

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
V./ Ekspedisjonssjef Rune Solberg
Postboks 80004 Dep
N-0030 Oslo

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200604457	Dok.no: 44
Innholds- 632	Dato: 19.02.07
Ans.: ARS	Saksbeh.:
Tittel:	



Deres ref
200604457-/AAO

Vår ref
G.S.

Dato
01.02.07

Forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd – Høring av forskrift

Innledning

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår et nytt forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd, og sender på høringsrunde et forslag til forskrift.

Målgruppen for forsøket er personer i og utenfor arbeidslivet med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, og hvor alternativet kan være innvilgelse av uførepensjon, eller personer som allerede er innvilget gradert eller full uførepensjon.

Tidsubestemt lønnstilskudd er en kompensasjon som arbeidsgiver mottar for å beholde eller ansette personer i målgruppen på ordinære lønns- og arbeidsvilkår med sikte på å opprette et varig arbeidsforhold.

Generelle kommentarer

Norges Handikapforbund er positiv til at myndighetene forsøker å finne fram til tiltak som kan styrke funksjonshemmedes muligheter til arbeid. Likevel er NHF svært skeptiske til tidsubestemt lønnstilskudd for funksjonshemmede. Dette så lenge ordningen ikke skiller sterk mellom hva som forstås som redusert arbeidsevne, og hva som er funksjonsnedsettelse.

Det å ha en funksjonsnedsettelse betyr ikke nødvendigvis at en har redusert arbeidsevne. Funksjonshemmede på linje med andre arbeidstakere, kan ha full arbeidskapasitet, men også redusert arbeidskapasitet.

Redusert arbeidsevne må derfor etter NHFs mening knyttes sterkere til den jobben som skal gjøres. En person kan også ha redusert arbeidsevne til en bestemt jobb, men ikke nødvendigvis i forhold til andre jobber.

For mange funksjonshemmede kan kompensatoriske tiltak som hjelpemidler og assistanse muliggjøre til at flere kan jobbe på heltid eller deltid.

Når tidsubestemt tilskuddet ikke klargjør skikkelig på hva som forstås som redusert arbeidsevne, og hva lønnstilskuddet skal kompensere, frykter NHF at arbeidsgiverne oppfatter det automatisk slik at de kan subsidieres for å ansette funksjonshemmede.

Diskrimineringen ligger i at arbeidssøkere med synlige funksjonsnedsettelse kan risikere å ikke bli sett og vurdert på linje med andre arbeidssøkere. Arbeidsgiveren kan vektlegge mer begrensninger i funksjonsnedsettelsene, enn faglig kompetanse, og dermed konkludere med at funksjonshemmede ikke kan jobbe på vanlige vilkår.

Tidsubestemt lønnstilskudd kan også føre til at arbeidsgiverne stiller høyere krav om dokumentasjon av arbeidsevne og kompetanse til funksjonshemmede. Da funksjonshemmede i sterkere grad enn andre arbeidssøkere må bevise at de duger til den jobben de søker.

NHF mener derfor at tidsubestemt lønnstilskudd slikt det er foreslått, ikke bidrar til å inkludere flere funksjonshemmede i arbeidslivet, men faktisk kan gjøre det vanskeligere for funksjonshemmede å få jobb på vanlige vilkår.

NHF er ikke uenig i at lønnstilskudd gis som en kompensasjon for redusert arbeidsevne. Det vi er uenig i er at lønnstilskuddet ikke skiller klart mellom redusert arbeidsevne og funksjonsnedsettelse.

NHF foreslår derfor at det stilles et krav i forskriften, om at redusert arbeidsevne alltid må sees i forhold til et konkret arbeid. På denne måten kan man unngå at personer med funksjonsnedsettelse tolkes automatisk som personer med redusert arbeidsevne. Det bør også settes inn et krav om vurdering av behov for assistanse og hjelpemidler.

NHF mener prinsipielt at funksjonshemmede skal ha ordinært arbeid og lønn som alle andre. Tiltakene som settes inn for å inkludere funksjonshemmede må ha dette perspektivet.

