

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, 14.09.2015

Vår ref.  
60921/HS25

Deres ref.  
15/2261

### **Høringssvar - 81-2015 Forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarknadstiltak**

Det vises til høringsbrev datert 16. juni 2015 hvor Arbeids- og sosialdepartementet foreslår forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak.

Vi vil i dette høringssvaret først og fremst konsentrere oss om forslagene til endringer som får konsekvenser for det ordinære arbeidslivet.

Etter vårt syn er gode tiltaksordninger et viktig verktøy for å mobilisere arbeidskraft. Målgruppen for disse tiltakene er personer som ofte trenger mye støtte og hjelp for å komme i arbeid. Det er derfor viktig at tiltakene er av høy kvalitet og at NAV og tiltakstilbydere måles på dette, slik at ønsket effekt, overgang til arbeid eller arbeidsrettet aktivitet oppnås for de som har helse og evne til å fungere i arbeidslivet.

Den nye forskriften åpner opp for mer fleksibilitet og mulighet for å kombinere flere ordninger. Dette mener vi er bra, slik at brukerne i større grad enn tidligere kan få et skreddersydd opplegg.

Det er bra at regelverket innen dette området forenkles, og vi ser dette som et skritt i riktig retning. Vi mener også at det er både viktig og riktig at det ordinære arbeidslivet skal være en god læringsarena for personer som trenger hjelp til å komme i arbeid, og at virkemidlene er med på å bygge ned eventuelle barrierer og redusere arbeidsgivers risiko ved å ansette/gjøre arbeidsplasser tilgjengelige for utsatte grupper.

I høringsnotatet legges det spesielt vekt på styrking av tiltak mot grupper som står utenfor arbeidslivet. Det er imidlertid også viktig å styrke tiltakene i det ordinære arbeidsliv for de som er ansatt, og å gi arbeidsgivere gode verktøy for å hindre utstøting og redusere bruk av passive stønadsordninger.

Ved å øke bruken av det ordinære arbeidslivet for å nå målet om å få flere i arbeid, må det forutsettes at ansvars- og rolleforståelsen mellom myndigheter og arbeidsgiver blir tydeligere enn i dag.

#### *Om NAVs oppgaver og rolle i tiltakene*

I den nye forskriften stilles det store krav til NAV som skal følge opp både bruker, arbeidsgiver og tiltaksleverandører. Det forventes også at NAV skal ha en rolle i flere stadier i tiltaksprosessene.

For eksempel skal NAV følge arbeidstreningen tettere, sikre at lønnstilskuddet treffer de rette arbeidssøkerne, jevnlig vurdere nivået og varigheten på tilskuddet, sikre lønnstilskuddsmottakeren tilstrekkelig oppfølging, både i tiltaksperioden og ved et varig ansettelsesforhold mm.

Høringsbrevet sier imidlertid ikke noe om *hvordan* NAV skal lykkes med dette og om det finnes nok kompetanse og ressurser i etaten til å få gode resultater på dette området.

#### **Spekters kommentarer til de enkelte forslagene:**

- *Endringer i midlertidig lønnstilskudd*

Lønnstilskuddsordningen er et tiltak som har hatt god effekt mht rekruttering til arbeidslivet. Det er derfor positivt at det nå foreslås en styrking av ordningen, heving av støttesatsene og at den også skal omfatte arbeidstakere som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet.

Vi vil poengtere viktigheten av forutsigbarhet for arbeidsgivere ved bruk av ordningen, slik det foreslås ved å lage en forpliktende avtale mellom Arbeids- og velferdsetaten, deltakeren og arbeidsgiver.

Når det gjelder bruk av midlertidig lønnstilskudd for egne ansatte, foreslås det at tiltaket kan tas i bruk etter utløpet av sykepengeperioden med et sammenhengende sykefravær på minst ett år. Dette bør nyanseres til også å kunne omfatte personer med gradert sykmelding og i tilfeller der det har vært hyppig fravær gjennom lang tid.

