

Vår saksbehandler	Kopi til	Vår dato	Vår referanse	Deres referanse
Gun Hafsaas		23.06.2014	DOK/2014/01163	

**Svar på høring om 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)**

Unio viser til brev av 2. juni 2014 fra Arbeids- og sosialdepartementet om 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).

Her er Unios kommentarer til høringen:

Unio støtter etableringen av et nytt forebyggings- og tilretteleggingstilskudd. Forenkling og sammenslåing av overlappende ordninger i et enklere og mer oversiktlig regelverk vil kunne lette og styrke tilretteleggingsarbeidet både for virksomhetene, personer med tilretteleggingsbehov og etaten.

Unio har fått tilbakemelding fra våre forbund at ordningen bidrar til å få mennesker tilbake til arbeid, eller forhindrer sykemelding eller uførhet. Unio registrer at i de fylkene hvor ordningen er kjent, er det stor etterspørsel etter tjenesten og tilbakemeldingene er at dette er nyttige tiltak.

IA-avtalens overordnede mål er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. For å nå det overordnede målet i avtalen mener vi at jobbnærvær styrkes gjennom helsefremmende involverende prosesser. Dette i tråd med arbeidsmiljømiljøloven, Lillestrømerklæringen 2002, Ottawa-chartret 1986 og nasjonal og internasjonal forskning av nyere dato. Vi mener at dette bør gjenspeiles i føringer for tilretteleggingstilskuddet. Notatet som ligger til høring tar ikke inn dette perspektivet, men er dessverre konsentrert rundt et reparerende og forebyggende perspektiv, og ikke et helsefremmende.

Generelt er denne forskriften – som den gamle - mye rettet mot individtiltak (enkeltpersoner som trenger tilrettelegging) og litt vanskelig for arbeidsgiver å se at det også gjelder tiltak for grupper ansatte. Dette bør komme tydeligere frem i eksemplene i §4 og i §5. Arbeidslivssenteret oppfordrer virksomhetene til å søke tilskudd for gruppetiltak/systemrettet tiltak, mens forskriften beskriver stort sett individrettede tiltak.

Kommentarer til enkelte paragrafer:

#### **Tilskudd til arbeidsgiver (§ 4)**

Er det slik at tilretteleggingstilskuddet skal dekke de obligatoriske 40 timers HMS-kurs jf. arbeidsmiljøloven? Dersom dette er tilfelle vil hele tilskuddet gå til HMS-kurs siden dette er et lovpålagt krav. Innenfor eksisterende rammer vil arbeidslivssentrene aldri kunne imøtekomme en slik forespørsel.

I forslag til forskrift står det:

*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.*

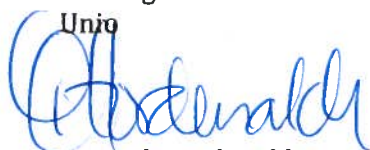
Dette er kurs som IA- virksomheter får gratis fra NAV Arbeidslivssenteret pr i dag.

#### **Søknad om tilskudd til tiltak (§5)**

I forslag til forskrift står det at: Søknad bør være utarbeidet i et samarbeid med tillitsvalgt, verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Unio mener at det her bør skilles mellom tiltak som er rettet mot enkeltindivid og tiltak som er rettet mot grupper. Unio mener at i tiltak som omfatter grupper *skal* søknaden være utarbeidet i et samarbeid med tillitsvalgt, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Vennlig hilsen

Unio



Ingrid Hovdenakk  
sekretariatssjef



Gun Hafsaas  
seniorrådgiver