



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Høringsnotat

Rett til hospitering i ordinært arbeid for tiltaksdeltakere i skjermet virksomhet (VTA)

7. september 2021

Høringsfrist: 7. desember 2021

1 Innledning

Arbeids- og sosialdepartementet sender med dette på høring forslag om å endre § 14-10 i forskrift 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften).

Departementet foreslår å endre retten til permisjon fra ansettelsen i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet virksomhet etter § 14-10 i tiltaksforskriften til en rett til å hospitere i ordinære virksomheter for tiltaksdeltakere (deltaker) i VTA i skjermet virksomhet. Hovedforslaget innebærer en endring av formålet bak dagens § 14-10 i tiltaksforskriften, samt at det ikke fastsettes en maksimumsgrense for lengden på hospiteringsoppholdet. Endringen vil ikke gjelde for deltakere i VTA i ordinær virksomhet.

2 Bakgrunn

VTA skal tilby personer varig arbeid i en skjermet virksomhet med arbeidsoppgaver som er tilpasset den enkeltes arbeidsevne. Tiltaket kan tilbys til personer som har eller i nær fremtid ventes å få innvilget uføretrygd etter folketrygdloven, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Andre arbeidsmarkedstiltak skal ha vært vurdert og funnet uaktuelle før VTA-tiltaket kan innvilges. VTA kan også arrangeres som enkeltplasser i ordinære virksomheter (VTO).

Regjeringen har ønsket å styrke VTA, og dette ble blant annet signalisert i Jeløy-erklæringen og Granavolden-plattformen. Som oppfølging av dette har ressursinnsatsen blitt trappet opp. I Granavolden-plattformen signaliserte regjeringspartiene også at man ønsker å vektlegge VTA i ordinær virksomhet.

Forslaget skal bidra til at flere deltakere kan få anledning til å få arbeidserfaring i ordinære virksomheter. Den nye ordningen er ment å gi deltakerne mer varierte oppgaver og utfordringer gjennom å supplere arbeidet som foregår i VTA-virksomheten.

3 Gjeldende rett

Det følger av tiltaksforskriften § 14-1 at VTA skal bidra til å utvikle ressurser hos deltakeren gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver. I tillegg er det et formål, som ikke følger direkte av forskriften, at VTA skal bidra til å bringe deltakerne ut av isolasjon, gi dem anledning til å bidra til samfunnet og delta i et fellesskap på arbeidsplassen.

Deltakeren er fast ansatt i VTA-virksomheten, jf. tiltaksforskriften § 14-7 første ledd. Etter tiltaksforskriften § 1-7 første ledd anses også deltakeren i VTA som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven, og omfattes av reglene der. Det er imidlertid ikke krav om at det utbetales lønn til deltakeren da vedkommende mottar uførepensjon. Det følger likevel av tiltaksforskriften § 14-7 andre ledd at dette ikke er til hinder for at "det i en tariffavtale, arbeidsavtalen eller annen avtale kan avtales at det skal utbetales en bonuslønn".

Etter tiltaksforskriften § 14-10 har en deltaker i VTA i skjermet virksomhet mulighet til å få permisjon i inntil seks måneder for å hospitere i en ordinær virksomhet. Formålet med hospiteringen er "å stimulere til overgang fra skjermet til ordinær virksomhet," jf. tiltaksforskriften § 14-10 første ledd. Permisjonsordningen gjelder derfor ikke for deltakere i VTO.

Det følger videre av tiltaksforskriften § 14-10 andre ledd at tiltaksdeltakeren skal være registrert i den skjermede virksomheten under permisjonen. I tillegg beholder VTA-

virksomheten full tilskuddssats og har ansvaret for oppfølgingen av og tilretteleggingen for VTA-deltakeren under hospiteringsoppholdet. Ledige plasser i VTA-virksomheten på grunn av deltakere som hospiterer skal ikke fylles med nye deltakere i permisjonstiden da det er en mulighet for at deltakeren under permisjonen ønsker å returnere til VTA-virksomheten.

4 Departementets vurdering og forslag

4.1 Endring av permisjonsordningen til en hospiteringsordning

Muligheten til å få permisjon fra VTA for å hospitere i inntil seks måneder i en ordinær virksomhet ble innført i tiltaksforskriften i 2016. Formålet var å gi deltakere som vurderte en stilling i ordinær virksomhet, en mulighet til å prøve seg i en periode uten at de mistet plassen i VTA-virksomheten.

