

Mikael Dubois
070 249 32 38
Mikael.dubois@tco.se

2016-06-17

Förtydligande av lönestöden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga – byte av benämningar på lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning. Ds 2016:14.

Allmänt

TCO har beretts tillfälle att yttra sig över departementsskrivelsen Förtydligande av lönestöden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga – byte av benämningar på lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning (Ds 2016:14). I skrivelsen föreslås att lönebidrag bör byta benämning till lönebidrag för anställning, utvecklingsanställning byta benämning till lönebidrag för utveckling samt trygghetsanställning byta benämning till lönebidrag för trygghet. Syftet är att tydliggöra skillnaden mellan å ena sidan de olika former av lönebidrag som kan lämnas för anställningar både hos privata eller offentliga arbetsgivare och å andra sidan skyddat arbete som kan lämnas hos offentliga arbetsgivare respektive hos Samhall. Byte av benämning är ett led i en bredare översyn av lönestöden inom Arbetsmarknadsdepartementet.

TCO ser det som positivt att benämningen lönebidrag finns med i beskrivningen av de olika anställningsstöden och tillstyrker de föreslagna ändringarna. Lönebidrag är en benämning som har använts under lång tid, och är ett välkänt begrepp för både arbetsgivare och de som tar del av lönestöden.

Taket för stödet ligger idag på 16 700 kronor i månaden och har gjort så under många år, vilket har lett till att stödet urholkats. Många av TCO-förbundens medlemmar med lönebidragsanställningar har yrken som kräver högskoleutbildning och det är orimligt att deras arbeten ska värderas så lågt. Ett högre tak skulle innebära en möjlighet för tjänstemän med lönebidrag att kunna få ut lön baserad på kompetens och prestation och arbetslivserfarenhet. TCO anser därför att taket höjs och indexregleras.

För att en arbetsgivare ska kunna anställa med hjälp av lönebidrag krävs det att denna kan erbjuda försäkringar som motsvarar försäkringar enligt kollektivavtal. Här ingår till exempel tjänstepensionsförsäkring och grupplivförsäkring. TCO vill i detta sammanhang framhålla att kollektivavtal med en facklig organisation i praktiken är en förutsättning för lönebidragsanställning då huvuddelen av försäkringsbolagen har undantagsklausuler för personer med funktionsnedsättning.

TCO har också i olika sammanhang lyft att åldersgränsen inom olika regelverk måste vara harmoniserade. Det finns i lagen om anställningsskydd (LAS) en rätt att arbeta kvar till 67 års ålder, men lönebidraget avslutas normalt vid 65 års ålder då individen förväntas försörja sig på sin pension. För att tjänstemän med funktionsnedsättning på lika villkor som tjänstemän utan funktionsnedsättning ska få möjlighet att ta tillvara sin kompetens och erfarenhet i arbetslivet även efter att de har fyllt 65 år krävs att åldersgränsen för att få lönestöd harmoniseras med den s.k. LAS-åldern.

TCO anser även att det bör utredas om det skulle kunna vara möjligt att tillåta lönebidrag hos den arbetsgivare som man redan är anställd hos för dem som drabbas av ohälsa som leder till en långvarigt nedsatt arbetsförmåga. En förutsättning för lönebidrag för anställning hos befintlig arbetsgivare måste dock vara att arbetsgivaren har prövat alla anpassnings och rehabiliteringsmöjligheter och uppfyllt sitt ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning enligt arbetsmiljölagen.

Eva Nordmark
Ordförande

Mikael Dubois