



Arbeids- og sosialdepartementet - ASD
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 14/01010-2
Arkivkode: 461
Saksbehandler: Gry Brandshaug Dale
Deres referanse: 14/2410
Dato: 18.06.2014

Høring - forslag til forskrift om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for ansatte i virksomheter som har inngått samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

1. Innledning

Det vises til brev fra Arbeids- og sosialdepartementet av 2. juni 2014, hvor det bes om høringssvar til ovennevnte innen 23. juni 2014.

KS er fornøyd med at den nye forskriften dreier innsatsen også mot forebygging, samt omfatter ordningen med honorar til bedriftshelsetjeneste i tillegg til tilretteleggingstilskudd. Dette blir antagelig mer brukervennlig enn tidligere.

2. Generelle kommentarer

Til § 3

KS mener det er litt uklart hva som menes med «står i fare for å bli sykmeldt» og hvilken dokumentasjon som eventuelt vil kreves for dette. Vi legger til grunn at det ikke må foreligge en uttalelse fra lege eller bedriftshelsetjeneste, men at det er nok at den ansatte har tatt opp med arbeidsgiver at vedkommende står i fare for å bli sykmeldt, eller at arbeidsgiver selv har registrert dette for eksempel gjennom hyppig bruk av egenmeldinger, eller endring av atferd.

Til § 4 første og andre ledd

KS legger til grunn at det fortsatt kan ytes tilretteleggingstilskudd for tilrettelegging i ordinært arbeid, og ikke bare i nye arbeidsoppgaver.

Til § 4 andre ledd f)

Ordlyden er «Utredning av behov for tilrettelegging av arbeidsplassen for at personer med redusert funksjonsevne kan komme i arbeid.» KS mener dette er en uheldig formulering, da formålet med forskriften er å legge til rette for at personer med redusert arbeidsevne skal kunne *oppretholde* arbeidsforholdet, jf. § 1. KS foreslår derfor at ordlyden endres slik at dette framkommer, se punkt 3 nedenfor.

Til § 4 andre ledd i)

I «opplæringstiltak» legger vi til grunn at dette omfatter så vel kurs som prosjekter og andre aktiviteter. Lovpålagte HMS-kurs vil falle utenfor.

Til § 4 tredje ledd a)

KS mener at «helsefremmende tiltak» bør defineres og/eller eksemplifiseres. Alternativet er å fjerne denne begrensningen. Det er svært viktig at negative avgrensninger blir så nøyaktige som mulig, og dette begrepet er egnet til å skape uklarheter og ulik fortolkning.

Til § 5 siste ledd

KS mener bestemmelsen om at søknaden bør være utarbeidet i et samarbeid med tillitsvalgt, verneombud og arbeidsmiljøutvalg må strykes.

Oppfølgingsplanen skal vedlegges søknaden. Tillitsvalgt (og verneombud) skal kun være involvert i utarbeiding av oppfølgingsplan og delta i dialogmøte om den enkelte arbeidstaker ber om det. For en gruppesøknad kan det dessuten være ulike ønsker fra den enkelte arbeidstaker. Oppfølgingsplanen eller enkelte opplysninger i denne er ikke et dokument som er egnet for framvisning i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Selv om søknaden utarbeides uten at selve oppfølgingsplanen forevises tillitsvalgt, verneombud og AMU, kan det være andre helseopplysninger involvert som ikke bør være en del av en diskusjon om søknad om tilskudd til en enkeltperson eller til en gruppe. Søknader sendes dessuten inn gjennom hele året, mens AMU kanskje har 4-6 møter per år, noe som vil medføre en forsinkelse. Økonomiske og personalmessige forhold hører til administrative oppgaver som bør håndteres i linjen hos arbeidsgiver. Tillitsvalgte og verneombud bør rådspørres, men det er ikke nødvendig å forskriftsfeste en slik deltakelse i selve søknaden. Hvis det dreier seg om tilskudd til opplæringstiltak, forutsetter vi at arbeidsgiver uansett samarbeider med tillitsvalgt, verneombud eller AMU.

3. Tekniske kommentarer

Av praktiske grunner har vi valgt spor endringer for å få fram våre endringsforslag. Enkelte av endringene er kommentert over i punkt 2.

