

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Sendes på e-post: postmottak@ad.dep.no

Oslo, 05.07.2012
Vår ref: Gry Myklebust/ 12-17206

HØRING AV NOU 2012:6 ARBEIDSRETTEDE TILTAK

Det vises til departementets brev av 11. april 2012 vedrørende høring av NOU 2012: 6 Arbeidsrettede tiltak.

Hovedorganisasjonen Virke organiserer nærmere 16 000 virksomheter innenfor bredden av norsk næringsliv. Blant våre medlemmer er både attføringsvirksomheter og tiltaksarrangører for øvrig som vil berøres av eventuelle endringer på feltet.

1. Innledning

Mobilisering av arbeidskraftressurser er et viktig grep for å sikre tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft nå og i årene som kommer. Det står mange utenfor arbeidslivet som kan og vil arbeide. Å sikre større deltakelse i arbeidslivet blant disse gruppene er av stor betydning, både for enkeltmenneskene, for næringslivet og for offentlig sektor. Virke er sentral part i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv og er både opptatt av og forpliktet til å arbeide for IA-avtalens delmål 2 om inkludering av flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet.

Virke mener inkluderingsarbeid krever en helhetlig tilnærming til komplekse problemstillinger, og berører mange aktører og politikkområder. Eksempelvis er sammenhengen mellom utdanningspolitikken og arbeidslivs/arbeidsmarkedspolitikken av stor betydning når det gjelder å finne gode tiltak for inkludering. En helhetlig tilnærming på tvers av politikkområder krever koordinering av flere departementer og etaters innsats, i tillegg til god samhandling mellom utdanningssystemet, arbeidslivet og arbeids- og velferdsetaten.

2. Oppsummering av Virkes synspunkter på utredningen

- Virke mener utredningen gir sprikende signaler og mangler entydige anbefalinger på vesentlige punkter. Utvalget påpeker at uenigheten om eksempelvis valg av modell for fremtidig arbeid med arbeidsrettede tiltak innebærer at de heller ikke har kunnet tallfeste økonomiske og administrative konsekvenser av de ulike forslagene.

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

www.virke.no

Virke mener det derfor er svært vanskelig å ta konkret stilling til hvilken modell som bør velges.

- Arbeidsgiveres perspektiv, rolle og behov ved økt inkludering i ordinært arbeidsliv i de ulike modellene burde vært langt grundigere belyst av utvalget.
- Virke mener en dreining i retning økt bruk av ordinært arbeidsliv kan være positivt, men ser klart behov for fortsatt bruk av skjermet sektor i mange tilfeller. Det må vektlegges sterkt at det er snakk om svært heterogene målgrupper blant brukerne.
- Virke er enig i at ventetidene før og mellom tiltak må ned. Tidlig inngripen er viktig uansett valg av modell!
- Virke støtter økt satsning på forskning på arbeidsrettede tiltak, og er opptatt av at forskningen er virksomhetsnær.
- Virke mener som utvalget at det er behov for kompetanseoppbygging i Arbeids – og velferdsetaten. Vi mener det særlig bør legges vekt på kompetanseheving knyttet arbeidsliv- og marked, bestillerkompetanse samt kunnskap om virkemidler.
- Virke er positive til benchmarking som verktøy, jf utredningens kapittel 15 som legger opp til en slik metodikk for Arbeids – og velferdsetatens kvalitetsarbeid ved arbeidsrettede tiltak. Dette kommenteres nærmere under vårt punkt om bestillerkompetanse og kvalitet.
- Virke mener arbeidsrettede tiltak og virkemidler bør gjennomgås med kritisk blikk, med sikte på forenklinger i strukturen. Det er vanskelig for både Arbeids – og velferdsetaten, brukere og arbeidsgivere å holde oversikt og benytte virkemidlene målrettet. Det er ikke behov for flere tiltak, men for å gjøre eksisterende tiltak mer robuste og mindre byråkratiske.
- Virke støtter utvalgets syn på behovet for en nærmere gjennomgang av forholdet til statsstøtteregulverket og regelverket for offentlige anskaffelser.
- Virke mener det er av stor betydning å se flere politikkområder i sammenheng. Det er positivt at dette gjøres i noen grad av utvalget, men vi mener dette kunne vært grundigere drøftet.

