

8 Konsekvenser av utredningens förslag

8.1 Konsekvenser för individen

En av utredningens principiella utgångspunkter är att det är individens behov som ska styra insatsernas och lönestödets utformning. Detta har också legat till grund för utredningens förslag. Under arbetets gång har vi identifierat förändringar i regelverket och särskilda insatser som kan stärka individens utveckling och förbättra möjligheterna till arbete med eller utan stöd.

Regelverkets utformning och lönestödets konstruktion har i vissa delar motverkat en sådan utveckling. Detta indikeras av svårigheterna för Arbetsförmedlingen att hitta möjliga anställningar för personer med lönebidrag. Att personer med funktionsnedsättning har de allra längsta inskrivningstiderna vid Arbetsförmedlingen är en annan indikation på låg träffsäkerhet. Nystartsjobb har ökat även för personer med funktionsnedsättning, trots att detta inte ger samma möjligheter till anpassningar och inte är en bra lösning för personer som har ett långvarigt behov av stöd. Den begränsade möjligheten att kunna kombinera olika stöd tillsammans med den lågt satta gränsen för den bidragsgrundande lönekostnaden för lönestöden har bidragit till att individens behov av rätt stöd i rätt tid inte alltid har tillgodosetts på ett tillfredsställande sätt.

Ökade möjligheter till arbete på likvärdiga villkor

För att öka legitimiteten för de särskilda lönestöden bland arbetsgivare och för att skapa trovärdighet för sambandet mellan individens grad av nedsatt arbetsförmåga och subventionens storlek föreslår utredningen att taket för den bidragsgrundande lönekostnadens höjs och indexeras med den genomsnittliga prisutvecklingen i

ekonomin. En ökad legitimitet för stöden hos arbetsgivare leder till att fler arbetsgivare är beredda att anställa och fler personer med funktionsnedsättning kan därmed få ett arbete. Höjt och indexerat tak förbättrar även individens trygghet och förutsättningar att, trots en nedsättning av arbetsförmågan, delta på arbetsmarknaden på likvärdiga villkor som andra.

Förbättrad matchning med utökat och individualiserat stöd

En ytterligare konsekvens för individen är utökade möjligheter att få tillgång till ett särskilt introduktions- och uppföljningsstöd – SIUS – genom förslaget att externa aktörer upphandlas med stöd av lagen om valfrihet. Nya aktörer kan vara organisationer som har kompetens när det gäller specifika funktionsnedsättningar. Det är positivt om den aktör som får uppdraget att hitta ett arbete och har kontakt med den enskilde i inledningen av anställningen har de kunskaper om funktionsnedsättningen som gör att ett förtroende kan skapas.

Som en konsekvens av att både utvecklingsanställning och löne-stöd för trygghet föreslås ska kunna kombineras med såväl insatsen SIUS som övriga insatser är det utredningens bedömning att individens behov i högre grad än i dag kommer att vara styrande för Arbetsförmedlingens arbete. Med förslaget om ökad tillsyn, kontroll och utvärdering av Arbetsförmedlingens arbete bör även tiden som individen får vänta på att rätt insats kan beslutas på sikt kunna effektiviseras och förkortas.

Många fler får möjlighet till utvecklingsinsatser

Relativt få personer har haft möjlighet till utvecklingsanställning trots att många personer med funktionsnedsättning, särskilt unga kvinnor och män, har behov av utvecklingsinsatser. Lönebidrag har i stället varit den insats som syftar till att utveckla arbetsförmågan som har omfattat flest personer. För anställda med lönebidrag saknas emellertid möjligheter till särskilda utvecklingsinsatser i kombination med arbetet. Även utbildningsinsatserna för personer med funktionsnedsättning har varit begränsade.

Som en konsekvens av utredningens förslag kommer fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

vid behov att kunna delta i *utbildningsinsatser*. Särskilt för unga kvinnor och män med funktionsnedsättning är den föreslagna satsningen på trainee-utbildningar och studier på folkhögskola viktiga.

En annan konsekvens för individen är möjligheten till utveckling genom *utvecklingsbidraget* som utredningen föreslår ska införas. Utvecklingsanställning, med lönestöd för utveckling i kombination med utvecklingsbidrag, ersätter i allt väsentligt lönebidraget som innehållsmässigt ofta saknat en plan för individuell utveckling. Betydligt fler personer än i dag får därmed möjlighet till exempelvis psykologisk behandling, utbildningsinslag och social träning för att träna, pröva, och inte minst utveckla sin arbetsförmåga under anpassade förhållanden på en arbetsplats med avtalsenlig lön. Utredningens bedömning är att omkring 55 000–60 000 kvinnor och män med funktionsnedsättning (48 000 helårspersoner) per år får möjlighet att utveckla sin arbetsförmåga genom lönestöd för utveckling.

Genomströmningen blir också högre med utvecklingsanställningar jämfört med lönebidrag. Över en tioårsperiod kommer 450 000 personer ha fått möjlighet att utveckla arbetsförmågan i en utvecklingsanställning. Detta kan jämföras med dagens omfattning där 50 000 personer skulle få motsvarande möjligheter med utvecklingsanställning och 320 000 personer skulle ha möjlighet till anställning med lönebidrag vilka dock saknar särskilda utvecklingsinsatser som kan påskynda att arbetsförmågan ökar.

Långvariga behov möts med långsiktiga lösningar

För kvinnor och män med en bestående nedsättning av arbetsförmågan på grund av en funktionsnedsättning säkerställs det långvariga behovet med lönestöd för trygghet. Även för personer med behov av långvarigt stöd har lönebidrag varit den huvudsakliga insatsen. De långa tiderna med lönebidrag för många personer tyder emellertid på att för vissa hade en trygghetsanställning varit att föredra redan från början. Tryggheten för dessa personer ökar när lönestöden kan beslutas på mer långsiktiga premisser.

Indexeringen av taket för den lönestödsgrundande lönekostnaden är av särskild betydelse för personer som har långvariga behov av en anställning med lönestöd. Indexeringen ger förutsägbara förutsättningar för arbetsgivaren och därmed tryggare anställningar

för kvinnor och män vars nedsättning av arbetsförmågan inte är av övergående slag.

Personer med omfattande nedsättning av arbetsförmågan som har behov av arbete inom en särskilt organiserad verksamhet kommer med utredningens förslag om förstärkt anordnarbidrag få fler alternativa möjligheter till anställningar vid sidan av arbete hos Samhall.

8.2 Ekonomiska konsekvenser

Statens kostnader för de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga finansieras från anslaget 1:4 Lönebidrag och Samhall m.m. på Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad. Utgifterna på anslaget påverkas främst av omfattningen av antalet personer med lönestöd, av den genomsnittliga bidragsnivån samt av merkostnadsersättningen till Samhall AB. Riksdagen har de senaste åren anvisat mer medel till anslaget än vad som har kunnat förbrukas. Utgifterna på anslaget uppgick till 15,5 miljarder kronor år 2011. Samma år uppgick anslagssparandet till 551 miljoner kronor.

Tabell 8.1 Anslag 1:4 Lönebidrag och Samhall m.m. (miljoner kronor)

2009	Anslag	14 362	Utfall	13 887	Anslagssparande	475
2010	Anslag	15 216	Utfall	14 500	Anslagssparande	716
2011	Anslag	16 089	Utfall	15 538	Anslagssparande	551

Källa: Arbetsförmedlingen.

Utredningens förslag innebär ökade utgifter för staten. Detta beror i första hand på höjningen av taket för den bidragsgrundande lönekostnaden för lönestöden och införandet av utvecklingsbidraget. Tabell 8.2 visar utfallen av statistiska beräkningar av de förändrade utgifterna som en konsekvens av utredningens förslag. Beräkningarna bygger på antalet beslut om lönestöd under år 2011. Effekten av den höjda gränsen för den bidragsgrundande lönekostnaden baseras på antalet beslutade lönestöd i februari 2012. Beräkningarna utgår från ett oförändrat antal lönestöd över tid.

Höjningen av taket för den *lönestödsgrundande lönekostnaden* innebär en utgiftsökning på motsvarande 1,3 miljarder kronor. Siffran kan vara en överskattning eftersom ingen hänsyn tas till

omfattningen av ersättning från sjukförsäkringen eller annan frånvaro bland anställda med lönestöd. Eftersom redan fattade beslut om lönestöd vid ikraftträdandet av det nya regelverket inte omfattas av höjningen av taket för den bidragsgrundande lönekostnaden blir utgiftsökningen dock lägre än 1,3 miljarder kronor under de första två åren. Första året beräknas höjningen av taket medföra en utgiftsökning på 566 miljoner kronor.

Utredningen föreslår utökade *utvecklingsinsatser*. Utvecklingsbidrag, trainee-utbildningar, folkhögskola för unga och ökade satsningar på särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) beräknas sammantaget medföra ökade utgifter med en miljard kronor när utredningens föreslagna förändringar har fått fullt genomslag (under det tredje året).

Kostnaderna för utredningens förslag om schabloniserat och förstärkt *anordnarbidrag* uppskattas till 748 miljoner kronor. Förslagen innebär dock att nuvarande anordnarbidrag avskaffas och utgifterna för personligt biträde beräknas minska med 50 procent. Nettoeffekten av förändringarna av anordnarbidragen och stöd till personligt biträde blir därför ökade utgifter på 285 miljoner kronor. Första året uppskattas dock nettoeffekten till 42 miljoner kronor. Kostnaderna för de utökade möjligheterna för unga att pröva studier på folkhögskola beräknas rymmas inom redan anslagna medel.

Förändringarna av *ersättningen till Samhall AB* beräknas initialt innebära minskade utgifter med 182 miljoner kronor. Ersättningen till Samhall kommer därefter successivt förändras och blir beroende av antalet anställda och de anställdas individuellt fastställda grad av arbetsförmåga. I tabell 8.2 antas de minskade utgifterna för ersättningen till Samhall AB ligga kvar på 182 miljoner kronor under de fyra redovisade åren.

Med dessa utgångspunkter beräknas utgifterna på Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad öka med ungefär 700 miljoner kronor under det första året, 1,8 miljarder kronor andra året och 2,4 miljarder kronor under det tredje året till följd av utredningens förslag.

Tabell 8.2 Utgiftsförändring som konsekvens av utredningens förslag. Miljoner kronor. Antal lönestöd i genomsnitt år 2011.

	År 1	År 2	År 3	År 4
Höjd bidragsgrundande lönekostnad	+566	+1 011	+1 327	+1 327
Schabloniserat anordnarbidrag	+171	+514	+718	+718
Förstärkt anordnarbidrag	+6	+18	+30	+42
Utvecklingsbidrag	+227	+681	+908	+908
SIUS	+25	+50	+50	+50
Trainee-utbildning	+20	+40	+40	+40
Anordnarbidrag	-95	-229	-284	-284
Stöd till personligt biträde	-40	-123	-179	-179
Samhall AB	-182	-182	-182	-182
Totalt	+698	+1 780	+2 428	+2 440

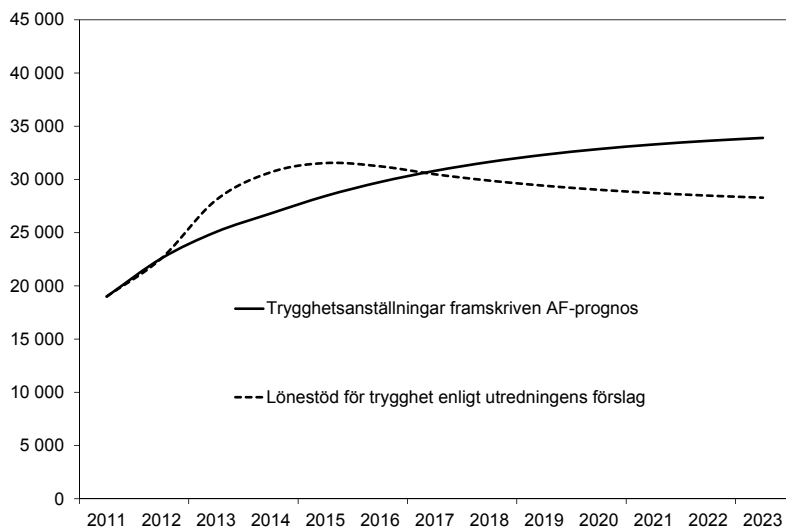
Anm. De årsvisa utgiftsförändringarna är beräknade på helår.

Källa: Egna beräkningar.

I konsekvensberäkningarna tas ingen hänsyn till förändringar av *antalet* lönestöd. Under en övergångsperiod bedöms antalet lönestöd för trygghet öka som en konsekvens av att personer som fortfarande har lönebidrag övergår till den nya formen lönestöd för trygghet i samma omfattning som tidigare samtidigt som lönestöd för trygghet även beviljas bland dem som inte tidigare haft en subventionerad anställning. Detta innebär dock en temporär omfördelning mellan stödformer. En del personer som beviljats lönebidrag har haft behov av en mer långsiktig subventionerad anställning. Personerna har befunnit sig i en stödform som inte motsvarar deras behov.

Utredningens förslag om ökade utvecklingsinsatser innebär att fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga kommer att få ta del av utvecklande och rehabiliterande insatser för att successivt öka sin arbetsförmåga och därmed ökade möjligheter att få och behålla ett arbete. Utredningens bedömning är att när utvecklingsinsatserna får effekt kommer inflödet till lönestöd för trygghet, allt annat lika, att bli något lägre än nuvarande inflöde till dagens trygghetsanställning. Detta illustreras i figur 8.1 där antalet lönestöd för trygghet under en övergångsperiod först ökar för att sedan minska i förhållande till prognosen för den nuvarande stödformen trygghetsanställning.

Figur 8.1 Utvecklingen av antalet lönestöd för trygghet



Källa: Egna beräkningar.

En annan faktor som kan påverkas av utredningens förslag är den *genomsnittliga bidragsprocenten* för lönestöden. Det lågt fastställda taket för den bidragsgrundande lönekostnaden för de olika formerna av lönebidrag har haft betydelse för bedömningen av den genomsnittliga bidragsprocenten i förhållande till arbetsförmågan. Arbetsförmedlarna uppger att det låga taket har medfört svårigheter att relatera bidragsnivån på ett korrekt och tillförlitligt sätt till graden av nedsatt arbetsförmåga. Dessutom har ett ökande antal arbetsgivare även beviljats ekonomiskt stöd till personligt biträde som kompensation. En höjning av det högsta bidragsgrundande beloppet från 16 700 kronor per månad till 0,45 prisbasbelopp per månad kan därmed sänka den genomsnittliga bidragsprocenten för lönestöden. Med höjt tak stärks sambandet mellan lönesubventionens nivå och den anställdes nedsättning av arbetsförmågan.

Därutöver bör de ökade möjligheterna till utvecklingsinsatser medföra att många personer får en ökad arbetsförmåga. För dem som efter en utvecklingsanställning har fortsatt behov av lönestöd för trygghet kan därmed stödnivån antas bli lägre.

