

Forslag til forenklingar og endringar i regelverket om arbeidsmarknadstiltak

1. Innleiing

Regjeringa foreslo i meldingsdelen i Prop. 39 L (2014-2015) Endringer arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold), tiltak som kan inkludere fleire i ordinært arbeidsliv. Stortinget har i si behandling av meldingsdelen slutta seg til regjeringa sine forslag, jf. Innst. 208 L (2014-2015).

Dette høyringsnotatet følger opp forslaga i proposisjonen om endringar i arbeidsmarknadstiltaka. Ordningane som omfattast av dette høyringsnotatet er mellombels og varig lønnstilskot, arbeidspraksis i ordinær og skjerma verksemd, tiltak i arbeidsmarknadsbedrift, varig tilrettelagt arbeid, samt ordningane med tilskot til tilrettelegging og tilretteleggingsgarantien.

i. Meir bruk av ordinært arbeidsliv

Regjeringa vil auke bruken av ordinært arbeidsliv for å nå måla om å få fleire i arbeid. Arbeidsmarknadstiltak som gjennomførast med mest mogleg ordinære arbeidsforhold og med tett oppfølging, har betre effekt på overgang til arbeid enn tiltak der arbeidstrening og opplæring går føre seg i skjerma verksemder. For å styrke ordinært arbeidsliv som tiltaksarena, må verkemidlar som bidrar til å bygge ned barrierar og redusere arbeidsgivar sin risiko ved å tilsette utsette grupper på arbeidsmarknaden, utviklast og forberast. Målet er å gi fleire av dei som står utanfor arbeidslivet, relevant jobberfaring.

Personar med nedsett arbeidsevne er ei samansett gruppe med ulike utfordringar og behov. For mange vil arbeidsretta tiltak med oppfølging i ordinært arbeidsliv vere det som gir best effekt på overgang til arbeid. Samtidig er det viktig å legge til rette for at personar som ikkje er i stand til å nyttiggjere seg tiltak i ordinært arbeidsliv, skal få eit godt tilbod. Regjeringa vil legge til rette for gode løysingar også for dei som treng eit tilbod i skjerma arbeidsmiljø.

ii. Eit enklare tiltakssystem

Dagens tiltaksstruktur er komplisert og uoversiktleg. Regjeringa vil forenkle regelverket for arbeidsmarknadstiltaka slik at tiltaka kan bli lettare å ta i bruk. Departementet foreslår forenklingar både innanfor lønnstilskotsordningane, tiltak i skjerma verksemder og tilretteleggingsordningane. Saman med samanslåinga av avklarings- og oppfølgingstiltaka som blei gjennomført frå 1. januar 2015, inneber dette ei betydeleg forenkling av strukturen og regelverket for arbeidsmarknadstiltaka. Færre arbeidsmarknadstiltak gir Arbeids- og velferdsetaten ei ryddigare verktøykasse, som gjer det lettare for NAV-veileदारar, brukarar og arbeidsgivarar å få oversikt over den bistanden arbeids- og velferdsforvaltninga kan gi. Samanslåinga av arbeidsmarknadstiltak vil også vere ei forenkling for mange arrangørar av arbeidsmarknadstiltak som i dag må gjennomføre tiltak med samanfallande formål og innhald som ulike tiltak.

iii. Hovudinnhald

Ein hovudstrategi for å lykkast med å få fleire i arbeid og aktivitet, er å opprette fleire og betre tiltaksplassar i det ordinære arbeidslivet. Auka satsing på lønnstilskot inngår som ein viktig del her, både dei midlertidige lønnstilskotsordningane og gjennom ei ny varig lønnstilskotsordning for brukarar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne som bygger på forsøket med tidsubestemt lønnstilskot (TULT). Departementet foreslår å auke bruken av lønnstilskot i ordinært arbeidsliv, mellom anna ved å innføre moglegheit for høgare lønnsrefusjon for personar med nedsett arbeidsevne, og ved å utvide tilgangen til midlertidig tilsetting i tiltaksperioden. Departementet foreslår vidare å etablere ei ny, varig lønnstilskotsordning til erstatning for dagens forsøk med tidsubestemt lønnstilskot (TULT), og fase inn lønnstilskotsordninga tilrettelagt arbeid i arbeidsmarknadsbedrift (TIA) i denne ordninga.

Departementet foreslår vidare å målrette arbeidspraksisordninga i ordinært arbeidsliv gjennom mellom anna tettare og betre oppfølging av tiltaksdeltakar og arbeidsgivar. Varigheita reduserast for å hindre misbruk og auke effektiviteten i tiltaket.

Departementet ønsker å vidareutvikle tilbodet til personar som ikkje direkte kan nyttiggjere seg tiltak i ordinært arbeidsliv. Departementet foreslår å etablere eit nytt arbeidsførebuande tiltak i eit tilrettelagt og skjerma arbeidsmiljø basert på dei eksisterande tiltaka kvalifisering i arbeidsmarknadsbedrift (KIA) og arbeidspraksis i skjerma verksemd (APS). Departementet foreslår også å vidareutvikle tiltaket varig tilrettelagt arbeid i skjerma verksemd (VTA), ved å innføre ei permisjonsordning for deltakarar som ønsker å hospitere i ordinære bedrifter.

Mange arbeidssøkarar har behov for tilrettelegging på arbeidsplassen for å komme i jobb. For å senke terskelen inn i arbeidslivet og for å oppmuntre arbeidsgivarar til i større grad å rekruttere eller prøve ut arbeidssøkarar med særskilte behov, foreslår departementet å slå saman dagens tre tilretteleggingsordningar til eit nytt inkluderingsstilskot for arbeidssøkarar. Departementet foreslår vidare å styrke oppfølginga av tiltaksdeltakar og arbeidsgivar, gjennom å opprette ei meir forpliktande tilretteleggings- og oppfølgingsavtale som arbeids- og velferdsforvaltninga, arbeidsgivar og arbeidssøkar inngår.

iv. Ny tiltaksforskrift

Fleire av dei eksisterande arbeidsmarknadstiltaka vidareførast, eventuelt med mindre justeringar. For å sikre ein einsarta bruk av omgrep, lik struktur i oppbygginga av regelverket for det enkelte tiltaket og ei logisk rekkefølge av kapitla, har departementet funne det føremålstenleg å foreslå ei ny forskrift om arbeidsmarknadstiltak.

I avsnitt 2-8 nedanfor gjerast det greie for dei konkrete forslaga til endringar i arbeidsmarknadstiltaka.

2. Endringar i midlertidig lønnstilskot

i. Innleiing

Midlertidig eller tidsavgrensa lønnstilskot er eit verkemiddel for å skaffe arbeid til arbeidssøkarar og personar med nedsett arbeidsevne som har behov for arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten. Det skjer gjennom at staten dekker deler av arbeidsgivar sine lønnsutgifter, men slik at arbeidsgivar alltid er ansvarleg for ein viss eigendel. Tilskotet skal kompensere for redusert produktivitet. Formålet med å bruke midlertidig lønnstilskot er at deltakarane skal oppnå fast tilsetjing på ordinære vilkår.

Varigheita av den gjeldande mellombelse lønnstilskotsordninga innanfor ordinært arbeidsliv er inntil eit år for arbeidssøkarar og inntil tre år for personar med nedsett arbeidsevne. Det blir ikkje foreslått endringar i varigheitsreglane.

ii. Erfaringar med bruken av midlertidig lønnstilskot

Undersøkingar frå både Noreg og andre land viser at lønnstilskot kan ha positiv effekt på den enkelte sine jobbsjansar og lønn etter gjennomført tiltak. Bruk av lønnstilskot i ordinære verksemdar kan difor vere samfunnsøkonomisk lønnsamt. Bruk av mellombels lønnstilskot kan bidra til at personar med usikre føresetnader på arbeidsmarknaden settast i stand til å konkurrere om jobbar med personar som har betre jobbsjansar, og at det blir færre som lever midlertidig eller varig av offentlege ytingar.

Erfaringa er at tilfanget av jobbar på sikt veks med eit aukande arbeidstilbod. Bruk av mellombels lønnstilskot vil kunne påverke jobbdanninga i positiv retning. Innvendingane mot å bruke midlertidig lønnstilskot kan vere at det representerer ein viss risiko for at arbeidsgivarar overfører deler av sine lønnskostnader til staten. Arbeids- og velferdsetaten må sikre at tilskotet treff dei rette arbeidssøkarane, og at tilskotet utmålalt i tråd med den enkelte sin produktivitet og justerast når produktiviteten aukar.

Trass i at lønnstilskot har stor effekt på overgangen til arbeid, og at tiltaket gir god samfunnsøkonomisk nytte, har bruken hatt eit avgrensa omfang. I byrjinga av 2015 deltok om lag 1 100 arbeidssøkarar på midlertidig lønnstilskot. Det utgjorde om lag 9 prosent av alle arbeidssøkarar på tiltak. Blant personar med nedsett arbeidsevne var det 1 700 personar som deltok på tiltaket. Det var 3 prosent av alle tiltaksdeltakarane innanfor denne målgruppa.

Slik dagens midlertidige lønnstilskot er utforma, er erfaringa at ordningane ikkje i tilstrekkeleg grad er eigna til å påverke etterspørselen i arbeidsmarknaden etter utsette grupper av arbeidssøkarar. Ordningane må difor bli meir attraktive og mindre krevjande å bruke både for Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar.

Skal bruk av lønnstilskot gi dei ønska resultata, handlar det ikkje berre om å ta i bruk økonomiske insentiv. Skal tiltaket føre til at fleire får fast arbeid, må oppfølginga av tiltaksdeltakarane intensiverast. Det omfattar oppfølging både i sjølve tiltaksperioden og oppfølging for å sikre eit varig tilsettingsforhold. Oppfølgingsstøtte kan ev. også supplerast

med bruk av inkluderingsstilskot og tilretteleggings- og oppfølgingsavtalar med oppnemning av fast kontaktperson både i Arbeids- og velferdsetaten og hos arbeidsgivar for dei deltakarane som har behov for dette.

iii. Forslag til endringar

Nedanfor beskrivast endringar departementet vil gjere i lønnsstilskotsordningane. Målet er å auke bruken av midlertidig lønnsstilskot. Omgrepet *midlertidig* erstattar omgrepet *tidsavgrensa* som tidlegare er brukt i forskrifta.