3. Behov for videre utredninger og ytterligere belysning av konsekvenser, herunder for arbeidslivet

Utvalget har hatt et omfattende mandat. Tross en omfangsrik utredning og grundig omtale av skjermet sektor og arbeidsrettede tiltak fremstår utvalget sprikende og uten entydige anbefalinger på viktige punkter. Dette, sett i sammenheng med mangel på grundige analyser av økonomiske og administrative konsekvenser i kapittel 18, tilsier et klart behov for å utrede viktige problemstillinger nærmere.

Vårt innspill til utredningen må ses i lys av dette og knytter seg blant annet til tematikk som vi mener er berørt i for liten grad. Dette gjelder særlig arbeidsgiverperspektivet ved eventuell økt bruk av ordinært arbeidsliv som arena for arbeidsrettede tiltak. Hvilke konsekvenser får det for arbeidsgivere at man ønsker en omlegging til økt bruk av ordinært arbeidsliv som arena for arbeidsrettede tiltak? Hvordan skal arbeidsgivere gis tilstrekkelig følelse av trygghet til å ville stille arbeidsplasser til rådighet for arbeidstakere som kan ha varig nedsatt, svært varierende og lite forutsigbar arbeidsevne? Hvordan beregnes den kostnad som arbeidsgivere kan ha ved å måtte drive til dels langvarig, systematisk opplæring og oppfølging? Brukes virkemidlene og arbeidsrettede tiltak etter hensikten? Slike spørsmål burde vært viet større plass i utredningen.

Vi ønsker etter dette ikke å uttale oss bastant om eksempelvis forslag til ulike modeller for skjermede virksomheters arbeid, men vil gi noen overordnede kommentarer som vi mener har gyldighet uansett valg av modell.

4. Nærmere om utvalgets konklusjoner, kapittel 17

4.1 Ordinært arbeidsliv som arena for arbeidsrettede tiltak

Utvalget er enig om at man i større grad bør benytte ordinær virksomhet som arena for arbeidsrettede tiltak. Alle de tre foreslåtte modeller for det fremtidige arbeidet med arbeidsrettede tiltak innebærer økt satsning på ordinært arbeidsliv, om enn i noe varierende grad fra modell til modell. Virke er enig i at inkludering i ordinært arbeidsliv er positivt og en riktig retning å satse ytterligere på. Økt inkludering, bruk av den enkeltes arbeidsevne og derved bidrag til verdiskapingen er et gode både for den enkelte, for virksomhetene og statsfinansene. Vi mener også det finnes et uutnyttet potensial for inkludering i ordinært arbeidsliv. Våre medlemmer har for eksempel god erfaring med ordningen med praksisplasser.

Vi mener imidlertid at de konkrete konsekvensene av en slik tilnærming er for lite drøftet av utvalget, særlig med tanke på arbeidsgivernes rolle og behov. Diskusjonen om hva som bidrar til at arbeidsgivere ønsker og evner å inkludere flere i virksomhetene er av betydning her og burde vært omtalt i langt større grad i utredningen. Økt satsning på ordinært arbeidsliv forutsetter at vesentlige elementer er på plass, så som ulike faktorer som trygger arbeidsgivere, økt kompetanse i virkemiddelapparatet knyttet til bestillerrolle, arbeidsmarked og virkemidler, samt erkjennelse av at brukergruppene er svært ulike og med ulike behov.

Deler av utvalget gjør en viktig påpekning når de i kapittel 17 viser til at dørene til arbeidslivet ikke er lukket. Mange tiltaksdeltakere får også i dag arbeid i ordinært arbeidsliv. Om lag 80 prosent av de som kommer i arbeid etter endt tiltak får jobb i privat sektor (mot kun 4 prosent i statlig sektor). Vi ser mange gode eksempler blant egne medlemmer på at tiltak som praksisplass i ordinær virksomhet og bruk av lønnstilskuddsordninger benyttes med hell. Funnene i utvalget tyder også på at dette kan være effektive tiltak for å inkludere flere i arbeid. Foreløpig kartlegging innen en av våre store handelskjeder, viser at praksisplass benyttes i høy grad og at det er mange som senere får ordinær ansettelse i virksomheten, enten midlertidig (for eksempel sommerjobb) eller fast (også deltid, noe mange har behov for ut fra arbeidsevnen). Flere av de som har vært i praksisplass har også gått over i butikksjefstillinger. Virksomhetene rapporterer også om at bruk av praksisplass i flere tilfeller har bidratt til å redusere sykefravær, fordi de ansatte får avlastning. Det meldes også om positiv effekt på arbeidsmiljøet for de ansatte i virksomheten.

