

# Det kongelige arbeids- og administrasjonsdepartement

## Arbeidsgiveravdelingen

**PM 2001-27**

## Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

Dato: 21.12.2001

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok (utgave 2002) pkt. 11.21

### INTENSJONSAVTALE OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Den 3. oktober 2001 inngikk sosialministeren og arbeids- og administrasjonsministeren, på vegne av regjeringen, en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv med partene i arbeidslivet (LO, NHO, YS, HSH, KS, staten ved AAD og Akademikerne). Avtalen er inngått for en prøveperiode på vel fire år, fra 03.10.01 til 31.12.05. I etterkant har 20 andre organisasjoner sluttet seg til avtalen.

Bakgrunnen for inngåelsen av avtalen er at sykefraværet har økt sterkt i Norge siden midten av 1990-tallet. Dels som følge av økningen i sykefraværet, har også antallet personer på uførepensjon økt sterkt i den samme perioden. For personer over 60 år har samtidig yrkesdeltakelsen gått ned. Slik uønsket tidlig avgang fra arbeidslivet tilsier forsterket innsats. Ordningen med avtalefestet pensjon (AFP) gjør det særlig viktig at arbeidsgivere i staten legger vekt på å rekruttere og holde på arbeidstakere over 62 år.

Det er et problem at en økende andel av befolkningen til enhver tid er ute av arbeidslivet på grunn av helseplager, og at en stadig større del av offentlige budsjetter brukes til sykdomsrelaterte trygdeytelser. Det er også et problem hvis arbeidstakere med evne og vilje til å arbeide ikke får mulighet til å gi sitt bidrag.

Siktemålet med avtalen er å få til et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplassen og samfunnet. Avtalens operative mål er tredelt:

- Å redusere sykefraværet med minst 20 pst. for hele avtaleperioden i forhold til sykefraværsvået for 2. kvartal 2001, i henhold til den sentrale sykefraværstatistikken.
- Å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag. Måltall vil bli fastsatt etter nærmere drøftinger med arbeidslivets parter.
- Å ta vare på eldre arbeidstakeres ressurser og arbeidskraft for å motvirke tidlig avgang fra arbeidslivet.

Arbeidet for å nå de operative målene i avtalen må derfor utformes i et samspill mellom den enkelte virksomhet og de offentlige myndigheter. Myndighetene kan legge til rette for gode rammeforutsetninger, men det er den enkelte virksomhet som må ha hovedansvaret.

Det er utarbeidet en samarbeidsavtale som er det dokument som skal undertegnes av den enkelte virksomhet og trygdeetaten. Ikrafttredelsesdato for samarbeidsavtalen er 21. januar 2002. I tillegg til samarbeidsavtalen er det utarbeidet en veiledning slik at virksomhetene i tillegg til intensjonsavtalen kan få nærmere informasjon om hva inngåelsen av avtalen innebærer.

Når samarbeidsavtalen er undertegnet blir virksomheten en såkalt "IA-virksomhet" som får særskilte rettigheter forbeholdt dem (se nærmere om dette i samarbeidsavtalen).

I staten kan definisjonen av 'virksomhet' i dette arbeidet være uhensiktsmessig, spesielt der virksomheten er spredt over et stort geografisk område. Det anbefales derfor at fagdepartementet delegerer myndighet til å tegne en samarbeidsavtale med trygdeetaten etter hensiktsmessighetsprinsippet.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet vil delta i det videre arbeid med avtalen på sentralt nivå, bl a ved presisering av avtalens operative mål og i forhold til evalueringene. I tillegg vil Arbeidsgiveravdelingen i Arbeids- og administrasjonsdepartementet etablere et eget prosjekt for å styrke innsatsen sentralt og gi råd og støtte til statlige arbeidsgivere i arbeidet med å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Arbeidsgiveravdelingen ønsker å få innspill til hvordan departementet best kan støtte opp om virksomhetenes arbeid med å realisere intensjonsavtalen. Kontaktpersoner i Arbeidsgiveravdelingen er Merete Sandstad, telefon 22244904 og Finn Bjørnar Lund, telefon 22244882.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet oppfordrer med dette statlige virksomheter til å slutte aktivt opp om utfordringene i tilknytning til avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, og dermed bidra til at staten fortsatt blir et godt sted å arbeide.