Målgruppe/personkrets

Målgruppa for ei midlertidig lønnsstilskotsordning er personar som har problem med å komme inn på arbeidsmarknaden på ordinære vilkår. Departementet foreslår å utvide målgruppa slik at midlertidig lønnsstilskot skal kunne nyttast for arbeidstakarar som etter utløpet av sjukepengeperioden med eit samanhengande sjukefråvær på minst eit år, står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Grunngivinga for ei slik utviding er at det både er lettare og mindre ressurskrevjande å bevare eit tilsettingsforhold gjennom å førebygge utstøyting enn å komme inn att på arbeidsmarknaden etter eit lengre sjukefråvær som har enda med at ein mister jobben. Arbeidsgivar si tilretteleggingsplikt må vere oppfylt før bruk av lønnsstilskot kan vurderast for sjukmelde arbeidstakarar.

Størrelse på tilskotet

Lønnsstilskot skal kompensere for tiltaksdeltakaren sin lågare produktivitet medan han eller ho er i arbeid. Lønnsstilskot skal ikkje kompensere for redusert arbeidstid. Personar som av helsemessige grunnar må arbeide deltid, kan få dette ev. kompensert gjennom ei gradert trygdeytning dersom vilkåra for dette elles er oppfylte.

Gjeldande støttesatsar for lønnsstilskot varierer mellom dei ulike lønnsstilskotsordningane. For det midlertidige lønnsstilskotet er det i dag to ulike subsidieringsnivå. For ledige kan inntil 50 prosent av lønnsutgiftene kompensast, medan støttesatsen for personar med nedsett arbeidsevne er satt til maksimalt 60 prosent av lønnskostnadane.

Departementet foreslår å auke det maksimale subsidieringsnivået for personar med nedsett arbeidsevne til inntil 75 prosent av lønnskostnadane. Støttesatsen for andre ledige på inntil 50 prosent av lønnskostnadane blir ikkje endra. Målet med endringa er å gjere fleire personar med nedsett arbeidsevne attraktive for arbeidsgivarar slik at fleire med nedsett arbeidsevne kjem i ordinært arbeid.

Endringa kan bidra til at fleire kan kombinere ei gradert trygdeytning med deltidsarbeid finansiert via eit lønnsstilskot. Det er ønskeleg å gjere det lettare for personar med låg arbeidsevne å komme inn i arbeidslivet, ev. via ein deltidsstilling, samtidig som forslaget varetek prinsippet om at arbeidsgivar alltid skal betale ein eigendel som motiverer for å legge til rette for ei varig tilsetning i verksemda.

Justering av tilskotsnivå i tiltaksperioden

Ved bruk av lønnstilskot skal Arbeids- og velferdsetaten med jamne mellomrom vurdere nivået og varigheita på tilskotet. Dette er nødvendig for å unngå innlåsing på tiltaket, og at kompensasjonsnivået ikkje er i samsvar med tiltaksdeltakaren si arbeidsevne eller produktivitet. For tiltaksdeltakar og arbeidsgivar kan dette skape usikkerheit om når den økonomiske stønaden vil bli redusert eller ev. falle bort. Det kan difor vere grunn til å sjå nærare på om Arbeids- og velferdsetaten bør gi vedtak for lengre tidsperiodar om gongen for å gi både tiltaksdeltakar og arbeidsgivar større føreseielegheit og tryggleik i tiltaksperioden.

Denne føreseielegheita må heile tida kombinerast med oppfølgingsrutinar der overgang til ordinær tilsetning utan lønnstilskot blir vurdert av Arbeids- og velferdsetaten. Lange vedtaksperiodar kan føre med seg ein risiko for innlåsing i tiltaket og unødvendig ressursbruk.

For å betre føreseielegheita ved bruk av lønnstilskot, skal Arbeids- og velferdsetaten inngå ei avtale med tiltaksdeltakar og arbeidsgivar som tydeleg avklarar tilskotsats, varigheit, tilsetningsforhold, oppfølgingsbehov mv. Denne avtalen vil bli justert undervegs i tiltaksperioden når deltakaren si arbeidsevne endrar seg. Justeringar i avtalen skal etaten planlegge og setje i verk i nært samarbeid med den enkelte arbeidstakar og arbeidsgivar.

Tilgang til midlertidig tilsetning i tiltaksperioden

Arbeidsgivar si vilje til å tilsette arbeidssøkarar med usikker produktivitet kan ventast å auke dersom tilgangen til å tilsette midlertidig utvidast. Fleire personar med låg og/eller usikker arbeidsevne vil på denne måten kunne få prøvd seg i arbeidslivet.

Arbeidsmiljølova § 14-9 nr. 1 bokstav d opnar for å kunne nytte midlertidig tilsetning ved tilsetning av deltakarar i arbeidsmarknadstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten. Personar med nedsett arbeidsevne som er tilsett med midlertidig lønnstilskot kan tilsettast midlertidig i inntil eit år dersom det er behov for ei særleg utprøving av arbeidsevna. For ledige er det i dag ikkje opna for slik utvida tilgang til midlertidig tilsetning.

Departementet foreslår at det opnast for midlertidig tilsetning i inntil tre år for personar med nedsett arbeidsevne, og at det opnast for midlertidig tilsetning i inntil eit år for arbeidssøkarar som ikkje har nedsett arbeidsevne. Dette forslaget inneber at det opnast for at deltakarar på tiltaket kan tilsettast midlertidig i heile tiltaksperioden. Departementet foreslår at det også innførast tilsvarande reglar for tilsettingar som omfattast av tenestemannslova, slik at det blir enklare å bruke lønnstilskot innanfor offentleg sektor. Eit slikt unntak takast inn i forskrift 11. november 1983 nr. 1608. Utkast til endring i forskrift til tenestemannslova følgjer vedlagt.

Ein utvida tilgang til midlertidige tilsettingar ved bruk av lønnstilskot, må kombinerast med regelmessig vurdering av overgang til fast tilsetning undervegs i tiltaksperioden.

3. Ei ny varig lønnstilskotsordning

i. Innleiing

Departementet foreslår å erstatte forsøksordninga med tidsubestemt lønnstilskot (TULT) med eit nytt varig lønnstilskot. Departementet foreslår også å avvikle tiltaket tilrettelagt arbeid i arbeidsmarknadsbedrift (TIA) som eige tiltak og fase det inn i det nye lønnstilskotet. Vidare blir forskrift 3. mai 2007 nr. 495 om forsøk med tidsubestemt lønnstilskot, oppheva.

Ei varig lønnstilskotsordning vil vere meir føreseieleg både for den enkelte arbeidstakar og arbeidsgivar enn dagens forsøksordning. Det er teke omsyn til erfaringar som har kome fram i evalueringar av TULT i utforminga av den nye ordninga.

ii. Erfaringar med gjeldande ordningar

Sidan 2008 har forsøk med tidsubestemt lønnstilskot (TULT) vore ei landsomfattande ordning. Formålet med tilskotet er å bidra til å auke moglegheitene for ordinært arbeid for personar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne, samt bidra til å førebygge uføretrygding. Deltakarane er tilsett som arbeidstakarar i heil- eller deltidsstilling med lønn frå arbeidsgivar i samsvar med dei avtalane som gjeld for verksemda. Deltakarane får nødvendig oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten.

Erfaringa med TULT er at dette tiltaket i stor grad brukast hos eksisterande arbeidsgivar som eit fasthaldingstiltak. TULT blir også i ein del tilfelle brukt i forbindelse med arbeidstidsreduksjonar der arbeidstakaren jobbar deltid, men får full lønn, medan arbeidsgivar sine lønnsutgifter delvis blir kompensert gjennom TULT. Dette er ikkje i tråd med formålet med ordninga. For personar som må redusere arbeidstida av helsemessige årsaker, bør ein vurdere om det ligg føre rett til gradert uføretrygd. Dersom vilkåra for uføretrygd ikkje er oppfylt, bør dei som går over i deltidsstilling i bedrifta sjølv måtte bere inntektsreduksjonen.

Ordninga med tilrettelagt arbeid i arbeidsmarknadsbedrift (TIA) er retta mot personar som har varig og vesentleg nedsett arbeidsevne, men som ikkje fyller vilkåra for uføretrygd. Deltakarane i tiltaket har behov for tett oppfølging og tilrettelegging. Tiltaket går føre seg i arbeidsmarknadsbedrifter som får lønnstilskot frå Arbeids- og velferdsetaten, samt eit attføringstilskot. Tiltaksdeltakarane får lønn. Gjennomsnittsalderen på deltakarane er høg. TIA har lenge vore eit tiltak med stadig færre deltakarar.

TULT og TIA er like på fleire vis. Tiltaka er ikkje avgrensa i tid, og målgruppa er til ein viss grad overlappande. I begge tiltaka skal formidling til ordinært arbeid vurderast jamleg. Forslaget om å innlemme TIA i den nye lønnstilskotsordninga inneber ei forenkling. Å ha to parallelle ordningar innanfor same regelverk, må reknast som lite hensiktsmessig. Ei samanslåing av tiltaka til eit nytt varig lønnstilskot inneber samtidig at det nye varige lønnstilskotet vil opne for arbeid både i ordinære og skjerma verksemdar. Varig lønnstilskot bør i størst mogleg grad gjennomførast i ordinært arbeidsliv.

iii. Forslag til nytt tiltak

Formål

Formålet med et varig lønnstilskot er å auke moglegheitene for arbeid i ordinære verksemder for personar som har varig og vesentleg nedsett arbeidsevne, og å førebygge uføretrygding. Lønnstilskotet skal kompensere for at arbeidstakaren har lågare produktivitet. Det er eit mål at fleire skal ha forsøkt arbeid med lønnstilskot før innvilging av uføretrygd. Det stillast likevel ikkje krav om dette i forskrifta. Det er heller ikkje krav om dette i regelverket for uføretrygd.

Målgruppe/personkrets

Det nye varige lønnstilskotet kan som med TULT, gis til arbeidsgivarar som tilset personar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne og til arbeidsgivarar som har ein eller fleire tilsette med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter utløpet av sjukepengeperioden. Arbeidsevna skal vere betydeleg nedsett. Det stillast likevel ikkje krav om at arbeidsevna må vere nedsett med ein viss prosent slik som for dei helserelevante trygdeytningane. Målgruppa skal fortsatt vere personar som har varig nedsett arbeidsevne av helsemessige og sosiale årsaker. Målgruppa kan også vere personar som har fått gradert eller heil uføretrygd. Uføretrygda avkortast etter reglane i folketrygdlova § 12-14.

Departementet ønsker å vri innretninga av tiltaket i retning av eit rekrutteringstiltak for å redusere moglegheita for overvelting av kostnader frå arbeidsgivar til det offentlege. Departementet foreslår difor at tiltaket som hovudregel skal kunne ytast til arbeidsgivarar som tilset personar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne. Det opnast likevel for at tilskotet fortsatt kan gis til arbeidsgivarar som har tilsette som står i fare for å falle heilt ut av arbeidslivet etter utløpet av sjukepengeperioden og der uføretrygd kan være alternativet, men dette er eit unnatak frå hovudregelen. For at det skal kunne gis varig lønnstilskot til personar som allereie er tilsett i verksemda, må arbeidsgivar si plikt til tilrettelegging etter arbeidsmiljølova være oppfylt.