Til tross for gode resultater med hensyn til overgang til arbeid etter endt praksisplass, opplever flere av våre virksomheter at de mistenkes av Arbeids – og velferdsetaten for å misbruke systemet for egen vinnings skyld. Dette er en beklagelig holdning til arbeidsgivere som man må komme til livs. Virke er enig med utvalget i at det må sikres at ulike ordninger ikke skaper konkurransevridning, fortrenningsmekanismer eller ender med kostnadsoverveltning. Det er imidlertid slik at ytterligere inkludering i ordinært arbeidsliv forutsetter at det finnes arbeidsgivere som både *kan* og *ønsker* å bidra til at praksisplasser og andre tiltak gjennom Arbeids – og velferdsetaten kan iverksettes. Dette betyr at arbeidsgiveres opplevelse av risiko ved ansettelser og deltakelse i ulike tiltak må reduseres.

Dette krever virkemidler *både* med hensyn til å gi arbeidsgiver og tiltaksdeltakeren tilstrekkelig oppfølging (både før, under og til dels etter tiltaket er gjennomført), og økonomiske virkemidler som gir arbeidsgiver kompensasjon for deler av lønnsutgiftene. Arbeidsgivers kostnader ved å inkludere personer med nedsatt arbeidsevne dreier seg ikke utelukkende om lønnskostnader. Arbeidsgiver påtar seg også et stort oppfølgings-, tilretteleggings- og opplæringsansvar og møter ofte mye byråkrati ved å stille seg til rådighet for arbeidsrettede tiltak. Dette kan oppleves som tungt og ressurskrevende, særlig der arbeidsevnen er usikker og målet med tiltaket ikke nødvendigvis er fast jobb. Det er altså behov for å oppmuntre og bistå arbeidsgivere som ønsker å inkludere personer som står utenfor arbeidslivet og ikke mistenkeliggjøre dem.

4.2 Ventetid

Virke støtter utvalget i deres hovedkonklusjon om at ventetidene før tiltak kommer i gang og mellom tiltak må reduseres. Utvalget har imidlertid delvis ulike syn på *hvordan* ventetiden skal reduseres, noe som blant annet gjenspeiler seg i de tre ulike forslagene til modeller for skjermede virksomheters arbeid. I denne sammenhengen ønsker Virke å løfte to hovedpunkter som vi mener vil ha betydning for ventetiden, uansett valg av modell. For det første er tidlig inngripen før tiltak kommer i gang svært viktig. Utvalget uttaler i kapittel 6.5.1 at om lag 2/3 av alle forløp som leder frem til arbeidsrettede tiltak starter med et registrert helseproblem. I de aller fleste tilfellene starter forløpene med utbetaling av sykepenger. Som det påpekes i kapittel 17.3.3 er det bare en marginal del av de sykmeldte som starter på atfering i løpet av sykepengeperioden. Det drøftes imidlertid ikke nærmere *om* eller *hvordan* man bør ta grep for å endre dette. Eventuelt behov for arbeidsrettede tiltak bør etter vårt syn drøftes i langt større grad i forbindelse med oppfølgingsregimet for sykmeldte, særlig på dialogmøte 2 og 3. Dette bør utredes nærmere.

Når det gjelder ventetid *mellom* tiltak, viser utvalget i kapittel 6.6.1 til at ventetiden omfatter tid til saksbehandling av søknader, tid til planlegging og tid før tiltaket starter. Ventetiden her har økt, og mange kommer tilbake etter endt atferingsløp for så å gå over i andre tiltak. Vi hører også om at personer som skal få forlenget tiltaksperioden først må ut av tiltaket før saksbehandlingen av forlengelsen er fullført, noe som medfører uheldige opphold i atferingsløpet. Også i andre sammenhenger er erfaringen at arbeidsgiver og arbeidstaker ofte står klare, men at lange saksbehandlingstider og treghet i systemet skaper ventetid.

Virke mener det er viktig at rett tiltak velges til rett bruker til rett tid. Dette er en kompleks oppgave og forutsetter god kompetanse på mange områder hvor det synes å være et forbedringspotensial i Arbeids- og velferdsetaten. Behovet for opprustning av ulike former for kompetanse i virkemiddelapparatet vil behandles i det følgende.

