

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
(AID)
Postboks 8004 Dep.
0030 Oslo

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon	
Arbeidsdepartementet	
Saksnr.:	Dokument:
200604457	28
Arkivkode:	Dato:
832	15.02.07
Avd.:	Sted:
ARBA / ARS	
Loff.:	

Oslo, 13.02.2007

Vår ref: Gry Myklebust / DOK-2006-04230

Deres ref:

FORSØK MED TIDSUBESTEMT LØNNSTILSKUDD- HØRING AV FORSKRIFT

Det vises til departementets brev av 15. desember 2006 vedrørende forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd, hvor høringsfrist er satt til 15.februar 2007. Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) gir med dette sitt høringssvar.

1. Generelt om HSHs syn:

HSH ser som utgangspunkt positivt på forsøksordningen med tidsubestemt lønnstilskudd. Ordningen innebærer etter HSHs oppfatning en styrking av arbeidslinjen, noe som er svært viktig for å bidra til at flere kan forbli/bli inkludert i arbeidslivet fremfor å være i langvarige, passive stønadsløp. Ordningen vil kunne ha positive effekter både for individet og samfunnet og bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. Sett hen til dagens arbeidskraftssituasjon, er dette spesielt viktig.

Ordningen fremstår også som et positivt ledd i NAVs muligheter for i størst mulig grad å drive individuell oppfølging. Ordningen vil også kunne gjøre det enklere og mindre risikofyllt for arbeidsgivere i forhold til å beholde og rekruttere personer med nedsatt arbeidsevne. Dette er imidlertid avhengig av ordningens nærmere utforming, noe vi skal komme tilbake til i kommentarene til de enkelte bestemmelser.

Ordningen stiller store krav til oppfølging og administrasjon fra NAVs side, blant annet for å sikre at de som får lønnstilskudd faller innunder den aktuelle målgruppen. Etter HSHs oppfatning er kravet om at deltakerne må ha varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne viktig både som inngangskriterium og ved revisjon av ordningen for den enkelte arbeidstaker. Jevnlige stoppunkter for revisjon er dermed helt nødvendig. Dette bidrar til å minske faren for fortrenningseffekter. Individuell oppfølging og skreddersøm er etter HSHs mening en positiv utvikling innen velferdsforvaltningen, men er samtidig tidkrevende for NAV. HSH forutsetter at det vil legges ressurser i kompetanseheving og rutiner for oppfølging av dette arbeidet.

Etter HSHs oppfatning er arbeidsgivers plass i ordningen i altfor liten grad berørt og synliggjort i forskriften. Arbeidsgiveres deltakelse er helt vesentlig for at ordningen skal bli en suksess; finnes det ingen arbeidsgiver, finnes det heller ingen arbeidsplass å gi lønnstilskudd til. Arbeidsgiver må høres i ordningen hva gjelder vurdering av den ansattes arbeidsevne, og for øvrig inngå i den nødvendige oppfølgingen fra NAV. Videre mener HSH at fleksibiliteten som ligger i muligheten for midlertidige ansettelser vil anses som viktig for at arbeidsgivere vil ønske å delta i ordningen.

HSH mener det er viktig at ordningen ikke går på bekostning av andre tiltak til støtte for arbeidslinjen.

Nedenfor følger våre kommentarer til de enkelte foreslåtte paragrafer i forskriften.

2. De enkelte forskriftsbestemmelser

§ 1 Formål og innhold

HSH slutter seg til formålsbetraktningen om å forebygge uførepensjonering. Det er imidlertid også å håpe at en tidsubestemt lønnstilskuddsordning vil forebygge øvrige passive stønadskarrierer, også for de personer som ikke har nådd så langt i trygdeløpet som uførepensjon.

HSH slutter seg også til at opprettelse av tiltaksplasser skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten, og mener godt inkluderingsarbeid forutsetter samarbeid og god dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. HSH legger til grunn at begrepet drøfting i denne sammenheng som ellers innebærer at arbeidsgiver har den endelige beslutningsmyndigheten.

Det fremgår av bestemmelsens siste ledd at Arbeids- og velferdsforvaltningen skal vurdere tilskuddets størrelse og varighet, i første omgang etter et halvt år, og senere minst en gang i året. HSH forutsetter at arbeidsgivers synspunkter blir innhentet av NAV i forbindelse med revisjonen. Arbeidsgiver vil sitte med konkret kunnskap om arbeidstakerens arbeidsevne i den aktuelle stilling, og dette må tillegges vekt i forbindelse med den jevnlige revisjon/revurdering av tilskuddets størrelse og varighet.