Tidsavgrensa tiltak, som midlertidig lønnstilskot og andre verkemidlar skal vere prøvd eller vurdert før ein kan få varig lønnstilskot. Det skal vidare vere gjort ei arbeidsevnevurdering, der det skal vere fastslått at personen har varig nedsett arbeidsevne og behov for varig tilpassa innsats og der alternativet kan vere uføretrygd. Kravet om at det skal vere gjort ei arbeidsevnevurdering gjeld både for personar som skal inn i arbeid og for arbeidstakarar som har ein arbeidsgivar.

Tilsettingsforhold

Arbeidstakaren skal utføre ordinære arbeidsoppgåver og ha dei same rettar og plikter som andre arbeidstakarar. Arbeidstakar er tilsett på alminnelege lønns- og arbeidsvilkår.

Oppretting av arbeidsplass med lønnstilskot skal drøftast med tillitsvalde i verksemda der dette er mogleg.

Tilskot til arbeidsgivar

Det første året skal tilskotet utgjere inntil 3/4 refusjon av lønn og sosiale utgifter, og i dei påfølgande åra inntil 2/3 refusjon. Lønn utover 5G inngår ikkje i berekningsgrunnlaget for lønnstilskotet. Tilskotet skal vurderast kvart halvår. Dette er dei same vilkåra som i forsøksordninga i dag.

Ved deltidsarbeid skal lønnstilskotet utmålast i forhold til stillingsdel. Varig lønnstilskot skal kompensere for nedsett arbeidsevne og ikkje for inntektsreduksjon som følge av deltidsarbeid.

For personar som har behov for eit tilrettelagt arbeidsforhold i skjerma verksemd skal varig lønnstilskot kunne gis ved tilsetting i bedrifter som fyller krava for å bli godkjende som tiltaksarrangørar.

Tiltaksforskrifta

Departementet foreslår at det nye lønnstilskotet regulerast i forskrift om arbeidsmarknadstiltak i kapittel 10. Departementet skal ikkje lenger fastsette eit øvre tak på talet brukarar av lønnstilskotet. Bruken vil avhenge av Arbeids- og velferdsetatens vurderingar av behov innanfor samla rammer fastsett av departementet.

4. Endringar i arbeidspraksistiltaket

i. Innleiing

Arbeidspraksis skal vere ein introduksjon til arbeidslivet. Arbeidspraksistiltaket dekker fleire ulike formål og behov og nyttast både for å avklare og prøve ut arbeidsevna, og for å gi deltakaren relevant arbeidserfaring, opplæring og sosial trening.

I tiltaket arbeidspraksis ligg det ikkje føre eit ordinært tilsettingsforhold med ei arbeidsavtale mellom tiltaksdeltakar og arbeidsgivar. Deltakaren får ikkje lønn i praksisperioden, men ei offentlig yting som er aktuell for vedkommande sin situasjon, vanlegvis arbeidsavklaringspengar, dagpengar eller tiltakspengar.

ii. Erfaringar

Det er i dag ein omfattande bruk av arbeidspraksistiltaket innanfor ordinær verksemd. Tiltaket rettar seg særleg mot arbeidssøkarar med lite eller mangelfull erfaring frå arbeidslivet, som ungdom og nyankomne innvandrarar, samt arbeidssøkarar som har vore lenge ute av arbeidslivet. Den dokumenterte effekten på overgang til arbeid er svak.

iii. Forslag til endringar

Departementet ønsker å endre innretninga og bruken av tiltaket for å nå betre resultatet gjennom å presisere formålet med ordninga, samt stille tydeligare krav til oppfølging av deltakarane. Gjennom betre planlegging og gjennomføring av tiltaket er målet å få fleire deltakarar over i arbeid eller utdanning.

Departementet foreslår at tiltaket endrar namn frå arbeidspraksis til arbeidstrening.

Formål

Formålet med arbeidstreningstiltaket er å prøve ut den enkelte sine moglegheiter på arbeidsmarknaden, gi relevant arbeidserfaring og bidra til å styrke deltakarane sine moglegheiter til å få ordinær tilsetning.

Det skal alltid vere ei avtale eller ein plan i Arbeids- og velferdsetaten som beskriv formål og innhald i arbeidstreningstiltaket for den enkelte deltakar, samt ev. behov for opplæring. Dette vil innebere auka forpliktingar for alle partar, og skal tydeliggjere innhaldet i tiltaket og rollefordelinga mellom deltakar, arbeidsgivar, NAV-kontor og ev. andre samarbeidspartnarar, som for eksempel utdanningsmyndigheiter.

Oppfølging

Oppfølging frå Arbeids- og velferdsetatens skal tilpassast den enkelte deltakaren sine behov, og skal skje minst kvar tredje månad. Moglegheitene for å tilsette tiltaksdeltakaren i verksemda skal jamleg bli vurdert, ev. med overgang frå arbeidstrening til tilsetning med lønnstilskot. Behovet for bruk av oppfølgingstenester, mentor eller tilrettelegging skal alltid vurderast sidan dette erfaringsmessig vil auke effekten av tiltaket.

Det vil vidare vere arbeidsgivar si oppgåve å finne tilrettelagte og varierte arbeidsoppgåver som passar for tiltaksdeltakaren, samt sikre nødvendig oppfølging på arbeidsplassen.

Når det er føremålstenleg, kan ein inngå ei tilretteleggings- og oppfølgingsavtale der det utpeikast ein fast kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten og ein fast kontaktperson på arbeidsplassen, jf. omtale av denne ordninga i avsnitt 8 i høyringsnotatet.

Arbeids- og velferdsetaten skal i samarbeid med arbeidsgivar utarbeide ein skriftleg dokumentasjon som attesterer kva arbeidsoppgåver tiltaksdeltakar har hatt og kva som har vore utbyttet av arbeidstreninga. Dokumentasjonen kan synleggjere deltakar og arbeidsgivar si vurdering av kva som er oppnådd i tiltaket som grunnlag for vidare bistand frå Arbeids- og velferdsetaten, eller som attest i ein jobbsøkingsspross.

Varigheit

I dag er maksimalvarigheita for arbeidssøkarar inntil eit år, med moglegheit til forlenging i inntil to år for personar med nedsett arbeidsevne. I ni av ti tilfelle er varigheita av tiltaksperioden på under eit år. Det indikerer at det er eit avgrensa behov for tiltaksløp utover eit år. Departementet vil difor fastsette maksimal varigheit til eit år for alle arbeidssøkarar. For personar med nedsett arbeidsevne gis det likevel moglegheit for inntil seks månaders forlenging.

Varigheita av tiltaket for kvar enkelt deltakar skal vurderast minimum kvar tredje månad av Arbeids- og velferdsetaten. I dag er kravet kvar sjettemånad.

Bortfall av driftstilskot

I dag skal det gis driftstilskot til arbeidsgivar for tilrettelegging ved bruk av arbeidspraksis. Meir enn ein tredel av arbeidsgivarane sett ikkje fram krav om driftstilskot. Det tyder på at tilskotet i mange tilfelle haldast for å vere unødvendig, og at det i ein del tilfelle ikkje er ønskeleg for verksemda å krevje tilskotet utbetalt.

Departementet vil fjerne dagens driftsstøtteordning for arbeidspraksis. I staden leggst det opp til at verksemdar som har konkrete utgifter knytt til personar som er på arbeidstreningstiltaket, kan nytte den nye ordninga med inkluderingstilskot, jf. omtale av denne ordninga i avsnitt 7 nedanfor.

5. Eit nytt arbeidsførebuande tiltak

i. Innleiing

For å betre tilbodet til personar som har behov for eit tilrettelagt og skjerma arbeidsmiljø, foreslår departementet å slå saman tiltaka kvalifisering i arbeidsmarknadsbedrift (KIA) og arbeidspraksis i skjerma verksemd (APS) til eit nytt midlertidig tiltak i skjerma arbeidsmiljø. Tiltaket får namnet arbeidsførebuande trening (AFT).

Det leggst sterkare vekt på utprøving og trening i ordinært arbeidsliv etter ein innleiande fase av arbeidsførebuande karakter i eit tilrettelagt arbeidsmiljø. Tiltaket skal også gi moglegheit til å kombinere arbeidstrening og opplæring utan at brukarane må skifte frå eit arbeidsmarknadstiltak til eit anna. Dette vil gi ein meir føremålstenleg innretting av arbeidstreningsplassar i et skjerma arbeidsmiljø som kan bidra til at fleire kjem i ordinært arbeid. Tiltaket skal gjennomførast av førehandsgodkjende leverandørar i skjerma sektor.

ii. Erfaringar

Målgruppa for arbeidspraksis i skjerma verksemd (APS) er personar med nedsett arbeidsevne med særleg usikre yrkesmessige føresetnader. Tiltaket inneheld utprøving av arbeidsevne, tilrettelagt arbeidstrening, kartlegging og opplæring. Andre viktige formål med tiltaket kan vere avklaring, sosial trening, rettleiing og motivering med eit langsiktig mål om arbeid. Arbeidspraksis skjer anten internt hos tiltaksarrangør i heile eller deler av tiltaksperioden, eller gjennom utplassering i ordinært arbeidsliv.

I Telemarksforsking si evaluering av arbeidsmarknadstiltak i skjerma verksemd frå 2009 går det fram at målet for dei fleste som deltek i APS, er avklaring av arbeids- og funksjonsevne. Undersøkinga viser at tiltaket i liten grad blir brukt for å formidle tiltaksdeltakarane til arbeid. Delen som går frå APS til arbeid er difor relativt liten. Blant personar registrert med avgang frå APS i 2012 var 15 pst. i arbeid seks månader etter at tiltaket var avslutta. I perioden 2001–2008 var det 18 pst. som kom i jobb etter avslutta APS.

Tiltaket har i dag om lag 7 000 deltakarar, og har hatt ein gradvis vekst dei siste 15 åra.

Tiltaket kvalifisering i arbeidsmarknadsbedrift (KIA) rettar seg mot personar som har fått si arbeidsevne nedsett i ein slik grad at vedkommande hindrast i å skaffe seg eller behalde inntektsnivåande arbeid. Formålet er å gi deltakarane kompetanse gjennom tilrettelagt opplæring og arbeidstrening slik at dei kjem i ordinært arbeid eller startar eigenfinansiert utdanning. Tiltaket nyttast til fagopplæring med sikte på fagbrev eller andre former for kompetansebevis. Tiltaket skal gjennomførast i reelle bedriftsmiljø. Deltakarane er midlertidig tilsett i bedrifta som arbeidstakarar, og får ordinær lønn i tiltaksperioden. Tiltaket kan vare i inntil to år, men med moglegheit for forlenging dersom det er nødvendig for å oppnå fagbrev.

