

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Remissvar

### **Betänkandet SOU 2012:31 Sänkta trösklar – högt i tak. Betänkande av FunkA-utredningen**

Almega har beretts möjlighet att besvara remissen ”Sänkta trösklar-högt i tak” och vill med anledning härav framföra följande.

#### **Sammanfattning**

Almega ställer sig i huvudsak positivt till utredningens förslag. Utökade möjligheter till lönestöd, höjda ersättningsbelopp och kompletterande aktörer inom Arbetsförmedlingen är bra förslag för ökad sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Grundläggande förutsättningar för en fungerande arbetsmarknad är neutral konkurrens, ett kvalitetssäkrat tillsynssystem samt en arbetsmarknadspolitik som främjar nya affärsmöjligheter och valfrihet inom Arbetsförmedlingens tjänster.

Utredningen måste dock förtydliga hur definitionen av nedsatt arbetsförmåga ska göras. Den lönestödsgrundande inkomsten måste sättas högre för att personer med funktionsnedsättning även ska kunna söka sig till och anställas för mer kvalificerade arbeten. Lönestöd för en befintlig arbetsgivare ska vara en möjlighet och inte en skyldighet. Regleringen får således inte innebära en påbyggnad till rehabiliteringsansvaret genom att arbetsgivarens uppsägningsrätt i dessa situationer upphör. Det föreslagna anordnarbidraget är nödvändigt men för lågt. Efterfrågan av andra typer av stöd såsom handledning före och under anställningen bör tillfredsställas.

#### **Svar på utredningens förslag**

Inledningsvis vill Almega poängtera att de stöd som staten, genom olika arbetsmarknadspolitiska program, utbetalar till dem som bereder personer med nedsatt arbetsförmåga arbete, ska vara konkurrensneutralt och transparent. Under förutsättning att kraven på arbetsgivarna beträffande stöd och utveckling av den enskilde är lika, ska arbetsgivaren erhålla samma ersättning för likvärdigt arbete. Om olika krav ställs på arbetsgivarna ska ersättningen anpassas därefter.

Ett missbruk av systemen missgynnar såväl den enskilde som konkurrerande företag. Därför är uppföljning och kontroll viktigt.

En grundläggande förutsättning för ökad sysselsättning bland personer med funktionshinder med nedsatt arbetsförmåga är att det finns tjänster att tillgå på marknaden. Politiken måste fokusera på att skapa fler affärsmöjligheter och arbetstillfällen.

Almega saknar en tydlig definition av begreppet nedsatt arbetsförmåga i förhållande till ersättningen till arbetsgivaren. Nedsatt arbetsförmåga avgörs i förhållandet mellan funktionsnedsättningen och förmågan att utföra arbetsuppgifterna. Vem ska avgöra vilka arbetsuppgifter som är relevanta för bedömningen av arbetsförmågan? Utredningen måste finna en kvalitetssäkrad, konkret modell för hur man fastställer graden av funktionsnedsättning och hur den påverkar arbetsförmågan i det enskilda fallet.

Almega menar att den möjlighet som i dag finns genom lagen om valfrihet bör vara regel vid alla de åtgärder som vidtas för att bedöma arbetsförmåga och bereda personer med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga arbete.

Almega menar att det är positivt att företag som inte är bundna av kollektivavtal ska kunna anställa personer med lönestöd. Kraven på försäkringslösningar motsvarande kollektivavtalens nivåer är relevant både för den som erhåller arbete i företaget men även utifrån konkurrenssituationen med andra företag. För närvarande går det inte att hitta försäkringslösningar inom alla områden som motsvarar de kollektivavtalade. För de företag som därmed inte kan uppfylla kriteriet, för att ta emot anställda med lönestöd, bör staten kunna tillhandahålla motsvarande försäkringar. Lönestödet ska därmed reduceras med ett belopp som motsvarar kostnaderna för dessa försäkringar.

## **7.1 Almega ställer sig positivt till lönestöd för utveckling respektive trygghet**

Två stödformer istället för fem gör systemet lättare att hantera och förstå. Möjligheten till ersättning för längre perioder ökar förutsebarheten vilket uppmuntrar till anställning.

Almega ställer sig positivt till att utvecklingsanställningar inte skall omfattas av anställningsskyddslagen, LAS. Även om de inte omfattas av LAS har de utvecklingsanställda i vart fall ett skydd mot obefogade uppsägningar eller avskedanden i form av ekonomiskt vederlag i samband med anställningens upphörande. Det bör dock beaktas att de personer som erbjuds en utvecklingsanställning är att se som arbetstagare och därför kommer arbetsgivarens kollektivavtal att bli tillämpliga på dem. Kollektivavtalen reglerar bl.a. vilken anställningsform som arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om. Rätten att avtala om tidsbegränsade anställningar i kollektivavtalen är inte alltid så lång som två år varför lagstiftaren bör se över möjligheten att skapa en visstidsanställningsform som är tvingande och anpassad till utvecklingsanställningar. Detta för att möjliggöra att arbetsgivaren de facto kan erbjuda personer utvecklingsanställning.