8.2.1 Finansiering skapas när arbetsförmågan utvecklas och tas tillvara

Antalet personer med funktionsnedsättning som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen har ökat påtagligt under de senaste åren, med cirka 30 000 personer mellan 2008 och 2011 (avsnitt 5.2). En förklaring till ökningen är de förändringar som genomförts inom sjukförsäkringen. Med rehabiliteringsinsatser, arbetsträning och praktik har långtidssjukskrivna fått stöd att återgå till arbetskraften. Utgifterna för sjukförsäkringen har samtidigt minskat kraftigt under senare delen av 2000-talet. Mellan 2008 och 2010 minskade kostnaderna inom sjukförsäkringen med nästan 15 miljarder kronor.

Utredningen anser att det är en positiv utveckling att så många personer har återkommit till arbetskraften. För att ta tillvara och utveckla arbetsförmågan medför förändringarna samtidigt ett ökat behov av aktiva insatser och ofta lönestöd inom arbetsmarknadspolitiken. För att skapa dessa förutsättningar för det inkluderande arbetsliv som eftersträvas krävs en ambitionshöjning med såväl en satsning på utvecklande insatser som möjligheter till långvarigt stöd för dem som har behov av det. Den positiva effekten detta innebär för de kvinnor och män som genom utveckling respektive trygghet i större utsträckning får en möjlighet till delaktighet i arbetslivet kan inte nog betonas.

Med en effektivare rehabilitering och ökade möjligheter till utveckling av arbetsförmågan ökar genomströmningen i lönestöden och fler personer med funktionsnedsättning kommer att kunna delta i arbetslivet. Med utredningens förslag får många personer möjlighet till utveckling och arbete vilka har befunnit sig i återkommande praktikperioder och andra arbetsmarknadspolitiska insatser. Detta innebär att kostnaderna för bl.a. aktivitetsstöd minskar.

Även kostnaderna för sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning liksom kommunernas kostnader för försörjningsstöd kan antas minska när fler personer ges möjligheter till utveckling och arbete. Utredningen föreslår därför att medel förs över från sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning för att finansiera den del av utgiftsökningen som inte ryms inom anvisade medel. I första hand föreslås dock att befintligt budgetutrymme inom Utgiftsområde 14 tas i anspråk för utredningens förslag.

8.2.2 Höjning av den lönestödsgrundande lönekostnaden

Totalkostnaden för de subventionerade anställningarna riktade till personer med funktionsnedsättning uppgick under 2011 till cirka 10,2 miljarder kronor, exklusive merkostnadsersättningen till Samhall AB. Detta är en ökning i fasta priser med tre miljarder kronor, eller med cirka 40 procent, sedan år 2000. Den totala kostnaden för de subventionerade anställningarna beror dels på antalet deltagare, dels på lönesubventionen till arbetsgivarna. Lönesubventionen är i sin tur beroende av bidragsnivån och den anställdes lön.

Utredningen föreslår att begränsningen för den lönestödsgrundande lönekostnaden höjs från nuvarande nivå på 16 700 kronor per månad till 0,45 prisbasbelopp per månad. År 2012 innebär 0,45 prisbasbelopp 19 800 kronor, vilket 2012 motsvarar den genomsnittliga heltidslönen för personer med lönebidrag. Att uttrycka taket för den lönestödsgrundande lönekostnaden i prisbasbelopp innebär en indexering med de allmänna prisförändringarna i ekonomin. Enligt Konjunkturinstitutets prognos antas 0,45 prisbasbelopp år 2013 motsvara 20 025 kronor per månad. Prisbasbeloppet har i genomsnitt ökat med 1,5 procent per år under de senaste tio åren.

För att beräkna kostnadsökningen av den föreslagna höjningen har utredningen haft tillgång till den modell som Arbetsförmedlingen använder för att beräkna effekter av förändringar av den bidragsgrundande lönekostnaden för lönestöden till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Tabell 8.3 visar utgiftsökningen vid en höjning av taket för den lönestödsgrundande nivån från 16 700 till 19 800 kronor i bruttolön per månad. Beräkningen bygger på antalet lönestöd i februari 2012. Allt annat lika, beräknas höjningen medföra en utgiftsökning på ungefär 1,3 miljarder kronor per år. I beräkningen tas endast hänsyn till effekten av höjningen av taket för den lönestödsgrundande lönekostnaden. I verkligheten kan en höjning även påverka antalet personer som får möjlighet till en anställning med lönestöd, benägenheten hos arbetsgivarna att låta lönerna följa övriga anställdas löneutveckling, samt påverka den genomsnittliga stödprocenten.

När personer är frånvarande från arbetsplatsen och inte får någon lön lämnas ingen lönesubvention. Anställda kan exempelvis vara tjänstlediga, föräldralediga eller sjukfrånvarande. Arbetsförmedlingens modell tar inte hänsyn till frånvaro. Allt annat lika, medför

detta att utfallet av beräkningen i tabell 8.3 är en överskattning av den ”riktiga” utgiftsökningen.¹

Tabell 8.3 Utgiftsökning av höjt tak för den lönestödsgrundande lönekostnaden för lönestöden, miljoner kronor, antal beslut per februari 2012

Från 16 700 kr till:	19 000 kr	19 800 kr	21 000 kr
Lönebidrag	692	881	1 034
OSA	30	32	33
Trygghetsanställning	288	356	407
Utvecklingsanställning	49	58	65
Total utgiftsökning	+1 059	+1 327	+1 539

Källa: Arbetsförmedlingens beräkningsmodell.

Skälet till att höja taket för den lönestödsgrundande lönekostnaden är att stärka sambandet mellan graden av individens nedsättning av arbetsförmågan och nivån på kompensationen till arbetsgivaren. Det nuvarande taket innebär att 93 procent av alla med anställning där lönestöd betalas ut till arbetsgivaren har en månadslön som är högre än taket på 16 700 kronor per månad. Endast sju procent av arbetsgivarna får därmed full kompensation för den enskildes nedsatta arbetsförmåga. Med utredningens förslag om höjd gräns för den lönestödsgrundande lönekostnad är det i stället 55 procent av arbetsgivarna som får kompensation i förhållande till den nedsatta arbetsförmågan (tabell 8.4).

Tabell 8.4 Andel (procent) personer över taket för den lönestödsgrundande lönekostnaden för lönestöden. Beslut per februari 2012.

	16 700 kr	19 800 kr	21 000 kr
Lönebidrag	97	48	31
OSA	51	4	2
Trygghetsanställning	95	50	29
Utvecklingsanställning	87	30	16
Totalt	93	45	28

Källa: Arbetsförmedlingens beräkningsmodell.

¹ Ett ytterligare antagande i modellen är att personerna med lönestöd som arbetar deltid antas arbeta 50 procent (halvtid). Cirka 40 procent av dem med lönestöd (majoriteten kvinnor) arbetar deltid.

Utredningen föreslår att beslut om lönestöd som har fattats före ikraftträdandet av de nya reglerna ska fortsätta att tillämpas under den period de avser. En konsekvens av detta är att inte hela utgiftsökningen på 1,3 miljarder kronor av den högre bidragsgrundande lönekostnaden kommer att belasta anslaget det första året. De pågående besluten om lönebidrag, utvecklings- respektive trygghetsanställning och offentligt skyddat arbete bedöms löpande att avslutas under de första två åren (möjligen kan ett fåtal beslut löpa även under år tre).² Av reglerna om rätt till omprövning av lönestöden följer att ett tidigare beslut kan omprövas. I vilken utsträckning och i vilken takt arbetsgivare eller den anställde kommer att begära omprövning av befintliga beslut och övergå till lönestöd för utveckling respektive trygghet är svårt att uppskatta.

Tabell 8.5 visar resultaten av beräkningar där utgiftsökningen under det första och andra året grundade på dels det nya inflödet till lönestöd för utveckling respektive trygghet (kostnadsökning per beslut multiplicerat med det löpande inflödet under året), dels de omprövningar och övergångar till de nya stödformerna som antas ske från kvarvarande beslut om lönebidrag, utvecklings- respektive trygghetsanställning och offentligt skyddat arbete. Det ska betonas att osäkerheten är stor vad gäller när och i vilken takt de äldre lönestöden kommer att omprövas och övergå till lönestöd för utveckling respektive trygghet.

Tabell 8.5 Utgiftsökning av höjt tak för den lönestödsgrundande lönekostnaden för lönestöden

	År 1	År 2	År 3	År 4
Miljoner kronor	566	1 011	1 327	1 327

Källa: Egna beräkningar och Arbetsförmedlingens beräkningsmodell.

² Nästan alla äldre beslut om utvecklingsanställning kommer att upphöra under det första året eftersom denna stödform normalt pågår under tolv månader. Däremot är osäkerheten betydligt större vad gäller de kvarvarande pågående besluten om trygghetsanställning respektive lönebidrag. Efter det första året med trygghetsanställning kan nästföljande beslut fattas och gälla under tre år som längst. Lönebidragsbesluten är oftast kortare.

8.2.3 Anordnarbidrag och utvecklingsbidrag

Nedan presenteras de ökade utgifter som beräknas uppstå som en konsekvens av införandet av ett schabloniserat anordnarbidrag, förstärkt anordnarbidrag och det utvecklingsbidrag som ska kunna lämnas till arbetsgivare som enligt överenskommelse med Arbetsförmedlingen genomför utvecklingsinsatser under en anställning med stödformen lönestöd för utveckling.

Utredningen föreslår att den nuvarande strukturen med anordnarbidrag avskaffas. Dagens anordnarbidrag som kan lämnas i samband med utvecklings- respektive trygghetsanställning uppgår till högst 130 kronor per dag. Tabell 8.6 visar utbetalt anordnarbidrag och anordnarbidrag per person och månad under de senaste tre åren. Totalt utbetalt anordnarbidrag har ökat kraftigt under dessa år.

Tabell 8.6 Anordnarbidrag, år 2009–2011

	2009	2010	2011
Trygghetsanställning			
Antal deltagare i genomsnitt	9 910	13 909	17 694
Utbetalt anordnarbidrag, miljoner kronor	111,5	155,2	205,4
Anordnarbidrag per person/månad, kronor	937	930	967
Utvecklingsanställning			
Antal deltagare i genomsnitt	1 908	2 463	3 280
Utbetalt anordnarbidrag, miljoner kronor	37,1	55,1	78,7
Anordnarbidrag per person/månad, kronor	1 618	1 864	2 000

Källa: Arbetsförmedlingen.

Utredningens bedömning är att kostnaderna för stöd till personligt biträde minskar med 50 procent som en konsekvens av förslagen i kapitel 7. Tabell 8.7 visar utgifterna för stöd till personligt biträde totalt och per person och månad under de senaste två åren. Personligt biträde kan vid behov kombineras med lönebidrag men också med en anställning utan lönestöd. Ungefär 30 procent av personerna med stöd till personligt biträde har en anställning *utan* lönesubvention. Det är tolv procent av de anställda med lönebidrag som har beviljats stöd för personligt biträde. Kostnaderna för stöd till personligt biträde ökade med cirka 106 miljoner kronor år 2011 jämfört med föregående år.

Tabell 8.7 Stöd till personligt biträde, år 2010–2011

	2010	2011
Antal deltagare i genomsnitt	5 946	7 862
varav deltagare utan lönebidrag	1 815	2 324
Utbetalt stöd, miljoner kronor	250,2	356,6
Stöd till personligt biträde per person och månad, kronor	3 580	3 870

Källa: Arbetsförmedlingen.

Schabloniserat anordnarbidrag

Utredningen föreslår att ett schabloniserat anordnarbidrag ska införas motsvarande 50 kronor per dag och heltidsanställd till arbetsgivare vid anställning av en person med lönestöd för utveckling respektive lönestöd för trygghet. Med hänsyn taget till att vissa personer arbetar deltid³ beräknas det schabloniserade anordnarbidraget enligt utredningens förslag uppgå till 840 kronor i genomsnitt per månad. Vid heltidsanställning uppgår det schabloniserade anordnarbidraget till 1 050 kronor per månad (50*21 dagar=1 050 kronor).

Tabell 8.8 visar vad det schabloniserade anordnarbidraget beräknas kosta. Precis som övriga beräkningar bygger resultaten på 2011 års volymer av subventionerade anställningar. Kostnaden för det schabloniserade anordnarbidraget för de 34 000 nyanställningar som antas påbörjas löpande under det första året beräknas bli 171 miljoner kronor (840*34 000*6=171 360 000).

Tabell 8.8 Kostnad schabloniserat anordnarbidrag

	År 1	År 2	År 3	År 4
Schabloniserat anordnarbidrag	+171	+514	+718	+718
Anordnarbidrag	-95	-229	-284	-284
Personligt biträde	-40	-123	-179	-179
Kostnad miljoner kronor	+36	+162	+255	+255

Källa: Egna beräkningar.

³ De antagande om deltid som används i Arbetsförmedlingens modell för att beräkna effekter av förändringar av den bidragsgrundande lönekostnaden används även för beräkningarna av anordnarbidrag och förstärkt anordnarbidrag.

Som en konsekvens av att nuvarande anordnarbidrag avskaffas minskar utgifterna för detta bidrag med 95 miljoner kronor under första året. Eftersom det schabloniserade anordnarbidraget lämnas till alla anställningar med lönestöd antas att utgifterna för personligt biträde kommer att minska med 40 miljoner kronor. Utgifterna antas minska dels som en konsekvens av att det schabloniserade anordnarbidraget vilket kommer att tillgodose en del av de stödbehov som personligt biträde i nuvarande system kompenserar för, dels som en följd av utredningens förslag om höjd bidragsgrundande lönekostnad vilket medför att Arbetsförmedlingen i lägre grad behöver kompensera arbetsgivaren med personligt biträde som en konsekvens av nuvarande begränsning för det bidragsgrundande beloppet.

Kostnadsökningen som en konsekvens av det nya schabloniserade anordnarbidraget blir enligt dessa beräkningar 36 miljoner kronor under det första året. Den viktigaste förklaringen till de ökade kostnaderna är att det schabloniserade anordnarbidraget lämnas till alla anställningar med lönestöd för trygghet respektive utveckling.

Förstärkt anordnarbidrag vid lönestöd för trygghet

Utredningen föreslår att ett förstärkt anordnarbidrag på 120 kronor per dag och heltidsanställd ska lämnas till arbetsgivare som har en särskilt organiserad verksamhet för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. För att kunna få det förstärkta anordnarbidraget ska det primära syftet med verksamheten vara att erbjuda meningsfullt och utvecklande arbete till personer vars arbetsförmåga är så nedsatt att han eller hon inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra åtgärder.

Tabell 8.9 Kostnad förstärkt anordnarbidrag vid lönestöd för trygghet

	År 1	År 2	År 3	År 4
Antal helårspersoner	250	750	1 250	1 750
Kostnad miljoner kronor	6	18	30	42

Källa: Egna beräkningar.