Telemarksforskning si evaluering viser at deltakarane ofte har samansette problem, men utan å ha spesielle vanskar med å komme inn på arbeidsmarknaden. Målet for svært mange av deltakarane er å komme i ordinært arbeid. For mange er det også viktig å få auka kompetanse. Blant personar registrert med avgang frå KIA i 2012 var 42 pst. i arbeid seks månader etter at tiltaket var avslutta. Delen som kom i jobb etter avslutta KIA i perioden 2001–2008 var 55 pst.

I juni 2014 var det 71 førehandsgodkjende tiltaksarrangørar som gjennomførte tiltaket KIA. Tiltaket har per i dag eit omfang på om lag 800 deltakarar. Tiltaket har gradvis blitt trappa ned dei siste åra frå eit nivå på om lag 2 400 deltakarar i år 2000.

Tilbakemeldingar frå Arbeids- og velferdsetaten tyder på at kvalifiseringselementet i KIA ikkje blir tilstrekkeleg vektlagt, og at KIA fungerer meir som eit arbeidspraksistiltak for dei fleste av deltakarane. Sidan det etter gjeldande regelverk er høve til opplæring i grunnleggande ferdigheiter innan APS, er det difor stor grad av overlapp mellom APS og KIA når det gjeld det faglege innhaldet.

iii. Forslag til nytt tiltak

Erfaringane med tiltaka kvalifisering i arbeidsmarknadsbedrift (KIA) og arbeidspraksis i skjerma verksemd (APS) viser at det er behov for eit meir heilskaplig og formidlingsretta tilbod til personar med samansette problem. Departementet foreslår difor å slå saman tiltaka for å bygge opp eit nytt tilbod i form av tiltaket arbeidsførebuande trening (AFT).

Hovudinnhaldet i det nye tiltaket vil vere avklaring, arbeidsutprøving, arbeidstrening og opplæring. Tiltaksarrangør må legge til rette for at tiltaket kan gjennomførast i kombinasjon med andre aktivitetar som har betydning for deltakaren sine moglegheiter til å komme i arbeid. Personar med nedsett arbeidsevne og usikre føresetnader kan ha nytte av eit tiltak der opplæring kombinerast med arbeidspraksis og annan attføringsfagleg innsats på ein fleksibel måte.

Tiltaket skal gjennomførast av verksemdar som fyller krava til å bli førehandsgodkjende som leverandørar i skjerma sektor. Det nye tiltaket vil i større grad enn dei eksisterande tiltaka prioritere og legge til rette for å kombinere ulike verkemidlar og for å auke bruken av ordinært arbeidsliv.

AFT skal bidra til å redusere ventetida mellom tiltak for personar med samansette behov. Tiltaket samlar i eit same tiltaksløp ulike verkemidlar som tidlegare var fordelt på åtskilte tiltak. Det inneber at deltakarane vil kunne få dekkja fleire bistandsbehov innanfor same tiltak, og på den måten sleppe ventetida som kan oppstå mellom ulike tiltak.

Formål

Formålet med tiltaket er at deltakarane skal komme i ordinært arbeid. Tiltaket skal gi eit tilbod om arbeidsretta bistand til personar med samansette bistandsbehov.

Målgruppe/personkrets

Målgruppa for tiltaket vil vere personar med nedsett arbeidsevne. Deltakarane må i tillegg ha særleg usikre yrkesmessige føresetnader og behov for tett og brei oppfølging. Det vil vere personar med samansette bistandsbehov som kan ha utfordringar knytt til rus, helsemessige og sosiale problem, ofte i kombinasjon med mangelfull utdanning, svake grunnleggande ferdigheiter og lite eller inga arbeidserfaring. Tiltaket kan vere aktuelt for deltakarar i Kvalifiseringsprogrammet, som rettar seg mot personar som har vesentleg nedsett arbeids- og inntektsevne og ingen eller svært avgrensa stønader til livsopphald. Mange i målgruppa vil ikkje direkte kunne gjere seg nytte av tiltak med utplassering i ordinært arbeidsliv, men vil ha behov for å starte tiltaksperioden i eit skjerma og tilrettelagt arbeidsmiljø for å gjennomføre avklarande og arbeidsførebuande aktivitetar før vidare utprøving i ordinært arbeidsliv.

Tiltaksdeltakaren i det nye arbeidsførebuande tiltaket vil ikkje vere tilsett hos tiltaksarrangøren og får ikkje ordinær lønn, men arbeidsavklaringspengar eller annan stønad til livsopphald.

Innhaldet i tiltaket

Tiltaket er tilpassa personar som ikkje direkte kan nyttiggjere seg deltaking i ordinært arbeidsliv. Den første delen av tiltaket gjennomførast difor i eit skjerma, tilrettelagt arbeidsmiljø. Deler av tiltaket skal gjennomførast i ordinært arbeidsliv. Den skjerma arbeidsstaden skal i størst mogleg grad fungere som ein base for utprøving og arbeidsførebuande aktivitetar før utprøving i ordinært arbeidsliv. Å trekke inn ordinære bedrifter i tiltaksgjennomføringa vil gi større moglegheiter for meir differensierte arbeidsoppgåver og arbeidserfaringar tilpassa arbeidsmarknaden.

Auka bruk av ordinært arbeidsliv som arena for arbeidstrening og opplæring inneber at det må utviklast eit tett samarbeid med lokalt næringsliv. For å sikre god progresjon er det nødvendig at tiltaksarrangøren for kvar enkelt deltakar utarbeidar ein plan som må godkjennast av Arbeids- og velferdsetaten. Denne bør utarbeidast som ein del av avklaringa, ressurskartlegginga og karriererettleiinga.

Arbeidsoppgåvene som tiltaksdeltakarane får i tiltaksbedrifta og hos ordinære arbeidsgivarar, skal vere reelle og bidra til å gi tiltaksdeltakarane relevant arbeidserfaring og kompetanse som kan nyttast i eit framtidig arbeid.

Departementet foreslår at AFT kan innehalde:

- Avklaring og kartlegging av ressursar, karriererettleiing:
Departementet meiner at ein først må vurdere deltakaren si arbeidsevne, ressursar, moglegheiter og interesser. Det kan omfatte ei kartlegging av grunnleggande ferdigheiter i lesing, skriving, talforståing og bruk av digitale verktøy. Vidare må deltakarane få rettleiing om yrker og utdanning. Dette må danne bakgrunnen for det vidare arbeidet og målet med tiltaket.
- Utprøving av arbeidsevne og arbeidstrening i eit tilrettelagt og skjerma arbeidsmiljø:
Det arbeidsførebuande tilbodet må utformast og organiserast slik at det varetek breidda i individuelle behov for bistand. Det kan omfatte utprøving av arbeidsevne, trening av evna til å ta imot instruksjon og eigenskapar som stabilitet, evne til å halde ut, sjølvstende, evne til problemløysing, kreativitet, orden og frammøte.
- Tilrettelagt opplæring med sikte på å oppnå reell og formell kompetanse
For personar som har svake grunnleggande ferdigheiter bør tiltaket omfatte tilrettelagt opplæring som har betydning for å komme i arbeid. Det kan også leggjast til rette for yrkesfaglege løp som leier fram mot ein dokumenterbar kompetanse, til dømes fagbrev, praksisbrev eller andre former for formell kompetanse. Det må i så fall etablerast eit tett samarbeid med skuleverket/fylkeskommunen og arbeidsgivarar, slik at deltakaren har moglegheit for å fullføre utdanninga.
- Bistand til å finne arbeidspraksis i ordinære verksemder med sikte på fast arbeid:
Mange deltakarar vil ha behov for opplæring og støtte i samanheng med jobbsøking, mellom anna med å finne relevante eksterne arbeidstreningsplassar.
- Tilrettelagt arbeidstrening og oppfølging i ordinært arbeidsliv:
Både deltakarar og arbeidsgivarar kan ha behov for oppfølging på arbeidsplassen i samanheng med ein praksisplass. Det kan vidare vere behov for bistand ved tilsetting og til å etablere kontaktperson for deltakarane på arbeidsplassen.
- Alle deltakarar på tiltaket skal få tilbod om arbeidstrening i ordinært arbeidsliv med oppfølging frå tiltaksbedrifta. For å sikre ein god progresjon i tiltaket, foreslår departementet at Arbeids- og velferdsetaten sett ein frist for dette.
- Tiltaksarrangøren skal sørge for at arbeidsgivarar får rettleiing og bistand til å inkludere deltakaren.

Det er Arbeids- og velferdsetaten som har ansvaret for koordinering av tverrfagleg samarbeid. Departementet ser at det er behov for at tiltaksarrangøren legg til rette for tverrfagleg samarbeid, slik at det er mogleg å gjennomføre behandling og andre aktivitetar medan deltakaren er i tiltaket. Samarbeid med helsetenesta og ev. andre instansar om ulike forhold

(helseproblem, økonomi og gjeld, bustad, rus mv.) kan ha avgjerande innverknad på om deltakaren klarar å gjennomføre tiltaket.

Det leggst til grunn at Arbeids- og velferdsetaten har tett dialog med tiltaksarrangøren om deltakaren si utvikling gjennom heile tiltaksperioden. For å sikre nødvendig utvikling i tiltaket skal NAV-kontoret vurdere status og progresjon for den enkelte deltakaren kvar tredje månad.

Varigheit

Varigheita i tiltaket fastsettast til inntil to år. Det er i tråd med varigheita for dei to tiltaka som det nye tiltaket bygger på. Moglegheita til forlenging for deltakarar som tek fagbrev, som i dag ligg i KIA, fell nå bort. Opplæring med sikte på fagbrev eller andre lengre opplæringsløp kan delvis gjennomførast i tiltaksbedrifta, men må kombinerast med eit samarbeid med utdanningsinstitusjonar eller ordinære arbeidsgivarar om fullføring av opplæringa.

Krav til verksemdene/tiltaksarrangørane

Tiltaket skal anskaffast i samsvar med gjeldande godkjeningsordning for leverandørar i skjerma sektor.

Det stillast følgjande krav til å bli førehandsgodkjend som tiltaksarrangør:

- Verksemdene skal organiserast som aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet.
- Attføring eller varig tilrettelagt arbeid skal vere leverandøren si primære verksemd.
- Overskotet skal bli i verksemda og komme attføringsarbeidet og deltakarane til gode
- Det skal ikkje betales utbyte.
- Verksemda kan ikkje eige eller kontrollere anna forretningsverksemd

Arbeids- og velferdsetaten kan godta anna organisering enn aksjeselskap med kommunal/fylkeskommunal aksjemajoritet dersom det haldast føremålstenleg ut frå omsynet til gjennomføringa av tiltaket i det enkelte tilfelle. Dei andre krava må vere oppfylt.

