Arbeidsavklaringspenger

Fra 1. mars i år er det innført en ny midlertidig stønad som erstatter tre gamle folketrygdytelser; attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Den nye stønaden kalles arbeidsavklaringspenger.

TEKST:
Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

Når man har vært sykemeldt i ett år, vil det nå kun være arbeidsavklaringspenger som er aktuell stønadsform før man ev. går inn i arbeid igjen, eller over på en hel eller delvis varig uføretrygd. Arbeidsavklaringspengene skal sikre mottakeren en inntekt i en overgangsperiode hvor vedkommende på grunn av sykdom eller skade har behov for arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling eller annen oppfølgning fra Nav for å komme i arbeid.

RASKERE I ARBEID

Hovedhensikten med den nye stønaden er å legge til rette for tidligere og tettere oppfølgning av mottakerne og dermed for at flere raskere skal komme tilbake i arbeid eller i yrkesrettet aktivitet. Det er også et motiv at det skal vies mer ressurser til oppfølgning av hver enkelt og mindre ressurser til å avgjøre hvilken livsopphold-sytelse den enkelte kvalifiserer til. Mange mennesker «vandrer» omkring i det samlede stønadssystemet. Ikke minst i de ordninger som nå er slått sammen. Innenfor hver av ordningene er det dessuten ulike faser; søknadsfase, saksbehandlingsfase, avklaringsfase, stønadsfase, oppfølgnings- og avslutningsfase etc. Mellom slike faser, og fra overgang til andre typer stønader, opplever mange stønadsmottakere en slitsom ventetid: venting på avklaring og overgang til nye typer ytelser og stønader osv. Jo lenger en går slik, desto lavere blir sannsynligheten for å komme tilbake i arbeid.

Endringen i regelverket er ett av flere tiltak i kjølvannet av omorganiseringen av arbeids- og velferdsforvaltningen som har pågått siden 2006, og som har som mål å gi et mer helhetlig og samordnet tilbud til de som av ulike grunner ikke finner sin plass i arbeidsmarkedet. De nye reglene om arbeidsavklaringspenger må også ses i sammenheng med utviklingen i sykemeldingsreglene. Med virkning fra 1. mars 2007 er det trådt i kraft regler som i større grad skal bidra til avklaring av arbeidsevnen tidlig i sykepengefasen. Mer aktivitetsorienterte tiltak skal sikres både gjennom raskere utforming av oppfølgningsplaner (som nå skal være ferdig utarbeidet innen seks uker) og innføring av dialogmøter.

Grunnvilkåret for å få arbeidsavklaringspenger er at inntekts-/arbeidsevnen må være redusert med minst halvparten. Dette vilkåret gjelder som inngangsvilkår for arbeidsavklaringspenger. Når brukeren først har fylt dette vilkåret og arbeidsavklaringspenger er tilstått, kan arbeidsavklaringspengene ytes helt ned til 40 prosent. Dette åpner for at brukeren kan kombinere arbeidsavklaringspenger og lønnet arbeid i inntil 60 prosent stilling.

ARBEIDSEVNEN MÅ VÆRE NEDSATT MED MINST 50 PROSENT

Det er et vilkår at arbeidsevnen er nedsatt med minimum 50 prosent på grunn av sykdom, skade eller lyte. Arbeidsuførhet som skyldes andre forhold, herunder sosiale eller økonomiske problemer, gir ikke rett til arbeidsavklaringspenger. Det avgjørende er ikke hvor mye helsen i seg selv er svekket, men i hvilken grad det påvirker mulighetene til å være i inntektsgivende arbeid. Nedsettelsen av arbeidsevnen må ha en viss varighet. Vurderingen må derfor baseres på en forventning om hvordan arbeidsevnen vil utvikle seg et stykke frem i tid. En søker som får en kortvarig og akutt sykdomsom fører til at søkeren faller ut av arbeid, og forventes å få varige problemer med å vende tilbake, vil dermed kunne fylle vilkårene. Det samme vil være tilfelle når det forventes at personens helsetilstand vil bli forverret, eller det forventes at videre arbeid i opprinnelig stilling i seg selv vil bidra til å forverre helsetilstanden. Hvis personen derimot vil kunne gjenoppta arbeidet etter en sykdomsperiode, vil vilkåret ikke være oppfylt. Dersom personen var i arbeid da vedkommende fikk sykdommen eller skaden, vil det være naturlig å starte med å vurdere personens evne til å utføre sine nåværende arbeidsoppgaver. En skal imidlertid også vurdere personens muligheter for å få ethvert annet arbeid som vedkommende er i stand til å utføre. I vurderingen av om arbeidsevnen er nedsatt skal det blant annet legges vekt på:

- helse
- alder
- evner
- utdanning
- yrkesbakgrunn
- interesser
- ønsker
- muligheter for å gå tilbake til nåværende arbeidsgiver
- arbeidsmuligheter på hjemstedet og andre steder der det er rimelig at vedkommende tar arbeid.

KRAV OM ARBEIDSRETTET AKTIVITET

For å ha rett til arbeidsavklaringspenger må mottakeren være i arbeidsrettet aktivitet. Med arbeidsrettet aktivitet menes enten 1) aktiv behandling som tar sikte på å bedre arbeidsevnen eller 2) arbeidsrettet tiltak som tar sikte på å bedre arbeidsevnen eller 3) at vedkommende er under annen oppfølgning via Nav med sikte på bedring av arbeidsevnen etter å ha gjennomført behandling/tiltak.

UNNTAK FRA HOVEDREGELEN OM ARBEIDSRETTET AKTIVITET

Det finnes enkelte unntak fra kravet om arbeidsrettet aktivitet. Til tross for at man ikke er i arbeidsrettet aktivitet har man krav på arbeidsavklaringspenger

- under utarbeidelse av aktivitetsplan (se nedenfor)
- mens man venter på aktiv behandling eller et arbeidsrettet tiltak
- i inntil tre måneder mens man søker arbeid etter gjennomført tiltak eller behandling
- i inntil åtte måneder mens uføresøknaden er under behandling
- hvis du er student og har behov for aktiv behandling for å gjenoppta studier og ikke har rett til stipend under sykdom fra Lånekassen.

OPPFØLGNING FRA NAV – AKTIVITETSPLAN

Tanken er at en mer systematisk og målrettet oppfølgning tilpasset den enkelte mottaker er det viktigste tiltaket for å legge til rette for økt overgang til arbeid. Hva Nav

skal bidra med, hva mottakeren selv skal gjøre for å komme i arbeid, og hvor ofte og hvordan den konkrete oppfølgningen gjøres skal derfor nedfelles i en individuell aktivitetsplan. Man anser at en viktig forutsetning for å lykkes i å få folk tilbake i arbeid, er at mottakeren er motivert og selv deltar aktivt i prosessen. Helt fra starten av skal derfor mottakeren trekkes inn i prosessen med å konkretisere hvilket arbeid som skal være målet og i planleggingen av hvordan målet skal nås. Som hovedregel skal målet formuleres ved å angi hvilket yrke, hvilken yrkesretning eller bransje bistanden skal rette seg mot. Ved vurderingen skal det tas utgangspunkt i brukerens ressurser og barrierer sett opp mot mulighetene på arbeidsmarkedet. Prinsippet om geografisk og yrkesmessig mobilitet skal legges til grunn. Den som mottar arbeidsavklaringspenger plikter selv å bidra aktivt i prosessen med å komme i arbeid, for eksempel gjennom egne tiltak som bedrer den allmenne helsetilstanden. Kravet til egenaktivitet skal tilpasses den enkeltes funksjonsnivå og slike krav skal fastsettes i forbindelse med innvilgelse av ytelsen. Alle mottakere av arbeidsavklaringspenger skal få jevnlig oppfølgning fra arbeids- og velferdsetaten. Det skal avtales tidspunkter hvor det skal være kontakt mellom mottakeren av ytelsen og arbeids- og velferdsetaten (oppfølgningstidspunkter). Det stilles ikke krav om at de skal møtes fysisk, men mottaker og arbeids- og velferdsetaten skal sammen vurdere om vilkårene for rett til ytelsen fortsatt er oppfylt, og om mottakeren har den ønskede fremdriften i forhold til målet om å komme i arbeid.

