

FYK 0125 LLL

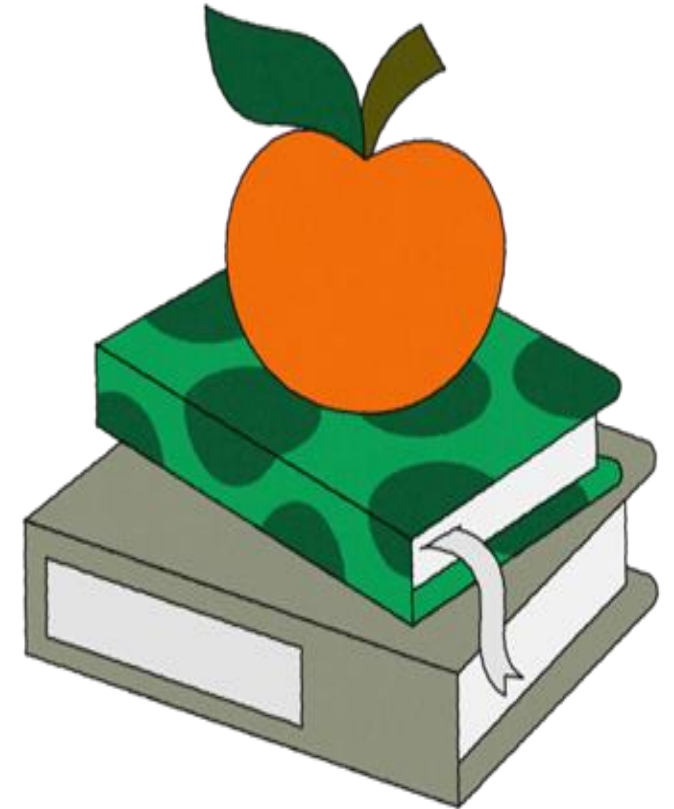
20.01.2024

Drammen



Program

09.30	Innreise og registrering. Rundstykker serveres.
10.00 – 11.00	Politisk påvirkningsarbeid – Victoria Elisabeth Cavallini Fevik, (H) leder for hovedutvalg for oppvekst og utdanning i Drammen
11.00 – 11.15	Pause
11.15 – 12.30	Saker innmeldt fra lokallagene - Ringerike – Bruk av kontingentmidler - Drammen – Tildelingsmodell og midler til spes.ped barnehage.
12.30 – 13.15	Lunsj
13.15 – 14.15	Aktuelle saker - IA-avtalen - SGS 1010 - Medlemsvekst
14.15 – 14.30	Pause
14.30 – 15.30	Årsmøter i lokallagene
15.30	Vel hjem!



Hva er IA-avtalen?

IA-avtalen er en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, som opprinnelig ble inngått i 2001 som et samarbeid mellom myndighetene, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

Avtalens primære mål har vært å få ned sykefraværet og redusere frafall fra arbeidslivet. Et kjernepunkt har vært å fremme samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere på den enkelte arbeidsplass, med sikte på å skape et godt arbeidsmiljø gjennom felles, forebyggende arbeidsmiljøinnsats.

Siden 2001 har avtalen blitt fornyet fire ganger. Nå står man imidlertid ved et veiskille: Dagens IA-avtale utløper ved nyttår, og det er ikke blitt enighet om noen ny avtale. Dermed vil det avtalefestede samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv opphøre.



Hva er de viktigste virkemidlene i IA-avtalen?

- Bransjerettet innsats gjennom egne bransjeprogrammer, som har vært spesielt rettet mot store sektorer med høyt sykefravær og/eller høy omstillingstakt.
- NAVs arbeidslivssentre, som er organisatoriske enheter i hvert fylke med oppgave å støtte IA-arbeidet på arbeidsplassene.
- Arbeidsmiljøsatsingen, som har tilbudt skreddersydde arbeidsmiljøverktøy for spesifikke bransjer og sektorer.
- Økonomisk tilskudd fra NAV til ekspertbistand med vanskelige sykefraværstilfeller



Hva var de viktigste målene for Unio i forhandlingen?

Unios hovedmål i årets IA-forhandlinger har vært å sikre en avtale som forplikter både partene og myndighetene til et tett samarbeid om å redusere sykefraværet.

Vårt viktigste mål under forhandlingene har vært å sikre sykelønnsordningen.

Bli enige om konkrete tiltak for å få ned fraværet. Et viktig mål for oss har også vært å beholde et nasjonalt og forpliktende trepartssamarbeid, der arbeidsgiverne, fagforeningene og myndighetene sammen jobber for et mer inkluderende arbeidsliv.



Hvorfor ble det brudd i forhandlingene om IA-avtalen?

Bruddet i forhandlingene om IA-avtalen i 2024 skyldtes i hovedsak uenigheter knyttet til sykelønnsordningen. Konflikten dreide seg om hvordan og i hvilken periode avtalen skulle sikre at regjeringen ikke kunne fremme forslag til endringer i sykelønnsordningen uten at det var enighet med partene.