Verksemda kan vere arrangør for andre tiltak. I slike tilfelle er det viktig med separate rekneskap, slik at det kan kontrollerast at støtta ikkje nyttast til andre tiltak i verksemda.

Tilskot til tiltaksarrangør

Tiltaksarrangør for KIA får lønnstilskot og attføringstilskot etter fast sats. Tiltaksarrangør for APS får driftstilskot per godkjent tiltaksplass etter fast sats. I tillegg kan det gis støtte til oppretting av nye tiltaksplassar i skjerma verksemd og til omstrukturering.

Tiltaksarrangør for AFT-tiltaket får statleg driftstilskot. Driftstilskotet skal dekke attføringskostnadene, inkludert ein del av personalkostnader og andre kostnader utover det som er knytt til drift av ei vare- eller tenestebedrift som ikkje driv attføringsverksemd (for eksempel kostnader til spesialutstyr, meir kapitalutstyr per tilsett/tiltaksdeltakar enn i ei anna bedrift mv.). Tiltaksarrangøren sine utgifter kan variere gjennom ulike fasar av tiltaket og for

ulike deltakarar. Tiltakssatsen må reflektere gjennomsnittlege utgifter og gi rom for at ei veldriven tiltaksbedrift har driftsoverskot, som skal dekke også langsiktige kostnader, inkludert investeringsbehov.

For verksemder som har eit skattefritak må dette inngå i berekninga. Det må innførast rutinar for å sikre at det ikkje skjer kryssubsidiering mellom den offentlege tenestedelen og eventuell konkurranseutsett verksemd.

Det kan gis tilskot til oppretting av nye tiltaksplassar dersom det medfører investeringskostnader for tiltaksarrangør. Det kan ikkje gis tilskot til omstrukturering av verksemda. Sidan ein større del av arbeidstreninga skal gå føre seg i ordinært arbeidsliv, vil behovet for å etablere nye produksjonsmiljø i tiltaksbedriftene reduserast.

6. Permisjonsordning i Varig tilrettelagt arbeid

i. Innleiing

Tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA) skal tilby personar varig arbeid i ei skjerma verksemd med arbeidsoppgåver tilpassa den enkelte si arbeidsevne. Tiltaket er retta mot personar som har eller i nær framtid ventast å få uføretrygd etter folketrygdlova, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Før bruk av VTA-tiltaket skal andre arbeidsretta tiltak vere vurdert og funne å vere uaktuelle. Varig tilrettelagt arbeid kan også bli gitt som enkeltplassar i ordinære verksemder (VTO). Det har vore ei jamn auke i talet på tiltaksplassar dei seinare åra, med størst auke for plassar i ordinær verksemd.

ii. Gjeldande ordning

Moglegheita for utprøving i ordinær verksemd med permisjon frå ei skjerma tiltaksbedrift for VTA-deltakarar er i dag ikkje regulert. Det går fram av forskrift 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsretta tiltak mv. § 11-3 at tiltaksdeltakarane regelmessig skal vurderast for overføring til andre arbeidsretta tiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid. Ein del tiltaksbedrifter nyttar seg med dette også i dag av moglegheita for ekstern hospitering for å gi tiltaksdeltakarane moglegheit for utprøving i ordinært arbeid.

Det har over tid vore ei endring i gruppa som deltek i VTA, ved at delen deltakarar med diagnosen utviklingshemming har gått ned og delen tiltaksdeltakarar med psykiske lidingar har auka. Det inneber at det i VTA nå er ein større del tiltaksdeltakarar som vil kunne ha behov for endra innhald i tiltaket.

iii. Forslag til endringar i kapitlet om Varig tilrettelagt arbeid

1) Permisjonsordning – forslag om å forskriftsfeste gjeldande ordning

Departementet foreslår å opprette ei permisjonsordning for VTA-deltakarar som ønsker å hospitere i ei ordinær verksemd.

Ordinære verksemdar kan gi VTA-deltakarar tilbod om arbeidsoppgåver som kan vere meir utviklande og motiverande, og med større moglegheit for differensiering av arbeidsoppgåver, enn det som kan gis ved intern produksjon i skjerma verksemdar. Enkelte VTA-deltakarar ønsker å prøve seg i ordinære bedrifter, men er redde for å miste tiltaksplassen i den skjerma bedrifta. Det er behov for stabile rammevilkår for deltakarar i VTA. Departementet foreslår difor at det opprettast ei avgrensa permisjonsordning for VTA-deltakarar som ønsker å hospitere i ei ordinær bedrift. Ei permisjonsordning vil opne for at ein kan hospitere i ei ordinær bedrift i ein avgrensa periode. Permisjonsordninga kan bidra til å senke terskelen for utprøving i ordinær verksemd og lette overgangen frå skjerma til ordinær verksemd. Deltakaren skal kunne returnere til si stilling i den skjerma verksemda.

Oppfølgingsansvar og finansiering

Tiltaksarrangør, dvs. den skjerma bedrifta der VTA-deltakaren er tilsett, skal ha det fulle ansvaret for oppfølging av og tilrettelegging for tiltaksdeltakaren i permisjonsperioden. Det vurderast med dette også som rimeleg at tiltaksarrangøren beheld full tilskotsats for VTA-deltakarar som hospiterer hos ordinær bedrift. Dette inneber at arrangørane av VTA må ha tilstrekkeleg kompetanse på å følge opp tiltaksdeltakarar i ordinære bedrifter. Det vil bli tatt hand om gjennom Arbeids- og velferdsetaten sine kravspesifikasjonar til tiltaksarrangørane.

Tiltaksarrangør må få ansvaret for å setje i verk individuelle hospiteringsløp innanfor permisjonsordninga. Det vil ikkje vere nødvendig med søknad eller godkjenning frå Arbeids- og velferdsetaten, men etaten må informerast ved permisjon for hospitering i ordinær bedrift. Det leggst opp til at ledige plassar i den skjerma bedrifta grunna VTA-deltakarar i permisjon, ikkje fyllast med nye deltakarar i permisjonstida, ettersom det vil vere ei moglegheit for at deltakaren i permisjon skal returnere til den skjerma bedrifta.

Ved avslutta hospitering skal VTA-deltakaren kunne returnere til den skjerma bedrifta dersom det ikkje er grunnlag for permanent overgang til den ordinære verksemda. Overgang til den ordinære bedrifta vil kunne skje gjennom oppretting av VTO-plass, bruk av andre tiltak i ordinært arbeidsliv eller ved ordinær tilsetning. I slike tilfelle må Arbeids- og velferdsetaten involverast for ev. å ta over oppfølgingsansvaret.

Varigheit

Forslaget om at den skjerma verksemda får fullt finansierings- og oppfølgingsansvar i permisjonstida, samt at det ikkje er ønskeleg å fylle ledige plassar til VTA-deltakarar i permisjon, talar for å avgrense varigheita. Departementet foreslår på denne bakgrunnen at varigheita for permisjonen avgrensast til tre månader. Varigheita må sjåast i samanheng med korleis finansieringa er foreslått innretta, innsatsen som påleggast tiltaksarrangør og omsynet til kapasitetsutnyttinga av VTA-plassar hos tiltaksarrangør. Samtidig er det ei viktig avveging knytt til at både tiltaksdeltakar og den ordinære bedrifta må få tilstrekkeleg tid til utprøving og til å finne ut om det vil vere føremålstenleg med ein permanent overgang til den ordinære bedrifta undervegs i permisjonstida.

2) *Forslag om å oppheve § 11-8 Særregler om tilskudd til produksjonsverksteder*
Departementet har oppheva forskrift om tilskot til omstilling av arbeidssamvirke og produksjonsverkstader (FOR-2001-12-20-1546) i februar 2015. Forskrifta blei oppheva fordi det ikkje var bedrifter eller tiltaksarrangørar som lenger hadde behov for stønad med heimel i denne forskrifta. Sidan forskrifta ikkje lenger er i bruk, foreslår departementet å oppheve § 11-8 om særreglar om tilskot til produksjonsverkstader som viser til den oppheva forskrifta.

3) *Forslag om å oppheve kapittel 12 om tilskot til omstrukturering*
Departementet foreslår å oppheve føresegnene om tilskot til omstrukturering i kapittel 12 i forskrifta for VTA. Ordninga nyttast i svært liten grad og vurderast difor ikkje som nødvendig å oppretthalde.

7. Eit nytt inkluderingsstilskot for arbeidssøkarar

i. Innleiing

Tilrettelegging er eit viktig verkemiddel i arbeidsmarknadspolitikken. Tilskot til ulike former for tilrettelegging skal bidra til å senke terskelen for arbeidsgivarar som vil rekruttere eller prøve ut arbeidssøkarar med tilretteleggingsbehov. Tilskot til tilrettelegging er eit supplement til arbeidsretta tiltak, enten som tilskotsordning integrert i det enkelte tiltak, eller som ordningar som kan kombinerast med ulike tiltak.

ii. Erfaringar med gjeldande tilskotsordningar

Det er i dag fleire overlappende ordningar innan tilretteleggingsfeltet som gjer situasjonen uoversiktleg og verkemidlane lite målretta. Det finst i dag tre rammefinansierte tilretteleggingsordningar som rettar seg mot arbeidssøkarar med behov for arbeidsretta bistand i ordinært arbeidsliv:

- Ei eiga driftstilskotsordning er knytt til tiltaket arbeidspraksis i ordinær verksemd, jf. forskrift 11. desember 2008 om arbeidsrettede tiltak mv.
- Ei forsøksordning med tilretteleggingstilskot for rekruttering av arbeidssøkarar med nedsett arbeidsevne, jf. forskrift 12. desember 2011 nr. 1362 om forsøk med tilretteleggingstilskudd for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne.
- Ei tilskotsordning for teknisk tilrettelegging for personar med nedsett arbeidsevne, jf. forskrift 11. desember 2008 om arbeidsrettede tiltak mv.

Driftstilskot under arbeidspraksis i ordinær verksemd er den største ordninga med eit forbruk av midlar på dryge 180 mill. kroner i 2014. Tilskotet blir gitt til arbeidsgivar ved oppretting av praksisplassar. Dei to andre tilretteleggingsordningane har eit vesentleg mindre omfang. Til skilnad frå driftstilskotsordninga for arbeidspraksis i ordinær verksemd, er desse ordningane ikkje knytt til eit bestemt tiltak. Tilretteleggingsordningane fungerer ikkje tilfredsstillande slik dei nå er utforma, fordi dei til dels er overlappende med omsyn til formål og innhald, samtidig som satsar og regelverk varierer.

iii. Forslag til nytt tiltak

For å forenkle og forbetre tilskotsordningane for *personar med behov for arbeidsretta bistand i ordinært arbeidsliv*, foreslår departementet å etablere eit nytt tilretteleggingstilskot. Dette

tilskotet skal erstatte dei tre gjeldande ordningane. Forslaget støttar opp under ein strategi for auka bruk av ordinært arbeidsliv som tiltaksarena, der ein i større grad kombinerer ulike verkemidlar for å tilpasse bistanden til individuelle behov. Forslaget gir moglegheit for ei tydelegare og meir målretta ordning som møter arbeidssøkarar sine tilretteleggingsbehov på ein betre måte enn dei gjeldande ordningane.