Flere undersøkelser (IA- avtalens økonomiske virkemidler: rapport nr. 7/03 og Dok.senter/MMI undersøkelse 2006) viser at flertallet av arbeidsgiverne som ble spurt, har en fordomsfull oppfatning av funksjonshemmede. Mange likestiller funksjonshemmede med yrkeshemmede. 75 % av arbeidsgiverne som ble intervjuet i IA- undersøkelsen "fokuserer mest på begrensninger og mulige kostnader ved for eksempel tilpasninger".

Norges Handikapforbund frykter derfor at arbeidsgiversubsidieringen som ikke er klart knyttet til redusert arbeidsevne, vil forsterke eksisterende fordommer, i stedet for å avlive dem.

Tidsubestemt tilskudd innebærer også en fare for at når det først innvilges, så blir det vanskelig å ta det fra arbeidsgiverne, og arbeidstakerne som kunne fått ansettelse på vanlige vilkår, forblir subsidiert gjennom et helt arbeidsliv.

En annen fare er at det kan bli vanskelig å sette grenser for omfanget, og hvem som skal omfattes av ordningen. I perioder med høy arbeidsledighet kan fristelsen til å putte inn flere i "B"-laget bli sterkere.

NHF mener at hvis myndighetene ønsker å gjøre det lettere for funksjonshemmede å få jobb, bør de heller satse på tiltak som styrker funksjonshemmedes rett til arbeid og arbeidsutprøving på vanlige vilkår.

Staten og offentlig virksomhet kan gå her foran med en inkluderende arbeidsmarkedspolitikk, som tar på alvor IA-avtalens intensjoner.

Krav om universell utforming, og kompensatoriske tiltak som assistanse (BPA) og tekniske hjelpemidler, er både sentrale og nødvendige for å få funksjonshemmede i arbeid.

Likevel har ikke funksjonshemmede i dag rettskrav på assistanse, selv om de positive virkningene er godt dokumentert (viser til flere BPA-rapporter fra Østlandsforskning, og ULOBA-undersøkelse/06). Funksjonshemmede får heller ikke hjelpemidler når de tjener mindre enn 1G, eller mottar trygd kombinert med VTA (Varig tilrettelagt arbeid). Dette selv om målet for tiltaket er ordinært arbeid.

På bakgrunn av ovennevnte krever NHF at det kommer klart fram at forsøket med tidsubestemt lønnstilskudd kun kompenserer redusert arbeidsevne, og at ordningen ikke innføres på permanent basis, før det er grundig evaluert.

NHF mener at erfaringene med forsøket må både evalueres fortløpende og i et lengre tidsperspektiv. Faktorer som må evalueres er om arbeidstakere opplever det stigmatiserende å ha subsidiert lønn, om tilskuddet faktisk fører til fast ansettelse, og om ordningen misbrukes av arbeidsgiverne til å skaffe seg billig arbeidskraft. Evalueringen må også se nærmere på arbeidsgiversholdninger til funksjonshemmede og bevissthet om forskjellen mellom funksjonsnedsettelse og redusert arbeidsevne. Barrierer og suksessfaktorer i møte med arbeidslivet må også tas med.

NHF har ellers følgende merknader til forskriften:

Merknader til de enkelte paragrafene

Til § 1. Formål og innhold

Tilskuddet skal føre til at den som får arbeid skal ha en fast ansettelse mot at arbeidsgiveren får en kompensasjon.

NHF mener at det er galt å omtale en arbeidstaker med tilskudd som en "tiltaksdeltaker", og arbeidsplassen som en "tiltaks plass".

NHF mener at arbeidstakere med lønnstilskuddsordning må likestilles og omtales konsekvent som arbeidstakere i forskriften. Vi foreslår også at arbeidsplassen omtales som arbeidsplass og ikke som "tiltaks plass". Vi viser ellers til det vi har skrevet innledningsvis i denne høringsuttalelsen.

