



**DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT**

Helse- og omsorgsdepartementet
Postboks 8011 Dep
0030 OSLO

Deres ref
200703378

Vår ref
200703775-/MAG-1

Dato
31.10.2007

Høring - Forslag til sterkere rettighetsfesting av ordningen med brukerstyrt personlig assistanse (BPA)

Vi viser til brev fra Helse- og omsorgsdepartementet av 26. juni 2007.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har noen kommentarer knyttet til de arbeidsrettslige sider i forhold til forslaget om at bruker som er innvilget brukerstyrt personlig assistanse (BPA) skal få rett til å velge "arbeidsgivermodell" og brukernes rolle/innflytelse ved ansettelse/oppsigelse av personlige assistenter.

Forslag om å gi brukeren rett til å velge "arbeidsgivermodell"

Etter dagens regelverk kan kommunene selv velge om personlige assistenter skal ansettes i kommunen eller om arbeidsgiveransvaret skal overlates til brukeren selv eller til andelslag opprettet av brukerne. Det er med andre ord valgfrihet med hensyn til organisasjonsmodell, men slik at brukernes forutsetning skal tillegges avgjørende vekt. (Før brukeren selv overtar arbeidsgiveransvaret bør det være rimelig sikre holdepunkter for at vedkommende makter denne oppgaven/ansvaret).

I følge høringsnotatet (punkt 9.1.) foreslås at brukeren selv skal få rett til å velge "arbeidsgivermodell". Valg av "arbeidsgivermodell" innebærer at brukeren får muligheten til selv å velge om vedkommende vil ha en personlig assistent som er ansatt i kommunen (kommunen arbeidsgiver) eller kjøpe denne tjenesten fra private aktører på arbeidsmarkedet for eksempel andelslaget ULOBA eller et vikarbyrå (byrået er arbeidsgiver) eller velge å være arbeidsgiver selv (jf. siste avsnitt i punkt 9.1).

Så vidt vi kan se ligger det ingen begrensning med hensyn hvilke private aktører i markedet som brukeren kan velge å "kjøpe" tjenesten fra og heller ingen begrensning mht. tilknytningsform. Det betyr blant annet at brukeren også vil kunne kjøpe tjenesten fra en selvstendig oppdragstaker (tjenesteyter) eller leie inn en person fra et utleiefirma. Det blir på denne bakgrunn litt misvisende å omtale ordningen som en "arbeidsgivermodell". Etter vår mening vil det være mer hensiktsmessig og ryddig å omtale ordningen som en organisasjonsmodell. Dette vil være en formulering som på en bedre måte beskriver forslaget, som innebærer at brukeren selv kan velge hvordan ordningen med BPA skal organiseres (ikke nødvendigvis hvem som skal være arbeidsgiver). Vi ber derfor om at forslaget omtales som en rett for brukeren til å velge "organisasjonsmodell" og ikke "arbeidsgivermodell".

En annen viktig sak er at det ikke må være noen tvil om rollene/ansvaret til de ulike aktørene som inngår i en ordning med BPA. Vi oppfatter at det i de tilfellene hvor andre enn kommunen er arbeidsgiver, skal inngås nærmere avtale om dette mellom kommunen og arbeidsgiver. I denne avtalen vil det være naturlig å avklare både forholdet mellom de ulike aktørene og hvilke roller disse skal ha. Uansett vil utgangspunktet være at arbeidsgiver skal ha det overordnede ansvaret for arbeidsforholdet, jf. arbeidsmiljølovens regler. Det er i denne sammenheng uklart for oss hva det innebærer at brukeren skal ha en rolle som "arbeidsleder" (jf punkt 3 og punkt 9.1 i høringsnotatet). Vi etterlyser en klargjøring av hva som ligger i rollen som "arbeidsleder" og herunder forholdet til den som har arbeidsgiveransvaret.

