
Fra: Tor Idar Halvorsen [mailto:tor.idar.halvorsen@lo.no]

Sendt: 20. juni 2014 09:53

Til: Postmottak ASD

Emne: Høring - Forslag til forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for ansatte i virksomheter som har inngått samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (Forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter)

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Att:

Deres ref.
14/2410

Vår ref.
14/2681-9 432/TOH1

Dato:
Oslo, 19.06.2014

Høring - Forslag til forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for ansatte i virksomheter som har inngått samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (Forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter)

Det vises til departementets brev av 2. juni 2014 angående høring – forslag til forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter.

LO mener departementet har laget et godt utkast til forskrift, men vi ønsker at forskriften tydeligere skal gjenspeile resultatet av- og intensjonene i forhandlingene om ny IA-avtale. Ny IA-avtale har mer fokus på det forebyggende arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet, trepartssamarbeidet lokalt og arbeidsplassen som arena for inkludering. LO er opptatt av at forskriften tydeligere skal gjenspeile ønsket om mer forebyggende IA- og HMS-arbeid, viktigheten av godt partssamarbeid lokalt og betydningen av den enkelte arbeidsplass i dette arbeidet.

Som en følge av dette mener LO forskriften må inneholde klare føringer på at søknader om tilskudd til forebyggende IA- og HMS-arbeid, aktiviteter som understøtter og utvikler partssamarbeidet og som er rettet mot grupper av arbeidstagere bør prioriteres. Departementets forslag med LOs forslag til endringer og tillegg medfølger som vedlegg.

Vedlegg: 1 stk.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Knut Bodding

(sign.)

Tor Idar Halvorsen
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.

Høringsnotat

1 Bakgrunn for forslaget

1.1 Avtalen om et inkluderende arbeidsliv – innføringen av et nytt forebyggings- og tilretteleggingstilskudd

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv ble forlenget 4. mars 2014. Det ble da avtalt etablert et nytt forebyggings- og tilretteleggingstilskudd.

Tilskuddet kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med forebyggende HMS-arbeid, tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for. Tilskuddet skal også kunne gis som refusjon for utgifter til bedriftshelsetjeneste, i den grad bedriftshelsetjenesten bidrar i det forebyggende HMS-arbeidet, eller til at arbeidstakere kan unngå sykmelding eller komme tilbake i arbeid. Det nye forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet skal erstatte gjeldende tilretteleggingstilskudd og ordningen med honorar til BHT (bedriftshelsetjeneste). Gjeldende tilretteleggingstilskudd er forebeholdt inkluderende arbeidslivsvirksomheter (IA-virksomheter) og kan ytes til arbeidsgivers forebyggende arbeid. Formålet med tilskuddet er å stimulere IA-virksomheter i privat og offentlig sektor til å legge til rette for at arbeidstakere som på grunn av sykdom, skade eller lyte har redusert arbeidsevne, kan opprettholde arbeidsforholdet, forebygge eller redusere sykefraværet og hindre frafall eller utstøting fra arbeidslivet. Tilskudd skal gi en tidsbegrenset kompensasjon for virksomhetens merutgifter/merinnsats i forbindelse med et konkret tilretteleggingstiltak. Tilretteleggingstilskudd kan gis i en tidsbegrenset periode på opptil 12 uker. Dersom evaluering og ny søknad viser at fortsatt tilrettelegging er nødvendig og hensiktsmessig, kan det fattes vedtak om en ny periode på inntil 12 uker. Dersom det foreligger særlige grunner, kan tilskuddsperioden utvides med ytterligere 12 uker. Tilskudd kan maksimalt ytes i til sammen 36 uker. Se nærmere om tilskuddet i Forskriften om tilretteleggingstilskudd (FOR-2003-12-19 nr 1671). Det nye forebyggings- og tilretteleggingstilskudd skal i tillegg stimulere arbeidsgivere til å iverksette forebyggende aktiviteter for arbeidstakere som har redusert arbeidsevne på grunn av sykdom, skade eller lyte skal kunne opprettholde arbeidsforholdet eller for arbeidstakere som står i fare for å bli sykmeldt. Videre skal det nye tilskuddet omfatte honorar til bedriftshelsetjenester. Dette har vært finansiert over samme budsjettpost som tilretteleggingstilskuddet, men ordningen har ikke vært forskriftsfestet. Ved utformingen av forskriften er det tatt utgangspunkt i den gjeldende forskrift om tilretteleggingstilskudd (FOR-2003-12-19 nr 1671).