Tilbakemeldingen fra NAV er imidlertid at permisjonsordningen er lite benyttet. NAV antar at årsaken til at permisjonsordningen ikke benyttes er at deltakeren ikke ønsker en permanent overgang fra VTA i skjermet til VTA i ordinær virksomhet. De fleste deltakerne i VTA i skjermet virksomhet ønsker tryggheten som ligger i det å være tilknyttet en skjermet virksomhet og et miljø hvor man kjenner tilhørighet. Imidlertid ønsker noen deltakere å ha mulighet til å arbeide i ordinære virksomheter i perioder, for å få mer varierte arbeidsoppgaver og større utfordringer. Flere deltakere benytter hospitering én eller flere dager i uken i en ordinær virksomhet med oppfølging av VTA-virksomheten, men uten at permisjonsordningen blir brukt.

Departementet foreslår derfor å innføre en rett for VTA-deltakere i skjermet virksomhet til å hospitere i ordinære virksomheter, som vil erstatte dagens permisjonsordning. Målgruppen for bestemmelsen vil fortsatt være deltakere i VTA i skjermet virksomhet, og ordningen vil dermed ikke gjelde for deltakere i VTA i ordinær virksomhet.

I tiltaksforskriften § 14-10 er det fastsatt at formålet med permisjonsordningen er å stimulere til overgang til ordinær virksomhet. Departementet foreslår at formålet endres til at hospitering i ordinær virksomhet skal være med å bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos arbeidstakerne. Dette er samme formål som VTA har generelt.

Gjeldende permisjonsordning har en maksimal varighet på seks måneder. Begrunnelsen for varighetsbegrensningen var at det ble ansett for å være tilstrekkelig tid for VTA-deltakeren og hospiteringsvirksomheten til å avklare om det var aktuelt å ansette deltakeren.

Departementet foreslår at varighetsbegrensningen fjernes, slik at det ikke gjelder noen maksimal grense for hvor lenge VTA-deltakeren kan hospitere. Når den foreslåtte ordningen ikke har som formål å stimulere til overgang til ordinær virksomhet, vil behovet for en tidsbegrensning på hospiteringsperioden også være mindre.

Hospiteringen skal supplere og ikke erstatte arbeidet i VTA-virksomheten. Dersom deltakerne i hovedsak ønsker å arbeide i en ordinær virksomhet, bør NAV vurdere om det er mulig å legge til rette for dette innenfor rammen av VTO. Dette fremstår som rimelig blant annet fordi tilskuddet til VTA i skjermet virksomhet er vesentlig høyere og oppfølgingen forutsettes å være mer intensiv, enn det som er tilfelle for VTO. Videre er det nærliggende at arbeidsgiverforholdet ligger i den ordinære virksomheten, hvis deltaker i hovedsak arbeider der.

Departementet foreslår derfor at hoveddelen av deltakerens arbeid skal være i VTA-virksomheten. Forslaget innebærer at det innføres en begrensning på at hospiteringen kan utgjøre inntil 50 prosent av deltakerens samlede avtalte arbeidstid i løpet av en åtteukersperiode. Over en periode på 8 uker vil da deltakeren kunne være inntil 4 uker i hospiteringsvirksomheten. Dette samsvarer også med slik hospiteringen utenfor permisjonsordningen praktiseres i dag.

Det kan gjøres unntak fra begrensningene om at hospiteringen kan utgjøre inntil 50 prosent for en periode på inntil seks måneder i forbindelse med en vurdering av om deltakeren skal gis fast ansettelse i hospiteringsvirksomheten. Det innebærer at den foreslåtte ordningen også ivaretar formålet med den nåværende permisjonsordningen.

Departementet antar at forslaget kan føre til at flere deltakere kan få anledning til å få arbeidserfaring i ordinære virksomheter. Den nye ordningen er tenkt å gi deltakere i skjermet virksomhet mer varierte oppgaver og utfordringer gjennom å supplere arbeidet som foregår i VTA-virksomheten. Dersom dette fører til at deltakere blir klare for å gå over til tilsetning i ordinær jobb, vil det være positivt. I tillegg vil ordningen, som før, kunne brukes til utprøving med tanke på overgang til ordinært arbeid eller VTO.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å endre tiltaksforskriften § 14-10 første ledd. Forslaget gir VTA-deltakere en rett til å hospitere, og det fastsettes ikke noen tidsbegrensning på hospiteringsperioden og formålet med hospiteringen vil samsvare med formålet med VTA. Departementet foreslår også en nytt andre ledd som regulerer arbeidstiden i hospiteringsvirksomheten.

Endringen bør evalueres. Oppstart av evaluering bør vente til minst ett år etter at ordningen er etablert. Vurdering av en evaluering bør ses i lys av omfanget ordningen har fått, da det forventede omfanget kan være noe usikkert.