Til § 1. Formål

Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd skal bidra til å stimulere og støtte virksomheter som har undertegnet samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Tilskuddet skal legge til rette for at arbeidstakere som på grunn av sykdom, skade eller lyte 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.

§ 2. Målgruppe

Målgruppen er arbeidstakere som gjennomfører et konkret og tidsbegrenset forebyggings- og/eller tilretteleggingstiltak som er nødvendig og hensiktsmessig for å forebygge eller

reducere 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 fortsatt tilskudd dersom arbeidstakeren blir friskmeldt uten at tiltaket er fullført der dette anses nødvendig.

Tilskudd kan ytes både for en arbeidstaker og for grupper av arbeidstakere med samme type behov for forebygging og eller tilrettelegging.

§ 4. Tilskudd til arbeidsgiver

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

Det kan ytes tilskudd til følgende tiltak:

- a) Opplæring i nye arbeidsoppgaver eller annen form for tilrettelegging, herunder tilskudd til kurs og kortere opplæringstiltak, og til utgifter knyttet til arbeidsutprøving.
- b) Transport til og fra arbeidsplassen der tilrettelagt arbeid bare er mulig på en annen arbeidsplass innenfor virksomheten enn der den sykmeldte arbeider til daglig .
- c) Vikar og ekstrahjelp når ansatte må avlastes eller endre oppgaver uten å være sykmeldt, eller ved siden av en gradert sykmelding.
- d) Kjøp og leie av gjenstander/arbeidshjelpemidler.
- e) Godkjent bedriftshelsetjeneste i tilknytning til oppfølging av eller tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å bli, eller allerede er sykmeldte.
- f) Utredning av behov for tilrettelegging av arbeidsplassen for at personer med redusert funksjonsevne kan fortsette i arbeid.
- g) Bedriftshelsetjenestens deltakelse på dialogmøte 1 som skal være avholdt senest innen syv ukers sykefravær (maks to timer).
- h) Annet fysisk utstyr og tiltak som kan virke tilretteleggende og forebyggende, utover det som kan forventes at arbeidsgiver stiller til rådighet. Dette er fysisk utstyr og tiltak som gagnar flere enn én arbeidstaker i virksomheten, for eksempel treningsprosjekter som reduserer arbeidsbelastninger.
- i) Opplæringstiltak. Opplæring av ansatte, representanter for ansatte (tillitsvalgte) og leder for å heve kompetansen i forebyggende arbeidsmiljøarbeid . Både utgifter i forbindelse med opplæringstiltaket og utgifter knyttet til bruk av ekstraressurser for å sikre en normal drift under opplæringen støttes.
- j) Kartlegging av risikofaktorer.
- k) Arbeidsplassvurdering ved kvalifisert fysioterapeut eller ergoterapeut.
- l) Andre tiltak som kan forebygge sykefravær og/eller hindre frafall 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 tilsvarer tilskuddssatsene, se § 6. Den individuelle oppfølgingsplanen som arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap har utarbeidet, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd, skal legges ved. Planen skal inneholde en beskrivelse av de tiltakene som planlegges gjennomført og hvordan tiltaket skal evalueres.

§ 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.
Tilskudd til enkeltpersoner er begrenset til et maksimalbeløp som tilsvarer høy dagsats i 36 uker (180 dager).
- b) Tilskudd til tiltak som omfatter grupper av arbeidstakere med samme behov, kan ytes med et beløp svarende til lav eller høy dagsats 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.
- c) Tilskudd til gruppetiltak er begrenset oppad til et maksimalbeløp som tilsvarer høy dagsats for en person i 24 uker (120 dager).
Tilskudd til fysisk utstyr (arbeidshjelpemidler) er begrenset oppad til et maksimalbeløp som tilsvarer høy dagsats for en person i 12 uker (60 dager).
- d) 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 delegerer 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 og tilskudd benyttet som beskrevet i søknaden. Arbeids- og velferdsetaten kan holde tilbake den økonomiske kompensasjonen til arbeidsgiveren og bedriftshelsetjenesten, dersom tiltaket ikke er gjennomført som forutsatt ved innvilgelsen.

§ 9. Ikrafttredelse

Forskrift trer i kraft 1. juli 2014.

Med hilsen

Tor Allstrin

Gry Brandshaug Dale