Etter fullmakt  
Per Engebretsen  
Statens personaldirektør

Finn Melbø  
Avdelingsdirektør

Saksbehandlere: Finn Bjørnar Lund tlf. 22 24 48 82 og Merete Sandstad tlf. 22 24 49 04

## **VEDLEGG 1 Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv**

### **1. Intensjonsavtalens mål**

Utviklingen de senere år med at stadig flere går ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger er ikke til det beste verken for individ, bedrift eller samfunn. Sykefravær, uføretrygd og tidlig pensjon bidrar også til å svekke tilgangen på arbeidskraft til alle deler av samfunnslivet. Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene et særlig ansvar for holdningsskapende arbeid og for å snu denne utviklingen.

Regjeringen og partene i arbeidslivet ved LO, NHO, YS, HSH, KS, staten ved AAD og Akademikerne, er derfor enige om å inngå en intensjonsavtale om å samarbeide for å styrke arbeidslinjen i arbeidslivet. Intensjonsavtalen skal bidra til:

- at en får et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet

- reduksjon i bruken av uføretrygd og i sykefraværet
- å ta bedre i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet (jf. "Nasjonalt krafttak for eldre i arbeidslivet" for å motvirke tidlig avgang blant eldre i arbeidslivet).

De operative mål er:

- å redusere sykefraværet med minst 20 % for hele avtaleperioden ift. sykefraværsvåret for 2. kvartal 2001 iht. RTV's / SSB's nye statistikk
- å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag. Partene i denne avtalen fastsetter etter nærmere drøftinger måltall.
- å øke den reelle pensjoneringsalder (dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet)

## 2. Varighet

- Intensjonsavtalen inngås for en prøveperiode på 4 år med virkning fra 03.10.01 og til 31.12.05.
- Partene møtes hvert halvår etter at sykefraværstatistikken for henholdsvis 2. og 4. kvartal foreligger. Erfaringene drøftes underveis med bakgrunn i resultatoppnåelsen, og partene forplikter seg til å drøfte justeringer av de enkelte elementene i avtalen i henhold til resultatoppnåelsen.
- Avtalen skal grundig evalueres etter 2. kvartal 2003. Partene oppnevner en representant hver til en arbeidsgruppe som utarbeider evalueringsrapporten. (Evalueringsrapporten skal hensynta eventuelle demografiske endringer i den yrkesaktive befolkningen).

Dersom evalueringsrapporten viser at det åpenbart ikke er mulig å nå de operative mål for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, opphører avtalen, med mindre partene blir enige om noe annet.

## 3. Tiltakspakke for å få til et mer inkluderende arbeidsliv

Regjeringen og partene i arbeidslivet er enig om å legge følgende tiltakspakke til grunn i et aktivt samarbeid for å redusere sykefraværet, redusere tilgangen til uføretrygd, øke den reelle pensjoneringsalderen og få til et mer inkluderende arbeidsliv:

### 3.1. Bedre oppfølging av sykmeldte

En forutsetning for å nå målene er at tiltakene settes inn så tidlig som mulig i et sykefravær. Dette tilsier at en vesentlig del av myndighetenes tiltak må iverksettes på et langt tidligere stadium enn hva tilfelle er i dag. Derfor legges følgende hovedprinsipper til grunn:

- Tidligere intervensjon og kvalitativt bedre oppfølging av sykmeldte for å forebygge langtidsfravær og "utstøtning".
- Tiltakene skal forankres på arbeidsplassen og ansvarliggjøre arbeidsgiver og arbeidstaker.

- c) Større vekt på funksjonsevne.
- d) Aktiv dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.
- e) Mer målrettet bruk av offentlige støtteordninger for å støtte opp om forebyggende og inkluderende tiltak på arbeidsplassen.

Vedr. punkt c - større vekt på funksjonsevne

Regjeringen vil foreslå nødvendige lov-/regelendringer som forplikter arbeidstakerne og hjelpeapparatet til å gi nødvendige opplysninger til arbeidsgivere mht. arbeidstakernes funksjonsevne.

Legeloven foreslås endret slik at sykemeldinger ut over egenmeldingsperioden ikke godkjennes uten at det er foretatt en funksjonsvurdering av pasienten. Dette er nødvendig for at arbeidsgiverne skal kunne sette inn adekvate tiltak

## **3.2. Nye insentiver for arbeidsgiverne**

En viktig forutsetning for å få til et mer inkluderende arbeidsliv er å etablere insentiver for arbeidsgiverne som :

- gjør at det blir økonomisk lønnsomt å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen slik at arbeidstakerne kan fortsette i arbeidslivet
- premierer de arbeidsgiverne som jobber målrettet med å få til et mer inkluderende arbeidsliv; jfr. punkt 3.3

## **3.3. "Inkluderende arbeidslivsbedrifter/virksomheter" (IA-virksomheter)**

For å realisere de operative mål i intensjonsavtalen er det viktig å få en god forankring for arbeidet med et inkluderende arbeidsliv i virksomhetene. På den bakgrunn utarbeides det en egen samarbeidsavtale mellom den enkelte virksomhet og myndighetene (trygdeetat). Samarbeidsavtalen skal utformes som en rammeavtale som skal være lik for alle virksomheter (uavhengig av størrelse, bransje, organisasjonstilknytning, geografisk lokalisering m.m.) Hovedinnholdet i en slik samarbeidsavtale skal drøftes og godkjennes i samarbeid med arbeidslivets parter sentralt (dvs. de partene som har inngått denne intensjonsavtalen).