Forskrift 12. desember 2011 nr. 1362 om forsøk med tilretteleggingstilskudd for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne og kap. 12 i forskrift 11. desember 2008 om arbeidsrettede tiltak mv. opphevast. Ein vil da stå att med to tilskotsordningar; ei for tilsette i IA-verksemder og ei for personar med behov for bistand for å komme i arbeid.

Det nye tilretteleggingstilskotet får namnet *inkluderingsstilskot* for å angi formålet med tilskotet, og unngå namneforveksling med tilretteleggingsordninga knytt til IA-avtalen og sjukmelde arbeidstakarar. Ordninga skal ikkje nyttast til tilrettelegging som kan dekkast etter folketrygdlova si føresegn om stønad til betring av funksjonsevna i arbeidslivet.

Formål

Inkluderingsstilskotet skal kompensere for tilleggskostnader verksemder i ordinært arbeidsliv har i samband med tilrettelegging av ein arbeidsplass for personar med behov for arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten.

Tilrettelegging har til hensikt å senke terskelen for arbeidsgivarar til å rekruttere eller prøve ut arbeidssøkarar med tilretteleggingsbehov. Tilskotet skal kunne brukast på tvers av verksemder, arbeidsmarknadstiltak og målgrupper av arbeidssøkarar. Tilskotet gjeld personar som har behov for arbeidsretta bistand utover ordinære standardtenester frå Arbeids- og velferdsetaten for å komme i arbeid.

Tilskotet gjeld berre ordinært arbeidsliv, jf. forskrift § 11-1. Omgrepet arbeidsplass omfattar i denne samanhengen den fysiske arbeidsplassen og dei konkrete arbeidsoppgåvene som er knytt til tiltaksplanen eller ved ordinær tilsetjing.

Målgruppe/personkrets

Målgruppa for tilskotet er arbeidsgivarar som tilbyr ein arbeidsplass til arbeidssøkarar med behov for arbeidsretta bistand for å komme i arbeid. Gruppa dekkar alle dagens brukargrupper for dei tre tilretteleggingsordningane som fasast inn i den nye ordninga.

Departementet har vurdert at følgjande tiltak er aktuelle for bruk av det nye tilskotet, jf. utkast til forskrift § 11-2:

- a) avklaring, jf. kap. 2
- b) arbeidstrening i ordinær verksemd, jf. kap. 3
- c) oppfølging, jf. kap. 4
- d) mentor, jf. kap. 5
- e) funksjonsassistanse, jf. kap. 6
- f) midlertidig lønnstilskot, jf. kap. 9

- g) varig lønnstilskot, jf. kap. 10
- h) arbeidsførebuande trening, jf. kap. 13
- i) varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv, jf. kap. 14

Som det går fram av formålet, er det berre arbeidsgivarar i ordinære verksemder som kan få stønaden. Det gjeld og når brukaren deltek på arbeidsførebuande trening i regi av ei skjerma verksemd og utplasserast i ordinær verksemd som eit ledd i tiltaket. Tilskotet utbetalast i slike tilfelle til den ordinære verksemda.

Tilskotet kan vidare gis til verksemder som tilset arbeidssøkarar som omfattast av ei særleg tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med Arbeids- og velferdsetaten, eller får annan arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten. Departementet ønsker med dette også at inkluderingstilskotet skal kunne brukast for personar som ikkje deltek på tiltak når desse vert tilsett i ordinært arbeidsliv, jf. forslag til § 11-2 andre ledd. Det er eit spørsmål om tilskotet i desse tilfella skal avgrensast til personar med nedsett arbeidsevne. Etter vår vurdering er det mest naturleg å likestille personar som får arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten utan deltaking i arbeidsmarknadstiltak med personar som får oppfølging gjennom arbeidsmarknadstiltak. Dette tilseier at tilskotet ikkje avgrensast til personar med nedsett arbeidsevne.

Tilskotet kan også gis til verksemder som inngår i forskriftsfesta forsøk i ordinært arbeidsliv i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Heimel for å kunne få inkluderingstilskot vil bli regulert i dei konkrete forsøka der dette er aktuelt. Til dømes gjeld det forsøk som arbeidsavklaringspengar som lønnstilskot med utvida oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten og kjerneoppgåver i NAV-kontor.

Personar som får full uføretrygd omfattast ikkje av folketrygdlova § 10-5. Det er høve til å bruke teknisk tilrettelegging i tiltaket varig tilrettelagt arbeid i dag, men det er svært lite nytta. Departementet legg til grunn at utgifter til tilrettelegging dekkast innanfor tilskotet til varig tilrettelagt arbeid i skjerma verksemd, inkludert ved hospitering i ordinært arbeidsliv, jf. forskrifta §14-9. Inkluderingstilskotet avgrensast difor til å gjelde enkeltplassar med varig tilrettelagt arbeid i ordinære verksemder (VTO), jf. § 14-2.

Kva inkluderingstilskotet kan dekke

Den nye ordninga skal vere enkel å bruke for både Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar. Dette tilseier at det må vere enkelt for arbeidsgivarane å vurdere om dei har rett til tilskotet. Vidare bør det leggjast opp til ein enkel prosedyre for å få utbetalt tilskotet. Ordninga skal opplevast som enkel å bruke, med mindre skjemabruk.

Samanslåinga av tilskotsordningane inneber at dei utgiftene som dekkast innanfor dagens tre ulike ordningar samlast i ei ordning. Inkluderingstilskotet skal berre dekke kostnader som følger av tilretteleggingsbehovet. Det vil seie at verksemda sine ordinære utgifter ved tilsettingar ikkje dekkast. Verksemdene må sjølv dekke dei kostnadene verksemdene har ved tilsetting av ein arbeidssøkar som ikkje har behov for tilrettelegging.

Departementet foreslår at tilskotet kan dekke følgjande tilleggsutgifter:

- a) Nødvendig vurdering av personen si funksjonsevne eller tilretteleggingsbehov på den konkrete arbeidsplassen.
- b) Oppretting av ekstra tiltaksplass, for eksempel kontormøblar.
- c) Personleg utstyr som arbeidstøy, vernesko, databriller o.l. knytt til arbeidet.
- d) Nødvendige gjenstandar og arbeidshjelpemidlar personen treng for å utføre arbeidet og tilpassingar som ikkje kan dekkast etter folketrygdlova § 10-5.
- e) Meirkostnader til å kjøpe og installere programvare som skal brukast av personen, inkludert teknologisk utstyr eller teknologiske hjelpemidlar.
- f) Nødvendige meirutgifter til forsikring, lisensar, sertifisering o.l. knytt til arbeidet.
- g) Utgifter til ekstern opplæring for å kunne utføre arbeidet i verksemda.

Dette er meirutgifter departementet legg til grunn at det er viktig for arbeidsgivar å få kompensert for, slik at fleire arbeidssøkarar med tilretteleggingsbehov kan komme inn i ordinært arbeidsliv. Dette er å rekne som meirkostnader for arbeidsgivar i forbindelse med at tiltaksplass opprettast eller at arbeidssøkarar med tilretteleggingsbehov rekrutterast.

Nærare om dei ulike kostnadene:

Ad a) Nødvendig vurdering av personen si funksjonsevne eller tilretteleggingsbehov på den konkrete arbeidsplassen

Formålet skal vere å legge arbeidsplassen til rette for den konkrete arbeidssøkaren.

Behov for avklaring som kan dekkast gjennom avklaringstiltaket eller ved bruk av Arbeids- og velferdsetatens eigne tenester, inkludert kompetansen i hjelpemiddelsentralane, NAV arbeidsrådgeving mv., skal ikkje dekkast gjennom inkluderingstilskot.

Ad b) Oppretting av ekstra tiltaksplass, for eksempel kontormøblar

I ein del tilfelle kan det vere behov for å kjøpe inn fysisk inventar og utstyr spesielt for å kunne opprette ein tiltaksplass for personar med tilretteleggingsbehov utan sikte på rekruttering, for eksempel ved oppretting av tiltaksplass for arbeidstrening i ordinær verksemd.

Ad c) Personleg utstyr som arbeidstøy, vernesko, databriller o.l. knytt til arbeidet

Dette vil dekke kjøp av nødvendig utstyr som ikkje kan dekkast etter folketrygdlova. Nokon verksemdar vil måtte kjøpe inn ekstra utstyr som er vanleg å stille til disposisjon for ordinært tilsette når dei tek inn ein ekstra person på eit tiltak. Tilskotet bør også ta høgde for at enkelte tiltaksdeltakarar vil ha behov for spesielt utstyr som elles ikkje er vanleg å nytte i bedrifta. Inkluderingstilskot kan også nyttast dersom det er nødvendig med anna og meir kostnadskrevjande utstyr til rekruttering av ein person med tilretteleggingsbehov.

Ad d) Nødvendige gjenstandar og arbeidshjelpemidlar arbeidssøkaren treng for å utføre arbeidet og tilpassingar som ikkje kan dekkast etter folketrygdlova § 10-5

Forslaget vil mellom anna gi heimel for å dekke hjelpemidlar til personar som deltek på varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv. Denne gruppa får full uføretrygd og omfattast difor ikkje av folketrygdlova § 10-5 om stønad til betring av funksjonsevna i arbeidslivet. Ordninga skal ikkje nyttast til tilrettelegging som kan dekkast etter folketrygdlova.

Ad f) Nødvendige meirutgifter til forsikring, lisensar, sertifisering o.l. knytt til arbeidet

Dette dekker kostnader til nødvendig utviding av forsikringsordningar, fleire lisensar for bruk av IKT-løysingar mv. Ved ordinære tilsettingar vil dette normalt vere utgifter som arbeidsgivar må dekke sjølv, da det ikkje vil vere meirutgifter knytt til tilsetting av ein person med tilretteleggingsbehov.

Ad g) Utgifter til ekstern opplæring for å kunne utføre arbeidet i verksemda

Inkluderingsstilskotet skal kunne dekke utgifter til kurs i bruk av tekniske eller administrative løysingar mv. som nyttast i verksemda for personar som til dømes er på arbeidstreningstiltak.