4.2 Arbeidsforholdet under hospiteringen

Departementet foreslår ingen materielle endringer i gjeldende § 14-10 andre ledd i tiltaksforskriften. Den skjermede virksomheten beholder ansvaret for oppfølgingen og tilrettelegging av deltakeren, også under hospiteringen, og tilskuddet til VTA-virksomheten opprettholdes på samme nivå.

Det gis i utgangspunktet ikke tilskudd til hospiteringsvirksomheten. Hospiteringsvirksomheten kan imidlertid søke om inkluderingstilskudd, jf. tiltaksforskriften § 11-2 første ledd bokstav I.

Etter lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

(arbeidsmiljøloven) § 2-2 har en arbeidsgiver plikter også overfor andre enn egne arbeidstakere når de utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning. Det følger av § 2-2 første ledd bokstav a at arbeidsgiver skal sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Hospiteringsvirksomheten har dermed en plikt til å sørge for at deres virksomhet er innrettet slik at VTA-deltakeren er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er likevel VTA-virksomheten som er formell arbeidsgiver, og som fortsatt har det primære og samlede ansvaret for VTA-deltakeren, også under hospiteringsoppholdet.

Departementets forslag innebærer at deltakeren vil kunne tilbringe mye tid over en lang periode i den ordinære virksomheten. Etter departementets vurdering medfører det at hospiteringsvirksomheten bør ha et ansvar overfor deltakeren, ut over det som følger av arbeidsmiljøloven § 2-2. Departementet foreslår at det inngås en skriftlig avtale som klargjør hvilket ansvar hospiteringsvirksomheten skal ha.

Departementet legger til grunn at hospiteringsvirksomheten og VTA-virksomheten er nærmest til å klargjøre ansvarsforholdet, og hva som vil være mest praktisk og hensiktsmessig i det konkrete tilfelle. Departementet foreslår imidlertid at det fastsettes noen minimumskrav i tiltaksforskriften til hva avtalen skal inneholde.

For å ivareta interessene til deltakeren foreslår departementet at avtalen inngås som en skriftlig trepartsavtale mellom deltakeren, VTA-virksomheten og hospiteringsvirksomheten. Dette vil gi klarhet i avtaleforholdet for alle partene. Det lokale NAV-kontoret skal også informeres om hospiteringsavtalen før den inngås, og vil dermed ha mulighet til å påvirke avtalens innhold selv om NAV ikke er part i den konkrete avtalen.

Det er en forutsetning at det er deltakerens ønsker, behov og forutsetninger som er avgjørende for om det skal opprettes en avtale om hospitering. Departementet forutsetter videre at hospiteringen er en frivillig ordning og at ingen deltakere beordres til å delta i hospiteringsordningen hvis de ikke ønsker det selv.

Da departementet foreslår at deltakeren kan hospitere uten noen tidsbegrensning, bør det klargjøres i avtalen hvor lenge hospiteringen skal vare. Hospiteringsperioden kan være en konkret tidsramme, slik som seks måneder eller ett helt år, alternativt kan det avtales at perioden skal gjelde inntil videre. Departementet legger også til grunn at det ikke er noe til hinder for å avtale forlengelse av hospiteringsoppholdet dersom alle parter ønsker det.

Det bør også avtales på hvilket grunnlag avtalen kan sies opp. Dette vil gi alle parter forutberegnelighet og mulighet til å si opp avtalen på nærmere vilkår. For eksempel at avtalen normalt kan sies opp med én måneds varsel og umiddelbart dersom det foreligger grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Da vil deltakeren ha mulighet til å returnere til VTA-virksomheten før hospiteringsperioden er over dersom vedkommende ønsker det. Utgangspunktet er da at deltakeren skal kunne returnere til VTA-virksomheten i samme stilling og med samme oppgaver som før hospiteringsperioden startet. Dersom det ikke er mulig å gå tilbake til de samme oppgavene, bør nye oppgaver gis etter dialog med deltakeren.

Ved å ha en oppsigelsesklausul vil VTA-virksomheten og hospiteringsvirksomheten også ha mulighet til å si opp avtalen på en forutberegnelig måte, som vil gjøre det mulig å planlegge for virksomhetene.

Videre bør arbeidsforholdet og arbeidstiden fremgå av avtalen. Departementet har foreslått at hospiteringen kan utgjøre inntil 50 prosent av den avtalte arbeidstiden, og det bør derfor klargjøres i avtalen hvor stor prosentandel av arbeidstiden deltakeren skal være i hospiteringsvirksomheten. Videre bør også pausetid avtales. VTA-virksomheten skal jevnlig ta opp med deltakeren om vedkommende ønsker endringer i antall timer eller andre forhold som er knyttet til hospiteringen. Hvilke arbeidsområder deltakeren skal ha i hospiteringsvirksomheten må også avtales, og om deltakeren skal være underlagt hospiteringsvirksomhetens instruksjonsmyndighet og regelverk under hospiteringen.

