



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Arbeidsavdelingen
Boks 8004 Dep.
0030 Oslo

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Ekstern:	Intern:
200604457	48
Anvender:	Dato:
832	19.02.07
Avd:	Saksbehandler:
ARBA/ARS	
Utskrift:	

Deres ref.:
200604457-AAO

Vår ref.:
128/692-06/07 FBH

Dato:
15. februar 2007

Høring - Forskrift om forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd

YS viser til ovennevnte høring hvor Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår å sette i gang et forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd i fem fylker fra 2007.

Det fremgår av høringsbrevet at forsøket primært vil være rettet mot personer som bl.a. mottar rehabiliteringspenger, attføringspenger, tidsbegrenset uførestønad og økonomisk sosialhjelp. Hvor arbeidsrettede virkemidler har vært forsøkt uten å ha lykkes med å få en varig tilknytning til arbeidslivet. Videre kan ansatte som står i fare for å falle ut av arbeidslivet og over til uføretrygd omfattes av forsøket. Lønnstilskuddet skal utbetales til arbeidsgiver, og arbeidstaker skal ansettes/beholdes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår.

YS er svært opptatt av å motvirke utstøting i arbeidslivet blant annet av arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Det er likeledes viktig å få de som står utenfor arbeidslivet tilbake i arbeid. Vi ser derfor positivt på innholdet i høringsforslaget.

YS vil imidlertid peke på viktigheten av at man med tidsubestemt lønnstilskudd ikke må gjøre veien frem til uføretrygd vanskeligere tilgjengelig og mer byråkratisk for dem som til slutt allikevel ender opp med uføretrygd. Når det gjelder personer som allerede er innvilget uføretrygd er det viktig at den nye forsøksordningen benyttes på den enkeltes premisser, og ikke virker som et press for å få arbeidstakere som er for syke til å fungere i arbeid tilbake i jobb. Det er videre viktig, for YS, at ordningen ikke undergraver bestemmelser i arbeidsmiljøloven slik at arbeidsgivere benytter den som en mulighet til å fortrenge ordinære arbeidstakere. Det må derfor stilles strenge krav til dokumentasjon for at andre virkemidler for å få arbeidssøker i arbeid ikke fører frem dersom det skal benyttes lønnstilskudd til arbeidsgiver i slike tilfeller.

Besøksadresse:

Brugt.19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Telefaks:

YS har følgende kommentarer til de enkelte paragrafene i forskriften:

§ 1 Formål og innhold

YS stiller seg i utgangspunktet positiv til at lønnstilskuddet til arbeidsgiver er tidsubestemt. Dette vil muliggjøre en tilbakeføring til arbeidet ved å tilpasse tempoet i større grad enn om tilskuddet bare kunne benyttes i en begrenset periode. Videre synes vi det er viktig at vedkommende arbeidstaker ansettes/holdes på ordinære arbeidsvilkår, og at siktemålet er et varig arbeidsforhold. YS vil imidlertid igjen peke på at ordningen ikke må få fungere slik at arbeidsgivere benytter den som en mulighet til å fortrenge ordinære arbeidstakere.

Videre støtter YS forslaget om at opprettelse av tiltaksplasser skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten, og at det legges opp til at tilskuddets størrelse og varighet skal vurderes regelmessig av Arbeids- og velferdsetaten. Første gang etter et halvt år og deretter minst en gang i året.

§ 2 Målgruppe

YS anser det som positivt at tiltaket kan benyttes både overfor personer som er i arbeidslivet, men står i fare for å gå over på uføretrygd og personer som ikke kommer inn i arbeidslivet fordi de allerede har varig eller midlertidig nedsatt funksjonsevne.

Det følger av høringsbrevet at tiltaket med lønnstilskudd skal være vurdert før uførepensjon innvilges. Her vil YS vise til vår merknad i siste avsnitt i innledningen.

§ 3 Avklarings- og dokumentasjonsrutiner

Avklaring av funksjonsevne skal være gjennomført og dokumentert før lønnstilskudd innvilges. Andre tiltak og virkemidler skal være prøvd eller vurdert, for eksempel tilrettelegging på arbeidsplassen i henhold til arbeidsmiljølovens § 4-6, omplassering, formidling til annet arbeid og/eller tidsbegrensede tiltak.

YS har forstått det slik at det legges opp til at ordningen med lønnstilskudd er frivillig for arbeidsgiver. Vedkommende trenger m.a.o. ikke å benytte seg av ordningen etter å ha oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6, med de konsekvenser dette vil kunne få for arbeidstaker. Kanskje bør det vurderes å gi arbeidstaker en selvstendig rett til å initiere en slik prosess?

I høringsbrevet vises det til erfaringer fra tidligere forsøk som har vist at økonomiske virkemidler må kombineres med tett oppfølging av arbeidssøker/arbeidstaker som av arbeidsgiver, og individuell oppfølging kan være nøkkelen til at personer med redusert funksjonsevne får eller beholder arbeidet. YS slutter seg til dette.

Vi vil også tilføye at planmessig oppfølging også er viktig for å hindre at ordningen med lønnstilskudd misbrukes.

For øvrig vil vi vise til at bestemmelsen i § 3 forhåpentlig vil kunne være et incitament for arbeidsgiver til å oppfylle tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6, i og med at dette er et vilkår for å få lønnstilskudd etter forskriften.