§ 2 Målgruppe

I henhold til forskriften skal ordningen gjelde for personer i og utenfor arbeidslivet som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og hvor alternativet kan være overgang til uførepensjon. Forsøket skal etter ordlyden omfatte personer med nedsatt arbeidsevne på grunn av helsemessige og/eller sosiale årsaker.

HSH vil bemerke at det for innvilgelse av uførepensjon er krav om at man må ha varig nedsatt arbeidsevne grunnet sykdom, skade eller lyte. Dersom alternativet for personer etter lønnstilskuddsordningen kan/skal være uførepensjon, må dette etter HSHs syn tilsi at arbeidsevnen er nedsatt i alle fall delvis grunnet sykdomsproblematikk. Det er etter HSHs oppfatning vanskelig å se at denne ordningen således kan tenkes å omfatte personer som kun har sosiale problemer, slik ordlyden kan forstås. I slike tilfeller vil ikke uførepensjon være et aktuelt alternativ.

Etter folketrygdloven § 12-6, gir ikke sosiale eller økonomiske problemer rett til uførepensjon. HSH forutsetter etter dette at målgruppen for lønnstilskuddsordningen i hovedsak vil måtte være personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne grunnet helsemessige problemer (f.eks kronikere), eventuelt i kombinasjon med sosiale problemer. Det vil være sterke utfordringer knyttet til kontrollen med en ordning hvor personer kan motta lønnstilskudd grunnet nedsatt arbeidsevne som kun skyldes sosiale problemer og HSH støtter ikke en slik løsning.

§ 3 Avklarings- og dokumentasjonsrutiner

I mange tilfeller vil arbeidsevnen innenfor den aktuelle målgruppe kunne være ustabil og variabel. Det vil ofte kunne være behov for en uttesting av arbeidsevnen, jf også bestemmelsen i § 4 annet ledd om muligheten for midlertidig ansettelse ved behov for å prøve ut tiltaksdeltakerens arbeidsevne. HSH foreslår derfor at det i § 3 tas inn som følger: ”Avklaring av arbeidsevne skal så langt det er mulig være gjennomført og dokumentert før lønnstilskudd innvilges”.

§ 4 Ansettelsesforhold

HSH stiller seg skeptisk til at tiltaksdeltakeren som hovedregel skal gis fast tilsetting og vi støtter ikke dette forslaget. HSH mener at arbeidsgiver som hovedregel må ha anledning til å stille som vilkår for å tilby jobb med lønnstilskudd, at vedkommende arbeidstaker kan ansettes midlertidig i inntil ett år, jf arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav d. Det forutsettes at en tiltaksdeltaker som omfattes av reglene om Arbeid med bistand fortsatt skal kunne ansettes midlertidig for maksimalt tre og ett halvt år etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav d jf. forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 6-3.

Det legges til grunn at arbeidsgiver får vite resultatet av søknaden om lønnstilskudd og størrelsen på eventuelt innvilget lønnstilskudd før tilsetting. Risikoen og usikkerheten som følger av variabel og ustabil arbeidsevne hos den ansatte påhviler arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren bør derfor ha en sterk innvirkning på ansettelsesformen. Arbeidsgiver er etter HSHs syn også nærmest til å vurdere hva som normalt kreves i en gitt stilling i egen virksomhet. Er arbeidsgiver i tvil om en eventuell arbeidstakers arbeidsevne, må arbeidsgiver kunne ha anledning til å teste ut arbeidsevnen i en midlertidig periode. Uten en slik mulighet, vil risikoen for at flere arbeidsgivere kvier seg for å opprette tiltaksplasser for delta i ordningen være stor.

§ 5 Oppfølging

Forskriften bruker begrepet ”tiltaksdeltakeren” om den som skal få nødvendig oppfølging. For HSH fremstår dette som at det kun er arbeidstakeren som skal få slik oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. HSH mener det må tas inn en presisering av at nødvendig oppfølging også må gis de arbeidsgiverne som inngår i ordningen. Det må således fremgå av forskriften at NAV må utarbeide rutiner for ivaretagelse av både tiltaksdeltakere og arbeidsgivere.

I St. meld. nr. 9 (2006-2007) om Arbeid, velferd og inkludering, punkt 11.4.1 (s. 196), står det: *”Ensidig bruk av økonomiske virkemidler er neppe nok til å få brukere som har vært lenge borte fra arbeidslivet tilbake i jobb. Mange arbeidsgivere ser en ordning med en fast kontaktperson og oppfølging som like viktig som selve lønnstilskuddet. Oppfølging styrker også mulighetene for å ansvarliggjøre arbeidsgivere og sikre kontroll med at tilskuddssats og varighet tilpasses behovet for støtte. Individuell oppfølging er også viktig i saker som krever samarbeid mellom flere aktører og hvor det er behov for en koordinert innsats”*. Dette er etter HSHs syn et godt poeng, og gjelder også for arbeidsgivere.