- *Ny varig lønnstilskuddsordning*

Departementet foreslår å erstatte forsøksordningen med tidsubestemt lønnstilskudd (TULT) med en ny, varig ordning. Denne skal gis til arbeidsgivere som ansetter personer med varig og nedsatt arbeidsevne og til arbeidsgivere som har ansatte som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter *utløpet av sykepengeperioden*.

Det gis motstridende signaler ved at det foreslås at ordningen vris i retning av et rekrutteringstiltak og at det *unntaksvis* skal gis til arbeidsgivere som har ansatte som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Dette vil være en forringelse av ordningen slik den brukes i dag, og vil ramme en svært svak gruppe arbeidstakere, som uten dette tiltaket med stor sannsynlighet vil falle helt ut av arbeidslivet.

- *Endringer i arbeidspraksistiltaket*

Departementet ønsker å endre innretningen og bruken av dagens ordning ved å presisere formålet og ved å stille større krav til oppfølging av deltakerne. Ordningen skal endre navn fra arbeidspraksis til arbeidstrening.

Det er en omfattende bruk av ordningen i dag, den rettes mot de som står langt unna arbeidslivet, og har en svak effekt på overgangen til arbeid.

Ønske om i større grad å ta i bruk det ordinære arbeidslivet for å få bedre resultater med å hjelpe svake grupper inn i arbeid, tilsier at ordningen må styrkes betraktelig. Det er derfor positivt at det for hver enkelt bruker skal opprettes en forpliktende avtale som skal tydeliggjøre tiltak og rollefordeling mellom deltaker, arbeidsgiver og NAV.

*Det foreslås også at «når det er formålstjenlig, kan en inngå en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale der det utpekes en fast kontaktperson i NAV og på arbeidsplassen».* Det er for oss uklart hva tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen tilbyr utover den forpliktende avtalen som skal inngås for hver bruker i ordningen.

For å øke bruken av arbeidstrening i ordinær virksomhet, må arbeidsgiver være trygg på at det er enkelt å kontakte rett person i NAV når det er behov for det. Det må også være en forutsetning at arbeidstreningen kan avsluttes raskt, dersom ordningen ikke fungerer.

Andre forutsetninger for god effekt er:

- God og kvalitetssikret avklaring før arbeidstreningen
- God kontakt med arbeidsplassen for å sikre rett tiltaksplass for den enkelte
- Fast kontaktperson i NAV for arbeidsgiver
- Tett og hyppig oppfølging av brukeren fra NAVs side under tiltaksperioden
- Mulighet for at arbeidstreningens lengde ved behov kan strekkes lengre enn 1 år + 6 mnd.
- Viktig at det vises fleksibilitet og tas individuelle hensyn.

- *Et nytt inkluderingstilskudd for arbeidssøkere*

Departementet foreslår å etablere et nytt inkluderingstilskudd for arbeidssøkere med behov for arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid. Tilskuddet skal erstatte tre tidligere tilskuddsordninger som til dels er overlappende.

Det er positivt at det gjøres grep for å forenkle og samordne de ulike tiltakene og at ordningen skal oppleves som enkel å bruke. Det er imidlertid en forutsetning at refusjonsrutinene i praksis er enkle å bruke, slik at det ikke oppstår unødvendig byråkrati som kan oppfattes som en barriere mot at arbeidsgiverne tar i bruk ordningen.

- *Ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale for arbeidssøkere*

Denne ordningen skal erstatte dagens gjeldende tilretteleggingsgaranti og skal rette seg spesielt mot den prioriterte målgruppen for delmål 2 i IA-avtalen, unge med nedsatt arbeidsevne.

Vi er usikre på hva denne avtalen skal dekke, utover andre forpliktelser som allerede ligger i tiltakssystemet. Vi ser at det i visse tilfeller sikkert kan være hensiktsmessig med denne type avtale, men dette bør ikke gå ut over oppfølgingen av tiltaksdeltakere uten en slik avtale.

Med vennlig hilsen

**Arbeidsgiverforeningen Spekter**



Olav W. Kvam  
Fagsjef