Motsvarande tvingande lagstiftning rörande rätten att träffa visstidsanställningar ska även gälla för trygghetsanställningar för att denna anställningsform ska kunna tillämpas oavsett kollektivavtalens regler om visstidsanställningar.

## **7.2 Almega ställer sig positivt till en höjning av ersättningen men är tveksamt till utformningen av förslaget**

Det är positivt att utredningen uppmärksammar att majoriteten av arbetsgivarna idag inte får full kompensation genom lönesubventionen. En höjning av taket är nödvändigt för att skapa incitament till anställningar.

Den föreslagna höjningen är dock för låg. En stor del av arbetsgivarna kommer fortfarande stå inför ett glapp mellan kostnad och lönestöd. Genom att begränsa den bidragsgrundande lönekostnaden till en bruttolön om högst 0,45 prisbasbelopp öppnas endast en del av arbetsmarknaden för de funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga. Vill politiken öka sysselsättningen i denna grupp måste hänsyn tas till att även mer kvalificerade arbetsuppgifter, där bruttolönen sätts betydligt högre, kan vara aktuella.

### **7.3 Almega ställer sig positivt till lönestöd för anställning i företag som ägs av arbetstagarens familj**

Behovet av utökad kontroll för undvikande av missbruk i dessa företag bör dock uppmärksammas.

### **7.4 Almega ställer sig avvaktande till förslaget om lönestöd hos befintlig arbetsgivare**

Almega ställer sig avvaktande till lönestöd hos befintlig arbetsgivare och anser att förslaget i dess nuvarande utformning är alldeles för oklart. Almega menar att prövningen av ev. lönestöd hos befintlig arbetsgivare inte är ett led i arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Möjligheten att tillämpa LAS regler om uppsägning p.g.a. personliga skäl måste även fortsättningsvis gälla när rehabiliteringsinsatserna är fullgjorda och en medarbetare saknar någon arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren.

Utredningen bör i sitt fortsatta arbete ytterligare belysa hur anställning med lönestöd hos befintlig arbetsgivare ska kunna införas utan att arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet och rätt att säga upp p.g.a. personliga skäl förändras. Lönestöd hos befintlig arbetsgivare ska uppfattas som en möjlighet och inte en skyldighet.

### **7.5 Almega ställer sig positivt till nystartjobb för personer med funktionsnedsättning**

### **7.6 Almega ställer sig positivt till anordnarbidrag och personligt biträde men har synpunkter på förslaget**

Det är positivt att utredningen uppmärksammar att det uppkommer kostnader vid nyanställning av funktionsnedsatta. Almega vill utöver detta poängtera värdet av andra stöd än de ekonomiska. Arbetsgivarens behov av handledning före och under anställning av personer med funktionsnedsättning bör tillgodoses.

Schablonbeloppen i förslaget frångår individperspektivet i utredningen. Vid en lätt funktionsnedsättning fungerar 50 kronor som uppmuntran till anställning, men vid en svårare nedsättning är det inte tillräckligt. Almega föreslår en individualisering av anordnarbidraget. En indexerings av bidraget är även nödvändig.

Almega ställer sig undrande till huruvida utredningen beträffande det förstärkta anordnarbidraget tar hänsyn till hur stort eller litet företaget är. Ett fåmansbolag med en hög andel funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga i jämförelse med ett storföretag med tusentals anställda kan inte förväntas ha samma kostnader.

## 7.7, 7.8 Almega har följande synpunkter på förslagen rörande Samhall

En grundläggande princip för statliga stöd till företag är, enligt Almega, att de ska vara konkurrensneutrala och transparenta. Arbetsgivarna ska erhålla samma ersättning för likvärdigt arbete när kraven på stöd och utveckling av personen med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga är lika. Om olika krav ställs på arbetsgivarna ska ersättningen anpassas därefter.

I övrigt avstår Almega från att kommentera förslagen rörande Samhall.

## 7.9 Almega ställer sig positivt till utökningen av SIUS hos kompletterande aktörer

Matchning mellan anställd och arbetsgivare är en viktig grundsten i att öka sysselsättningen. Ökad mångfald bland aktörerna genom upphandlingskrav på SIUS kommer leda till en kvalitetshöjning och rätt sorts stöd för individen. Att öppna upp Arbetsförmedlingens tjänster för andra aktörer skapar även fler affärsmöjligheter och jobb vilket är en viktig förutsättning för att öka sysselsättningen.

## 7.10 -7.15 Almega ställer sig positivt till förslagen

### 7.16 Almega ställer sig positivt till tillsyn och kontroll

För att hindra missbruk och konkurrensfördelar är kvalitén på tillsyns- och kontrollinstanserna av stor vikt. En fristående tillsynsmyndighet är en självklarhet.

Vänliga hälsningar

Almega AB



Ulf Lindberg  
näringspolitisk chef