

– Arbetsrätten gäller lika för alla

Inom den ideella sektorn finns ett stort antal anställda med nedsatt arbetsförmåga. Deras arbetsgivare gör en viktig uppgift i samhället. Men många är okunniga om det ansvar som de också tar på sig.

– Det har ingen som helst betydelse om arbetsgivaren får lönebidrag eller inte, säger Lisbeth Lidbom, sakkunnig på Arbetsförmedlingen. De arbetsrättsliga reglerna omfattar alla anställda – det gäller både arbetsmiljö och inflytandefrågor, anställningsskydd och lönenivåer.



Lisbeth Lidbom, sakkunnig på Arbetsförmedlingen

Lönebidraget har kommit till för att ge personer med nedsatt arbetsförmåga hjälp att komma ut i eller att stanna kvar i arbetslivet. Arbetsgivare som bidrar i den processen får ekonomiskt stöd och åtar sig i gengäld att göra individuella handlingsplaner tillsammans med den anställde och Arbetsförmedlingen. Syftet är att den anställde ska få ett bra stöd och, där det är möjligt, öka sin arbetsförmåga. Arbetsgivaren ska ta tillvara den anstäl-

des kompetens och ta hänsyn till funktionsnedsättningen. Stödet kan bestå av allt från utbildning och särskilda hjälpmedel till utvecklat kamratstöd.

– Tyvärr är planerna inte alltid så genomgripande, säger Lisbeth Lidbom, som är sakkunnig på Arbetsförmedlingen i frågor som rör särskilda arbetsmarknadspolitiska insatser för funktionshindrade. Det har både Riksrevisionen och vår egen interna revision haft synpunkter på.

Bedömningen av hur mycket arbetsförmågan är nedsatt avgörs i samråd mellan den anställde själv, arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen, och relateras till arbetets krav. Den bedömningen är avgörande för lönebidragets storlek, som räknas i procent utifrån ett lönetak på 16 700 kronor i månaden. Dessutom får arbetsgivaren bidrag för lönebikostnader som löneskatt och sociala avgifter samt ett schablonbelopp för avtalsenliga pensions- och försäkringskostnader. Allmännyttiga organisationer som anstäl-

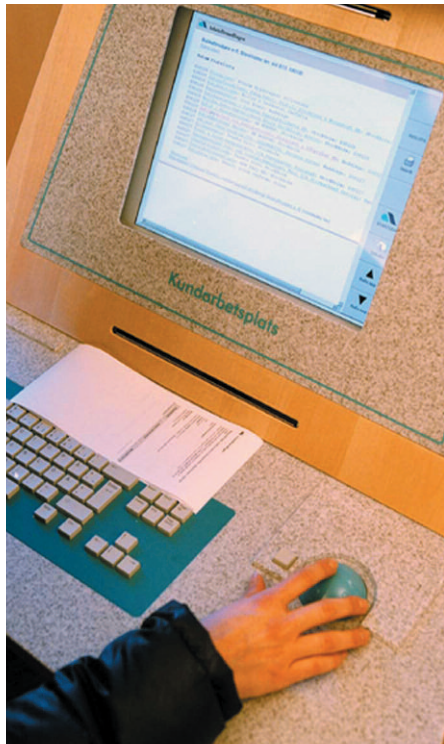
ler personer med stora funktionshinder, mer än 80 procents nedsättning av arbetsförmågan, får dessutom ett så kallat anordnarbidrag om 70 kronor per dag.

Arbetsrätten gäller

– Att det finns ett lönetak i regelverket har förstås ingenting att göra med vilken lön den anställde verkligen får, säger Lisbeth Lidbom. Det innebär bara att den del av lönen som överstiger 16 700 inte är bidragsgrundande. De anställda ska lönesättas på samma grunder som övriga på arbetsplatsen, och ha samma löneförmåner i övrigt.

– Arbetsförmedlingen har inga synpunkter på lönen, den kan vara både högre och lägre än 16 700 kronor i månaden, det viktiga är att den är avtalsenlig. Men vi har sett väldigt många exempel på löner som ligger exakt på den högsta bidragsgrundande nivån.

– Jag vet att man på vissa håll talar



Den 1 januari 1948 skapades Arbetsmarknadsverket för att omsätta den statliga arbetsmarknadspolitiken i hela landet. Under de år som gått har verksamheten hela tiden utvecklats för att snabbt svara mot förändringarna på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt.

Den 1 januari 2008 ersattes Arbetsmarknadsverket av den nya myndigheten Arbetsförmedlingen.

om "lönebidragsanställda". Men det uttrycket finns inte i det arbetsrättsliga regelverket. Lönebidrag har inget med anställningsformen att göra, det är en finansieringsform. Den som är anställd är anställd – och alla är det på samma grunder. Sedan kan man vara tillfällig anställd, som vikare eller för ett särskilt projekt, eller tillsvidareanställd – men det har inget med lönebidraget att göra.

Lönebidrag omprövas i allmänhet varje år och betalas som längst ut under fyra år.

– Det är viktigt för arbetsgivaren att komma ihåg att lagen om anställningsskydd gäller, säger Lisbeth Lidbom. Ett förändrat eller indraget lönebidrag är inte i sig skäl för uppsägning.

Nya stödformer

I det avseendet skiljer sig en stödform som kom till för två år sedan, det så kallade utvecklingsanställningsstödet. En utvecklingsanställning är en tillfällig form av stödanställning, som kan lik-

nas vid en utvecklad praktikperiod på högst ett år. Arbetsmarknadens regler gäller här också, med ett undantag – den som har en utvecklingsanställning omfattas inte av lagen om anställningsskydd. Bidrag utgår på samma villkor som för lönebidraget. Det särskilda anordnarbidraget är 130 kronor om dagen.

I en tredje stödform, som också kom till 2006, är tidsperspektivet betydligt längre. Det gäller det som kallas trygghetsanställning och som framför allt är avsett för personer med omfattande funktionsnedsättning och ett alternativ till en skyddad anställning hos Samhall, som ju inte har alla typer av verksamheter.

Bidragsnivån prövas vart fjärde år, med tanke på att arbetsgivaren ska kunna planera på längre sikt.

För mer information kontakta den lokala arbetsförmedlingen, eller gå in på www.ams.se.

Birgitta Jakobsson

Fakta lönebidrag

Lönebidrag får lämnas

- vid nyanställning.
- när en anställd återgår till arbete efter att ha haft hel tidsbegränsad sjukersättning eller hel aktivitetsersättning.
- när en arbetstagarare som tidigare har haft anställning med lönebidrag får sin arbetsförmåga försämrad så att det finns behov av nytt lönebidrag. Det får ha gått högst tre år sedan lönebidrag senast lämnades.
- när en anställd som har lönebidrag byter arbetsgivare. Den nya arbetsgivaren kan få bidrag för återstoden av den beslutade bidragsperioden.
- när en arbetsgivare anställer en person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och den anställda är långtidssjukskriven från en anställning som hon eller han inte kan återgå till.

Lönebidrag lämnas i högst fyra år. Ett första beslut om lönebidrag får omfatta högst ett år.

Beräkning av lönebidrag

Bidragets storlek påverkas av lönekostnaden och den anställdas arbetsförmåga.

Den bidragsgrundande lönekostnaden består av kontant bruttolön inklusive sjuklön och semesterlön, sociala avgifter, allmän löneavgift och premier för avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringar eller motsvarande.

Om den anställda har högre heltidslön än 16 700 kronor ligger inte den överstigande delen av lönen till grund för bidraget.