Unio mener at LO og NHO har hovedansvaret for at IA-avtalen ikke ble fornyet ved å stille ultimate krav i forhandlingene. LO avviste konkrete forslag til løsninger som lå på bordet, og i stedet stilte et ultimatum om enten fire års avtale eller ingenting. Dette bidro til at forhandlingene kollapset og at avtalen ikke ble fornyet.



Hvorfor ble det brudd i forhandlingene om IA-avtalen?

Tidligere Unio-leder Ragnhild Lied foreslo en treårig avtale like før bruddet i forhandlingene, noe som ville sikret sykelønnen langt inn i neste regjeringsperiode, og gitt oss tid til å styrke forsvaret av ordningen. Dette kompromisset ble avvist av LO.

Vårt utgangspunkt var selvsagt en fireårig avtale, men når det viste seg å være umulig, foreslo vi en treårig avtale som et kompromiss – fordi alternativet uten en avtale er at arbeidstakerorganisasjonene mister all innflytelse på sykelønnsordningen, og politikerne kan foreta de endringer de vil fra 1. januar 2025.



Hva betyr det at vi ikke har en IA-avtale lenger?

Fra 1. januar 2025 vil vi ikke lenger ha en nasjonal avtale som forplikter myndighetene, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene til å samarbeide om å redusere sykefraværet og frafallet på norske arbeidsplasser.

Dette betyr at det ikke lenger vil være et formelt rammeverk for felles innsats mot disse utfordringene. Myndighetenes forpliktelse til å stille med nødvendige virkemidler og finansiering for tiltak faller bort, eller vil bli videreført på den måten myndighetene selv ønsker, uten samme grad av forpliktelse som før.



Hvordan berører det medlemmene og de tillitsvalgte fra 1. januar?

De sentrale partene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden har ikke lenger et forpliktende samarbeid om å redusere sykefravær og hindre frafall. Myndighetene har heller ikke lenger en plikt til å finansiere tiltak eller stille virkemidler til disposisjon for dette arbeidet.

De alminnelige reglene for samarbeid på lokalt nivå, som følger av arbeidsmiljøloven, hovedavtalene og øvrige tariffavtaler, gjelder fortsatt. Der det allerede eksisterer et godt samarbeid om forebygging av sykefravær og arbeidsmiljø, oppfordres det til å fortsette dette arbeidet på lokalt nivå.



Hvordan berører det medlemmene og de tillitsvalgte fra

1. januar?

NAVs arbeidslivssentre har vært en del av myndighetenes forpliktelse i IA-avtalen, og det har vært bred enighet om at disse sentrene har bidratt positivt. Etter bruddet i IA-avtalen er det imidlertid opp til myndighetene å bestemme hva som skal skje med sentrene.

Uten en IA-avtale bortfaller statens forpliktelse til å finansiere bransjeprogrammene. Det er nå opp til de involverte partene å finne ut hvordan samarbeidet skal fortsette.



Har IA-avtalen noen konsekvenser for utvidet bruk av egenmeldinger?

Folketrygdloven krever at sykefravær utover arbeidsgiverperioden (16 dager) *skal* være legemeldt, mens fravær på opptil tre dager kan være egenmeldt, uten at arbeidsgiver kan kreve legemelding.

Tidligere har IA-avtalen inkludert bestemmelser om en utvidet egenmeldingsperiode, men i den siste avtaleperioden har dette kun vært en oppfordring. De fleste offentlige virksomheter har likevel praktisert en utvidet egenmeldingsperiode.

En arbeidstaker kan normalt bruke inntil fire egenmeldinger à tre kalenderdager (til sammen maksimum 12 dager) i løpet av en 12 måneders periode. Ansatte i virksomheter som har IA-avtale kan bruke inntil 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode. Hver egenmelding kan være på inntil 8 dager, men det er ikke begrensninger på hvor mange egenmeldinger den enkelte kan ha.



Har IA-avtalen noen konsekvenser for utvidet bruk av egenmeldinger?

Myndighetene har, med bakgrunn i fastlegesituasjonen, satt i gang en prosess knyttet til reglene om egenmelding i folketrygdloven.

Det er usikkert om myndighetene vil gjøre endringer i reglene, men det er sannsynlig at det pågår en dialog mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet om saken.



Det har vært en samfunnsdebatt om karensdager. Er vi på vei mot dette også i Norge?

Det er lite trolig. Det er bred enighet og solid kunnskap som viser at karensdager ikke har en positiv effekt på å redusere sykefraværet. Unio er tydelige på at vi ikke støtter innføring av karensdager.



Hvordan kan foreninger bistå sine medlemmer i kjølvannet av bruddet i forhandlingene om ny IA-avtalen

Unio oppfordrer medlemsorganisasjonene til fortsatt å vektlegge forebyggende arbeidsmiljøarbeid i sin tillitsvalgtopplæring.