Samarbeidsavtalen skal ta utgangspunkt i intensjonsavtalens operative mål. Avtalen skal skissere tiltak og prosedyrer som virksomhet og myndigheter skal følge i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv. Hovedhensikten er å få til en forsterket innsats fra alle parter (inkludert myndighetene) for å redusere sykefraværet og overgang til uføretrygd i den enkelte virksomhet. Samarbeidsavtalen skal bygge på de erfaringer som partene har gjort i sitt mangeårige arbeid for redusert sykefravær (for eksempel HF-S, SYPRAKS m.m.)

De sentrale partene legger til grunn for samarbeidet at virksomhetene lokalt innleder et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne om tiltak for å motvirke et eventuelt fravær som ikke relaterer seg til sykdom.

Virksomheter som inngår en slik samarbeidsavtale med myndighetene, forplikter seg til å arbeide systematisk for et redusert sykefravær. Myndighetene forplikter seg til å bistå disse virksomhetene med virkemidler både av administrativ og økonomisk karakter, slik at virksomhetene får den hjelp og støtte som er nødvendig for å utføre en forsterket innsats.

Alle virksomheter som inngår en slik samarbeidsavtale, blir godkjent av myndighetene som "inkluderende arbeidslivsbedrifter"(heretter kalt **IA- virksomheter**). IA- virksomhetene inngår samarbeidsavtalen med det lokale trygdekontoret, som også administrerer ordningen.

For å stimulere virksomhetene til å delta i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv, vil følgende tiltak bli forbeholdt IA- virksomhetene:

- Får anledning til selv å benytte aktiv sykemelding uten forhåndsgodkjenning av trygdekontoret.
- Får en egen fast kontaktperson på trygdekontoret til hjelp i oppfølgingen av sykemeldte i virksomheten.
- Bedriftshelsetjenester i IA-virksomhetene får en egen refusjonstakst i Folketrygden for arbeid med å tilbakeføre langtidssykemeldte/uføretrygdete til arbeid.
- I IA-virksomhetene utvides arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding til 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per år. Dette forutsetter en utvidet egenerklæring hvor vekt på funksjonsevne inngår. Denne egenerklæringen skal så brukes som grunnlag for en tett dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved mislighold kan arbeidsgiver kreve sykmelding fra første fraværsdag.

### **3.4 Arbeidsgivernes forpliktelser:**

**Sykefraværsgaranti.** Når en arbeidstaker pga sykdom ikke kan fortsette i sitt arbeid (stilling), forplikter arbeidsgiveren seg, i samarbeid med myndighetene, til å bidra til omskolering-/etter-og videreutdanning slik at arbeidstakeren kan bli kvalifisert til nytt arbeid (stilling) innenfor virksomheten. Rammene for et slikt arbeid fastsettes og drøftes av partene lokalt. Jfr. for øvrig punkt 3.6 d.

### **3.5 Arbeidstakernes forpliktelser**

Arbeidstakerne forplikter seg til å bidra med opplysninger om egen funksjonsevne ved sykmelding, slik at relevante tiltak kan settes inn raskest mulig. Arbeidstaker skal slutte opp om en dialog med arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger i arbeid og være med på å bruke de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver-/arbeidstaker.

### **3.6 Regjeringens forpliktelser**

For å støtte opp under partenes arbeid med å redusere sykefraværet og få til et mer inkluderende arbeidsliv, forplikter Regjeringen seg til å gjennomføre og/eller fremme forslag om følgende:

- a) Det innføres langt sterkere insentiver enn i dag for å stimulere arbeidsgiverne til å holde på og rekruttere arbeidstakere med redusert arbeidsevne (arbeidstakere som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet pga. sykdom, delvis uføretrygdete og lignende) og få til et mer inkluderende arbeidsliv.
- b) Regjeringen vil unngå mest mulig bruk av "passive"trygdeytelser. Mer av folketrygdens ytelser skal brukes til aktive tiltak inn mot virksomhetene.