Utredningen bedömer att 500 personer per år påbörjar en anställning med lönestöd för trygghet i en särskilt organiserad verksam-

het (exklusive Samhall). Det första året antas en halvårseffekt med 250 helårspersoner och kostnaden blir sex miljoner kronor. De antagande om deltid som används i Arbetsförmedlingens modell för lönestödsgrundande lönekostnad används för beräkningarna av kostnaderna för anordnarbidrag. Eftersom beräkningen bygger på helårspersoner kommer i praktiken antalet (unika) individer som blir föremål för förstärkt anordnarbidrag bli högre än antalet helårspersoner. I praktiken slutar även personer sina anställningar av olika anledningar vilket skapar utrymme för nya personer under ett år.

Utvecklingsbidrag vid utvecklingsanställning

Arbetsgivare som medverkar till särskilda utvecklingsinsatser vid anställning av en person med lönestöd för utveckling ska kunna få ett utvecklingsbidrag om högst 150 kronor per dag och anställd under den tid utvecklingsinsatsen pågår. I beräkningarna i tabell 8.10 är antalet beslut om lönestöd för utveckling 24 000 per år, vilket bygger på inflödesvolymen år 2011. Bedömningen är att genomsnittsbeloppet för utvecklingsbidraget under de två år som en utvecklingsanställning kan pågå blir 75 kronor per dag.

Tabell 8.10 Kostnad utvecklingsbidrag vid lönestöd för utveckling

	År 1	År 2	År 3	År 4
Antal helårspersoner	12 000	36 000	48 000	48 000
Kostnad miljoner kronor	227	681	908	908

Källa: Egna beräkningar.

Mot bakgrund av att personer påbörjar utvecklingsanställningar löpande under året beräknas antalet helårspersoner till 12 000 under det första året. Kostnaderna för utvecklingsbidraget blir då 227 miljoner kronor. År tre när volymen stabiliserats antas omkring 48 000 helårsbidrag och 908 miljoner kronor i kostnad för utvecklingsbidraget. Eftersom beräkningen bygger på helårsbidrag kommer det i praktiken bli betydligt fler personer än 48 000 som kan omfattas av utvecklingsbidraget. I verkligheten lämnar personer av olika anledningar sin anställning och bidraget (t.ex. övergår till lönestöd för trygghet eller annat arbete) innan de två åren som en utvecklingsanställning som längst kan pågå.

8.2.4 Utökning av särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS)

Utökningen av särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) som utredningen förslår i kapitel 7 beräknas kosta 25 miljoner kronor under det första året och därefter 50 miljoner kronor per år. Beräkningen antar att varje SIUS-konsulent arbetar samtidigt med 20 personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. För varje SIUS-konsulent antas en lönekostnad på 500 000 kronor per år. Satsningen innebär 100 nya SIUS-konsulenter. Utökningen av insatsen ska upphandlas enligt lagen (2008:962) om valfrihetssystem. År 2011 fanns 630 helårsanställda SIUS-konsulenter vid Arbetsförmedlingen.

Tabell 8.11 Kostnad för utökning av särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS)

	År 1	År 2	År 3	År 4
Antal helårspersoner	1 000	2 000	2 000	2 000
Kostnad miljoner kronor	25	50	50	50

Källa: Egna beräkningar.

8.2.5 Trainee-utbildning för unga med funktionsnedsättning

Utredningen föreslår att Arbetsförmedlingen får i uppdrag att upphandla trainee-utbildningar för personer under 30 år med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Eftersom det vanligtvis dröjer en tid innan insatser kommer i gång räknar utredningen med 100 helårsplatser under första året och 200 helårsplatser kommande år. Andra året beräknas utbildningsinsatsningen kosta 40 miljoner kronor per år.⁴

⁴ Beräkningen bygger på en kurskostnad för yrkesutbildning på 16 500 kronor per månad och person samt aktivitetsstöd på 4 700 kronor per månad och person (223 kronor per dag*21 dagar). Av deltagarna i insatsen bedöms 25 procent ha aktivitetsersättning från sjukförsäkringen.

Tabell 8.12 Kostnad för trainee-utbildning

	År 1	År 2	År 3	År 4
Antal helårsplatser	100	200	200	200
Kostnad miljoner kronor	20	40	40	40

Källa: Egna beräkningar.

8.2.6 Samhall och förstärkt anordnarbidrag

Utredningen föreslår att merkostnadsersättningen till Samhall AB avskaffas. Merkostnadsersättningen uppgår 2012 till 4 405 miljoner kronor. I stället föreslås att Samhall på motsvarande grunder som andra arbetsgivare ska kunna beviljas individuella lönestöd där stödets omfattning fastställs i förhållande till den anställdes arbetsförmåga i relation till arbetsuppgifterna. Ersättningen till Samhall blir därmed beroende av dels antalet anställda, dels graden av nedsatt arbetsförmåga hos respektive anställd.

Antalet anställda med funktionsnedsättning uppgick 2011 till 18 600. Detta motsvarade 15 263 årsanställda, med omräkning utifrån Bokföringsnämndens vägledning.⁵ Vid en övergång till en ny ersättningsmodell finns inte fastställda individuella stödnivåer för redan anställda hos Samhall. Enligt utredningens bedömning bör därför den genomsnittliga bidragsnivån som gäller för trygghetsanställda användas inledningsvis. År 2011 uppgick denna till 70 procent. Genomsnittslönen för anställda hos Samhall uppgick 2011 till 19 600 kronor per månad.

Med utredningens förslag om att lönekostnader upp till 0,45 prisbasbelopp ska läggas till grund för lönestödet blir Samhalls ersättning för nedsatt arbetsförmåga 19 486 kronor per helårsanställd och månad (19 800 kronor * 1,4059 * 0,7). Räknat på antalet årsanställda 2011, uppgår ersättningen till 3 569 miljoner kronor per år (19 486 kronor * 12 månader * 15 263). Ersättningen kommer sedan successivt förändras allt eftersom Arbetsförmedlingen fastställer individuella lönestödnivåer utifrån de anställdas arbetsförmåga. Med utredningens förslag kommer ersättningen även att följa den allmänna prisutvecklingen i ekonomin.

⁵ I Bokföringsnämndens vägledning Gränsvärden (2006:11) beaktas frånvaro som företaget har kostnader för, dvs. semester och sjukfrånvaro dag 1–14 är inräknat i årsarbetstiden.

Tabell 8.12 Utgiftsförändring för finansiering av arbete hos Samhall

	Finansiering År 1 (miljoner kronor)	Ersättning per person och månad (kronor)
Lönestöd	+3 569	19 486
Schabloniserat anordnarbidrag	+193	1 050
Förstärkt anordnarbidrag	+462	2 520
Merkostnadsersättning	-4 405	
Totalt	-182	23 056

Källa: Egna beräkningar.

Därutöver föreslår utredningen att anordnarbidrag med 50 kronor per dag och heltidsanställd respektive förstärkt anordnarbidrag med 120 kronor per dag och heltidsanställd ska kunna beslutas för anställda hos Samhall. Räknat på antalet årsanställda 2011 blir kostnaden för anordnarbidragen 654 miljoner kronor (170 kronor * 21 dagar * 12 månader * 15 263).

Sammantaget innebär förändringen, givet oförändrat antal årsanställda och en arbetsförmåga bland de anställda som i genomsnitt motsvarar genomsnittet bland personer med trygghetsanställning, att ersättningen till Samhall minskar med 182 miljoner kronor (4 405–4 223). För eventuella omställningskostnader till följd av den ändrade finansieringsmodellen finns bolagets balanserade vinstmedel att tillgå, vilka 2012 uppgår till 726 miljoner kronor.

Ersättningen till Samhall kommer efter övergången till den föreslagna modellen med individuella lönestöd och anordnarbidrag variera med antalet anställda och de anställdas arbetsförmåga. Utöver det fastställda lägsta antalet nyanställningar med lönestöd för trygghet, som enligt utredningens förslag bör anges i ägardirektiv till Samhall AB, kan bolaget utifrån egna bedömningar av konjunktur och affärs-
möjligheter utnyttja den ökade flexibiliteten och anställa ytterligare personer med utvecklingsanställning.

8.3 Administrativa förändringar för Arbetsförmedlingen

Förslagen i avsnitt 7.7 och 7.8 om en förändrad ersättningsmodell för Samhall och att Arbetsförmedlingen ska ansvara för att fastställa individuella lönestöd även för personer som anvisas till arbete hos Samhall innebär ett ökat antal beslut och ett ökat antal omprövningar av nivån på lönestöd för Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen har årligen beslutat om individuella bidragsnivåer för drygt 32 000 personer. Den årliga nyrekryteringen till Samhall har omfattat cirka 1 600 personer. Därutöver innebär förslaget att Arbetsförmedlingen ska fastställa individuella lönestödsnivåer för de personer som redan är anställda hos Samhall. Med antagandet om att Samhall även fortsättningsvis kommer att ha lika många anställda som i dag, cirka 18 000 personer, och att lönestöd för trygghet ska omprövas minst vart fjärde år innebär förslaget att Arbetsförmedlingens uppdrag för att fastställa och besluta om individuella lönestöd för ytterligare cirka 4 500 personer per år. Mängden ärenden ökar därmed med 14 procent jämfört med i dag till följd av utredningens förslag. Detta är enligt utredningens bedömning rimligt genomförbart för Arbetsförmedlingen inom ramen för befintliga resurser. Utifrån kravet på ökad träffsäkerhet i anvisningen till Samhall och för att säkerställa att lönestöd ges i rätt omfattning är det nödvändigt att införa en återkommande omprövning av stödnivån även för anställda hos Samhall.

8.4 Arbetsrättsliga konsekvenser av upphörande av lönebidrag, skyddat arbete (hos Samhall och hos offentlig arbetsgivare) samt trygghetsanställning

I dag finns fem olika lönestöd till arbetsgivaren vid anställning av en person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Tillgång till stöden förutsätter att arbetstagaren anvisas anställning av Arbetsförmedlingen.

Skyddat arbete i form av anställning hos Samhall eller hos offentlig arbetsgivare samt utvecklingsanställning omfattas inte av lagen (1982:80) om anställningsskydd (las). Villkoren för anställning har inte närmare reglerats i förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Som konsekvens härav har parterna på arbetsmarknaden reglerat dessa i kollektivavtal.

Utredningens förslag innebär att det fortsättningsvis endast kommer finnas två lönestöd till arbetsgivaren vid anställning av personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Stöden kommer att gälla generellt på arbetsmarknaden, oavsett om arbetsgivaren är privat eller offentlig.

8.4.1 Föreslagna former av lönestöd

Utvecklingsanställning

Förslaget innebär att utvecklingsanställning, som innebär att lönestöd till arbetsgivaren lämnas under en kortare period, i första hand tolv månader med möjlighet till tolv månaders förlängning, även fortsättningsvis undantas las. Anställningsformen är inte generellt tillämplig, utan endast avsedd för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. En utvecklingsanställning förutsätter inslag av utbildning, rehabilitering, hjälpmedelsanpassning, arbetsprövning och vägledning. Till denna anställningsform knyts ett särskilt stöd för att utveckla individens arbetsförmåga. Huvudsyftet med anställningsformen blir således att utveckla arbetsförmågan och därmed förutsättningarna för framtida anställning utan lönestöd.

Som motiv för att anställningen vid dess införande 2006 undantogs från las angavs att anställningsformen skulle ses om en arbetsplatsförlagd rehabilitering.

Lönestöd för trygghet

Anställning med lönestöd för trygghet föreslås ska omfattas av las. Eftersom stödet kommer att lämnas under en längre tid finns skäl att direkt tillämpa lagen om anställningsskydds skyddsregler. Detta innebär bland annat att las regler med krav på saklig grund för uppsägning, krav på tillämpning av turordningsregler vid arbetsbrist-uppsägning samt rätt till företräde vid återanställning blir tillämpliga. Det innebär också att 23 § las blir tillämplig, vilket innebär att en anställning som inneburit att arbetet särskilt anpassats för en arbetstagare med hänsyn till dennes särskilda behov, har ett särskilt skydd vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Enligt praxis ställs

dock höga krav för att arbetet ska anses vara så pass anpassat för en arbetstagare.

8.4.2 Nuvarande former av lönestöd

Skyddade arbeten

I dag finns två former av skyddade arbeten, dels på Samhall, dels hos offentlig arbetsgivare (OSA). Skyddade arbeten omfattas inte av las.

Av förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga kommer skyddat arbete till stånd på Samhall när Samhall AB efter anvisning från Arbetsförmedlingen anställer en person med funktionshinder vars arbetsförmåga är så nedsatt att han eller hon inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Det finns inga särskilda regler avseende avslutande av anställning.

Skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare kommer till stånd när en offentlig arbetsgivare efter anvisning från Arbetsförmedlingen anställer en person med funktionshinder som har ett socialmedicinskt funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, är berättigad till insatser enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade eller på grund av långvarig och svår psykisk sjukdom inte tidigare haft kontakt med arbetslivet eller varit borta från det under längre tid. Inte heller skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare omfattas av några särskilda regler avseende avslutande av anställning.

Parterna på arbetsmarknaden har genom kollektivavtal kommit överens om ytterligare villkor att tillämpa under skyddat arbete.

När skyddade arbeten upphör kommer ett stort antal anställda under en beslutad period fortsätta att vara anställda med den anställningsform som förutsätter det aktuella lönestödet. När beslutsperioden upphör kommer möjligheten till stöd till arbetsgivaren enligt de nya reglerna att prövas.

Arbete hos Samhall AB

Grunderna för Samhalls verksamhet är fastlagda genom beslut av regering och riksdag. Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionshinder där behoven finns.

Samhalls förutsättningar är fastlagda genom krav på resultat i form av statliga ersättningar för merkostnader för sin arbetsmarknadspolitiska insats och den volym arbete som ska utföras inom företaget.

De som har skyddat arbete hos Samhall ska enligt regelverket ha en arbetsförmåga som är så nedsatt att han eller hon inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Skyddat arbete är undantaget las tillämpning.

Mellan Almega Samhallsförbundet och Fastighets, GS, Handels, Hotell och Restaurangfacket, IF Metall, Kommunal och SEKO gäller kollektivavtal för arbetare. Mellan Almega Samhallsförbundet och Unionen samt Akademikerförbunden gäller kollektivavtal för tjänstemän i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag. Avtalet gäller för av arbetsförmedlingen anvisade tjänstemän. Detta avtal förutsätter att las inte gäller för de anvisade tjänstemän som omfattas av avtalet.

Enligt branschavtalet ska arbetare enligt huvudregeln anställas tillsvidare. Vid särskilda omständigheter kan lokal överenskommelse träffas om anställning för viss tid, liksom vid arbetstoppar. För arbetare som anställs inom ramen för särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder anställs för viss tid, dock högst tolv månader (med möjlig förlängning om tolv månader).