MELDEPLIKT

For å ha rett til arbeidsavklaringspenger må man melde seg til Nav hver 14. dag og gi opplysninger som har betydning for retten til ytelsen. Blant annet må det gis opplysning om hvorvidt man har arbeidet, om man har blitt frisk, om man avbryter tiltaket eller behandlingen, skal reise bort, får barn etc. Dersom mottakeren uten rimelig grunn unnlater å melde seg på fastsatt dag skal retten til arbeidsavklaringspenger falle bort fra og med den dagen mottakeren skulle ha meldt seg og inntil han eller hun melder seg på nytt. Ytelsen skal etterbetales dersom mottakeren har hatt rimelig grunn til å unnlate å melde seg. Nav har anledning til helt eller delvis å unnta noen mottakere fra meldeplikt. Vurderingen av om unntak skal gis, skal baseres på hvor tyngende plikten er for den enkelte. Vurderingskriterier er hvorvidt det anses vanskelig å fylle ut selve meldekortet, og/eller hvorvidt det anses vanskelig å sende inn selve meldekortet. Opplysninger som gis på meldekortet er taushetsbelagte opplysninger, og det skal derfor ikke vurderes hvorvidt brukere kan få bistand fra familie eller venner til å fylle ut eller sende meldekortet. Det er brukerens egen evne til å fylle ut/sende meldekortet som skal vurderes. Det legges opp til at mottakerne av arbeidsavklaringspengene kan sende inn meldekortet elektronisk eller per post.

ARBEIDSAVKLARINGSPENGENES STØRRELSE

Beregningsgrunnlaget er mottakerens pensjonsgivende inntekt i kalenderåret forut for det tidspunktet arbeidsevnen ble nedsatt med minst 50 prosent. Årlig ytelse utgjør 66 prosent av beregningsgrunnlaget for arbeidsavklaringspenger. Dersom gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt de siste tre årene før samme tidspunkt gir et høyere grunnlag, skal dette brukes. Gjennomsnittsberegning kan for eksempel være aktuelt for bruker som har fått gradvis reduksjon i inntektene forut for beregningstidspunktet. I tillegg kan det ytes et fast standardisert barnetillegg med kr 27 per dag. Dagsatsen fremkommer ved at årsytelsen deles på 260. Dagsatsen pluss barnetillegget ganger fem stønadsdager utgjør ukesatsen. Arbeidsavklaringspengene inklusive barnetillegg kan ikke utgjøre mer enn 90 prosent av mottakerens beregningsgrunnlag. For brukere som ikke har hatt, eller som har hatt svært liten arbeidsinntekt, ytes det en garantert minste årlige ytelse på 1,97 ganger Grunnbeløpet. Utbetalingen foregår etterskuddsvis to ganger i måneden, etter at obligatorisk meldeskjema er sendt inn. Arbeidsavklaringspenger gir opptjeningsrett til foreldrepenger, i motsetning til hva som var tilfelle med de tidligere stønadene.

Illustrasjonsbilde: Monica Bjermeland

VARIGHET

Målet er at perioden med arbeidsavklaringspenger ikke skal være lenger enn det som er nødvendig for å få satt mottakeren i stand til å arbeide, eller å få avklart at personen oppfyller vilkårene for å få uførepensjon. Varigheten skal derfor fastsettes ut fra en konkret vurdering av den enkelte persons behov for bistand, og en plan for hvordan personen skal komme i arbeid. Maksgrensen er satt til fire år, men i særlige tilfeller kan den forlenges ytterligere. Det vil for eksempel kunne være aktuelt for personer som først etter en omfattende og langvarig medisinsk behandling kan starte på arbeidsrettede tiltak, eller personer som har en svært uavklart helsetilstand. Vedtak om arbeidsavklaringspenger skal som hovedregel fastsettes for en periode på maksimalt ett år av gangen.

Kilde: www.nav.no