Likestillings- og diskrimineringsombudet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
v/
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Vår ref.:	Deres ref.:	Dato:
22/101- 4- THJA		11.03.2022

Høring - Forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter og forslag om endring av §11-2 Inkluderingstilskudd i forskrift om arbeidsmarkedstiltak

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev av 20. desember 2021 der Arbeids- og sosialdepartementet har sendt forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av arbeidsmarkedstiltak i ordinære virksomheter og forslag om endring av §11-2 Inkluderingstilskudd i forskrift om arbeidsmarkedstiltak.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har som mandat å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av blant annet nedsatt funksjonsevne. Ombudet fører også tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med de forpliktelsene Norge har etter FNs diskrimineringskonvensjoner, herunder CRPD.

I lys av vårt mandat har vi merknader til endringene som foreslås i høringen.

Forslaget medfører at vesentlig flere blir omfattet av ordningen med avtale. Forslaget legger videre opp til at det blir mindre tidkrevende å inngå en avtale, og at innholdet i avtalen enklere kan oppdateres underveis. Disse endringene mener vi er positive.

Det legges videre opp til at budsjettet skal være uendret, samtidig som det åpnes opp for at ordningen skal gjelde for flere. Ombudet oppfordrer til at man utviser

fleksibilitet rundt budsjettet om det viser seg å være større behov enn forskuttert.

Videre skriver departementet i høringen: *«I regelverket skilles det mellom ansatte som er omfattet av § 11-2 første ledd, og de som er omfattet av annet ledd. For deltakere i arbeidsmarkedstiltak som er omfattet av første ledd er muligheten for inkluderingstilskudd til stede under hele tiltaksperioden. For personer som er omfattet av andre ledd (ikke tiltaksdeltakere), er tilgangen til inkluderingstilskuddet begrenset til selve ansettelsen.»*

Ombudet mener det er viktig at tilgangen til inkluderingstilskuddet må gjelde både ved ansettelse og videre i arbeidsforholdet også for de som ikke er tiltaksdeltakere, da behov for inkluderingstilskudd vil kunne oppstå også underveis i ansettelsesforholdet. Det virker urimelig om de som har klart å skaffe jobb selv ikke skal ha mulighet til inkluderingstilskudd etter ansettelse. Både adgang til arbeid og å beholde arbeid er viktig for å sikre deltakelse i arbeidslivet.

Videre skriver departementet i høringen: *«Samtidig kan det tenkes tilfeller der tilretteleggingsbehovet oppstår etter ansettelsen, for eksempel på grunn av skade eller ulykke. I slike tilfeller må NAV vurdere om tilretteleggingsbehovet går ut over arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-2 og om inkluderingstilskuddet vil bidra til at personen kan beholde sitt arbeid.»*

Samfunnsutvikling, omorganiseringer, teknologisk utvikling med mer, kan også være eksempler som skaper behov for tilrettelegging etter ansettelsen. Ombudet mener derfor at *«[…],for eksempel på grunn av skade eller ulykke»* bør strykes, så det ikke fremstår som om det kun er forhold ved personen selv som kan forårsake dette.

I samme avsnitt presiseres at NAV skal vurdere om behovet går ut over tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljølovens § 4-2. Her må også likestillings- og diskrimineringslovens § 22 om rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere vurderes.

Det presiseres også at NAV skal vurdere om inkluderingstilskuddet vil bidra til at personen kan beholde sitt arbeid. Ombudet mener det i disse situasjonene er viktig å legge til grunn at dette normalt allerede er dokumenterte behov. Ombudet mener at det ikke nødvendigvis er NAV som i alle tilfeller kan vurdere tilretteleggingsbehovet.

Ombudets forslag blir dermed:
«Samtidig kan det tenkes tilfeller der tilretteleggingsbehovet oppstår etter ansettelsen. I slike tilfeller må NAV ta stilling til om tilretteleggingsbehovet går ut over arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-2 og likestillings- og diskrimineringslovens § 22.»

Dette er for øvrig en ordning som langt på vei ville vært overflødig dersom man hadde satt større krav til universell utforming av arbeidsplassen.

Med disse presiseringene støtter Ombudet forslaget i høringen.

Ombudet ser frem til å følge departementets arbeid med å følge opp anbefalingene etter at høringsprosessen er avsluttet. Ombudet står gjerne til disposisjon i arbeidet med oppfølgingen av høringsforslaget.

Vennlig hilsen

Rønnaug Retterås
avdelingsleder

Thomas Jahren
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.