2 Nærmere om forslaget til ny forskrift

2.1 Formålet med tilskuddsordningen (§ 1)

Formålet med tilskuddsordningen er inntatt i forskriftens formålsbestemmelse § 1. Det generelle formålet med tilskuddsordningen for de inkluderende arbeidslivsvirksomhetene i

privat og offentlig sektor, er å gi en økonomisk kompensasjon for en tidsbegrenset utgift til tiltak som skal forebygge, redusere eller hindre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Tilskuddene skal stimulere arbeidsgivere til å iverksette forebyggende og tilretteleggende tiltak. Omtale av formålet med tilskuddsordningen er utvidet sammenlignet med dagens tilretteleggingstilskudd, slik at ordningen også skal støtte opp under IA-virksomhetenes arbeid gjennom å stimulere til forebyggende og tilretteleggende tiltak.

2.2 Målgruppe og personkrets (§ 2 og § 3)

Målgruppen og personkretsen til tilskuddsordningen er den eller de arbeidstakerne som har behov for forebygging eller tilrettelegging, og står i fare for å bli sykmeldt, er sykmeldt og mottar sykepenger eller arbeidsavklaringspenger. Tilskudd til tiltak kan ytes til en arbeidstaker, men også til en gruppe av arbeidstakere som har det samme behovet for forebygging og eller tilrettelegging.

2.3 Tilskudd til arbeidsgiver (§ 4)

Arbeidsgiver kan iverksette tiltak som har som mål å forebygge sykefravær og hindre utstøting fra arbeidslivet. Paragraf 4 inneholder flere tiltak det kan ytes tilskudd til, men det presiseres at listen er ikke ment å være uttømmende. Det kreves alltid en nærmere vurdering før et eventuelt omsøkt tiltak innvilges.

Listen er en videreføring av de tidligere tiltakene for tilrettelegging, som opplæring (a), transport til og fra arbeidsplassen (b), vikar og ekstrahjelp (c) og kjøp av gjenstander/arbeidsplasshjelpemidler (d).

Departementet foreslår at tilskudd til arbeidsgiver skal omfatte BHT-honorar (honorar til bedriftshelsetjenesten). Honorar til BHT blir gitt til IA-virksomheter som har utgifter til bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste i tilknytning til oppfølging av eller tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å bli eller allerede er sykmeldte (e), utredning av behov for tilrettelegging av arbeidsplassen for at personer med redusert funksjonsevne kan komme i arbeid (f) og bedriftshelsetjenestens ev. deltakelse på dialogmøte 1 som skal være avholdt senest innen syv ukers sykefravær (maks to timer) (g).

Departementet foreslår å innføre tilskudd til annet fysisk utstyr og tiltak som kan virke tilretteleggende og forebyggende (h). Det foreslås også å dekke opplæringstiltak (i).

Opplæring av ansatte, representanter for ansatte (tillitsvalgte) og leder for å heve kompetansen i å utøve arbeidet på en måte som ivaretar krav fastsatt i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Tilskuddet kan dekke utgifter i forbindelse med opplæringstiltaket og utgifter knyttet til bruk av ekstraressurser for å sikre en normal drift under opplæringen.

Opplæringstiltak kan være risikovurdering, konflikthåndtering, kommunikasjon, jobbmestring og arbeidsstillinger. Temaer som kan være aktuelt for ledere er sykefraværsoppfølging og hvordan bruke bedriftshelsetjenesten.

Departementet foreslår videre tilskudd til kartlegging av risikofaktorer (j), arbeidsplassvurdering ved kvalifisert fysioterapeut (k) og andre tiltak som kan forebygge og sykefravær og hindre utstøting fra arbeidslivet.

Det er også inntatt et siste ledd i bestemmelsen, for nærmere regulering av hvilke tiltak det ikke ytes støtte til: helsefremmende aktiviteter og til frukt og grønt, sunn mat, sosiale arrangementer og mer generelle velferdstiltak.

2.4 Søknad om tilskudd til tiltak (§ 5)

Denne bestemmelsen beskriver nærmere hva en søknad skal inneholde (dokumentasjon) og hvordan den skal være kommet i stand.

Kravene til dokumentasjon og individuell oppfølgingsplan som fulgte av tidligere § 6 i forskrift om tilretteleggingstilskudd er inntatt i bestemmelsens første ledd.

Departementet foreslår deretter å innta et andre ledd som gi Arbeids- og velferdsetaten en mulighet til å be om ytterligere dokumentasjon søknaden.

2.5 Tilskuddets satser og varighet, vedtaksmyndighet, og kontroll og sanksjon (§§ 7,8 og 9)

Paragrafene er i hovedsak en videreføring fra den tidligere forskrift om tilretteleggingstilskudd §§ 5, 7 og 8.