4.3 Kompetansebehovet i virkemiddelapparatet

Utvalget kommenterer flere steder at det er behov for en kompetanseopprustning hos Arbeids- og velferdsetaten. Virke støtter utvalget i dette. Tett dialog og samhandling mellom Arbeids- og velferdsetaten, tiltaksarrangørene, arbeidslivet og også utdanningssystemet er nødvendig for å bygge slik kompetanse. Det er særlig tre områder hvor vi mener det er et forbedringspotensial:

4.3.1 Bestillerrollen og rammebetingelser for private aktører

Arbeids- og velferdsetaten har en viktig rolle som bestiller av ulike tiltak og tjenester fra sine leverandører. Det må være tydelighet i hva man ønsker å anskaffe og hvilke kriterier som legges til grunn ved tildeling og vektingen av disse. Videre er god bestillerkompetanse og kunnskap om anskaffelsesregelverket avgjørende for å kunne benytte regelverket på best mulig måte, både når det gjelder utforming av treffsikre kravspesifikasjoner, samt gode og balanserte avtaler.

Virke er opptatt av at private leverandører skal ha gode, langsiktige og stabile rammevilkår som stimulerer til kvalitativt gode tilbud, innovasjon og utvikling av tjenestetilbudet. Innen enkelte arbeidsrettede tiltak som eksempelvis arbeidsrettet rehabilitering, har manglende forståelse og kompetanse knyttet til bestillerrollen vært en utfordring, og har blant annet resultert i urimelige og ubalanserte kontraktsvilkår i rammeavtalene som benyttes. Resultatet har vært dårlig forutsigbarhet og økonomisk usikkerhet for private leverandører. Dette blir enda tydeligere i de tilfellene der finansieringsmodellen åpner for bruk av ikke-forpliktende rammeavtaler, slik at det offentlige kan reservere et antall plasser men kun betale for de som faktisk blir benyttet.

Slike erfaringer må vektlegges når ulike innretninger og finansieringsmodeller vurderes, særlig der det åpnes for økt grad av konkurranse. Vi mener økt konkurranse i mange tilfeller kan bidra til et mer mangfoldig tilbud til brukerne. Dette er imidlertid ikke alltid resultatet. En utfordring i denne sammenheng er å ta tilstrekkelig høyde for at ulike leverandører til dels har svært ulike rammebetingelser innen offentlig, privat og ideell sektor knyttet til eksempelvis tariffestede pensjonsrettigheter og som får betydning for pris. Vi legger til grunn at slike faktorer utredes grundig dersom man ønsker å gå videre med modeller som åpner for økt konkurranse. Det er etter vårt syn uansett fornuftig å vurdere prekvalifisering av virksomheter dersom det åpnes for mer konkurranse. Dette bidrar til å sikre seriositet og forutsigbarhet om kvaliteten på tilbudet, noe som er viktig for brukergruppene det er snakk om i attføringsmarkedet.

4.3.2 Særlig om bestillerkompetanse og kvalitet

Bestillerkompetanse innebærer at man er tydelig på hva man ønsker å anskaffe, og at dette kommuniseres på en klar måte slik at leverandøren kan se nøyaktig hva oppdragsgiver er ute etter. I dette ligger også en trygghet og tydelighet med hensyn til hvilke tildelingskriterier som er viktig og hvordan disse vektet opp mot hverandre. På denne måten kan tilbyder spisse sitt tilbud alt ettersom for eksempel pris eller kvalitet er det viktigste. For at dette skal skje, er det nødvendig at de som gjennomfører anskaffelsene hos oppdragsgiver har gode nok kunnskaper om anskaffelsesregelverket til å benytte det på best mulig måte, samt at de har god nok fagkompetanse tilgjengelig slik at kravspesifikasjonen blir god/treffer.

Virke mener etter dette at det er nødvendig å få et stort fokus på bestillerkompetanse hos oppdragsgivere, både med hensyn til regelverk og utarbeidelse av kravspesifikasjon. Virke tror i likhet med utvalget at det vil være fornuftig å utvikle *bestep praksis* både med hensyn til gjennomføring av anskaffelser og med hensyn til utvikling av gode kravspesifikasjoner innenfor området helse- og sosialtjenester spesielt og Arbeids – og velferdsetatens tjenestoområder spesielt. Oppdragsgivere burde for eksempel i større grad synliggjøre

kriteriene som vektlegges når tilbudene fra potensielle private leverandører skal vurderes opp mot hverandre.

Det er bl.a. nødvendig å utvikle bestep praksis som utvider kvalitetsbegrepet å omfatte *myke verdier* som den faktiske kvaliteten på tjenestene til brukerne og etterprøving av kvaliteten. Disse faktorene må også skrives inn i konkurransegrunnlaget i anbudsrunder og må vektlegges på samme måte som tekniske spesifikasjonskrav. Erfaringer viser at offentlige bestillere som er aktive med synliggjøring av kriterier og hvordan kriteriene blir vektet mot hverandre også sørger for økt transparens for tilbyderne, konstruktive forhandlinger og dermed økt kvalitet på tjenestene – og økt verdi for pengene.