Berekning av tilskotet

Departementet foreslår at talet på stønadssatsar reduserast frå dagens tre drifts- og tilretteleggingsordningar for arbeidssøkarar med i alt fem satsar til ein maksimalsats.

Tilskotet for den enkelte personen skal dekke verksemda sine faktiske dokumenterte tilleggsutgifter nemnt i forskrifta § 11-3, jf. omtale ovanfor, opp til ein maksimalsats fastsett av departementet, jf. § 11-4. Departementet foreslår at det for tilskot som skal dekke utgifter opp til eit visst nivå, ikkje kan stillast krav om førehandsgodkjenning ev. andre særlege behandlingsrutinar, men at dette kan vere nødvendig når det gjeld høgare utgifter.

Maksimalsatsen angir maksimalt årleg beløp som samla kan utbetalast for ein person i ei og same verksemd.

Departementet foreslår at maksimalsatsen for utbetaling av inkluderingsstilskot settast tilsvarande den årlege maksimalsatsen for førebyggings- og tilretteleggingstilskotet for sjukmelde som vart sett i verk i 2014 (111 600 kroner). Maksimalsats for dekking av verksemders sine utgifter ved tilrettelegging vil med dette vere likt for tilsette og arbeidssøkarar. Dette inneber også forenkling samtidig som denne maksimalsatsen er kjent for verksemdene frå tidlegare. Departementet foreslår at Arbeids- og velferdsetaten berre skal kunne sette særlege krav til søknadsprosedyren når utgiftene for ein arbeidssøkar i ei og same verksemd går ut over 10 pst. av den årlege maksimalsatsen (kr. 11 160). Under denne beløpsgrensa vil det vere ein forenkla refusjonsrutine.

Ein forenkla refusjonsrutine vil ikkje innebere krav om søknad om tilskot frå verksemda i forkant av refusjonskravet. Det er nødvendig at refusjonskravet inneheld dokumentasjon på kven tilretteleggingstiltaket gjeld for, type utgifter og at dei er betalt. Det vil ikkje vere nødvendig å fylle ut ekstra skjema ved bruk av tiltaka lønnsstilskot, mentor, funksjonsassistanse eller varig tilrettelagt arbeid i ordinær verksemd (VTO) for å få tilskotet. Ved tiltaka arbeidstrening i ordinær verksemd, arbeidsførebuande trening, avklaring og

oppfølging utbetalast ikkje andre tilskot til verksemda slik at refusjonskrav for inkluderingstilskot vil vere det einaste aktuelle skjemaet.

For utgifter utover beløpsgrensa for forenkla refusjon opp til maksimalsatsen meiner departementet det er nødvendig med ei særskilt vurdering av Arbeids- og velferdsetaten for å vurdere nødvendigheita av kostnadene, unngå kostnadsdrivande tilretteleggingstiltak og/eller kostnadsovervelting frå arbeidsgivar til Arbeids- og velferdsetaten. Førehandsgodkjenning av Arbeids- og velferdsetaten er også nødvendig av omsyn til god budsjettstyring av ressursramma.

Det leggst opp til at omfanget av den nye ordninga blir tilsvarande summen av dagens ordningar. Rammefinansieringa krev at Arbeids- og velferdsetaten styrer midlane føremålstenleg gjennom året. Det er difor viktig å etablere gode rutinar for saksbehandling og styring av den årlege budsjettamma, slik at det ligg til rette for at inkluderingstilskotet er føreseieleg og tilgjengeleg gjennom heile året. Rutinane må også utformast slik at midlane til arbeidsmarknadstiltak samla sett nyttast optimalt for å sikre føremålstenleg bruk av løyvinga.

Forholdet til andre ytingar

Det nye inkluderingstilskotet avgrensast mot andre ordningar, slik at ein unngår overlapp med utgifter som dekkast innanfor andre ordningar, jf. § 11-5.

Ordninga skal som nemnt ovanfor ikkje nyttast til tilrettelegging som kan dekkast etter folketrygdlova § 10-5 om stønad til betring av funksjonsevna. Det nye tilretteleggingstiltaket skal heller ikkje nyttast til kjøp av hjelpemidlar som kan dekkast etter andre føresegner i folketrygdlova. Forslaget inneber at tilretteleggingsordningar som er basert på overslagsløyving og/eller er retta mot arbeidstakarar, ikkje omfattast.

Vidare avgrensast innhaldet i det nye inkluderingstilskotet mot oppfølgingsinnhaldet i mentortiltaket, avklarings- og oppfølgingstiltak og assistansebehovet i funksjonsassistanse. Der oppfølging og avklaring i samsvar med tiltaksforskrifta kap. 2 og 4 går føre seg i ei ordinær verksemd, bør likevel tilskotet kunne nyttast som ein integrert del av tilrettelegginga gjennom tiltaket.

Behov for oppfølging ved bruk av interne eller eksterne ressursar bør dekkast gjennom oppfølgingstiltaka mentor og oppfølging. Behov for tilrettelegging ved hjelp av assistanse over tid som varetakast gjennom dei eksisterande ordningane lese-sekretærhjelp for blinde og svaksynte, tolk for hørselshemma og funksjonsassistanse kjem ikkje inn under ordninga med inkluderingstilskot. Opplæring i forkant av eit jobbtilbod vil kunne dekkast gjennom opplæringstiltaket.

8. Ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale for arbeidssøkarar

i. Innleiing

Ifølgje diskriminerings- og tilgjengelegheitslova skal arbeidsgivarar gjere ei individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgåver for å sikre at ein arbeidssøkar eller arbeidstakar med nedsett funksjonsevne kan få eller behalde arbeid, ha tilgang til opplæring og anna kompetanseutvikling, samt utføre og ha moglegheit til framgang i arbeidet på lik linje med andre. For å sikre tilrettelegging for dei som har større tilretteleggingsbehov enn det loven krev at arbeidsgivar skal dekke, forvaltar Arbeids- og velferdsetaten fleire oppfølgings- og tilretteleggingsordningar der arbeidsgivar, arbeidssøkar eller arbeidstakar får tilbod om tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen, både i form av kompensasjon av utgifter og i form av personleg bistand.

ii. Erfaringar med gjeldande tilretteleggingsgaranti

Ei prøveordning med tilretteleggingsgarantiar blei innført i 2007 og gjort landsdekkande frå 1. januar 2008. Tilretteleggingsgarantien er ikkje ein garanti i juridisk forstand, men ei avtale Arbeids- og velferdsetaten kan inngå med arbeidstakar/ arbeidssøkar og arbeidsgivar. Oppfølging og kontaktperson er sentrale element i avtalen.

Alle arbeidsretta verkemidlar i Arbeids- og velferdsetaten er aktuelle for tilretteleggingsgarantien, så framt etaten vurderer verkemiddelet som nødvendig og føremålstenleg. Tilretteleggingsgaranti gir likevel ikkje tilgang til andre arbeidsretta tiltak enn det etaten elles fattar vedtak om. Tilretteleggingsgarantien har hatt to hovudmålgrupper:

- Personar med ei funksjonsnedsetjing som har behov for arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten for å komme i eller behalde arbeid.
- Arbeidsgivarar eller verksemdar som tek inn eller beheld personar som har ei funksjonsnedsetjing.

Talet på etablerte tilretteleggingsgarantiar hadde fram til 2011 eit avgrensa omfang. Frå 2012 har det vore ei betydeleg auke i talet på garantiar frå om lag 700 garantiar i 2011 til om lag 11 800 ved utgangen av 2014. Auken i bruken av tilretteleggingsgarantiar kan ha samanheng med *Jobbstrategi for personar med nedsett funksjonsevne* som vart sett i verk i 2012. Det vart da innført tilretteleggingsgarantiar for jobbstrategien si målgruppe. Av dei 5 700 nye tilretteleggingsgarantiane som vart gitt i 2014 var 46 prosent gitt til personar under 30 år.

Gjeldande ordning med tilretteleggingsgaranti har vore evaluert.¹ Det er peikt på ulike svakheiter i ordninga. Mellom anna på bakgrunn av funn og vurderingar i desse evalueringane, foreslår departementet endringar i ordninga.

¹ K. Dyrstad m.fl., *Evaluering av Jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne*. SINTEF: Trondheim 2014. Riksrevisjonens undersøkning av NAVs forvaltning av tilretteleggingsgarantien. Dokument 3:9 (2012-2013).

iii. Forslag til ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale

Departementet foreslår å erstatte gjeldande garantiordning med ei ny og betre tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med ei tydeligare avgrensing av målgruppa og med konkretisering av innhaldet i avtalen. Ordninga får eit meir dekkande namn og endrar nemning frå garanti til avtale.

Avtalen er ei serviceerklæring som utformast av Arbeids- og velferdsetaten og inngås med arbeidssøkar og arbeidsgivar. Det leggst vekt på at avtalen skal vere enkel å inngå og bruke for alle partar. Avtalen vil tydeliggjere kva forpliktingar Arbeids- og velferdsetaten har i oppfølging både av arbeidssøkar og arbeidsgivar og om verkemidlar/tiltak elles.

Arbeidssøkarar og arbeidsgivarar skal vere trygge på at dei får rett tiltak til rett tid, samtidig som dei er sikra regelmessig oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten gjennom heile tiltaksperioden og kan få rask bistand ved behov.

Denne omlegginga tar omsyn til tilrådingane i Riksrevisjonen sin rapport og Stortinget si behandling av denne. Myndigheitene har i samsvar med ny IA-avtale teke på seg eit ansvar for å forbetre og tydeliggjere innhaldet i tilretteleggingsgarantiane. Forslaget ivaretek Regjeringa sine forpliktingar overfor partane i IA-avtalen om å forbetre ordninga.

Formål

Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen skal legge til rette for rask og god tilrettelegging og oppfølging av arbeidssøkarar med sikte på tilsetning innanfor ordinært arbeidsliv. Avtalen skal avklare ansvar og forpliktingar og skape større føreseielegheit og trygghet for både arbeidssøkar og arbeidsgivar, samt sikre auka brukarmedverknad. Avtalen skal gi ei god ramme for samarbeidet med Arbeids- og velferdsetaten. Slik leggst det også til rette for auka bruk av ordinært arbeidsliv som tiltaksarena.

Målgruppe/personkrets

Alle arbeidssøkarar som får arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten for å komme i arbeid kan i utgangspunktet vere i målgruppa for ei tilretteleggings- og oppfølgingsavtale. For å sikre at avtalen innrettast mot dei arbeidssøkarane som treng det mest, legg departementet opp til at den prioriterte målgruppa er *unge arbeidssøkarar under 30 år med nedsett arbeidsevne og behov for arbeidsretta bistand for å komme i arbeid*. Dette er arbeidssøkarar som har særskilte problem med å komme inn på arbeidsmarknaden.