Arbetare är skyldig att avgå från sin anställning bland annat från den tidpunkt han/hon av Arbetsförmedlingen anvisas arbete inom eget eller närgränsande yrkesområde. Vid övergång till annan anställning på den reguljära arbetsmarknaden har arbetare rätt till återanställning inom tolv månader efter det övergång skett. För arbetare som inte omfattas av las gäller en ömsesidig uppsägnings-tid av en månad.

De arbetstagare som har skyddat arbete hos Samhall har generellt ett behov av långvarigt stöd. Under förutsättning att arbetstagaren har en nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning kommer arbetsgivaren sannolikt fortsättningsvis få lönestöd för trygghet för dessa personer.

Offentligt skyddat arbete

Arbetstagare hos offentlig arbetsgivare som erhåller offentligt skyddat arbete (OSA) omfattas inte heller av las. Parterna på arbetsmarknaden har träffat ett kollektivavtal, Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, BEA 06, som ska tillämpas för

arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Arbetstagare anställda med stöd av OSA omfattas således av särskilda villkor som framgår av BEA. Avtalet tillämpas även på andra arbetstagare som får ett uppdrag som inte är budgeterat i arbetsgivarens ordinarie verksamhet och där syftet är att minska arbetslösheten, s.k. icke-reguljära arbeten.

Anställningsformen är enligt avtalet tidsbegränsad och enligt den ordning som framgår av de regler som gäller för respektive arbetsmarknadspolitiska insats. För OSA gäller dock att anställningen kan vara tillsvidare eller för begränsad tid.

Arbetstagares anställning upphör utan uppsägning enligt de regler som gäller för respektive arbetsmarknadspolitisk insats. Om anställningen skulle upphöra före denna tidpunkt gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar. För tillsvidareanställd som omfattas av OSA gäller en uppsägningstid av en månad.

Utvecklingsanställning

En utvecklingsanställning är ett anpassat arbete hos en arbetsgivare under längst tolv månader, som Arbetsförmedlingen anvisar en person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga för att hans eller hennes arbetsförmåga ska utvecklas. Ekonomiskt stöd lämnas till arbetsgivaren som lönebidrag. Anställningen undantas från las tillämpning.

Anställningsformen kommer att bestå. Pågående anställning och lönestöd består under beslutad tid.

För de som omfattas av kollektivavtal beror anställningen på kollektivavtalets utformning.

Lönebidrag

Lönebidrag är ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare (dock inte Samhall AB) för personer som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som anvisats anställning hos arbetsgivaren. Lönebidrag får lämnas om en person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga bedöms inte kunna få eller behålla ett arbete om inte stödet lämnas. Lönebidragets storlek fastställs med hänsyn till graden av nedsättning av arbetsförmågan hos arbetstagaren och till hur stor del av arbetsgivarens

lönekostnad som är bidragsgrundande. Bidraget får inte överstiga den nivå som behövs för att kompensera nedsättningen i arbetsförmågan.

De arbetstagare som har en anställning som ger arbetsgivaren rätt till lönebidrag omfattas av las. Det är alltså ingen förutsättning för anställning att lönebidrag lämnas till arbetsgivaren. Arbetstagarens anställning upphör därför inte om lönebidraget upphör.

Omfattningen av lönestöd kan dock ha konsekvenser för arbetsgivarens möjligheter att bedriva verksamhet. Om verksamhetens organisation förutsätter tillskott genom lönestöd kan en arbetsbristsituation uppstå. Eftersom las är tillämplig kommer reglerna om turordning vara tillämpliga. Det är därmed anställningstidens längd som i första hand avgör vem som omfattas av uppsägning och det finns inte möjlighet att ”styra” uppsägning till den arbetstagare vars funktionsnedsättning tidigare inneburit att lönestöd lämnats.

För de arbetsplatser som har kollektivavtal kan parterna komma överens om andra regler för uppsägning. Det är dock förbjudet att träffa diskriminerande överenskommelser och det är därför inte tillåtet att endast säga upp anställda som har en funktionsnedsättning.

För den arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av denna har beretts särskild sysselsättning finns ett särskilt skydd i 23 § las. Uttrycket syftar i första hand på fall där det vidtagits konkreta insatser för att särskilt anpassa arbetsplatsen i syfte att arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga ska kunna ha en anställning och utföra arbete.

Även om lönestödet försvinner, men arbetsuppgifterna är särskilt anpassade, kan arbetstagaren trots att denne är senast anställd, med stöd av denna regel ges företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

Trygghetsanställning

Trygghetsanställning är en anställning hos en annan arbetsgivare än en arbetsgivare som ingår i Samhallkoncernen, som Arbetsförmedlingen anvisar en person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Ekonomiskt stöd lämnas till arbetsgivaren. Arbetsförmedlingen ska verka för att den som har en trygghetsanställning ska övergå till en annan anställning. Åtminstone vart fjärde år ska

Arbetsförmedlingen pröva att storleken på lämnade stöd inte överstiger den nivå som behövs för att kompensera arbetstagarens nedläggning i arbetsförmågan eller arbetsgivarens särskilda kostnader.

De arbetstagare som har en trygghetsanställning omfattas av las. Det är alltså ingen förutsättning för anställning att lönebidrag lämnas till arbetsgivaren. Arbetstagarens anställning upphör därför inte om lönebidraget upphör.

8.4.3 Övergångsregler

Utredningen kan inte föreslå att befintliga anställningar med automatik kommer att medföra att arbetsgivaren enligt de nya reglerna kommer att få tillgång till något av de nya lönestöden. I Arbetsförmedlingens uppdrag ligger dock att regelbundet pröva förutsättningarna för stöd, och det torde vara ytterst få av befintliga anställningar som inte uppfyller förutsättningarna för att framledes omfattas av något av de nya anställningsstöden.

Vilka blir då konsekvenserna för befintliga anställningar med nuvarande stödformer? Utredningen föreslår att de beslut om anställning och stöd som har fattats före ikraftträdandet av de nya reglerna ska fortsätta att tillämpas under den period de avser. Av reglerna om rätt till omprövning följer dock att ett tidigare beslut på begäran kan omprövas inom tre veckor från det att den som begär omprövning fick del av beslutet. Vid omprövning får beslutet inte ändras till den enskildes nackdel.

En anställning baserad på förordningens regler torde därmed upphöra i samband med att lönestödet upphör. För arbetstagare som omfattas av kollektivavtal förfogar kollektivavtalsparterna över villkoren för anställningen och dess upphörande. Huruvida de kollektivavtal som reglerar skyddade arbeten och utvecklingsanställning ger utrymme för fortsatt tillämpning med det nya lönestödet beror på hur avtalen utformats och tolkas, vilket kollektivavtalsparterna förfogar över.

För anställningar som omfattas av las tillämpning innebär inte förändringen av lönestöd att anställningen förändras. Även för dessa arbetstagare kan dock kollektivavtal reglera befintliga anställningar med koppling till lönestödsformen. Konsekvenser med anledning av kollektivavtalens omfattning förfogar parterna över.

8.5 Andra konsekvenser av utredningens förslag

Konsekvenser för kommunerna

De förslag som utredningen lämnar syftar alla till att underlätta för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga att arbeta. På ett övergripande plan innebär detta att behovet av kommunalt försörjningsstöd och insatser för målgruppen från kommunerna minskar när fler blir självförsörjande.

Den höjning och indexering av högsta belopp för den lönestödsgrundande lönekostnad som utredningen föreslår innebär att kommunerna som arbetsgivare för personer med lönestöd för utveckling och trygghet får högre ersättning från staten än vad som i dag lämnas för lönebidrag.

Utredningen lämnar även förslag som mer specifikt berör kommunerna. Det gäller förslaget om att avskaffa offentligt skyddat arbete (OSA) och förslaget om utökade möjligheter för kommunerna att anordna arbetsprövningsplatser. Beträffande OSA ska de personer som för närvarande är sysselsatta inom denna verksamhet gå över i det nya systemet först när det är aktuellt med ett nytt beslut. Förslaget bedöms därför inte ge upphov till några merkostnader för kommunerna i denna del. Behov kommer även fortsättningsvis att finnas för den typen av arbete som erbjuds inom OSA. Nya anställningar ska dock antingen vara utformade som utvecklingsanställningar eller som anställningar med lönestöd för trygghet.

De möjligheter som föreslås för kommunerna att anordna arbetsprövning innebär att kommunerna kommer att erhålla ekonomisk kompensation för detta på samma sätt som i dag lämnas för arbetsutbildning och fördjupad bedömning för deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin.

Förutom det föreslagna schabloniserade anordnarbidraget, som lämnas till alla arbetsgivare som anställer en person med lönestöd för utveckling eller trygghet, kommer förstärkt anordnarbidrag vid lönestöd för trygghet att kunna lämnas till de kommuner som har särskilt organiserad verksamhet med syfte att erbjuda utvecklande arbete för personer med omfattande nedsättning av arbetsförmågan. Även det utvecklingsbidrag som föreslås kunna lämnas till arbetsgivare i anslutning till lönestöd för utveckling berör kommunerna som arbetsgivare.

Jämställdhet mellan kvinnor och män

Utredningen har identifierat att det finns en systematik i hur Arbetsförmedlingen anvisar till olika program eller insatser beroende på om det är en kvinna eller man som behöver särskilt stöd. Vad som förklarar att kvinnor i högre grad anvisas till förberedande insatser och män till arbete med lönestöd går inte att entydigt få svar på. Det finns emellertid studier som pekar på att könsstereotypa föreställningar omedvetet påverkar bedömningen när en insats ska väljas.

I någon mån bör utredningens förslag kunna bidra till att utjämna skillnaderna mellan kvinnor och män. Utredningens fokus har varit att lämna förslag som ska ta tillvara både kvinnors och mäns individuella möjligheter att kunna få och behålla ett arbete samt att genom kompetensutvecklande insatser stärka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Men behov återstår att säkerställa att arbetsförmedlarna utifrån kunskap om genus och jämställdhet blir medvetna om vilka faktorer som påverkar varför en insats väljs framför en annan.

Effekter för företags arbetsförutsättningar och villkor

Många arbetsgivare upplever att nuvarande regelverk för de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning är komplexa och svårgenomträngliga. Utredningens förslag med endast två lönestöd i stället för fem medför ökad tydlighet, enkelhet och stringens som underlättar för företagen att ta till sig regelverket och därmed att erbjuda personer med funktionsnedsättning en anställning.

I enlighet med utredningens förslag kommer fler arbetsgivare att få kompensation för den grad av nedsatt arbetsförmåga som Arbetsförmedlingen bedömer att den enskilde har. Detta ökar legitimiteten för lönestöden. Utredningens förslag om indexering av taket för den lönestödsgrundande lönekostnaden bidrar ytterligare till en ökad förutsägbarhet om villkoren för ersättningen till arbetsgivare som anställer personer med nedsatt arbetsförmåga.

Arbetsgivare med erfarenhet av anställda med lönestöd efterfrågar kontinuerligt stöd under anställning. Utredningen föreslår därför utökad möjlighet för arbetsgivare att få tillgång till ett särskilt introduktions och uppföljningsstöd (se avsnitt 7.9).

Möjligheter att nå de integrationspolitiska målen

Utrikes födda som också har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga möter med stor sannolikhet de högsta trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden. Förbättrade möjligheter till utvecklingsinsatser i kombination med arbete med lönestöd är troligen av särskilt stor betydelse för denna grupp för att öka möjligheterna att få och behålla ett arbete.

Tidiga insatser för personer som behöver detta, och tidig identifiering av en eventuell funktionsnedsättning, är centralt för att förkorta inskrivningstiderna vid Arbetsförmedlingen. Bland utrikes födda är andelen arbetslösa med dokumenterad funktionsnedsättning lägre än för övriga arbetssökande. Eventuellt kan detta bero på att Arbetsförmedlingen inte med nuvarande arbetssätt har lyckats fånga behoven av särskilda insatser i denna grupp. Med ett kvalitetssäkrat arbete inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen kan utrikes födda med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga snabbare få tillgång till relevanta insatser.

Samtidigt är utrikes födda överrepresenterade hos Samhall AB. Utredningen har i avsnitt 6.6.4 identifierat att i synnerhet personer födda utanför Europa är kraftigt överrepresenterade bland dem som har anvisats arbete hos Samhall. Svaga språkkunskaper och svårigheter att få ett arbete till följd av att yrkeskompetensen inte är direkt överförbar till den svenska arbetsmarknaden, har vid utredningens studiebesök framförts som förklaringar till denna överrepresentation.

Utredningen ifrågasätter starkt att arbete hos Samhall skulle vara den lämpliga insatsen i dessa fall. Med utredningens förslag om att Arbetsförmedlingen ska tillämpa samma kriterier inför en anvisning till Samhall som för övriga anställningar med lönestöd förbättras förutsättningarna för att rätt person anvisas till rätt insats. En ökad träffsäkerhet i Arbetsförmedlingens arbete med att bedöma behov av stöd samt att individuella lönestöd för trygghet ska gälla även för anställda hos Samhall torde minska risken för skevheter i rekryteringen till Samhall.

Referenser

- Algodin Paulic, S (2011), *Möjligheter på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. En metautvärdering av projekt inom Europeiska socialfonden*, Svenska ESF-rådet.
- AMS (1995), *Arbetsmarknadspolitik i förändring*, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- AMS (2003), *Arbetsförmedlingen i Sverige – styrdokument, version 2, oktober 2003*, Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Arbetsförmedlingen (2008), *2008 års förvaltningsplan för förvaltningsobjekt. Metod, version 1.1*, Enheten för matchning, Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen (2009), *Slutrapport. Fortsatt utveckling och införande av styrkort inom AMV*.
- Arbetsförmedlingen (2011a), *Fördjupade analyser. Arbetsförmedlingens återrapportering*.
- Arbetsförmedlingen (2011b), *Granskning av processen för kvalitetssäkring av ärenden inom förmedlingsverksamheten via metoden stickprov*, Revisionsrapport 2011/1.
- Arbetsförmedlingen (2011c), *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2011*, Arbetsförmedlingen, Ura 2011:8.
- Arbetsförmedlingen (2011d), *Förstudie – profilering*.
- Arbetsförmedlingen (2012a), *Insatser för att fler sjukskrivna ska återfå arbetsförmåga och få ett arbete*, Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans återrapportering.
- Arbetsförmedlingen (2012b), *Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2013–2015*.
- Arbetsförmedlingen (2012c), *Arbetsförmedlingens årsredovisning 2011*.
- Arbetsförmedlingen (2012d), *Nyanländas etablering – reformens första år*, Arbetsförmedlingens återrapportering.

