

**Samarbeidsavtale mellom Arbeidstilsynet,
Petroleumstilsynet og
Arbeids- og velferdsetaten (NAV)
på området forebygging og oppfølging av sykefravær**

01.12.2007

1. Avtalens formål

Utgangspunktet for denne samarbeidsavtalen mellom Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten er i hovedsak arbeidet med å realisere de politiske intensjoner om et mer inkluderende arbeidsliv. Det er en målsetting at arbeidstakere som får sin arbeids-/funksjonsevne midlertidig eller varig redusert, i større grad kan forbli i arbeid og ikke utstøtes fra arbeidslivet.

Avtalen skal bidra til en mer helhetlig tilnærming i etatenes arbeid på området forebygging og oppfølging av sykefravær. Etatene skal ha et felles budskap vis à vis virksomhetene.

Samarbeidsavtalen er forpliktende for etatene. Den beskriver ansvars- og rollefordelingen og aktuelle samarbeidsområder mellom Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten. Avtalens punkter skal fortolkes med utgangspunkt i det ansvar den enkelt etat har i henhold til eget lovgrunnlag og myndighet.

Etatenes samarbeidsflater dekker også områder som ligger utenfor avtalens hovedtema. Denne samarbeidsavtalen omfatter ikke øvrige samarbeidsforhold.

2. Premisser for samarbeid

Gjennom arbeidsmiljøloven og folketrygdloven har myndighetene fastsatt en rekke bestemmelser som skal bidra til økt inkludering og påvirke til aktiv opprettholdelse av arbeidsforholdet. Innenfor sine respektive fagområder har Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten forvaltningsansvar på dette området.

I den nye intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009 (IA-avtalen) er Arbeidstilsynets, Petroleumstilsynets og Arbeids- og velferdsetatens roller som sentrale aktører understreket. Blant de forpliktelser som ligger i IA-avtalen, er at det skal utvikles en samhandlingsmodell mellom tilsynsetatene og Arbeids- og velferdsetaten.

I tillegg til foreliggende avtale undertegnet av etatsdirektørene, skal det inngås lokale samarbeidsavtaler mellom Arbeidstilsynets regioner og Arbeids- og velferdsetatens fylkesnivå, og mellom Petroleumstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten i Rogaland. Det utarbeides en mal for avtale på disse nivåene.

Samarbeidsavtalen skal suppleres med en årlig handlingsplan på sentralt nivå, og eventuelt også lokalt.

3. Etatenes roller og ansvar

Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten har felles mål, men ulike roller i oppfølging av virksomhetenes arbeid med tilrettelegging og sykefravær.

Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets hovedoppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene etterlever arbeidsmiljølovens krav, herunder plikten til systematisk HMS-arbeid. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har, i tråd med overordnede føringer, primært valgt å jobbe forebyggende og systemrettet mot virksomhetene. Arbeidstilsynet jobber imidlertid også med oppfølging av enkeltsaker i et visst omfang. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet mottar ikke løpende informasjon om sykemeldinger, tilretteleggingsaktiviteter eller utarbeidelse av oppfølgingsplaner på virksomhetsnivå.

Arbeids- og velferdsetaten har på sin side myndighetsansvaret for oppfølgingen av den sykemeldte og mottar løpende informasjon om det enkelte sykemeldingstilfellet. Etaten skal etterspørre individuelle oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver og følge opp om den sykemeldte arbeidstaker har oppfylt sin aktivitetsplikt. Denne vurderingen vil i mange sammenhenger måtte ses i relasjon til en korresponderende tilretteleggingsaktivitet fra den sykemeldtes arbeidsgiver. Arbeids- og velferdsetaten har virkemidler rettet mot virksomhetenes tilretteleggingsarbeid og skal støtte opp under arbeidsgivers ansvar for den sykemeldte. I tillegg skal etaten gi bistand til virksomhetene på systemsiden, gjennom IA-avtalen og som del av etatens øvrige markedsarbeid for å bidra til et velfungerende arbeidsmarked.

4. Samarbeidsområder

Samarbeid om følgende aktiviteter skal legges til grunn:

a. Planlegging og evaluering

I forbindelse med planlegging og samordning av etatenes arbeid skal det som minimum være et felles årlig drøftingsmøte mellom etatene mht satsninger, arbeidsformer og evaluering av samarbeidet.

b. Informasjons- og dokumentasjonsutveksling

- Etatene skal ha et felles budskap vis a vis virksomhetene. Et ledd i dette skal være felles veiledningsmateriell overfor virksomhetene og aktørene i arbeidslivet.
- Relevante registerdata skal være tilgjengelig mellom etatene slik at disse kan brukes til å spisse etatens innsats mot de områder der utfordringene er størst. Dette omfatter registerdata både på bransje- og virksomhetsnivå.
- Etatene skal ha en praksis for informasjonsutveksling i forhold til enkeltvirksomheter og for å underrette hverandre ved avvik i forhold til tilrettelegging og sykefraværsoppfølging i virksomhetene.
- Etatene skal ha faste kontaktledd på aktuelle nivå i etatene for å lette utveksling av informasjon og konkret samarbeid. I NAV skal arbeidslivssentrene ha denne rollen.
- Ved relevante endringer i regelverk og forvaltningspraksis har etatene en gjensidig informasjonsplikt.

c. Tverretatlige kompetansetiltak

- Etatene utarbeider en tverretatlig opplæring for å sikre økt forståelse og mer koordinert tjenesteutøvelse.
- Etatene oppfordres til å invitere hverandre til relevante kompetansehevede tiltak.

d. Utviklingsarbeid

- Etatene skal gjennomføre et systematisk utviklingsarbeid når det gjelder samarbeid på lokalt nivå overfor virksomheter og i forhold til enkeltsaker. Samarbeidet skal bli å være rettet mot mulighetene for en større avklaring av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og kvaliteten på oppfølgingsplanene, og skal bidra til at etatene får bedre forståelse for hverandres roller og samarbeidsmuligheter. Arbeidet skal prosjektorganiseres.
- Det oppfordres til konkret samarbeid på lokalt nivå uavhengig av det systematiske utviklingsarbeidet.

e. Regelverks- og virkemiddelutforming

Etatene skal samarbeide om et mest mulig enkelt og hensiktsmessig regelverk og virkemidler, herunder utarbeide en felles veileder i forhold til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen.

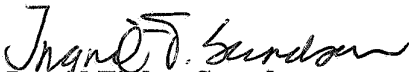
5. Avtalens varighet

Avtalen gjelder inntil det oppstår behov for revidering eller en av partene sier den opp.

6. Ikrafttredelse

Avtalen trer i kraft ved signering.

1. desember 2007


Ingrid Finboe Svendsen
Direktør Arbeidstilsynet

Magne Ognedal
Direktør Petroleumstilsynet


Tor Saglie
Arbeids- og velferdsdirektør