколкото е възможно) и да осигури запазване на работата или да предложи друга подходяща работа на пострадалия. Това „задължение за улесняване” се прилага без оглед на това, дали намалената трудоспособност е временна или по-дългосрочна. „Улесняване и последващи действия” означава, че работникът/служителят участва в последващи дейности според Закона за работната среда и Закона за осигуряване. Една от важните цели на тези закони е да се предотврати оттегляне и трайно изключване от трудовия живот. Ако се окаже, че трудоспособността на работника/служителя е трайно намалена, съществува по-нататъшно задължение за улесняване на работника според Раздел 4-6 на Закона за работната среда и Глава 12 на норвежкия Закон срещу дискриминацията и за достъпността. Страните се споразумяха, че има значителен потенциал за по-добри действия в улеснение на заболялите работници и служители в много предприятия.

Страните се споразумяха, че работодателите и работниците/служителите трябва да работят и в посока на улесняване на връзките между предприятията. Когато работодателят или работникът не могат да открият база за улеснение в тяхното предприятие, те могат да потърсят възможности за работа в други предприятия. Централните синдикални федерации съвместно ще поемат отговорността да подготвят и активно да използват инструменти, с които да подпомагат предприятията в тяхната дейност по улесняване на заболялите работници/служители.

Санкции

Санкциите за всички страни, в случай на нарушения на Правилника, ще бъдат прегледани и засилени, за да се превърнат в инструмент за ускоряване и улесняване връщането на работа в случай на отпуск по болест.

Нов модел за работодателско съфинансиране в схемата за обезщетения по болест

Експертната група, която проучи мерките за намаляване на отпуска по болест, предложи промяна в съфинансирането от страна на работодателите (виж Доклада от 1.02.2010 г.) . Страните се споразумяха, че промяна в съфинансирането би допринесла за подобряване на последващите действия за улеснение от страна на работодателите и работниците/служителите в дългосрочен отпуск по болест и би спомогнала степенувания (частичен) отпуск по болест да се превърне в правило. Страните се споразумяха, че

промяната в съответствие в предложението на Експертната група трябва да се осъществи по такъв начин, щото на работниците/служителите да се осигурят добри последващи дейности по връщането им на работа. Страните ще се върнат към този въпрос в рамките на тази година. Настоящото Споразумение ще бъде продължено, освен ако страните не се споразумеят за друго.

Други мерки

С оглед на настоящата уговорка, страните очакват всички дейности по превантивна работа, отпуск по болест и улесняване на завръщането на работа да поставят особено ударение на обучението по здраве, безопасност и околна среда за старши експерти, делегати по безопасност на труда, отговорници на производства, работнически представители.

Страните ще си сътрудничат за развиване и прилагане на правителствената стратегията по заетост, насочена към хората с намалена функционална способност. Страните ще съблюдават също така Плана за действие на правителството, приет от основните синдикални федерации, в който са предвидени съвместни усилия за подобряване на равнопоставеността и прекратяване на етническата дискриминация.

Страните се споразумяха да продължат усилията си от последните години за мотивиране на по-възрастните да останат на работа по-дълго. Пенсионната реформа ще бъде въведена в съответствие с Плана за пенсионни компромиси, приет от Норвежкия парламент. Ще се работи и по политики, насочени към възрастните, под ръководството на Центъра за политики за възрастните хора.

Новото Споразумение за включващ трудов живот (ВТЖ) се подписва днес, като се поставя особено ударение на работата за улеснение, извършвана в отделните предприятия. Развитието на процеса ще бъде обсъждано в Съвета по трудов живот и пенсионна политика веднъж на шест месеца.

Страните се споразумяха, че преди края на 2013 г. трябва да се направи оценка на постигнатото по прилагане на мерките в настоящия Протокол.

Съветът по трудов живот и пенсионна политика ще обсъди потенциално сътрудничество за създаване на Център за присъствие на работа и включване. Центърът ще помага да се постигнат цели като анализи, събиране на опит, разпространяване на информация, провеждане на кампании и пр.

Развитие

- Веднага ще започне сътрудничество между централните синдикални федерации за изработването на общ инструмент за улесняване на работата в предприятията, който трябва да е готов до 1 януари 2011 г.
- До 1 януари 2011 г. ще бъде изработена система за задължително обучение на лицата, даващи/определящи отпуск по болест, както и система за редовна обратна информация към лекарите, свързана с тяхната практика на даване на отпуски по болест, след което системата ще бъде приложена.
- Ще бъде иницирирана работа по изготвяне на регулаторни документи, целящи промени в Закона за работната среда и Закона за национално осигуряване в съответствие с настоящия Протокол. Повечето от промените трябва да бъдат приложени до 1 юли 2011 г.
- Веднага ще стартира сътрудничество между съответните експертни сектори, които да разработят професионални насоки за лицата, даващи/определящи отпуски по болест. Разработените предложения ще преминат през процес на широки консултации, като началото на използване на първите експертни насоки се предвижда да бъде около 1 юли 2011 г.

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)