- c) Bedre oppfølging og hjelp til virksomhetene ved at hjelpeapparatet blir bedre koordinert enn i dag (Aetat, trygdeetat, arbeidstilsyn)
- d) Vesentlig utvidelse av dagens rammer til bedriftsintern atferd, både i regi av Aetat og trygdeetat.
- e) En vesentlig utvidelse av dagens ordning med kjøp av helsetjenester i nært samarbeid mellom trygdeetat og virksomheten. Trygdeetaten har avgjørelsesmyndigheten.
- f) Vesentlig økte lønnstilskudd til bedrifter som rekrutterer/ har arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- g) Regjeringen vil overfor Stortinget fremme forslag om at Folketrygden dekker utgifter til sykepenger i arbeidsgiverperioden når årsaken til sykefraværet er relatert til svangerskapet og omplassering til annet arbeid i virksomheten ikke er mulig.
- h) For å stimulere arbeidsgivere til å holde på og rekruttere eldre arbeidstakere, vil Regjeringen foreslå overfor Stortinget å redusere arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år med 4 prosentpoeng fra 01.07.02. Hvis tiltaket gir ønsket effekt, vil Regjeringen vurdere å foreslå ytterligere reduksjon av arbeidsgiveravgiften for denne arbeidstakergruppen. Dersom ordningen er i strid med EØS-regelverket, vurderes andre tiltak med tilsvarende økonomisk omfang.
- i) Regjeringen vil ikke foreslå overfor Stortinget endringer i dagens sykelønnsordning verken for arbeidstakerne eller for arbeidsgiverne i avtaleperioden.
- j) Regjeringen vil følge opp Sandmanutvalgets anbefalinger i forhold til uførepensjon.

Det er partenes forutsetning at dersom punktene g), h) og i) ovenfor ikke får tilslutning i Stortinget, faller intensjonsavtalen bort.

Oslo, 3. oktober 2001

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

Sosial- og helsedepartementet

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Handels -og Servicenæringens  
Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonenes  
Sentralforbund

Kommunenes Sentralforbund

Akademikerne

Fra 9.oktober 2001 har følgende organisasjoner tiltrådt avtalen (i tillegg til de overnevnte):

Arbeidsgiverforeningen NAVO

Finansnæringens Arbeidsgiverforening

Landbrukets Arbeidsgiverforeninger

Norsk Lærerlag

Norges Ingeniørorganisasjon NITO

Norges Farmaceutiske Forening

Politiets Fellesforbund  
Bibliotekarforbundet  
Den norske kirkes kateketforening  
Det Norske Diakonforbund  
Fellesorganisasjonen FFK  
Norsk Ergoterapeutforbund  
Norsk Radiografforbund  
Norsk sykepleierforbund  
Norske Fysioterapeuters Forbund  
Samnemda for NF og NKF  
Skattefogdenes Landsforening  
Skatterevisorenes Forening  
Vegtrafikkingeniørenes Forening  
Universitet- og høgscoleutdannedes forbund

## **VEDLEGG 2 Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv**

- hvordan virksomheter og myndigheter skal gå frem i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv

### **Inkluderende arbeidslivsvirksomheter**

Virksomhetene som inngår denne samarbeidsavtalen med trygdeetaten blir godkjent som inkluderende arbeidslivsvirksomheter (IA-virksomheter). I tillegg til de virkemidler som blant annet følger av intensjonsavtalen, får IA-virksomhetene følgende særskilte rettigheter som er forbeholdt dem:

- a) Anledning til å benytte "Aktiv sykmelding" uten forhåndsgodkjenning av trygdeetaten.
- b) En egen fast kontaktperson i trygdeetaten til hjelp i oppfølgingen av sykmeldte i virksomheten.
- c) Bedriftshelsetjenester i IA-virksomheter får en egen refusjonstakst i folketrygden for å arbeide med å tilbakeføre langtidssykmeldte/ uførepensjonister i arbeid.
- d) Utvide arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding til 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per år. Det forutsettes en utvidet egenerklæring hvor vekt på funksjonsevne inngår. Denne egenerklæringen skal så brukes som grunnlag for tett dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved mislighold kan arbeidsgiver kreve sykmelding fra første fraværdsdag

Det er en forutsetning for samarbeidsavtalen at arbeidsgiver og de ansatte i virksomheten er enige om et forpliktende samarbeid for å nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv. Trygdeetaten vil ha et ansvar for å støtte opp under dette samarbeidet. Inngåelse av denne samarbeidsavtalen innebærer både ansvar og rettigheter for begge parter i virksomheten og myndighetene.