- Arbetsförmedlingen (2012e), *Uppdrag att upphandla tjänster för personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av psykisk funktionsnedsättning*, Arbetsförmedlingens återrapporering.
- Arbetsförmedlingen (2012f), *Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans redovisning av plan för rehabiliteringsinsatser i samarbete*, Arbetsförmedlingens återrapporering.
- Arbetsförmedlingen (2012g), *Arbetsförmedlingen och Försäkringskassans redovisning av förstärkt stöd till unga med aktivitetsersättning*, Arbetsförmedlingens återrapporering.
- Arbetsförmedlingen (2012h), *Jämt arbetsför – Att upptäcka ojämställdhet och göra någonting åt det*. Beskrivning av en jämställdhetssatsning under 2009 – 2011 inom arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Arbetsförmedlingen (2012i), *En strategi för genomförande av funktionshinderspolicen 2011–2016*, Arbetsförmedlingens återrapporering.
- Arbetsförmedlingen(2012j), *Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans gemensamma återrapporering om samverkan genom samordningsförbund kring unga med aktivitetsersättning*, Arbetsförmedlingens återrapporering.
- Arbetsförmedlingen(2012k), *Uppdrag att ta fram förslag till praktikantprogram inom statsförvaltningen för personer med funktionsnedsättning*, Arbetsförmedlingens återrapporering.
- Benmarker, H, Grönkvist, E och Öckert, B (2000), *Betalt efter resultat – utvärdering av försöksverksamhet med privata arbetsförmedlingar*, Rapport 2000:23, IFAU.
- Bond, G R & Drake, R E (2008), *An update on randomized controlled trials of evidence based supported employment*, Psychiatric Rehabilitation Journal, Special 10th anniversary issue on supported employment, Vol 31(4).
- Burns m.fl. (2007), *Supported employment for people with severe mental illness: a European multi-centre controlled trial*, Lancet 370:1146-1152.
- Calmfors, L, Forslund, A och Hemström, M (2002), *Vad vet vi om arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter?* Rapport 2002:8, IFAU.

- Carling, K och Richardsson, K (2001), *En jämförelse av arbetsmarknadsprogrammets effekt på anställningssannolikheten*, Rapport 2001:2, IFAU.
- De Luna, X, Forslund, A och Liljeberg, L (2008), *Effekter av yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning för deltagare under perioden 2002-04*, Rapport 2008:1, IFAU.
- Ds 2006:15, *Intern styrning och kontroll i staten*, Finansdepartementet.
- Ds 2008:23, *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, Socialdepartementet.
- Ds 2011:18, *Översyn av sjukförsäkringen – förslag till förbättringar*, Socialdepartementet.
- Ekonomistyrningsverket (2010), *Intern styrning under kontroll? En studie av ramverket för styrning och kontroll och dess påverkan på styrning i staten*, Rapport 2010:33.
- Ernst & Young (2010), *Översyn av statens ersättning till Samhall*, Rapport på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet.
- European Union of Supported Employment (2010), *European Union of Supported Employment Toolkit*.
- EU-kommissionen (2011), *Europeiska initiativ för socialt företagande. Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén*, KOM (2011) 682 slutlig.
- Forslund, A Johansson, P och Liljeberg, L (2004), *Anställningsstöd – en väg från arbetslöshet till arbete?* Rapport 2004:17, IFAU.
- Forslund, A och Vikström, J (2011), *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt*. Rapport 2011:17, IFAU.
- Försäkringskassan (2012), *Uppföljning av samverkan och finansiell samordning*, Återrapportering.
- Germundsson, P m.fl. (2012), *Disability and Supported Employment: impact on employment, income and allowances for the individual*, International Journal of Rehabilitation Research.
- Grönvik, L (2005), "Funktionshinder – mångtydigt begrepp", i Söder, M (red.) *Forskning om funktionshinder, Problem – utmaningar – möjligheter*, Lund: Studentlitteratur, s. 37–62.
- Gustavsson, J (2010), *Hållbart arbete – Arbetsliv för personer med nedsatt arbetsförmåga*, Örebro universitet.

- Gundersen, T (2008), *Kvoteordninger i Europa for personer med nedsatt funksjonsevne*, NOVA.
- Halvorsen, R och Hvinden, B (2011), *Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne*. NOVA.
- Hansson, H, Andersson, M och Bejerholm, U (2011), *Barriers in implementation of evidence based practice: Supported employment in the Swedish context*, Journal of health organization and management, 25(3), s. 332–45.
- Inspektionen för socialförsäkringen (2010), *Samverkan inom socialförsäkringen. En sammanställning av uppföljnings- och utvärderingsrapporter inom verksamheter finansierade med samverkansmedel*, Rapport 2010:2.
- Inspektionen för socialförsäkringen (2011), *Unga med aktivitetsersättning. Den senaste utvecklingen och hypoteser om orsakerna till utvecklingen*, Rapport 2011:10.
- Johansson, R (2007), *Vid byråkratins gränser. Om handlingsfrihetens organisatoriska begränsningar i klientrelaterat arbete*, Arkiv förlag.
- Johansson, M (2011), *Arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga – Arbetsförmåga, styrning, uppföljning och kontroll*, Underlagsrapport till FunkA-utredningen (A2011:03).
- Johansson, P m.fl. (2011), *Arbetslivsinriktad rehabilitering*, underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen (S2010:04).
- Jönsson, L och Skogman Thoursie, P (2012), *Kan privatisering av arbetslivsinriktad rehabilitering öka återgång i arbete?* Rapport 2012:3, IFAU.
- EU-kommissionen (2008), *Kommissionens förordning (EG) nr 800/2008 genom vilken vissa kategorier av stöd förklarar förenliga med den gemensamma marknaden enligt artiklarna 87 och 88 i fördraget (allmän gruppundantagsförordning)*.
- Olin, E och Ringsby Jansson, B (2009), *Unga med funktionsbinder på väg ut i arbetslivet – en utmaning för välfärdssystemet*, Rapport 1:2009, FoU/GR i Väst, Göteborgsregionens kommunalförbund.
- Lindberg, L och Grönvik, L (2011), *Funktionshinderspolitik – en introduktion*, Lund: Studentlitteratur.

- Lundberg, C och Persson, S (2008), *Vad hände sen? – en uppföljningsstudie av ungdomar som gått i gymnasiesärskolan*, Umeå universitet.
- Lundin, D (2004), *Vad styr arbetsförmedlarna?* Rapport 2004:16, IFAU.
- Lundin, D och Lundin, M (2011), *Arbetsförmedlingens service och metoder: om processtyrning i en målstyrd myndighet*, Rapport 2011:9, IFAU.
- Malmö högskola (2010), *Samma på olika vis. En jämförande utvärdering av alternativa insatser för långtidssjukskrivna*.
- Martinson, S och Lundin, M, *Vikten av arbetsgivarkontakter: en studie av den yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningen i ljuset av 70-procentmålet*, Rapport 2003:10, IFAU.
- Melkersson, M (1999), *Unemployment duration and heterogenous search behavior among Swedish disabled workers*, Working Paper 1999:5.
- Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam) (2011), *Vad gör myndigheter för att anställa personer med funktionsnedsättning? Kartläggning och analys*.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2011), *Förslag på hur yrkeshögskoleutbildningar kan göras tillgängliga för personer med funktionsnedsättning*, Yrkeshögskolans åiterrapportering.
- NUTEK (2008), *Programförslag för fler och växande sociala företag*.
- OECD (2003), *Transforming Disability into Ability*.
- OECD (2009), *Sickness Disability and Work: Breaking the Barriers. Will the recent reforms make it?*
- OECD (2010), *Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers*.
- OECD (2012) *Sick on the job? Myths and realities about Mental Health and Work*.
- Olofsson, J och Östh, J (2011), *Förtidspensionering av unga – En fråga om utsortering efter utbildningsnivå och socioekonomisk bakgrund?* Underlagsrapport till Parlamentariska socialförsäkringsutredningen (S 2010:04).
- Olsen, T (2009), *Versjoner av arbeid. Dagaktiviteter og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*, Uppsala universitet.

- Partiellt arbetsföras problem.* En översikt över kommitténs för partiellt arbetsföra förslag, Ivar Hæggströms Boktryckeri AB, Stockholm 1949.
- Persson, K, och Knutsson, H (2001), *Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv.* Rapport 2001:5, IFAU.
- Prop. 1992/93:159 Om stöd och service till vissa funktionshindrade.
- Prop. 1977/78:30 Skyddat arbete och yrkesinriktad rehabilitering.
- Prop. 1999/2000:79 Från patient till medborgare. En nationell handlingsplan för handikappolitiken.
- Prop. 2005/06:1 Budgetpropositionen för 2006.
- Prop. 2008/09:28 Om mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
- Riksrevisionen (2007), *Utanförskap på arbetsmarknaden – Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga*, Rapport 2007:24.
- Riksrevisionen (2008), *Skyddat arbete hos Samhall*, Rapport 2008:28.
- Riksrevisionen (2010), *Styrning inom arbetsmarknadspolitiken – mål, styrkort och modeller för resursfördelning*, Rapport 2010:1.
- Riksrevisionsverket (1999), *Samhall – en effektiv åtgärd?*, RRV 1999:18.
- Samhall (2011), Års- och hållbarhetsredovisning 2010.
- Samhall (2012), Års- och hållbarhetsredovisning 2011.
- Sayce, L. (2011), *Getting in, staying in and getting on. Disability employment support fit for the future*, A review to Government, Department for Work and Pensions, UK.
- Sibbmark, K (2011), *Arbetsmarknadspolitisk översikt 2010*, Rapport 2011:24, IFAU.
- Skedinger, P och Widerstedt, B (2007), *Cream skimming in employment programmes for the disabled? Evidence from Sweden*, International Journal of Manpower, Volume 28, Number 8.
- Skr 2009/10:166 *Uppföljning av den nationella handlingsplanen för handikappolitiken och grunden för en strategi framåt.*
- Skr 2009/10:79 *En tydlig, rättssäker och effektiv tillsyn.*
- Socialförsäkringsboken (2004), *Kvinnor och män och sjukfrånvaron*, Riksförsäkringsverket.

- SOU 1990:31 *Perspektiv på arbetsförmedlingen.*
- SOU 1997:64 *Samhall – en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.*
- SOU 2003:56 *Inte bara Samhall.*
- SOU 2003:95 *Arbetskraft – Nya möjligheter för personer med arbets-handikapp.*
- SOU 2006:107 *Fokus på åtgärder – en plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet.*
- SOU 2007:18 *Arbetsmarknadsutbildning för bristyrken och insatser för arbetslösa ungdomar.*
- SOU 2008:4 *Vad kostar felan? Delegationen mot felaktiga utbetalningar, Rapport 7.*
- SOU 2008:10 *En ny myndighet för tillsyn och effektivitetsgranskning av socialförsäkringen.*
- SOU 2008:102 *Brist på brådska – en översyn av aktivitetsersättningen.*
- SOU 2009:89 *Gränslandet mellan sjukdom och arbete – Arbetsförmåga/Medicinska förutsättningar för arbete/Försörjningsförmåga.*
- SOU 2011:69 SOU 2012:14 *Ekonomiskt värde och samhällsnytta – förslag till en ny statlig ägarförvaltning.*
- Socialstyrelsen (2008), *Daglig verksamhet enligt LSS – en kartläggning.*
- Socialstyrelsen (2012), *Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst, Lägesrapport.*
- Spjelkavik, O (2011), *Supported Employment i Norden, AFI-rapport 3.*
- Statistiska centralbyrån, SCB (2009), *Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2008.*
- Statskontoret (2008), *Fyra år med Finsam, Rapport 2008:7.*
- Statskontoret (2008) *De nya insatserna för funktionshindrade inom arbetsmarknadspolitiken – en utvärdering av trestegsmodellen, Rapport 2008:9.*
- Statskontoret (2008), *Effekter av Finsam? Rapport 2008:16.*
- Statskontoret (2010), *Nytt stöd till egenföretagare? En analys av stöd till personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, Rapport 2010:6.*

- Statskontoret (2011), *Delredovisning av uppdraget om subventionerade anställningar m.m. – Statistiskt underlag*.
- Statskontoret (2011), *Subventionerade anställningar. En kartläggning*. Rapport 2011:34.
- Svenska ESF-rådet (2012), *Utfall och gjorda erfarenheter av ESF-rådets arbete tillsammans med Arbetsförmedlingen och den sociala ekonomin inom Jobb- och utvecklingsgarantin fas 3*, Lägesrapport t.o.m. 2012-01-18.
- Sveriges Kommuner och Landsting (2011), *Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken*, En redogörelse för aktuell lagstiftning och samverkansformer.
- Syrén, M (2010), *Utsatta från flera håll – situationen för funktionsnedsatta på arbetsmarknaden*, Landsorganisationen (LO).
- Tillväxtanalys (2011), *Arbetsintegrerande sociala företag – användning och behov av statligt finansieringsstöd*, Rapport 2011:12.
- Tillväxtverket (2010), *Sofisam, Handbok för samarbete med sociala företag*.
- Tillväxtverket (2011), *Rapport av uppdrag till Tillväxtverket med anledning av regeringens handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag*.
- Tillväxtverket (2011), *Att välja företagsform för arbetsintegrerande sociala företag*.
- Wehman, P, Inge, K, Revell, G, och Brooke, V (Ed) (2007), *Real work for real pay: Inclusive employment for people with disabilities*. Baltimore, MD: Brookes Publishing.
- World Health Organization (2011), *World report on disability*.

Kommittédirektiv



**Översyn av de
arbetsmarknadspolitiska insatserna
för personer med funktionsnedsättning
som medför nedsatt arbetsförmåga m.m.**

**Dir.
2011:59**

Beslut vid regeringssammanträde den 22 juni 2011

Sammanfattning

En särskild utredare ska se över de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Utredaren ska lämna ett samlat förslag till hur arbetsmarknadspolitiska insatser bör utformas för att på ett effektivt sätt bidra till att personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i ökad utsträckning kan få och behålla ett arbete. Utredaren ska i sammanhanget ta ställning till ett antal frågor som rör Samhall AB. Uppdraget omfattar att föreslå såväl förändringar av nuvarande insatser som eventuella nya insatser.

Utgångspunkten för översynen är att insatserna ska komma de personer till del som har störst behov av dem och vara flexibla i relation till individuella behov. Insatserna bör också samverka väl, både sinsemellan och med de generella arbetsmarknadspolitiska insatserna, samt vara kostnadseffektiva och regleras på ett så enkelt och tydligt sätt som möjligt.

I utredningsarbetet bör arbetsgivarnas roll särskilt beaktas.

Utredaren ska lämna fullständiga förslag till de författningsändringar som bedöms vara nödvändiga. Uppdraget ska redovisas senast den 16 april 2012.

Allmänt om behovet av en översyn

En grundläggande utgångspunkt för regeringens politik är att alla människors kompetens och vilja att arbeta ska tillvaratas på arbetsmarknaden. Det förutsätter att alla människor har möjlighet att delta i arbetslivet utifrån sin förmåga och sina förutsättningar. Sverige ratificerade i januari 2009 FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Av konventionen framgår att staterna ska verka för att personer med funktionsnedsättning kan delta i arbetslivet på samma villkor som andra. De åtgärder som vidtas ska enligt konventionen bl.a. främja möjligheter till anställning och befordran samt bidra till att personer med funktionsnedsättning kan finna, erhålla, behålla och återgå till en anställning.