Arbeidsgiverne må anses som viktige brukere av NAV. Dette gjelder i særdeleshet i forbindelse med arbeidsrettede tiltak, hvor ordningenes suksess avhenger av arbeidsgivernes deltakelse. Også for arbeidsgiverne vil det ofte være behov for konkret rådgivning, veiledning og oppfølging, samt praktisk bistand med hensyn til eksempelvis hjelpemidler. Det er vesentlig for

ordningens effektivitet at ulike virkemidler kan komme raskt på plass og så lite byråkratisk som mulig. Dette gjelder ikke minst for små og mellomstore virksomheter med små administrasjoner, og som ikke er dimensjonert for å drive slik oppfølging på egen hånd. God informasjon om ordningen og dennes muligheter er også vesentlig overfor arbeidsgivere. Her må NAV ha en vesentlig rolle som rådgivere og veiledere. Dette må synliggjøres i forskriftsteksten, slik at også arbeidsgivere prioriteres for oppfølging av NAV.

§ 7 Tilskudd til arbeidsgiver- størrelse og varighet

HSH stiller seg skeptisk til størrelsen på det fastsatte taket som gjelder per år for lønnstilskuddet. I henhold til St. meld. nr. 9 (2006-2007) om Arbeid, velferd og inkludering, uttales det i punkt 11.4.5 (side 198) at det vil *"fastsettes et tak på lønnstilskuddet for å unngå subsidiering av inntekter som overstiger det alminnelige inntektsnivået i samfunnet"*.

Med det fastsatte tak, er det relativt lave lønninger som vil utløse full lønnstilskuddskompensasjon (3/4 det første året og 2/3 de etterfølgende år). Etter HSHs syn er dette for lavt, da det vil bidra til en unødig innskrenking av målgruppen for lønnstilskuddet. Det vil være like vesentlig for arbeidstakere å kunne forbli i arbeid, eventuelt komme ut i arbeid igjen, selv om de har hatt høyere lønn enn det nivået man legger til grunn for full kompensasjon med den foreslåtte makssats. Tilsvarende vil det for arbeidsgivere kunne være like interessant å tilby en arbeidssøker arbeid med lønnstilskudd, selv om lønnsnivået for den aktuelle arbeidstakeren ligger over det aktuelle lønnsnivået forskriften legger opp til. Usikkerhetsmomentene med hensyn til variabel arbeidskraft er imidlertid ikke mindre.

Ut fra ordlyden, ser det også ut til at kompensasjonsgraden og makstaket gjelder for totalbeløpet av lønn og sosiale utgifter. Med et grovt overslag på 20-30 % av brutto lønn for sosiale utgifter (arbeidsgiveravgift, feriepenger, yrkesskadepremie m.v), vil full kompensasjon det første året (3/4), forutsette et brutto lønns/sosialt utgiftsnivå for arbeidsgiver på kroner 306.000 (ved 30 % påslag for sosiale utgifter), noe som igjen tilsier et brutto lønnsnivå (eksklusive sosiale utgifter) på kroner 214.000. Ved så vesentlig nedsatt arbeidsevne at makssatsen vurderes, vil et høyere lønnsnivå enn det beskrevne over innebære at arbeidsgiver ikke får kompensert hele graden av nedsatt arbeidsevne.

HSH støtter likevel prinsippet om at det bør gjelde et tak for tilskuddsordningen. HSH foreslår at det settes samme makssats for lønnstilskudd som maks sykepengedekning, altså inntil 6 G pr år. Når det gjelder fastsettelsen av lønnstilskuddet, mener HSH at arbeidsgivers synspunkter med hensyn til arbeidsevnen også bør vektlegges. Dette gjelder særlig ved revisjoner hvor arbeidstakeren allerede har vært i jobb en stund, og hvor arbeidsgiver har et godt grunnlag for å uttale seg om arbeidsevnen til arbeidstakeren. Arbeidstaker og lege må også høres ved revisjon. Videre kan dette dreie seg om de tilfellene der arbeidstakeren allerede er i jobb når arbeidsevnen nedsettes, og hvor arbeidsgiver vet hva arbeidstakeren tidligere har klart å utføre, sammenlignet med hva arbeidstakeren nå klarer å utføre.

HSH har ikke kommentarer til de øvrige paragrafforslagene.

Dersom departementet har ønske om videre dialog eller møte vedrørende forslaget, deltar vi gjerne i dette.

Vennlig hilsen

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON**



Kim Nordlie
direktør