

Landsorganisasjonen i Norge
Youngsgt. 11
0181 Oslo

Deres ref.
06/03478-002 013380/06 TUK/elr
665.0

Vår ref.
RR/ssl

Dato
15. 01.06

HØRING AV FORSKRIFT – FORSØK MED TIDSUBESTEMT LØNNSTILSKUDD

FO stiller seg positiv til forsøk med ordningen og har følgende kommentarer til forskriften:

Tak for maksimalt lønnstilskudd

FO er usikker på om det skal settes en begrensning av refusjon oppad til maksimalt 62 prosent av 6 G, slik det gjøres i § 7. *Det må tas inn i forskriftene at arbeidstakerne som virksomheten mottar lønnstilskudd for, må sikres lønn i tråd med tariffavtale på området.* Videre må det sikres at det ikke settes tak som i realiteten betyr at lønnstilskuddet ikke kan videreføres, dvs at det i praksis ikke er tidsubestemt.

Fast ansettelse som hovedregel

Det slås fast i § 4 om ansettelsesforhold at tiltaksdeltakeren som hovedregel skal ansettes fast. Er det et behov for utprøving av deltakerens arbeidsevne, kan man ansettes midlertidig i inntil ett år.

FO er enig i at det skal være åpning for utprøving av deltakernes arbeidsevne, men mener at det i forskriften bør understrekes sterkere at dette kun skal skje unntaksvis. Det må gjøres helt klart at lønnstilskudd ikke skal brukes som alternativ til å opprette nye stillinger, for å utvide eksisterende stillinger eller som erstatning for fast ansettelse ved ledighet i stilling. Målsettingen med ordningen som et inkluderende arbeidslivstiltak, må fastholdes i praksis og ikke forskyves til et lønnskostnadsreducerende tiltak.

Nærmere om ordningen –

Lønnstilskudd som erstatning for to særordninger for uførepensjonister.

Det framgår (tredje avsnitt) at det i dag pågår to forsøk med å bistå uføre med å komme i arbeid. Videre sies det at disse på sikt bør avløses av en permanent ordning. FO kjenner ikke disse to forsøkene i detalj, men er opptatt av at de positive erfaringene videreføres og at det sikres at viktige elementer ikke går tapt.

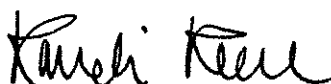
Oppfølgingsarbeid, bemanningsnormer og kompetanse

Ordningen med tidsubestemt lønnstilskudd stiller store krav til oppfølging. Oppfølgingsarbeidet fordrer høy kompetanse og tilstrekkelig tid.

En viktig del av oppfølgingsarbeidet er å sørge for at ordningen ikke misbrukes og ensidig gjøres til et kostnadsreducerende tiltak for arbeidsgivere. Det kreves en tydelighet og klarhet mht å fastholde ordningens målsetting som et inkluderende arbeidslivstiltak.

Oppfølgingsarbeidet innebærer også å skape tillit og trygghet hos både tiltaksdeltaker og arbeidsgiver. Dette fordrer god samhandlingskompetanse. Arbeidsevnevurderingene byr på store utfordringer. FO mener at det trengs å utarbeide en modell for arbeidsevnevurdering. Det forutsettes at det settes krav til tverrfaglighet ved slike vurderinger.

Utfordringene understreker at det er nødvendig å sørge for bemanningsnormer som sikrer tverrfaglig kompetanse, herunder sosialfaglig personale, krav til fast sosialfaglig person for brukerne og at det etableres kompetansesystemer ved NAV-kontorene.



Randi Reese
Forbundsleder



Sølvi Slørdahl
Fagkonsulent