Den prioriterte målgruppa for tilretteleggings- og oppfølgingsavtalene samsvarer med ei sentral og prioritert målgruppe i arbeidsmarknadspolitikken, og med den prioriterte målgruppa for delmål 2 i den nye IA-avtalen. Avgrensinga støttar opp under departementet si generelle prioritering av unge arbeidssøkarar med nedsett arbeidsevne under 30 år. Tydeleggjering og presisering av målgruppa skal bidra til meir målretta ressursbruk med sikte på høgare overgang til jobb og auka måloppnåing på delmål 2 i IA-avtalen.

I tillegg til den prioriterte brukargruppa, vil Arbeids- og velferdsetaten kunne nytte tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler også for andre arbeidssøkarar som skal i arbeid i

ordinært arbeidsliv, og tilsette i målgruppa som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, når etaten finn det føremålstenleg, og innanfor tilgjengelege ressursar.

Arbeids- og velferdsetaten utformar og inngår avtalen med arbeidssøkar og arbeidsgivar. Avtalen kan brukast saman med ulike arbeidsmarknadstiltak i ordinært arbeidsliv, hjelpemidlar eller ulike former for oppfølging frå forvaltinga.

Innhald

Det er behov for å konkretisere innhaldet i avtalen. Det obligatoriske innhaldet i avtalen er:

- Namn på ein fast kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten som skal hjelpe verksemdene og tiltaksdeltakarane/arbeidssøkarane med oppfølging, inkludert råd, rettleiing og støtte, i tiltaksperioden/tilsettingsperioden.
- Oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten i samsvar med individuelle behov og minimum kvar tredje månad i avtaleperioden.

Dette vil kunne bidra til at etaten i større grad tilbyr oppfølging når ein person takast inn på tiltak eller i arbeid, og bidra til auka jobbfasthalding. I gjeldande ordning er oppfølging meint å vere eit gjennomgåande element, men det er ikkje oppgitt som obligatorisk. Det bør vere regelmessig kontakt mellom partane i avtalen, slik at NAV kan bygge ein god relasjon og ta tak i eventuelle problem før dei får uheldige konsekvensar. Oppfølginga treng ikkje vere tid- og ressurskrevjande, ofte vil kontakten kunne varetakast per telefon eller om kontaktpersonen stikk innom arbeidsplassen for ein prat. Det er viktig at kontaktpersonen er lett tilgjengeleg og svarar på eventuelle førespurnader raskt.

Dessutan skal Arbeids- og velferdsetaten ved inngåing av avtale vurdere om det er behov for samordna bistand med koordinering av fleire tiltak, verkemidlar og tenester frå Arbeids- og velferdsetaten.

Innhaldet i avtalen skal elles tilpassast den enkelte arbeidssøkaren sitt konkrete behov.

Avtalen kan elles innehalde:

- Oversikt over nødvendige verkemidlar tilpassa den enkelte sitt bistanndsbehov
- Fordeling av ansvar og forpliktingar mellom partane i avtalen
- Medverknad frå eksterne samarbeidspartnarar
- Andre forhold som partane finn føremålstenleg

Avtalen gjeld så lenge Arbeids- og velferdsetaten bestemmer. Den kan gjelde for heile eller deler av ein tiltaks- eller oppfølgingsperiode.

Bistand til tilrettelegging føreset at arbeidsgivar har oppfylt si tilretteleggingsplikt jf. arbeidsmiljølova § 4-2.

Det er særskilt viktig med avtalar når det er behov for samordna bistand frå Arbeids- og velferdsetaten med koordinering av fleire tiltak og tenester. Arbeidssøkarar og arbeidsgivarar skal vere trygge på at dei får rett tiltak til rett tid, samtidig som dei er sikra regelmessig oppfølging frå NAV-veileidar gjennom heile tiltaksperioden og ev. vidare i tilsettingsperioden når individuelle behov tilseier slik støtte.

For Arbeids- og velferdsetaten vil avtalen vere eit viktig verkemiddel for effektivt å kunne koordinere og sette i verk den bistanden og det formidlingsarbeidet etaten skal gjere retta mot arbeidssøkarar og arbeidsgivarar.

Departementet tar sikte på at bruk av tilretteleggings- og oppfølgingsavtalar trer i kraft frå 1. januar 2016.

9. Andre endringar

I gjeldande forskrift § 1-5 første ledd, er det gitt reglar om avgjerdsmyndigheit, anvisning mv. Som følge av innføringa av det nye inkluderingstilskotet som ikkje nødvendigvis er knytt til deltaking på eit bestemt tiltak, foreslår departementet at det blir presisert at også avgjerder om *kven som skal få tilskot* blir avgjort av Arbeids- og velferdsetaten på det nivå Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemmer.

Arbeidsmarknadsbedriftene leverer mange typar arbeidsretta tiltak. I gjeldande forskrift om tiltak i arbeidsmarknadsbedrift er det av den grunn presisert i § 10-4 andre ledd, at ei attføringsbedrift som er arrangør av fleire arbeidsmarknadstiltak, må spesifisere økonomioppfølging, kvalitets- og resultatkrav for det enkelte tiltak eller den enkelte tilskotsordning, at tiltaka skal organiserast slik at faglege og økonomiske krav oppfyllast og at subsidiering ikkje skal skje på tvers av dei enkelte tiltaka eller frå attføringsverksemda til annan verksemd, til dømes forretningsdrift. Eit slikt krav gjeld generelt for alle som er arrangørar av fleire arbeidsmarknadstiltak uavhengig av om dette er ei attføringsbedrift eller ikkje. Departementet foreslår difor at det tas inn ein generell regel om dette i fellesføresegnene i kapittel 1 i forskrifta, sjå § 1-6 andre ledd i utkastet til ny forskrift.

I gjeldande forskrift § 10-4 første ledd, er det vidare presisert at ei arbeidsmarknadsbedrift kan vere tiltaksarrangør for andre tiltak enn tiltak etter dette kapitlet. Departementet ser ikkje behov for å presisere i forskrifta at ein tiltaksarrangør har høve til å arrangere fleire ulike tiltak. Regelen blir difor ikkje foreslått vidareført.

Det særlege tilskotet til oppretting av nye tiltaksplassar, som i gjeldande tiltaksforskrift er regulert i kap. 12 A, er flytta til tiltak der dette kan gis, det vil seie til varig tilrettelagt arbeid (VTA) og nytt tiltak om arbeidsførebuande trening. Det særlege tilskotet til omstrukturering, som i gjeldande tiltaksforskrift er regulert i kap. 12, foreslår departementet å avvikle. Ordninga er lite nytta.

Som følge av forslaget om ny forskrift, nye tiltak og nye nemningar, er det nødvendig å oppdatere forskrift 4. november 2013 nr. 1286 om tiltakspengar mv. med korrekte tilvisingar. Det visast til vedlagte utkast til endringsforskrift.

I gjeldande forskrift er tilbod om behandlingstilbod for personar med lettare psykiske og samansette lidingar regulert i dag. På bakgrunn av at dette tilbodet ikkje reknast som eit arbeidsmarknadstiltak, foreslår departementet ei eiga forskrift om dette. Dette inneber ingen materielle endringar.

10. Økonomiske og administrative konsekvensar

Departementet vil erstatte dagens forsøk med tidsubestemt lønnstilskot (TULT) med eit nytt, varig lønnstilskot. Samanslåinga av lønnstilskotsordninga tilrettelagt arbeid i arbeidsmarknadsbedrift (TIA) med den nye varige lønnstilskotsordninga, kan isolert sett gi ei viss innsparing sidan månadsprisen for TIA ligg noko over månadsprisen for TULT.

Samanslåinga av kvalifisering i arbeidsmarknadsbedrift (KIA) med arbeidspraksis i skjerma sektor (APS) til eit nytt arbeidsførebuande treningstiltak (AFT), vil innebere at deltakarar på KIA ikkje lenger får lønn, men ein offentleg stønad til livsopphald. Dette vil isolert sett gi ei mindre innsparing i tiltaksbudsjettet, der lønn til KIA er finansiert. Utgiftene for staten vil vere om lag dei same, da utgiftene til stønader til livsopphald vil auke.

Når det gjeld forslaget om å slå saman dagens tilretteleggingsordningar (driftstilskotsordninga under arbeidspraksis i ordinær verksemd, tilretteleggingstilskot for arbeidssøkarar og teknisk tilrettelegging) til ei ny ordning, leggast det til grunn at omfanget av den nye ordninga blir tilsvarande summen av dagens ordningar, dvs. om lag 200 mill. kroner.

Den nye tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen skal bidra til å understøtte oppgåver som Arbeids- og velferdsetaten allereie varetek, og bidra til ei prioritering og målretting av oppfølgingsressursane i Arbeids- og velferdsetaten. Ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale gjennomførast innanfor rammeløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten, og midlar til eksisterande stillingar som er knytt til ordninga i kvart fylke vil bli vidareført.

Samla sett legg forslaga som er beskrive i høyringsnotatet til rette for ei meir fleksibel og effektiv utnytting av tiltaksressursane. Omlegging til meir effektiv tiltaksbruk (lønnstilskot), noko kortare tiltaksvarigheit (arbeidspraksis) og nytt tiltak for arbeidsførebuande trening, gir viktige bidrag til eit kvalitativt betre arbeidsretta tilbod til fleire, større gjennomstrøyming og auka overgang til arbeid. Statlege budsjettmidlar til arbeidsrette tiltak dimensjonerast ut frå venta utvikling i ledigheit og tal på personar med nedsett arbeidsevne som har behov for arbeidsretta bistand. Det framtidige behovet for tiltaksplassar og oppfølgingsressursar vil bli vurdert i forbindelse med dei årlege budsjettprosessane.

11. Iverksetting og overgangsreglar

Høyringsnotatet presenterer forslag til endringar i regelverket for arbeidsretta tiltak som planleggast sett i verk frå 1. januar 2016. Departementet tar atterhald om at innspel i høyringa

kan medføre endringar som kan føre til utsett iverksetting. Departementet vil også vurdere behovet for notifikering av tiltak hos ESA.

Endringane i ovannemnde ordningar som eventuelt sendast ESA for notifikering kan ikkje bli sett i verk før ESA har godkjent ordninga. Departementet gjer difor merksam på at det vil kunne bli justeringar i tiltaka i forbindelse med ein slik godkjenningssprosess. Godkjenningssprossen vil kunne påverke iverksettingstidspunkt for tiltaka.

Det vil bli utarbeidd overgangsordningar. Personar som deltek i tiltak som endrast når forskrifta trer i kraft, skal sikrast eit føremålstenleg tilbod i tråd med planen som er utarbeidd for tiltaksdeltakaren. Tiltaksarrangørar som blir påverka av endringane vil få tid til omlegging og omstilling.