3 Økonomiske og administrative konsekvenser

Det nye tilretteleggings- og forebyggingstilskudd skal finansieres innenfor dagens ramme for tilskudd til tilretteleggingstiltak (310 mill. kroner i 2014).

Den nye forskriften antas ikke å ha administrative konsekvenser av betydning for Arbeids- og velferdsetaten utover det som følger av eksisterende ordninger.

4 Utkast til forskrift

Forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for ansatte i virksomheter som har inngått samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (Forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter)

§ 1. Formål

Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd skal bidra til å stimulere og støtte opp under virksomheter som har undertegnet samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Tilskuddet skal bidra til å stimulere inkluderende arbeidslivsvirksomheter til å gjennomføre aktiviteter som styrker det forebyggende HMS-arbeide i virksomheten. Herunder også aktiviteter som understøtter partssamarbeidet og som kan utvikle samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud.

Tilskuddet skal også bidra til å stimulere inkluderende arbeidslivsvirksomheter til å legge til rette for at arbeidstakere som på grunn av helseutfordringer har redusert arbeidsevne, kan opprettholde arbeidsforholdet. Tilskuddet skal også bidra til å stimulere til gjennomføring av forebyggende tiltak som kan redusere sykefraværet og hindre frafall eller utstøting fra arbeidslivet

Tilskuddet skal gi en tidsbegrenset kompensasjon for virksomhetens merutgifter og/eller merinnsats i forbindelse med et konkret forebyggings- og/eller tilretteleggingstiltak.

Det er en målsetting at tilskuddet skal brukes mest mulig forebyggende, og at tilskudd til grupper prioriteres.

§ 2. Målgruppe

Målgruppen er arbeidstakere som gjennomfører et konkret og tidsbegrenset forebyggings- og/eller tilretteleggingstiltak som er nødvendig og hensiktsmessig med sikte på å forebygge eller redusere sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet. Tiltaket må være planlagt i dialog mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren, jf. § 5.

§ 3. Personkrets

Tilskudd kan ytes for en arbeidstaker som har behov for forebyggende tiltak eller tilrettelegging, og som enten står i fare for å bli sykmeldt, er sykmeldt og mottar sykepenger, eller som mottar arbeidsavklaringspenger. Det kan ytes et fortsatt tilskudd dersom arbeidstakeren blir friskmeldt uten at tiltaket er fullført der dette anses som nødvendig. Tilskudd kan ytes både for en arbeidstaker og for grupper av arbeidstakere med samme behov for forebygging og eller tilrettelegging.

§ 4. Tilskudd til arbeidsgiver

Det kan ytes tilskudd til arbeidsgiver som iverksetter tiltak som har som mål å forebygge sykefravær og/eller hindre utstøting fra arbeidslivet.

Det kan ytes tilskudd til følgende tiltak: Det presiseres at listen ikke er uttømmende.

- a) Tilskudd til tiltak som omfatter grupper av arbeidstakere med samme behov for forebygging eller tilrettelegging.
- b) Tiltak som styrker partssamarbeidet lokalt, og som bidrar til bedre forståelse for HMS- og IA-arbeid.
- c) Opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen form for tilrettelegging, herunder tilskudd til kurs og kortere opplæringstiltak, og til utgifter knyttet til arbeidsutprøving.
- d) Transport til og fra arbeidsplassen der tilrettelagt arbeid bare er mulig på en annen arbeidsplass innenfor virksomheten enn der den sykmeldte til daglig arbeider.
- e) Bruk av ekstra personell når ansatte må avlastes eller endre oppgaver, uten å være sykmeldt eller ved siden av en gradert sykmelding.
- f) Kjøp eller leie av gjenstander/arbeidshjelpemidler.
- g) Godkjent bedriftshelsetjeneste i tilknytning til oppfølging av eller tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å bli, eller allerede er sykmeldte. Herunder deltagelse i dialogmøter.
- h) Utredning av behov for tilrettelegging av arbeidsplassen for at personer med redusert funksjonsevne kan komme i arbeid.
- i) Annet fysisk utstyr og tiltak som kan virke tilretteleggende og forebyggende, utover det som kan forventes at arbeidsgiver stiller til rådighet. Det er fysisk utstyr og tiltak som gagnar flere enn en arbeidstaker i virksomheten, som opplæring som reduserer arbeidsbelastninger.
- j) Opplæringstiltak. Opplæring av ansatte, representanter for ansatte (tillitsvalgte) og leder for å heve kompetansen i å utøve arbeidet på en måte som ivaretar krav fastsatt i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Både utgifter i forbindelse med opplæringstiltaket og utgifter knyttet til bruk av ekstraressurser for å sikre en normal drift under opplæringen støttes.
- k) Kartlegging av risikofaktorer.
- l) Arbeidsplassvurdering ved kvalifisert fysioterapeut eller ergoterapeut.
- m) Andre tiltak som kan forebygge sykefravær og/eller hindre utstøting fra arbeidslivet.

