



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Høringsnotat

Forslag om endringer i forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 11-2 som regulerer målgruppen for inkluderingstilskudd

Utsendt: 20.12.2021
Høringsfrist: 11.03.2022

1 Innledning

Arbeids- og sosialdepartementet sender med dette på høring forslag om endringer i forskrift av 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften).

Vi foreslår endringer i tiltaksforskriften § 11-2 som regulerer målgruppen for inkluderingstilskudd. Forslaget er en konsekvens av forslag om å innføre personlige tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler ved oppstart av tiltak i ordinær virksomhet. Vi viser til eget høringsnotat om dette i høringen.

Høringsfristen 11. mars 2022 begrunnes med at forslaget er til brukernes fordel. Det er ønskelig å iverksette forslaget så raskt som mulig for å støtte opp under regjeringens strategi om å inkludere flere i arbeidsmarkedet.

2 Bakgrunn for forslaget

Regjeringen har som mål at flere fra utsatte grupper skal inkluderes i arbeidsmarkedet.

I Hurdalsplattformen heter det at regjeringen vil at:

- Alle som kan og vil jobbe, skal få mulighet til det.
- Folk med nedsatt funksjonsevne og helsemessige utfordringer skal møte et arbeidsliv som er åpent og inkluderende.

Forslaget som fremmes i dette høringsnotatet skal bidra til dette.

3 Arbeidsmarkedstiltakene og inkluderingstilskudd

Målet med de fleste arbeidsmarkedstiltak er å styrke tiltaksdeltakernes muligheter til å skaffe seg eller beholde arbeid. Tiltakene kan også benyttes for å avklare arbeidsevne, eller gi et meningsfylt arbeid til personer som har vanskeligheter med å få arbeid på ordinære lønns- og arbeidsbetingelser. Arbeidsmarkedstiltak skal tildeles ut fra den enkeltes behov for arbeidsrettet bistand. Noen tiltak med lengre varighet og med tettere oppfølging er forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne.

Vilkårene for å få innvilget arbeidsmarkedstiltak er regulert i tiltaksforskriften.

Inkluderingstilskudd skal kompensere for tilleggskostnader virksomheter i ordinært arbeidsliv har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten. Inkluderingstilskuddet kan gis til virksomheter som tilbyr en arbeidsplass til tiltaksdeltakere på tiltakene: a) avklaring, b) arbeidstrening, c) oppfølging, d) mentor, e) kortvarig arbeidsrettede kurs, f) funksjonsassistanse, g) tilskudd til sommerjobb, h) midlertidig lønnstilskudd, i) varig lønnstilskudd, j) arbeidsrettet rehabilitering, k) arbeidsforberedende trening, eller l) varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv. Tilskuddet kan også gis til virksomheter som ansetter personer som ikke deltar i arbeidsmarkedstiltak, men som har særskilte

tilretteleggingsbehov. Tilskuddet dekker bare utgifter som kommer i tillegg til de utgifter som virksomheten normalt vil ha i forbindelse med ansettelser.

Tilskuddet finansieres over tiltaksbudsjettet (kap. 634 post 76), forvaltes av NAV-kontorene og er refusjonsbasert. Det er en relativt begrenset ordning. Forbruket var på om lag 44 mill. kroner i 2020.

4 Målgruppen for inkluderingstilskudd

Den foreslåtte endringen om å knytte tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler til deltakelse i arbeidsmarkedstiltak medfører at det må gjøres endringer i tiltaksforskriften § 11-2 som regulerer målgruppen for inkluderingstilskudd.

I henhold til dagens regelverk kan inkluderingstilskudd gis til virksomheter som tilbyr arbeidsplass til deltakere i bestemte arbeidsmarkedstiltak (§ 11-2 første ledd) og til virksomheter som ansetter personer som omfattes av en særlig tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med Arbeids- og velferdsetaten, eller som følge av individuell formidlingsbistand fra Arbeids- og velferdsetaten (§ 11-2 andre ledd).

I praksis benyttes tilretteleggings- og oppfølgingsavtaler i svært liten grad for personer som ikke deltar i arbeidsmarkedstiltak. I forslag til ny digital tilretteleggings- og oppfølgingsavtale legges det videre opp til at disse avtalene bare skal benyttes ved deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Begrepet "individuell formidlingsbistand" er også uklart og tolkes ulikt i etaten. NAV-kontorene har ingen ensartet praksis om hvem som faller inn under målgruppen i § 11-2 andre ledd.

For å sikre fortsatt mulighet for å bruke tilskuddet til personer med tilretteleggingsbehov som ansettes uten bruk av andre tiltak og tydeliggjøre målgruppen for inkluderingstilskuddet, foreslår departementet å endre § 11-2 andre ledd.

Forslag til ny § 11-2 andre ledd åpner for at inkluderingstilskudd kan gis til personer som ikke deltar i arbeidsmarkedstiltak, men som har et særskilt tilretteleggingsbehov. Dette forutsetter at NAV foretar en individuell vurdering av om personen har et særskilt behov for tilrettelegging for å bli ansatt i den konkrete jobben. Endringen i §11-2 andre ledd åpner for at inkluderingstilskudd kan gis til personer som finner jobb på egen hånd, eller ved hjelp av individuell formidlingsbistand fra NAV. Det åpner også opp for at det kan gis til personer med nedsatt arbeidsevne som er i jobb, men som ønsker å bytte jobb og som trenger særskilt tilrettelegging.

I regelverket skilles det mellom ansatte som er omfattet av § 11-2 første ledd, og de som er omfattet av annet ledd. For deltakere i arbeidsmarkedstiltak som er omfattet av første ledd er muligheten for inkluderingstilskudd til stede under hele tiltaksperioden. For personer som

er omfattet av andre ledd (ikke tiltaksdeltakere), er tilgangen til inkluderingstilskuddet begrenset til selve ansettelsen.

For personer som finner jobb på egen hånd, bør det legges til grunn at tilretteleggingsbehovet må avklares i forkant av eller i forbindelse med ansettelsen. Inkluderingstilskudd kan ikke innvilges etter at personen har blitt ansatt gjennom ordinære rekrutteringsprosesser (uten bistand fra NAV) og tilretteleggingsbehovet var kjent ved ansettelsen. Samtidig kan det tenkes tilfeller der tilretteleggingsbehovet oppstår etter ansettelsen, for eksempel på grunn av skade eller ulykke. I slike tilfeller må NAV vurdere om tilretteleggingsbehovet går ut over arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-2 og om inkluderingstilskuddet vil bidra til at personen kan beholde sitt arbeid.

5 Departementets forslag til endringer i tiltaksforskriften

Departementet foreslår følgende endringer i tiltaksforskriften:

Kapittel 11. Inkluderingstilskudd

§ 11-2 annet ledd skal lyde:

Tilskuddet kan også gis til virksomheter som ansetter personer som har et særskilt tilretteleggingsbehov i den konkrete jobben.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utgifter knyttet til forslaget skal dekkes innenfor den gitte budsjettammen. Forslaget krever ikke lovendring.

Forslaget forventes ikke å medføre endringer i bruken av inkluderingstilskuddet av betydning. Forslaget fører ikke til administrativt merarbeid eller nye plikter for arbeidsgivere. Forholdet mellom Arbeids- og velferdsetaten, arbeidsgiver og tiltaksdeltaker er regulert i tiltaksforskriften, og arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsansvar er regulert i arbeidsmiljøloven.