Omtrent 30–40 prosent av sykefraværet i Norge er arbeidsrelatert, noe som gir et stort potensial for å iverksette tiltak som kan redusere sykefraværet på arbeidsplassene. Vi har også god kunnskap om at for mange kan det være positivt for helsen å være i arbeid, selv om man har en sykdom. Å tilrettelegge for dette på arbeidsplassene er derfor en viktig del av arbeidet for et inkluderende arbeidsliv.



Årsmøter i lokallagene

Årsmøter



Seminar om vold og trusler i skolen

Sundvolden hotell 29-30.april 2025

Målgruppe:
Partene på kommunenivå

Ansvarlig for seminaret:
Utdanningsforbundet Buskerud og KS

Hold av datoen...innkalling kommer



KS debatthefte 2025

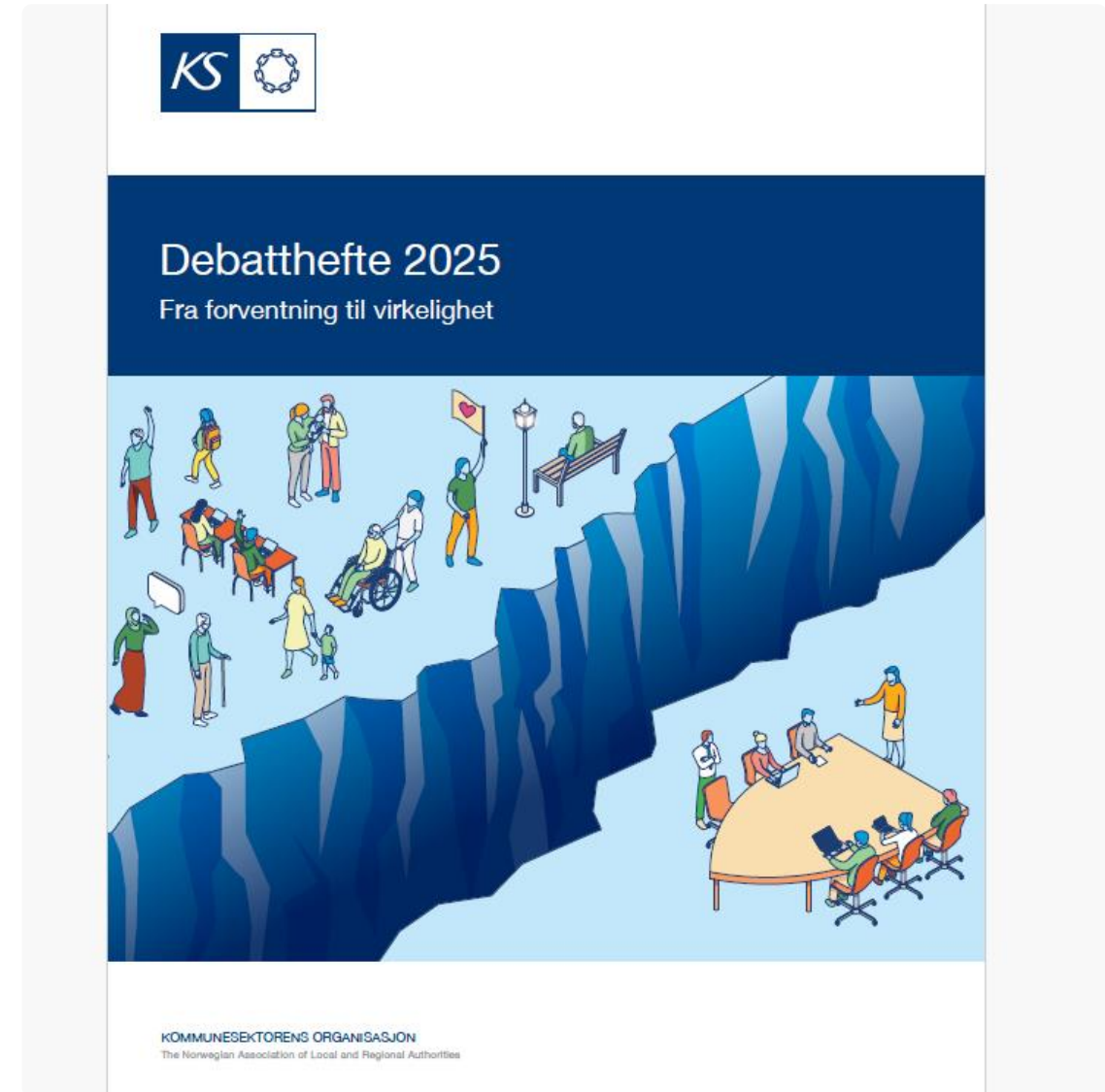
KS Akershus, Buskerud og Østfold -
Strategikonferansen 2025

Fra: 03. mars 2025 kl. 11.00

Til: 04. mars 2025 kl. 13.00

Sted: Sundvollen hotell

Målgruppe: Folkevalgte og administrative ledere i kommunene og fylkeskommunene.



Bruk av kontingentmidler i lokallagene

Retningslinjer for bruk av kontingentmidler på
lokalplan