4.3.3 Arbeidsmarkedskompetanse

Utvalget er flere steder inne på behovet for styrking av arbeidsmarkedskompetansen, i Arbeids – og velferdsetaten. Styrking av slik kompetanse nevnes også i Arbeids– og velferdsetatens virksomhetsstrategi (Arbeid først) som et satsningsområde for de kommende årene. Dette er et positivt og viktig signal, og av stor betydning for å lykkes i inkluderingsarbeidet. For å kunne drive målrettet veiledning og treffsikker bruk av tiltak, er det behov for god kunnskap om det arbeidslivet man ønsker å inkludere folk i. Forståelse for arbeidsgivere som brukere av etaten, å bruke et språk som ikke er for akademisk (dette er viktig både overfor arbeidsgivere og brukere for øvrig), ha god kunnskap om ulike bransjer og små og mellomstore virksomheters utfordringer, er noen av områdene vi mener etaten bør satse på. Virke er i dialog med direktoratet om samarbeid knyttet til slik kompetanseheving. Vi mener tett dialog mellom arbeidsliv og Arbeids – og velferdsetaten er viktig for å sikre treffsikkerhet og god veiledning, også på lokalt nivå (med NAV-kontorene).

4.3.4 Kompetanse om virkemidler og arbeidsevnevurderinger

Utvalget kommenterer også viktigheten av kompetanseutvikling i etaten knyttet til den nye arbeidsmetoden som følger av en omlegging fra inntektssikring til sikring av aktivitet og deltakelse. Videre peker utvalget på betydningen av å velge rett tiltak til rett tid til rett bruker, og viser blant annet til at valg av "feil" tiltak kan resultere i avbrutte attføringsløp og lengre ventetid på rett tiltak. Virke støtter utvalget i denne vurderingen. Kompetanseheving i Arbeids- og velferdsetaten knyttet til ny, nødvendig arbeidsmetodikk fremstår av stor viktighet uavhengig av hva slags modell som diskuteres i kapittel 17. Ikke overraskende tyder flere evalueringer på at utvelgelse av rett deltaker til rett tiltak har stor betydning for effekten av tiltaket.

De ulike foreslåtte modellene legger i varierende grad opp til at Arbeids – og velferdsetaten i større grad enn i dag skal forestå avklaring og oppfølgingstjenester selv. Selv om vi mener etaten bør oppruste sin kompetanse innen virkemiddelapparatet og når det gjelder individuell veiledning, er vi i tvil om etaten på det nåværende tidspunkt har kapasitet til å utføre ytterligere slike oppgaver med samme kvalitet som eksterne tilbydere. Uten å være altfor bastante her, mener vi det i alle fall bør vurderes nøye om etaten skal tilføres ytterligere oppgaver på dette området. Vi mener det kan være bedre å renyrke Arbeids- og velferdsetatens bestillerrolle, for på den måten å hente det beste ut av allerede kompetente miljøer. Økt kompetanse i etaten kan bygges ved ytterligere samhandling med tiltaksarrangører og attføringsvirksomheter. Det bemerkes i denne sammenheng at det for flere målgrupper finnes godt rustede kompetansemiljøer som også gir landsdekkende tilbud

av arbeidsrettede tiltak. Slike miljøer må ivaretas for å sikre et best mulig tilbud til brukerne. Det er et tankekors at det rapporteres fra bedrifter som tilbyr arbeidsrettede tiltak at det er store geografiske variasjoner med hensyn til hvordan Arbeids- og velferdsetaten fungerer og hva som er deres praksis. Slike forskjeller innebærer også at det er vanskelig for tiltaksdeltakere å flytte mellom regioner innenfor tiltaksstrukturen; hvert NAV kontor er "konge". Det må tas sikte på å sikre mer ensartet praksis og større grad av fleksibilitet mellom regioner, så det ikke skapes unødige flaskehalsar i systemet.

4.3.5 Virkemiddelapparatet må ta utgangspunkt i arbeidslivets behov og arbeidsgivers rolle som tilbyder av arbeidsplasser

I de konkrete forslagene til modeller diskuteres behovet for å forenkle tiltaksstrukturen, blant annet ved å slå sammen enkelte tiltak. I tillegg konkluderer utvalget i kapittel 13 med at det er behov for en helhetlig gjennomgang av tidsbestemte tiltak, hvor blant annet ulike lønnstilskuddsordninger, tilretteleggings- og oppfølgingstiltak, tidsbestemte tiltak i forhåndsgodkjente tiltaksbedrifter og ulike måter å kombinere arbeid og trygd bør omfattes.