Principen om likabehandling och icke-diskriminering är av grundläggande betydelse på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt. Huvuddelen av alla dem som har någon form av funktionsnedsättning har arbete på den reguljära arbetsmarknaden. De konkurrerar och bidrar på samma villkor som den övriga arbetskraften. För dem som inte har möjlighet att utan stöd etablera sig på arbetsmarknaden är det av avgörande betydelse med väl utformade arbetsmarknadspolitiska insatser.

Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga tillhör arbetskraften i betydligt mindre utsträckning än personer utan nedsatt arbetsförmåga. Också sysselsättningsgraden är betydligt lägre, medan arbetslösheten är påtagligt högre. Drygt 168 000 personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är i dag inskrivna hos Arbetsförmedlingen. Ungefär hälften av dem har varit utan arbete i mer än tre år och närmare 82 procent har varit utan arbete minst ett år; att jämföra med 57 procent för övriga inskrivna hos förmedlingen.

För närvarande finns det inom arbetsmarknadspolitiken fem olika former av subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga: lönebidrag, skyddat arbete hos offentliga arbetsgivare (OSA), utvecklings- respektive trygghetsanställning samt skyddad anställning hos Samhall AB. Vid sidan av de subventionerade anställningarna finns insatserna arbetshjälpmedel, personligt biträde, särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) samt särskilt stöd till start av näringsverksamhet. Samtliga insatser regleras i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Vid årsskiftet 2010/2011 del-

tog i genomsnitt cirka 87 200 personer i de särskilda insatserna. Genomgående präglas insatserna av en ojämn könsfördelning; cirka 60 procent av deltagarna är män och cirka 40 procent är kvinnor.

Majoriteten av de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har funnits under lång tid och har inte förändrats till sin grundläggande konstruktion. Samtidigt har villkoren på arbetsmarknaden och i arbetslivet förändrats radikalt i olika avseenden under de senaste tjugo åren.

Uppdraget

Övergripande

En särskild utredare ska se över de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Den översikt av de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som Statskontoret gjort på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet (A2010/803/A) är ett viktigt underlag för utredningen.

Den ojämn könsfördelningen bland deltagarna i de olika programmen bör särskilt beaktas i översynen, liksom EU:s statsstödsregler. Översynen syftar inte till att förändra gränserna för statens arbetsmarknadspolitiska åtagande.

Utredarens övergripande uppdrag är att

- föreslå hur de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga bör utformas för att på bästa sätt bidra till att dessa personer i ökad utsträckning kan få och behålla ett arbete.

För utredningsarbetet ska ett antal utgångspunkter gälla. Vidare ska ett antal frågor belysas särskilt. Utredaren har därför följande deluppdrag.

Träffsäkerhet, flexibilitet och kostnadseffektivitet

De arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga måste vara träffsäkra, flexibla och kostnadseffektiva. Det innebär bl.a. att insatserna ska komma de individer till del som behöver dem mest och, så långt som möjligt, anpassas till individuella behov. Vikten av träffsäkerhet och flexibilitet är i första hand en fråga om att optimera individens möjligheter till arbete och utveckling och om de vinster som samhället på ett allmänt plan kan göra. I och med att kostnaderna för olika former av insatser varierar mycket finns emellertid också andra resursaspekter att beakta. Att rätt person erbjuds rätt insats – med rätt subventionsnivå – kan ha betydelse för hur många personer som totalt sett kan få hjälp och stöd inom ramen för tillgängliga resurser. Det är också viktigt att analysera eventuella undanträngningseffekter och hur det kan säkerställas att utbetalningar av medel sker i enlighet med regelverket.

Det är vidare angeläget att analysera hur de arbetsmarknadspolitiska insatserna på området kan anpassas för att bättre tillgodose nya behov och möta nya utmaningar på arbetsmarknaden.

Unga med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har generellt sett särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Ett kritiskt skede för många är övergången mellan skola och arbete eller annan sysselsättning. Antalet unga utan fullständig gymnasieutbildning ökar trendmässigt. En förklaring kan vara den växande gruppen unga med psykiska problem. Fler unga får i dag också olika typer av s.k. neuropsykiatriska diagnoser – t.ex. Aspergers syndrom och ADHD. Här finns behov av anpassade och individualiserade stödåtgärder av olika slag, inte minst för att vid behov stödja individ – och arbetsgivare – också efter det att en anställning eller praktik kommit till stånd. Andra vars behov bör analyseras särskilt i översynen är personer som har en mindre omfattande, men under överskådlig tid bestående, nedsättning av arbetsförmågan, liksom tidigare sjukskrivna och nyanlända invandrare, vilka har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

I arbetet för att erbjuda individuellt anpassade lösningar för personer med funktionsnedsättning som står långt ifrån arbetsmarknaden kan sociala företag fylla en viktig funktion. År 2010 beslutade regeringen om en handlingsplan för arbetsintegrerande sociala företag. Handlingsplanen innehåller ett antal insatser som ska

genomföras i syfte att underlätta för fler och växande sociala företag. Med anledning av handlingsplanen har regeringen lämnat olika uppdrag till flera myndigheter.

Det är angeläget att uppmärksamma inte bara förutsättningarna för individen att ta steget in på arbetsmarknaden, utan också möjligheterna att kvarstå och utvecklas i arbetslivet. I regeringens skrivelse En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010–2015 (skr. 2009/10:28) betonas betydelsen av en bra arbetsmiljö. En arbetsplats med goda och stödjande arbetsmiljöfaktorer är särskilt viktigt för dem som på grund av någon form av psykisk funktionsnedsättning har en svag ställning på arbetsmarknaden. I fråga om arbetsplatsens arbetsmiljöförutsättningar kan arbetsmiljöpolitiken och arbetsmarknadspolitiken i högre grad behöva samverka.

En förutsättning för att olika former av subventionerade anställningar ska fungera väl, för individen och som arbetsmarknadspolitiskt instrument, är att bedömningen av individens arbetsförmåga i samband med en anvisning är enhetlig och håller hög kvalitet. En fråga med koppling till detta är hur Arbetsförmedlingens kodning av individens funktionsnedsättning fungerar. Det är viktigt att i utredningsarbetet följa pågående arbete i dessa hänseenden, dels på myndighetsnivå, dels inom Kommittén om hållbara försäkringar vid sjukdom och arbetslöshet (S 2010:04).

Utredaren ska

- analysera processen för Arbetsförmedlingens bedömning av en individs nedsättning av arbetsförmågan och hur förmedlingen säkerställer att individen anvisas en ändamålsenlig insats,
- analysera och föreslå hur olika insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga bör utformas för att komma dem till del som bäst behöver dem och innebära ett effektivt och flexibelt stöd för individen,
- särskilt analysera insatsernas innehåll och utformning i relation till unga personer med funktionsnedsättning, och
- analysera hur Arbetsförmedlingens styrning, uppföljning och kontroll av de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga kan utvecklas och förbättras.

Samordning och samverkan

Insatserna på området måste vara samordnade och samverka väl. Det är därför angeläget att närmare analysera relationen mellan de olika insatserna. En viktig aspekt är vilka effekter skillnaderna i subventionsnivå mellan olika insatser för personer med funktionsnedsättning får i olika avseenden.

Det är emellertid också viktigt att se de särskilda insatserna i perspektiv av mer generella arbetsmarknadspolitiska insatser. Utformningen av de generella insatserna kan ha betydelse för Arbetsförmedlingens möjligheter att effektivt arbeta med de särskilda insatserna och arbetsgivares vilja att t.ex. anställa personer med lönebidrag eller motsvarande. Hur olika arbetsmarknadspolitiska insatser, totalt sett, samspelar med varandra är dock inte en fråga för utredningen. Regeringen har denna dag uppdragit åt Statskontoret att kartlägga befintliga former av subventionerad anställning, inklusive nystartsjobb (A2011/2742/A). Kartläggningen ska ligga till grund för en deskriptiv analys av respektive insats utformning och hur de samspelar med varandra och med andra arbetsmarknadspolitiska insatser vid arbetsplatser. Uppdraget ska slutredovisas senast den 2 januari 2012.

Utredaren ska

- i den mån det bedöms nödvändigt i relation till ovan nämnda redovisning från Statskontoret, analysera hur de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samverkar med varandra och med mer generellt inriktade former av subventionerad anställning eller motsvarande, i fråga om subventionsnivåer och i övrigt, och
- utifrån det övergripande uppdraget och relevanta delar av Statskontorets redovisning, föreslå eventuella förändringar av de särskilda insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga syftande till bättre samlad verkan.

Enkelhet och tydlighet

Ett ytterligare centralt intresse är att regelverket för insatserna ska vara enkelt och tydligt. Regelverket måste både underlätta för arbetsgivare att erbjuda personer subventionerad anställning och bidra till en effektiv och rättssäker handläggning vid Arbetsförmedlingen. Gällande, relativt komplexa, regelverk kan vara svårt för den enskilda arbetsförmedlaren att känna till och tillämpa. Det kan också vara ett hinder i arbetet för att få arbetsgivare att erbjuda subventionerade anställningar, inte minst när det gäller små och medelstora företag.

Det finns anledning att pröva om antalet former av subventionerad anställning kan minskas. I flera av programmen är den ekonomiska ersättningen till arbetsgivaren konstruerad på samma sätt. Det kan finnas skäl att överväga att slå samman program eller avskaffa något eller några av dem. En särskild aspekt att beakta i ett förenklingsperspektiv är huruvida insatserna omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Utredaren ska

- analysera och föreslå hur regelverket för de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga kan göras enklare och tydligare, och
- ta ställning till såväl antalet former av subventionerad anställning som deras inriktning.

Särskilt om regelverket för lönebidrag

Den form av subventionerad anställning som berör flest personer med funktionsnedsättning är anställning med lönebidrag. Det finns ett antal förhållanden att särskilt beakta i översynen när det gäller lönebidrag.

Antalet anställningar med lönebidrag har minskat sedan 2007. En bidragande orsak kan vara att Arbetsförmedlingen, till följd av önskemål från arbetsgivare, i större utsträckning anvisar personer trygghetsanställningar – vilka parallellt har ökat i antal. Det kan också handla om att arbetsgivare föredrar att anställa en person med nystartsjobb i stället för någon med funktionsnedsättning, som har rätt till lönebidrag.

Regeringen har satt upp ett mål om att antalet övergångar från anställning med lönebidrag till osubventionerat arbete ska öka jämfört med föregående år. Målet har inte nåtts under senare år. Ungefär hälften av dem som haft en anställning med lönebidrag blir arbetslösa när insatsen upphör.

Anställningar med lönebidrag är i princip avsedda för dem som bedöms kunna öka sin arbetsförmåga i sådan utsträckning att stödet kan fasa ut inom fyra år. En mycket stor del av anställningarna med lönebidrag har dock varat under längre tid än fyra år.

Den högsta bidragsgrundande lönen vid en anställning med lönebidrag är i dag 16 700 kronor. Skillnaden mellan "tak" i lönebidraget och genomsnittslönen i befolkningen har ökat kraftigt över tid. Endast en liten andel av arbetsgivarna får full ersättning för den nedsättning av arbetsförmågan som individen bedömts ha. Beloppsgränsen kan vara en bidragande orsak till att lönebidrags- och trygghetsanställningar främst kommer till stånd i låglöneyrken.

Regeringen beslutade nyligen om en ändring i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Ändringen innebär att kravet på att en anvisning till en anställning med lönebidrag endast får ske om lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen lättas upp något. Framöver ska likvärdighet gälla "i väsentliga delar". Bakgrunden är följande. Arbetsgivare utan kollektivavtal har tidigare hos de partsägda försäkringsbolagen kunnat teckna nödvändiga tilläggsförsäkringar för anställda med lönebidrag. Detta är dock inte längre möjligt på tjänstemannaområdet. Arbetsförmedlingens arbete att hitta anställningar för personer med lönebidrag har därmed försvårats. Detta är allvarligt. Regeringen vill med förordningsändringen motverka att möjligheterna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att komma i arbete begränsas.

Det är dock angeläget att följa upp att förordningsändringen ger avsedd verkan. Också effekterna på individnivå bör följas upp. Det finns vidare anledning att, i samband med en mer generell översyn av regelverket för de särskilda insatserna, närmare pröva hur reglerna avseende försäkring och andra anställningsförmåner på sikt bör utformas. Utgångspunkten bör vara att regelverket ska främja möjligheterna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga att komma i arbete samtidigt som den anställde tillförsäkras goda arbetsvillkor. Utgångspunkten bör

också vara att det även fortsättningsvis ska vara arbetsgivarens ansvar att personer som anställs med lönebidrag eller motsvarande har det försäkringsskydd som bedöms behövt.

Utredaren ska

- särskilt analysera regelverket för lönebidrag, dess tillämpning och Arbetsförmedlingens svårigheter att få ut personer i arbete med lönebidrag,
- på grundval av analysen, föreslå de förändringar som bedöms nödvändiga,
- följa upp effekterna av den beslutade ändringen avseende försäkringskravet vid anvisning till anställning med lönebidrag, och
- mot bakgrund av uppföljningen, analysera och föreslå hur regelverket för försäkringsskydd och andra anställningsförmåner för personer i anställning med lönebidrag eller motsvarande på sikt bör utformas.

Arbetsmarknadsparternas roll

En nyckelfaktor för att de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning ska fungera effektivt, är att parterna på arbetsmarknaden är beredda att bidra till att arbets- och praktiktillfällen skapas. Det är därför viktigt att vara lyhörd för synpunkter från parterna när det gäller utformningen av insatserna.

Arbetsgivarnas inställning är helt avgörande – det är arbetsgivaren som beslutar om en anställning eller en praktikplats kommer till stånd eller inte. Enkla och transparenta regler är som framgång en viktig aspekt i kontakten med arbetsgivarna. God och lättillgänglig information är en annan. Arbetsförmedlingen bedriver redan, på regeringens uppdrag, ett utvecklingsarbete på detta område. I kontakt med arbetsgivare, både privata och offentliga, är det samtidigt angeläget att klargöra betydelsen av att dessa tar ett socialt ansvar och bidrar till ett inkluderande arbetsliv. Regeringen bedömer att det finns anledning att etablera närmare dialog med näringslivet när det gäller möjligheterna att bereda fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga möjlighet till arbete eller praktik.

Utredaren ska

- inhämta synpunkter från arbetsgivar- och branschorganisationer, enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer på hur olika typer av insatser bör utformas för att fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga ska erbjudas anställning eller praktik,
- analysera vilka faktorer som är avgörande för att privata och offentliga arbetsgivare, av olika storlek och i olika branscher, ska erbjuda subventionerad anställning eller praktik åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga,
- genomföra särskilda samtal med ledande företrädare för ett antal företag i syfte att identifiera vad företagen kan göra för att bereda fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga möjlighet till arbete eller praktik och ta fram idéer till hur enskilda företag och det offentliga bättre kan samverka i aktuellt avseende, och
- löpande hålla Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) informerat om hur samtalen fortskrider samt i lämplig form sprida resultaten av dem.