Deltakerens behov og forutsetninger er avgjørende for hvilke oppgaver og arbeidsområder deltakeren skal ha. Hvorvidt det skal utbetales bonuslønn til deltakeren av hospiteringsvirksomheten under hospiteringen bør også fremgå av avtalen.

Hvilket HMS-ansvar hospiteringsvirksomheten skal ha utover det som følger av arbeidsmiljøloven § 2-2, må også avtales. I de tilfeller deltakeren skal tilbringe mye tid hos hospiteringsvirksomhetene, er det naturlig og nærliggende at hospiteringsvirksomheten også har et mer omfattende ansvar. Hospiteringsavtalene vil imidlertid være svært varierte, og departementet foreslår derfor at VTA-virksomheten og hospiteringsvirksomheten i hvert enkelt tilfelle blir enige om hva som er den mest hensiktsmessige ansvarsfordelingen.

Ofte vil det være nærliggende at hospiteringsvirksomheten har et tilretteleggings- og oppfølgingsansvar overfor deltakeren ved siden av VTA-virksomheten. For eksempel vil hospiteringsvirksomheten være nærmest til å gi opplæring i sine interne systemer. Departementet understreker imidlertid at det er VTA-virksomheten som skal ha hovedansvaret for oppfølgingen og tilretteleggingen i hospiteringsperioden, og at VTA-virksomheten derfor må ha tilstrekkelig kompetanse til å følge opp deltakeren i en ordinær virksomhet.

Departementet foreslår på denne bakgrunn å innføre en ny bestemmelse i tiltaksforskriften § 14-10 a. Bestemmelsen regulerer kravet om en skriftlig trepartsavtale, som NAV skal informeres om, og minimumskravene til avtalen. Departementet ønsker særlig innspill på innretningen av avtalen, samt de minimumskravene som er foreslått.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget har i utgangspunktet ingen økonomiske og beskjedne administrative konsekvenser. Dersom forslaget fører til en betydelig vekst i antall personer som hospiterer, kan det øke antall søknader om inkluderingstilskudd. Denne økningen ventes imidlertid å være beskjeden da de fleste deltakerne er registrert i tiltaksstatistikken med diagnoser som ikke tyder på at de vil kreve store og tunge hjelpemidler.

6 Forslag til endring i tiltaksforskriften

I forskrift 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) gjøres følgende endringer:

Ny § 14-10 Hospitering i ordinært arbeidsliv for deltakere i skjermet virksomhet

Tiltaksdeltakere i skjermet virksomhet kan hospitere i ordinære virksomheter.

Formålet med hospiteringen skal være å bidra til å opprettholde og utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren.

Hospiteringen kan utgjøre inntil 50 prosent av tiltaksdeltakerens samlede avtalte arbeidstid i løpet av en åtteukersperiode. Det kan gjøres unntak fra tidsbegrensningen etter første punktum for en periode på inntil seks måneder i forbindelse med en vurdering av om tiltaksdeltaker skal gis fast ansettelse i hospiteringsvirksomheten.

I hospiteringsperioden skal tiltaksdeltakeren fortsatt være registrert i den skjermede virksomheten. Den skjermede virksomheten beholder full tilskuddssats og har ansvar for oppfølging av og tilrettelegging for tiltaksdeltakeren under hospiteringsoppholdet.

Ny § 14-10 a Krav om skriftlig trepartsavtale om hospitering

Det skal inngås en skriftlig avtale om hospitering mellom den skjermede virksomheten, hospiteringsvirksomheten og tiltaksdeltakeren. Avtalen skal inngås før hospiteringsoppholdet starter. NAV-kontoret skal informeres om avtalen før inngåelse.

Avtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning for hospiteringsoppholdet, herunder:

- a) om hospiteringsperioden skal være løpende eller ha tidsbegrensning,*
- b) en beskrivelse av tiltaksdeltakerens arbeid i hospiteringsvirksomheten,*
- c) arbeidstid og pauser i hospiteringsvirksomheten,*
- d) eventuell bonuslønn, jf. § 14-7 andre ledd,*
- e) hospiteringsvirksomhetens tilretteleggings- og opplæringsansvar,*
- f) instruksjonsmyndighet,*
- g) HMS-ansvar, og*
- h) partenes oppsigelsesadgang og -frister.*