Virke mener en ytterligere gjennomgang av tiltaksstrukturen med henblikk på forenkling kan være nyttig. Etersom tiltak med utprøving i ordinær virksomhet krever godt samarbeid med arbeidsgivere, bør arbeidsgiveres rolle og behov stå sentralt i en slik utredning.

Det er i denne sammenheng viktig å ha med seg at tiltaksdeltakerne i arbeidsrettede tiltak er en svært heterogen gruppe med veldig ulike behov. Mens enkelte brukere står nære et ordinært arbeidsliv og vil kunne inkluderes i dette med enkle grep, står andre svært langt unna og med få muligheter til å kunne delta i dette. Det må finnes gode tiltak og muligheter for alle grupper. For enkelte brukergrupper vil eksempelvis avklaring og tilrettelagt arbeid i skjermet sektor være det riktige. Vi er derfor i utgangspunktet skeptiske til en utfasing av et tiltak som tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift, jf kapittel 13.8.3 og støtter mindretallets vurdering. Effekter av et slikt forslag sett med både arbeidsgiveres og tiltaksdeltakeres øyne må utredes grundig først.

4.3.6 Uoversiktlige tiltak og uklare forpliktelser for arbeidsgiver skaper opplevelse av risiko

Generelt er det en utfordring at det finnes svært mange arbeidsrettede tiltak og virkemidler, og som også delvis heter det samme – men med *litt* ulikt virkeområde. Det finnes eksempelvis to ulike lønnstilskuddsordninger, samt forslag om en tredje basert på arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd for unge. Tilsvarende finnes det én form for tilretteleggingstilskudd som har fått følge av ytterligere et tilretteleggingstilskudd gjennom sysselsettingsstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne.

De mange virkemidlene fremstår uoversiktlige og svært vanskelig å holde oversikt over, både for brukere, arbeidsgivere og Arbeids- og velferdsetaten selv. Vi er derfor i utgangspunktet positive til grep som kan forenkle systemet. Det er etter vårt syn ikke behov for *flere* virkemidler, men å gjøre de som finnes mer økonomisk robuste, fleksible og mindre byråkratiske i tillegg til å bruke dem målrettet.

En annen utfordring er at det kan fortone seg usikkert for arbeidsgivere hva de egentlig forplikter seg til med hensyn til ulike former for tiltak. For arbeidsgiver er det ikke hva tiltaket

heter som er avgjørende, men at de har god oversikt over lønnsvilkår, ansettelsesvilkår, samt oppsigelsesvern. I tillegg er det viktig at arbeidsgiver får nødvendig støtte og oppfølging i forbindelse med tiltaket, både før, under og en viss tid etter tiltaket (særlig der tiltaket forutsetter fast ansettelse). Det oppleves ikke alltid slik i dag.

Usikkerhet knyttet til disse momentene skaper opplevelse av risiko og vil kunne innebære at arbeidsgivere ikke tør å ta sjansen på stille seg til rådighet for ulike tiltak. Dette må tas på alvor når man vurderer ulike innretninger av modeller.

5. Forskning og kompetanseutvikling

Virke støtter utvalgets vurdering av at det er behov for en forsterket forskningsinnsats når det gjelder arbeidet for personer med nedsatt arbeidsevne. Virke mener det er gode grunner for å drive virksomhetsnær forskning for å dokumentere hva som virker best for inkludering, både sett med arbeidsgivere og arbeidstakeres øyne. Det er etter vårt syn av stor interesse å identifisere nærmere de bransjene som inkluderer flest og se nærmere på årsakene til at de lykkes.

6. Forholdet til statsstøtteregulverket og regelverket for offentlige anskaffelser.

Virke støtter utvalgets anbefaling om at departementet bør utrede ytterligere forholdet til statsstøtteregulverket og reglene for offentlige anskaffelser, herunder om enkelte tiltak bør notifiseres hos ESA. Notifikasjon vil blant annet kunne bidra til større rettslig sikkerhet for aktørene. Vi forutsetter at departementet går grundig igjennom Kluges utredning før spørsmålet vurderes nærmere.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket / s
Leder arbeidslivspolitik

Gry Myklebust / s
Fagsjef arbeidslivspolitik