Vissa frågor som gäller Samhall AB

Skyddat arbete hos Samhall AB är en av fem existerande former av subventionerad anställning för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och omfattas därmed av utredningens uppdrag. Vissa frågor kopplade till anställningsformerna inom Samhall AB samt bolagets verksamhet i övrigt bör dock särskilt övervägas.

I budgetunderlaget för 2012–2014 (A2011/1085/A) föreslår Samhall AB att bolagets kärnuppdrag bör utvecklas. Förslaget som benämns ”Nya Samhall” syftar till att skapa förutsättningar för ökad genomströmning i bolaget och bygger bl.a. på:

- att en ny form av tidsbegränsad anställning införs,
- att en mindre del av personalen – den som har störst behov av det – ska ha kvar långvariga anställningar,

- att självfinansieringsgraden ska öka – och den genomsnittliga merkostnadsersättningen per anställd därmed minska, och
- att ett mer flexibelt volymmål införs som ger större möjligheter till konjunkturell anpassning av verksamheten.

Regeringen välkomnar att Samhall AB presenterat förslag om utveckling av bolaget. Förslagen behöver nu analyseras. Grunderna för Samhall AB:s verksamhet har legat fast under lång tid och det finns anledning att pröva olika delar av verksamheten i ljuset av de förändringar som ägt rum på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Utgångspunkten för eventuella förslag till förändringar måste dock vara att Samhall AB:s kärnuppdrag förblir intakt och att otillbörlig konkurrenspåverkan kan undvikas.

Samhall AB kopplar i budgetunderlaget införandet av ”Nya Samhall” till frågan om den s.k. merkostnadsersättning som bolaget får från staten. Tidigare utredningar har konstaterat att det är oklart vad denna ersättning närmare avser. Ernst & Young AB har under 2010 på Arbetsmarknadsdepartementets uppdrag utrett frågan (A2010/3335/A). I sin rapport konstaterar Ernst & Young AB att ett fullt ut ändamålsenligt ersättningssystem bl.a. måste baseras på en bedömning av varje berörd individs arbetsförmåga och behov av utvecklingsinsatser. Ernst & Young AB ser stora praktiska problem med att införa ett sådant system. Därför föreslås på kort sikt att utveckla gällande system för merkostnadsersättning. Det är, som framgått, angeläget att bättre klargöra vad staten faktiskt ersätter Samhall AB för genom den merkostnadsersättning som betalas ut. En modell för merkostnadsersättning till Samhall AB får samtidigt inte innebära orimliga administrativa bördor för bolaget eller Arbetsförmedlingen. Den måste vara möjlig att tillämpa i praktiken och att införa utan omfattande anpassning av Arbetsförmedlingens uppdrag och verksamhet.

Utredaren ska

- redovisa för- och nackdelar med Samhall AB:s förslag i budgetunderlaget för 2012–2014 om en framtida modell syftande till ökad genomströmning, samt föreslå hur en sådan modell bäst skulle kunna genomföras,
- efter samråd med Arbetsförmedlingen i relevanta delar föreslå en förändrad modell för merkostnadsersättning till Samhall AB som innebär en stärkt koppling mellan ersättningens nivå och

de faktiska merkostnader som följer av bolagets uppdrag och som i högre grad är individbaserad på så sätt att den utgår ifrån nedsättningen av arbetsförmågan hos de anställda, och

- i sammanhanget pröva och, om det bedöms meningsfullt, vidareutveckla de förslag till lösningar som lämnats av Ernst & Young AB.

Konsekvensbeskrivningar

Om förslagen i ett betänkande påverkar kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner, landsting, företag eller andra enskilda, ska utredningen, i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474), redovisa en beräkning av dessa konsekvenser. För eventuella kostnadsökningar och intäktsminskningar för staten, kommuner eller landsting ska en finansiering föreslås.

Organisation, samråd m.m. samt redovisning av uppdraget

Utredaren ska i sitt arbete beakta pågående reformarbete av relevans. Det gäller särskilt reformer som kan komma att beslutas i samband med riksdagens hantering av budgetpropositionen för 2013.

Utredaren ska också ta del av internationella erfarenheter som bedöms ha särskild relevans.

Samråd ska ske med berörda myndigheter, inklusive Kommittén om hållbara försäkringar vid sjukdom och arbetslöshet (S2010:04), samt med Samhall AB och arbetsmarknadens parter. Utredaren ska också samråda med handikapporganisationerna, inklusive deras ungdomsorganisationer. Det är angeläget att dessa ges goda möjligheter att lämna synpunkter och få information om utredningens arbete.

Utredaren ska lämna fullständiga förslag till de författningsändringar som är nödvändiga för genomförande av föreslagna åtgärder. Uppdraget ska redovisas senast den 16 april 2012.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Kommittédirektiv



**Tilläggsdirektiv till FunkA-utredningen
(A 2011:03)**

**Dir.
2012:27**

Beslut vid regeringssammanträde den 4 april 2012

Utvidgning av och förlängd tid för utredningsuppdraget

Regeringen beslutade den 22 juni 2011 kommittédirektiv om en översyn av de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (dir. 2011:59). Utredaren får nu i uppdrag att även se över regelverket för arbetshjälpmedel och arbeta med spridning av goda exempel och utveckling av arbetsplatser med goda och stödjande arbetsmiljöfaktorer.

Enligt utredningens direktiv skulle uppdraget redovisas senast den 16 april 2012. Utredningstiden förlängs. Tillkommande uppdrag och de delar som rör krav på försäkring vid anvisning till anställning med lönebidrag respektive att genomföra samtal med ledande företrädare för företag ska redovisas senast den 28 december 2012. En delredovisning omfattande utredningens övriga uppdrag ska lämnas senast den 2 maj 2012.

Översyn av regelverket om arbetshjälpmedel

Enligt förordningen (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel kan Försäkringskassan bevilja bidrag till arbetshjälpmedel för att individen ska kunna återgå i arbete vid sjukskrivning eller kunna fortsätta att arbeta trots en funktionsnedsättning. Arbetshjälpmedel fyller ofta en viktig funktion för att förebygga sjukskrivning och göra det möjligt för personer med funktionsnedsättningar och långvariga sjukdomstillstånd att fortsätta vara yrkesverksamma.

Försäkringskassan kan också ge bidrag till reparationer av arbetshjälpmedel och bidrag till arbetsgivaren för anpassning av

arbetsplatsen. Bidrag till individuella arbetshjälpmedel kan ges till arbetsgivare, anställda och egna företagare. Bidraget kan betalas ut till och med månaden innan individen fyller 67 år.

Bidrag kan bara betalas ut för arbetshjälpmedel och anpassningar som inte ingår i arbetsgivarens ansvar för en god arbetsmiljö. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren anpassa arbetsförhållandena till de anställdas förutsättningar och behov. Hjälpmedel som en person med en funktionsnedsättning behöver för sin dagliga livsföring är det hälso- och sjukvårdshuvudmännen svarar för.

Den som har en funktionsnedsättning och börjar en ny anställning kan enligt förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga få bidrag till arbetshjälpmedel från Arbetsförmedlingen i ett år. När ett år har gått övertar Försäkringskassan ansvaret enligt ovan. Arbetsförmedlingen har dock alltid ansvaret för bidrag till arbetshjälpmedel för den som har en anställning med lönebidrag eller skyddad anställning hos en offentlig arbetsgivare. Utgångspunkten för Arbetsförmedlingens insatser är att de ska vara arbetsmarknadspolitiskt motiverade. Praxis är mot den bakgrunden att bidrag till arbetshjälpmedel i regel inte beviljas en person som fyllt 65 år.

Det har återkommande, bl.a. av företrädare för handikapporganisationer, förts fram att gällande regelverk för arbetshjälpmedel med två ansvariga myndigheter, är komplicerat för den enskilde. Det finns anledning att se över regelverket i syfte att förenkla för individen.

Utredaren ska därför

- analysera förutsättningarna för och bedöma lämpligheten av en samordning av regelverket om stöd till arbetshjälpmedel,
- ta ställning till om en myndighet bör ha ett samlat ansvar för handläggningen av ärenden som rör arbetshjälpmedel,
- lämna de förslag, inklusive fullständiga förslag till författningsändringar, som uppdraget kan föranleda, och
- samråda med Utredningen om översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv (dir. 2011:34) när det gäller frågan om åldersgränser i regelverket.

Hälso- och sjukvårdshuvudmännens ansvar när det gäller hjälpmedel som en person med en funktionsnedsättning behöver för sin dagliga livsföring omfattas inte av uppdraget.

*Spridning av goda exempel och utveckling
av arbetsplatser med goda och stödjande arbetsmiljöfaktorer*

Utredaren ska enligt sina direktiv genomföra samtal med ledande företrädare för företag om hur fler personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga kan beredas möjlighet till arbete och praktik, och hur företag och det offentliga bättre kan samverka i detta syfte. Det är viktigt att tankar och idéer på detta område får spridning.

Av grundläggande allmän betydelse för sysselsättningsmöjligheterna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är en god arbetsmiljö. Det finns därför anledning att särskilt undersöka hur arbetsmiljöarbetet kan utvecklas i detta perspektiv.

Utredaren ska därför

- ge strategisk spridning åt goda exempel som framkommer i kontakterna med företag och organisationer,
- undersöka hur arbetsgivare och organisationer kan främja utvecklingen av arbetsplatser med goda och stödjande arbetsmiljöfaktorer såsom inflytande och delaktighet,
- särskilt studera de norska erfarenheterna av ”inkluderingsavtal” mellan regeringen och arbetsmarknadens parter i de delar som gäller personer med funktionsnedsättning och pröva möjligheterna att etablera liknande former av samverkan i Sverige, och
- samråda med arbetsgivar-, arbetstagar- och branschorganisationer liksom med berörda myndigheter, bl.a. Handisam som av regeringen fått i uppdrag att öka arbetsgivares kunskap om psykisk ohälsa och genomföra insatser för att främja den psykiska hälsan på arbetsplatsen (S2011/11250/FS).

I denna del ska utredningen hålla Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) informerat om hur arbetet med uppdraget fortskrider.

Genomförande och redovisning av uppdraget

För de författningsförslag som lämnas med anledning av dir. 2011:59 och detta tilläggsdirektiv, ska 15a § kommittéförelagningen (1998:1474) beaktas. I övrigt ska de konsekvensbeskrivningar lämnas som framgår av kommittédirektiven. Tilläggsuppdraget ska redovisas senast den 28 december 2012.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Enkätundersökning till företag 2011

För att få ökad kunskap om vad de privata arbetsgivarna upplever är viktigt vid anställning av personer med funktionsnedsättning skickade utredningen en enkät till i huvudsak till små och medelstora företag. Enkäten skickades till 3 860 företag som är registrerade i organisationen Företagarnas företagspanel. Antalet företag som svarade på webbenkäten var 1 569, varav 1 192 av dessa företag hade mellan 0–9 anställda. Tabell 1–6 visar resultaten från undersökningen. Andelarna är uttryckta i procent.

Tabell 1 Har ni tecknat kollektivavtal för de anställda?

	Ja	Nej
0–9 anställda	28	72
10–49 anställda	82	18
50+ anställda	86	14
Totalt	41	59

Tabell 2 Känner ni till att Arbetsförmedlingen kan erbjuda stöd vid anställning av en person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga?

	Ja	Nej
0–9 anställda	71	29
10–49 anställda	82	18
50+ anställda	89	11
Totalt	74	26

Tabell 3 Har du fått eller själv sökt information från Arbetsförmedlingen om stöd vid anställning av personer med funktionsnedsättning?

	Ja, jag har sökt och fått information	Ja, jag har sökt men inte fått information	Ja, jag har fått sådan information från AF	Nej
0–9 anställda	8	1	16	75
10–49 anställda	12	2	33	53
50+ anställda	16	0	38	46
Totalt	9	1	20	70

Tabell 4 Har ni under det senaste året haft någon person med funktionsnedsättning anställd med stöd från Arbetsförmedlingen?

	Ja	Nej	Vet ej
Totalt	15	84	1

Tabell 5 Vad heter det stöd eller de stöd som ni får/fick för anställningen?
Svarande: De som svarade ja på fråga 4. Fler svar kan anges.

	LBI	UVA	TAS	Instegsjobb	SAS	NYJ	Vet ej
Totalt	76	9	13	3	6	21	6

Tabell 6 Vad är viktigast för att ni som arbetsgivare ska överväga att anställa personer med funktionsnedsättning?

	Har ni under det senaste året haft någon anställd med stöd från Arbetsförmedlingen?	
	Ja	Nej
Bättre information om AF:s stöd	19	26
Förslag på personer att anställa	45	41
Höjt tak för lönebidrag	53	24
Förenklad ansökningsförfarande	8	10
Förenklad administration	18	14
Bättre samverkan mellan myndigheter	11	8
Insatser från AF innan anställning	26	26
Insatser från AF under anställning	37	35
Övrigt	6	16

Enkätundersökning till arbetsförmedlare 2011

För att få en uppfattning om arbetsförmedlarnas arbete skickade utredningen i samarbete med Arbetsförmedlingen i november 2011 ut en webbenkät till ett stratifierat urval av 1 000 arbetsförmedlare som arbetar med arbetssökande med funktionsnedsättning. Kriteriet för att ingå i populationen för undersökningen var att arbetsförmedlaren arbetade med minst två arbetssökande med funktionsnedsättning vid enkättilfället. Det var 5 771 arbetsförmedlare som uppfyllde detta kriterium.

Av de 1 000 arbetsförmedlarna som ingick i urvalet var det 724 som svarade på enkäten. Tabell 2–20 visar hur arbetsförmedlarna svarade på frågorna som ingick i enkätundersökningen. Alla andelar är redovisade i procent och uppdelade på kvinnliga och manliga arbetsförmedlare. Svaren från undersökningen är viktade med hänsyn till det stratifierade urvalet.

Tabell 1 Population och stratifierat urval för enkätundersökningen

Stratum	Intervall för antal arbetssökande med funktionsnedsättning per arbetsförmedlare	Population	Urval
1	0–1	1 370	101
2	2–20	2 123	101
3	21–50	1 302	201
4	51–100	580	201
5	>100	396	396
Totalt		5 771	1 000

Tabell 2 Ungefär hur stor del av din arbetstid arbetar du med arbetssökande som pga. ohälsa/funktionsnedsättning har nedsatt arbetsförmåga?

	1–25 %	26–50 %	51–75 %	76–100 %
Kvinnor	36	12	9	43
Män	36	15	13	36
Samtliga	36	13	10	41

Tabell 3 Vilken är din huvudsakliga inriktning som arbetsförmedlare?