YS forbundet i finansnæringen har den senere tid arbeidet med saker som knytter seg til utbetaling av forsikring ved varig sykdom. Fellesnevneren for sakene har vært at personene har fått innvilget tidsavgrenset uførestønad. De har erfart at den nevnte gruppen kan komme svært uheldig ut økonomisk – da innvilgelse av tidsbegrenset uførestønad ofte medfører problemer med forsikringsutbetalinger. Årsaken til problemet er at ved innvilgelse av tidsbegrenset uførestønad har det blitt åpnet for å "utsette" den endelige vurderingen av "uføregraden" og "varigheten".

Siden det har blitt åpnet for å "utsette" den endelige vurderingen av "uføregraden" og "varigheten", betyr det i praksis at det kan gå mange år fra skade/sykdom inntreffer til en blir kjent varig ufør. Virkningen av dette kan for enkelte medføre problemer med forsikringsutbetalinger. Dette fordi det er en sterk kopling mellom folketrygdens varige uførepensjon og utløsning av personforsikring.

Slik forbundet ser det er det særlig i de tilfeller hvor en person først får innvilget tidsavgrenset uføretrygd, for så senere å få varig uføretrygd at det kan være problematisk i forhold til forsikringsutbetalingene.

Videre mener forbundet at liknende problemstilling som nevnt ovenfor også kan materialisere seg i de tilfeller lønnstilskudd blir innvilget, da det kan synes som om det ikke er avklart om det skal være en slik tett tilknytning mellom forsikringens varighetskrav og folketrygdens. Forbundet er av den oppfatning at koplingen ikke kan være rett i de tilfeller tidsavgrenset uførestønad/lønnstilskudd fornyes, siden resultatet i realiteten blir en løpende ytelse. YS støtter Finansforbundet i disse anmerkningene og ber departementet å ta hensyn til denne problemstillingen.

§ 4 Ansettelsesforhold

I forskriften foreslås det at dersom det er behov for å prøve ut deltakerens funksjonsevne, kan deltakeren ansettes midlertidig i inntil ett år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr.1 bokstav d og forskrift 11. november 1983 nr.1608 til lov om statens tjenestemenn m.m. § 5c. For det første kan det synes som om ordlyden i § 3 og § 4 annet ledd ikke harmonerer. Dette fordi i

§ 3 heter det: *"Avklaring av arbeidsevne skal være gjennomført og dokumentert før lønnstilskudd innvilges."* mens det i henhold til ordlyden i § 4 annet ledd åpnes for *"å prøve deltakerens arbeidsevne"*. Slik YS ser det bør forskriftens bestemmelser harmoniseres.

YS er dessuten av den oppfatning § 4 andre ledd kan medføre at flere arbeidstakere enn ønskelig kan bli midlertidig ansatt. Dette fordi ordlyden åpner for bl.a.

skjønnsvurderinger – noe som igjen kan medføre en undergraving av systemet, da arbeidsgiver ansetter midlertidig for å redusere en eventuell risiko.

I tillegg kan det for den enkelte arbeidstaker også være knyttet usikkerhet rundt en midlertidig ansettelse fremfor en fast ansettelse.

§ 5. Oppfølging

Når det gjelder denne bestemmelsen vil YS vise til viktigheten av tilstrekkelig oppfølging på individuell basis, samt gode rutiner for dette.

§ 6. Ytelse til deltaker

YS støtter forslaget om at lønn utbetales i henhold til gjeldende tariffavtale, fremfor å "arbeide for trygd." Dette vil være en større motivasjon for den enkelte arbeidstaker som omfattes, samt generelt oppfattes som rettferdig.

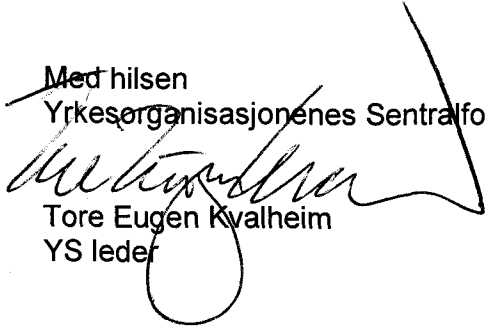
§ 7. Tilskudd til arbeidsgiver – størrelse og varighet

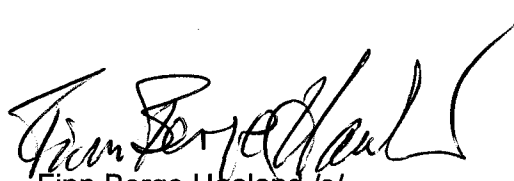
I forskriftens § 7 andre ledd fremgår det at refusjonen er begrenset oppad til maksimalt 62 % av 6 G per år. YS mener at refusjon begrensningen kan medføre en forskjellsbehandling av høytlønnede kontra lavtlønnede, hva gjelder deres muligheter til å delta i arbeidslivet etter at funksjonsevnen er redusert. Følgelig bør det ikke være en slik begrensning.

Det foreslås videre at tilskuddets størrelse skal fastsettes på grunnlag av funksjonsevne. Videre skal funksjonsevnen være vurdert og dokumentert av etaten selv eller av en ekstern avklaringsinstans. Det foreslås videre at tilskuddet fastsettes på grunnlag av arbeidsgivers kostnader til oppfølging og tilrettelegging mv. YS har ingen synspunkter på dette utover at det er viktig at vurderingen foretas av nøytral instans.

Med hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS


Tore Eugen Kvalheim
YS leder


Finn Berge Haaland /s/
Seniorrådgiver