Tilskuddet skal ikke innvilges til

- a) Behandling.
- b) Hjelpemidler som kan dekkes etter folketrygdloven § 10-5.
- c) Generelle velferdstiltak som frukt og grønt, sunn mat og sosiale arrangementer.

§ 5. Søknad om tilskudd til tiltak

Arbeidsgiver må i søknaden dokumentere at tiltaket vil medføre en utgift eller merinnsats som minst svarer tilskuddssatsene, se § 6. Videre skal den individuelle oppfølgingsplanen som arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap har utarbeidet, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd, legges ved. Planen skal inneholde en beskrivelse av de tiltakene som planlegges gjennomført og hvordan tiltaket er planlagt evaluert. Ved tilrettelegging som skal forebygge sykmelding bør det lages en oppfølgingsplan for dokumentasjon av tiltak som er planlagt. Alternativt kan tiltakene beskrives i et notat som følger søknaden, hvor både arbeidsgiver og arbeidstager underskriver.

Når det søkes om tilskudd til grupper av arbeidstakere med samme behov for forebygging eller tilrettelegging bør søknaden være utarbeidet i et samarbeid med tillitsvalgt, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. I virksomheter som ikke har tillitsvalgt kan en ansettere representant underskrive søknaden.

§ 6. Tilskuddets satser og varighet

Arbeids- og sosialdepartementet fastsetter satser og varighet for forebyggings- og tilretteleggingstilskudd slik:

- a) Tilskudd til tiltak for enkeltpersoner kan ytes med lav eller høy dagsats i en tidsbegrenset periode på inntil 12 uker. En ny periode på inntil 12 uker kan innvilges, dersom evaluering og ny søknad viser at fortsatt tiltak med forebygging eller tilrettelegging er nødvendig og hensiktsmessig. Perioden kan utvides ytterligere med 12 uker dersom det foreligger særlige grunner til det.
- b) Tilskudd til enkeltpersoner er begrenset til et maksimalbeløp som tilsvarer høy dagsats i 36 uker (180 dager).
- c) Tilskudd til tiltak som omfatter grupper av arbeidstakere med samme behov, kan ytes med et beløp svarende til dagsatsen ganger antall tiltaksdeltakere i en tidsbegrenset periode på inntil 12 uker. En ny periode på inntil 12 uker kan innvilges, dersom evaluering og ny søknad viser at fortsatt tiltak med forebygging eller tilrettelegging er nødvendig og hensiktsmessig.
- d) Tilskudd til gruppetiltak er begrenset oppad til et maksimalbeløp kr 100 000,-. I tilfeller der søknaden har et spesielt fokus på forebygging, utvikling av parssamarbeid eller hvor det er behov for en generell styrking av IA- og HMS-kompetansen i virksomheten kan beløpets grense oppad økes til kr 200 000,-. I slike tilfeller skal partene lokalt i virksomheten stå samlet bak søknaden, og aktiviteten skal være en del av virksomhetens mål- og aktivitetsplaner.
- e) Tilskudd til fysisk utstyr (arbeidshjelpemidler) er begrenset oppad til et maksimalbeløp som tilsvarer høy dagsats for en person i 12 uker (60 dager).
- f) Honorar til bedriftshelsetjeneste gis for opptil seks timer per oppdrag, inklusive eventuell deltakelse på dialogmøte.

Satsene reguleres årlig av departementet.

§ 7. Vedtaksmyndighet

Arbeids- og velferdsdirektoratet kan delegere vedtaksmyndighet til underliggende organer i

Arbeids- og velferdsetaten. Organet behandler søknaden om tilskuddet og fatter vedtak i saken. Vedtaket kan ikke klages på eller ankes inn for Trygderetten.

§ 8. *Kontroll og sanksjon*

Arbeids- og velferdsetaten skal kontrollere at tiltaket er gjennomført som beskrevet i søknaden og har fulgt de forutsetningene som er gitt i denne forskriften. Arbeids- og velferdsetaten kan holde tilbake den økonomiske kompensasjonen til arbeidsgiveren og bedriftshelsetjenesten, dersom tiltaket ikke er gjennomført som forutsatt ved innvilgelsen av den.

§ 9. *Ikrafttredelse*

Forskrift trer i kraft 1. juli 2014.