I høringsnotatet savner vi også en vurdering av hvorvidt det fortsatt skal vurderes om vedkommende bruker selv er i stand til å være arbeidsgiver selv for sin personlige assistent. Vi antar at det fortsatt vil være forsvarlig at kommunen skal ha et ansvar i denne sammenheng. Vi viser til at et arbeidsgiveransvar er langt mer omfattende enn å bestemme hvilke arbeidsoppgaver brukeren skal ha utført og til hvilke tidspunkt.

Forslag om at brukeren skal få innflytelse ved ansettelse av personlige assistenter

I høringsnotatet punkt 9.2 (første avsnitt) foreslås at "brukeren selv skal ha rett til å velge hvem som skal ansettes som personlig assistent for vedkommende". Vi viser samtidig til at det i punkt 9.2 er lagt til grunn at en slik valgrett skal gi brukeren innflytelse i ansettelsesprosessen, herunder rett til å delta i intervjuer og til å godkjenne assistenten. Vi oppfatter at formålet med forslaget er å sikre brukeren (sterk) medinnflytelse ved ansettelse eller valg av assistent i de tilfeller der kommunen eller andre aktører i markedet har arbeidsgiveransvaret.

Det er viktig at retten til innflytelse ved valg/ansettelse av personlig assistent ikke forveksles med en rett til å ansette assistenten. Det er kun arbeidsgiver som ansetter (og eventuelt) sier opp en arbeidstaker. På denne bakgrunn mener vi at forslaget må omtales som en "rett for brukeren til innflytelse i prosessen med valg/ansettelse av personlig assistent for vedkommende", og ikke som "en rett for brukeren til å velge

assistent". Vi mener at dette bedre vil klargjøre hva som ligger i forslaget og bidra til å unngå unødige misforståelser.

Under punkt 9.3 er tema adgangen til midlertidig ansettelse og oppsigelse av personlige assistenter. Under dette punktet mener vi at det må komme tydeligere fram at arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse (§ 14-9) og regler om ansettelse og opphør av arbeidsforhold (lovens kapittel 14 og 15) gjelder her i samme grad som i andre ansettelsesforhold.

Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og oppsigelse m.v. gjelder også uavhengig av hvem som er arbeidsgiver, enten det er kommunen eller en privat aktør i markedet. Det bør også fremkomme tydeligere i punkt 9.3. Slik det står i høringsbrevet kan det virke som arbeidsmiljøloven kun gjelder dersom kommunen er arbeidsgiver.

Under overskriften "oppsigelse av assistent" i punkt 9.3 er det gitt en grei omtale kravet til saklig oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7. Under dette punktet, mener vi likevel at det burde vært understreket at situasjonen ved ansettelse av personlige assistenter ikke er særlig annerledes enn i andre tilfeller der arbeidsgiver skal jobbe i et tett og meget personlig samarbeid med arbeidsgiver. Det som er viktig i slike saker er at arbeidsgiver legger ned et grundig arbeid i prosessen med å ansette en personlig assistent for å sikre at det velges en person som er skikket til stillingen når det tas hensyn til kompetanse, tillit, kjemi osv.

Våre kommentarer ovenfor med hensyn til hvordan forslagene er formulert/beskrevet gjelder tilsvarende ifht. høringsnotatet punkt 13 Oppsummeringen av forslagene.

AID vil videre gjøre HOD oppmerksom på at omtalen under punkt 8.5 Forholdet til funksjonsassistentordningen ikke er helt korrekt. Ordningen er ikke lagt inn som en rettighet etter folketrygdloven. Ordningen finansieres over en rammestyrt bevilgning. NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal administrerer ordningen og fatter vedtak etter innstilling fra den lokale hjelpemiddelsentralen. Arbeidsgiver får refundert løpende utgifter til ordningen av NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal.

Med hilsen



Tone Westlie (e.f.)
avdelingsdirektør



Marte Grimstad
førstekonsulent