Til § 2. Målgruppe

NHF har som sagt prinsipielle innvendinger mot tidsubestemt lønnstilskudd. Når realitetene likevel er slik at forsøket med tidsubestemt lønnstilskudd innføres, krever NHF en presisering om at redusert arbeidsevne måles i forhold til konkrete arbeidsoppgaver, slik at det ikke fører automatikk for enkelte grupper.

NHF ønsker også at målgruppen innsnevres strengt til kun de med største behov, og som helt klart ikke vil ha noen mulighet til å skaffe seg arbeid på vanlige vilkår. Det må også stilles krav om at den enkelte må ønske tilskuddet selv. Tidsubestemt lønnstilskudd skal ikke være et "tvangstiltak".

Til § 3. Avklarings- og dokumentasjonsrutiner

NHF foreslår at det under § 3 om "Andre tiltak og virkemidler skal være prøvd", presiseres at det også avklares behov for hjelpemidler, transport og brukerstyrt personlig assistanse/funksjonsassistanse.

Til § 4. Ansettelsesforhold

NHF viser her til kommentarene under § 1. Vi foreslår at forskriften fjerner all omtale av arbeidstakerne med lønnstilskudd som "tiltaksdeltaker". En likestilt omtale av alle arbeidstakerne med en felles betegnelse, vil etter NHF mening bidra til mindre stigmatiserende holdninger, og lettere nå målet om fast arbeid.

Til § 5. Oppfølging

NHF mener at det bør stilles strengere krav om oppfølging av arbeidstakere med tidsubestemt lønnstilskudd.

Det må settes frister for evalueringene, måloppnåelsen og hva som må skje i mellomperioden. Det må derfor defineres konkret hva som skal til for å nå

målet, samt hvem som tar ansvar for hva. Dette er viktig slik at kvaliteten ivaretas og tilskuddet ikke misbrukes.

NHF mener at forskriften bør presisere at arbeidstakeren skal delta under oppfølgingsprosessen og evalueringene. Arbeidstakeren må også fra starten av få muntlig og skriftlig informasjon om rettigheter, for eksempel ved avvikling av tilskuddet, eller dersom arbeidsforholdet opphører.

Evalueringen må ha et punkt om krav til arbeidsgiveren hvor bl.a. opplæring og tilrettelegging inkluderes. Evalueringen må også inkludere krav til NAVs oppfølgingsansvar.

NHF foreslår også at funksjonsassistanse tilføyes rett etter fadderordningen.

Til § 6 Ytelse til deltaker

NHF foreslår å endre overskriften fra § 6 "Ytelse til deltaker" til "Lønn til arbeidstaker". Hvis meningen med tidsubestemt lønnstilskudd er at den som ansettes skal ha lik status som andre arbeidstakere og få lønn på like vilkår, må ikke "lønn" hete "ytelse" i forskriften. Dessuten er det arbeidsgiveren som får tilskuddet, og ikke arbeidstakeren. Hvis forskriften skal unngå å diskriminere arbeidstakere med lønnstilskudd, må prinsippet om lik lønn for likt arbeid gjenspeiles i språkbruken!

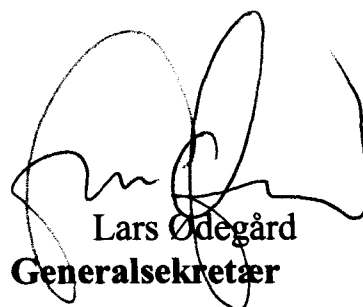
NHF foreslår følgende tekst i stedet: "Arbeidstakeren skal ha lønn fra arbeidsgiveren i henhold til de avtaler som gjelder for virksomheten, og på lik linje med andre arbeidstakere som utfører samme arbeid."

NHF foreslår også at det presiseres i forskriften at arbeidstakere med lønnstilskudd er omfattet av arbeidsmiljøloven, og av all annen rettighetslovgivning som også gjelder for andre arbeidstakere.

Avslutningsvis mener NHF at forsøket med tidsubestemt lønnstilskudd må få en skikkelig evaluering, før det innføres som en permanent ordning.

Med vennlig hilsen
Norges Handikapforbund

Jarulf Kr. Guvåg
Nestleder



Lars Ødegård
Generalsekretær