Det er utarbeidet et eget veiledningshefte for samarbeidsavtalen hvor detaljene er nærmere beskrevet.

## Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

mellom .....(virksomheten)

og ..... (trygdeetaten)

### 1. Avtalens hensikt

Samarbeidsavtalen er inngått for å gjennomføre målene i "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv" inngått av partene i arbeidslivet og myndighetene den 3. oktober 2001. Intensjonsavtalen forutsetter at arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om et forpliktende samarbeid for å nå målene om et inkluderende arbeidsliv. Hensikten med dette samarbeidet er at virksomhetens ledelse og ansatte skal arbeide for et bedre arbeidsmiljø. Arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv er en del av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll).

### 2. Avtalens mål

*Målene i denne avtalen bygger på intensjonsavtalens mål.*

- a) Redusere sykefraværet.
- b) Tilsette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag.
- c) Øke den reelle pensjoneringsalder (dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet).

Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte/ ansattes representanter sette egne delmål for de enkelte punktene.

Virksomhetens delmål må være utarbeidet innen 12 uker etter avtaleinngåelse.

### 3. Arbeidsgivers ansvar

- a) Ta initiativ til, og bidra positivt til dialog og samarbeid med arbeidstakerene. Dialogen er grunnlag for oppfølging av den enkelte sykmeldte og iverksettingav tiltak for at arbeidstakeren kan være i eller komme tilbake til arbeid.
- b) Etablere rutiner for oppfølging av sykmeldte i samarbeid med de ansattes representanter. Rutinene skal gjøres kjent og forankres i virksomheten. Rutinene skal være utarbeidet og iverksatt innen 12 uker etter avtaleinngåelse.
- c) Utarbeide en individuell oppfølgingsplan i samarbeid med den sykmeldte innen 8 uker.
- d) I samarbeid med myndighetene, bidra til omskolering-, etter- og videreutdanning slik at den sykmeldte kan bli kvalifisert til nytt arbeid/stilling innenfor virksomheten (sykefraværsgarantien).
- e) Legge til rette for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- f) Legge til rette for å kunne rekruttere og beholde eldre arbeidstakere.
- g) Føre fraværstatistikk, og oversikt over antall personer innen ulike tiltak i henhold til samarbeidsavtalens mål.

### 4. Arbeidstakers ansvar



- a) Bidra positivt til dialog med nærmeste lederom egen funksjonsevne og nødvendige tiltak for å være i eller komme tilbake til arbeid.
- b) Ved fravær, straks melde fra til nærmeste lederom forventet fraværslengde.
- c) Leverer egenmelding eller sykmelding.
- d) Opplyse om fraværet er relatert til arbeidssituasjonen.
- e) Opplyse om egen funksjonsevne og mulige tiltak for å være i eller komme tilbake til hel- eller deltidsarbeid.
- f) Være aktivt med i utarbeidelsen av egen oppfølgingsplan og bidra aktivt i oppfølgingsarbeidet.

## 5. Trygdeetatens ansvar

- a) Gi arbeidsgiver og arbeidstaker tilbud om informasjon og veiledning vedrørende rutiner for oppfølging, fraværsregistrering og økonomiske støtteordninger.
- b) Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker.
- c) Sørge for at økonomiske virkemidler i enkeltsaker utløses raskt og effektivt på bakgrunn av skriftlig dokumentasjon.
- d) Bistå virksomheten med utviklingstiltak som støtter opp om samarbeidsavtalen.
- e) Koordinere bistand fra trygdeetaten, og ved behov overfor andre offentlige instanser (Aetat, Arbeidstilsynet, helse- og rehabiliteringstjenesten).
- f) Tilby statistikk over virksomhetens/ bransjens sykefravær fra sentral sykefraværstatistikk.
- g) Samarbeide med virksomhetens bedriftshelsetjeneste.
- h) Gjøre seg kjent med de delmålene som er fastsatt i virksomheten i henhold til samarbeidsavtalen.

## 6. Kontaktpersoner

Virksomhetens kontaktperson for trygdeetaten er

.....

Trygdeetatens kontaktperson for virksomheten er

.....

## 7. Avtalens varighet

Denne avtalen gjelder fra ....., og med samme varighet som Intensjonsavtalen, med mindre en av partene sier den opp med en måneds varsel.

*Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er vedlegg til denne samarbeidsavtalen.*

For virksomheten

For trygdeetaten

Leder

Leder

Vi støtter inngåelse av denne samarbeidsavtalen:

hovedtillitsvalgte/ ansattes representanter