	Kvinnor	Män	Samtliga
Generell inriktning	26	27	26
Arbetslivsinriktad rehabilitering	22	18	20
Handlingsplanssamverkan	11	6	9
Arbetslivsintroduktion	9	9	9
Lönebidragshandläggning	6	11	8
SIUS	1	1	1
JOB/UGA	23	25	24
Nyanlända	1	2	2
Etableringsuppdraget	1	1	1

Tabell 4 Hur länge har du haft nuvarande arbetsuppgifter?

	<1 år	1–3 år	3–5 år	>5 år
Kvinnor	23	35	12	30
Män	20	35	18	27
Samtliga	22	35	14	29

Tabell 5 Får du den kompetensutveckling du behöver i ditt arbete?

	Ja, tillräckligt mycket	Ja, men det finns vissa brister	Nej, inte tillräckligt mycket
Kvinnor	30		47
Män	40		35
Samtliga	33		43

Tabell 6 Hur bedömer du det stöd du får från handläggare/stöd/checklistor när du fattar dina beslut om program/insatser?

	Mycket bra	Ganska bra	Ganska dåligt	Mycket dåligt
Kvinnor	14	73	12	1
Män	15	74	10	1
Samtliga	14	74	11	1

Tabell 7 Är handläggare/stöd/checklistor viktigt för dig när du kvalitetssäkrar dina beslut om program/insatser?

	Ja, i hög grad	Ja, i viss mån	Nej, inte särskilt	Nej, inte alls
Kvinnor	44	47	8	1
Män	46	48	5	1
Samtliga	45	47	7	1

Tabell 8 Har du tillgång till Arbetsförmedlings specialister i den utsträckning du behöver?

	Ja, i stort sett alltid	Ja, oftast	Nej, oftast inte	Nej, i stort sett aldrig
Kvinnor	29	53	17	1
Män	27	59	12	2
Samtliga	28	56	15	1

Tabell 9 Använder du dig av specialister i ditt arbete?

	Ja	Nej
Kvinnor	94	6
Män	90	10
Samtliga	93	7

Tabell 10 Vad anser du om nyttan av de specialistinsatser du har använt dig av i ditt arbete?

	Mycket bra	Ganska bra	Ganska dåligt	Mycket dåligt
Kvinnor	66	32	2	0
Män	56	41	3	0
Samtliga	63	35	2	0

Tabell 11 Har du tillräckligt med tid för att handlägga dina ärenden angående insatser för funktionsnedsatta på ett kvalitativt sätt?

	Ja, i stort sett alltid	Ja, oftast	Nej, oftast inte	Nej, i stort sett aldrig
Kvinnor	4	28	52	16
Män	3	31	55	11
Samtliga	4	29	53	14

Tabell 12 Har du under de senaste två åren upplevt att tillgången på ekonomiska medel (ex. till aktivitetsstöd eller subventionerad anställning) påverkat vilket program/insats den arbetsökande har anvisats?

	Ja, ofta	Ja, ibland	Nej, sällan	Nej, aldrig
Kvinnor	11	29	44	16
Män	5	38	34	23
Samtliga	9	32	41	18

Tabell 13 Vilken typ av ekonomiska medel har saknats?
Svarande: De som svarar "Ja, ofta" eller "Ja, ibland" på fråga 12. Fler svar kan anges.

	Kvinnor	Män	Samtliga
Aktivitetsstöd	57	54	56
Personella resurser	56	42	51
Medel till lönestöd	9	12	10
Medel till hjälpmedel, biträde	7	3	5
Annat	18	21	19

Tabell 14 Om du helt själv får välja, vilka programinsatser skulle du vilja använda dig mer av som förberedelse för att fler personer med funktionsnedsättning ska kunna få arbete?

	Ja, i betydligt högre grad	Ja, i högre grad	Ja, i viss mån	Nej, inte särskilt	Nej, inte alls	Vet ej
Arbetspraktik						
Kvinnor	27	24	15	9	4	21
Män	22	33	27	5	4	11
Samtliga	25	27	19	8	4	17
Arbetslivsinriktad rehabilitering						
Kvinnor	25	29	10	3	1	32
Män	17	35	24	3	1	20
Samtliga	22	31	15	3	1	28
SIUS						
Kvinnor	46	26	9	4	1	14
Män	36	28	17	4	1	14
Samtliga	43	27	12	4	1	14
Arbetslivsintroduktion						
Kvinnor	9	6	9	11	8	57
Män	6	12	20	7	13	41
Samtliga	8	8	13	10	10	51
FKV						
Kvinnor	21	23	18	8	1	30
Män	17	24	21	8	2	23
Samtliga	19	23	26	8	2	27
Arbetsmarknadsutbildning						
Kvinnor	22	25	23	7	0	23
Män	22	35	28	7	1	8
Samtliga	22	28	24	7	0	18
Förberedande utbildning						
Kvinnor	25	31	17	6	0	21
Män	20	36	27	5	0	11
Samtliga	23	33	20	6	0	17
Kompletterande aktörer						
Kvinnor	23	17	16	15	5	24
Män	15	15	26	22	8	13
Samtliga	20	16	20	17	6	20

Tabell 15 Är följande hinder/problem för dig som arbetsförmedlare när det gäller de subventionerade anställningarna för personer med funktionsnedsättning?

	Ja, i hög grad	Ja, i viss mån	Nej, inte särskilt	Nej, inte alls	Vet ej
Svårt att hålla koll på alla regelverken					
Kvinnor	15	34	29	9	14
Män	9	39	27	16	8
Samtliga	13	36	28	12	12
För krångligt/omfattande kontrollsystem					
Kvinnor	23	35	19	5	19
Män	19	35	21	9	16
Samtliga	22	35	20	6	18
Har ej funnits tillräckligt med platser på Samhall					
Kvinnor	48	20	5	2	25
Män	45	27	10	1	17
Samtliga	47	22	7	2	21
Har ej funnits tillräckligt med OSA-platser					
Kvinnor	31	18	9	4	38
Män	29	27	18	3	24
Samtliga	30	21	12	3	33
Det är svårt att hitta arbetsgivare					
Kvinnor	44	38	4	2	12
Män	37	56	7	1	9
Samtliga	38	44	5	2	11

Tabell 16 Påverkar bidragstaket på 16 700 kr för lönebidrag dina möjligheter att besluta om en "korrekt" bidragsnivå för lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning?
Korrekt bidragsnivå=i förhållande till den arbetssökandes nedsatta arbetsförmåga.

	Ja, i hög grad	Ja, i viss mån	Nej, inte särskilt	Nej, inte alls
Kvinnor	35	42	16	7
Män	47	32	13	8
Samtliga	39	39	15	7

Tabell 17 Täcker anordnarbidraget de särskilda kostnader som arbetsgivaren kan få vid en anställning av en person med trygghetsanställning eller utvecklingsanställning?
Utgå från ditt eget intryck.

	Ja, för det mesta	Ja, ofta	Nej, ofta inte	Nej, för det mesta inte	Vet ej
Kvinnor	15	31	11	2	42
Män	15	34	12	4	34
Samtliga	15	32	11	3	39

Tabell 18 Vad brukar anordnarbidraget vanligtvis användas till?

	Kvinnor	Män	Samtliga
Utbildning	4	3	3
Stödperson	29	33	30
Handledare	26	29	27
Annat	4	2	3
Vet ej	38	33	36

Tabell 19 Vilka åtgärder ser du som mest angelägna för att arbetsgivare i större utsträckning ska anställa personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga? Ange max 3 alternativ.

	Kvinnor	Män	Samtliga
Bättre information	46	51	48
Möjlighet för arbetsgivaren att påverka vilken person som anställs	7	12	9
Högre lönesubvention	50	52	50
Högre annat ekonomiskt stöd	18	23	20
Kompletterande insatser från AF innan anställning	35	36	35
Kompletterande insatser direkt inför och under anställning (SIUS)	55	43	51
Längre tid med stöd	25	17	22
Minskad administration	17	19	18
Annat	8	10	9

Tabell 20 Upplever du att arbetsgivare anser att lagen om anställningsskydd (LAS) är ett hinder när de ska anställa en person med lönebidrag eller trygghetsanställning?

	Ja, mycket ofta	Ja, ganska ofta	Nej, ganska sällan	Nej, mycket sällan	Vet ej
Kvinnor	6	16	30	11	37
Män	2	11	36	24	27
Samtliga	5	14	32	16	33

Intervjuundersökning till anställda inom Samhall och personer med trygghetsanställning

Statistiska centralbyrån (SCB) genomförde under perioden november–december år 2011 en telefonundersökning på uppdrag av utredningen. Syftet med undersökningen var att belysa förhållanden inom Samhall och för personer med trygghetsanställning vad gäller arbetsmiljö och personalutveckling.

Populationen i undersökningen utgjordes av samtliga anställda inom Samhall samt personer med trygghetsanställning. Urvalsramen i undersökningen skapades med hjälp av data från Samhalls egen personalredovisning samt från Arbetsförmedlingens register över personer med trygghetsanställning. Antalet personer i urvalsramarna var 17 670 respektive 18 554. Från urvalsramen drogs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval efter kön och ålder om totalt 1 600 personer, varav 800 från Samhalls personalregister samt 800 från Arbetsförmedlingens register. Totalt besvarade 948 personer telefonintervjun, vilket var 60 procent av urvalet.

Resultaten från undersökningen redovisas nedan i andelsprocent efter kön. Andelarna summerar inte alltid till 100 procent eftersom det finns partiellt bortfall på vissa frågor.

Tabell 1 Hur länge har du jobbat vid Samhall/trygghetsanställning?

	1–2 år	3–4 år	5–10 år	Mer än 10 år
Samhall				
Kvinnor	18	11	20	51
Män	17	11	21	51
Samtliga	18	11	20	51
Trygghetsanställning				
Kvinnor	27	24	26	23
Män	30	18	22	30
Samtliga	29	21	23	27

Tabell 2 Har du under det senaste året deltagit i någon utbildning eller andra aktiviteter för att du ska kunna utvecklas i ditt arbete?

	Ja	Nej
Samhall		
Kvinnor	49	51
Män	45	55
Samtliga	47	53
Trygghetsanställning		
Kvinnor	34	66
Män	25	75
Samtliga	28	72

Tabell 3 Tycker du att du har möjlighet att utvecklas i ditt arbete?

	Ja	Nej	Vet ej
Samhall			
Kvinnor	59	34	7
Män	59	35	6
Samtliga	59	35	6
Trygghetsanställning			
Kvinnor	64	28	8
Män	72	22	6
Samtliga	69	24	7

Tabell 4 Känner du till att det finns en personlig utvecklingsplan för dig och ditt arbete?

	Ja	Nej	Vet ej
Samhall			
Kvinnor	62	29	9
Män	61	32	7
Samtliga	61	30	9
Trygghetsanställning			
Kvinnor	27	63	10
Män	25	60	15
Samtliga	26	61	13

Tabell 5 Tycker du att ditt nuvarande arbete är anpassat efter de behov och förutsättningar som du har?

	Alltid	För det mesta	För det mesta inte	Aldrig	Vet ej
Samhall					
Kvinnor	26	49	14	11	-
Män	32	47	11	-	8
Samtliga	29	47	13	6	5
Trygghetsanställning					
Kvinnor	31	57	11	1	-
Män	38	48	8	3	-
Samtliga	36	51	9	2	-

Tabell 6 Hur har din arbetssituation varit det senaste året?

	Alldeles för mycket arbetsuppgifter	Något för mycket arbetsuppgifter	Lagom med arbetsuppgifter	För lite arbetsuppgifter
Samhall				
Kvinnor	8	19	60	9
Män	10	16	64	10
Samtliga	9	17	62	9
Trygghets anställning				
Kvinnor	8	24	63	4
Män	5	18	74	-
Samtliga	6	20	70	3

Tabell 7 Tycker du att det ställs för höga krav på dig i ditt arbete?

	Ja	Nej
Samhall		
Kvinnor	27	73
Män	23	77
Samtliga	25	75
Trygghetsanställning		
Kvinnor	22	78
Män	12	88
Samtliga	16	84

Tabell 8 Händer det att du är med och beslutar om uppläggningsen av ditt arbete?

	Alltid	För det mesta	För det mesta inte	Aldrig	Vet ej
Samhall					
Kvinnor	17	40	18	21	-
Män	17	48	14	17	-
Samtliga	17	44	16	19	4
Trygghetsanställning					
Kvinnor	27	50	12	10	-
Män	21	52	15	10	-
Samtliga	23	51	14	10	-

Tabell 9 Händer det att du känner olust när du går till arbetet?

	Varje dag	Ett par dagar i veckan (1 dag av 2)	En dag per vecka (1 dag av 5)	Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	Inte alls, sällan de sista tre månaderna
Samhall					
Kvinnor	10	9	5	22	52
Män	5	6	10	19	59
Samtliga	7	8	8	20	55
Trygghetsanställning					
Kvinnor	-	7	6	15	67
Män	-	6	3	14	74
Samtliga	-	7	4	15	72

Tabell 10 Har du tillgång till företagshälsovård genom arbetet?

	Ja	Nej	Vet ej
Samhall			
Kvinnor	41	49	10
Män	40	41	19
Samtliga	41	44	15
Trygghetsanställning			
Kvinnor	31	57	12
Män	46	36	18
Samtliga	40	44	16

Tabell 11 Vilka arbetsuppgifter tror du att du kommer att ha framöver?

	Samma	Delvis andra	Helt nya	Vet ej
Samhall				
Kvinnor	60	15	9	16
Män	55	17	13	15
Samtliga	57	16	11	16
Trygghetsanställning				
Kvinnor	70	19	4	7
Män	70	19	4	7
Samtliga	70	20	4	6

Tabell 12 Får du den hjälp du behöver för att du så småningom skall klara en anställning hos en annan arbetsgivare?

	Ja	Nej	Vet ej
Samhall			
Kvinnor	53	36	10
Män	48	36	16
Samtliga	50	36	13
Trygghetsanställning			
Kvinnor	42	33	25
Män	47	33	20
Samtliga	45	33	22

Tabell 13 Skulle du vilja ha ett arbete utanför Samhall (hos en annan arbetsgivare)?

	Ja	Nej	Vet ej
Samhall			
Kvinnor	49	45	6
Män	63	30	7
Samtliga	56	37	7
Trygghetsanställning			
Kvinnor	32	62	7
Män	30	65	5
Samtliga	30	64	6

Tabell 14 Tror du att du idag skulle klara ett arbete utanför Samhall (hos en annan arbetsgivare)?

	Ja	Nej	Vet ej
Samhall			
Kvinnor	49	41	10
Män	55	27	18
Samtliga	52	34	14
Trygghetsanställning			
Kvinnor	59	26	15
Män	62	21	17
Samtliga	61	23	16

Tabell 15 Har du och din närmaste chef (tillsammans med din handläggare på Arbetsförmedlingen) diskuterat dina möjligheter för en anställning utanför Samhall (hos en annan arbetsgivare)?

	Ja	Nej
Samhall		
Kvinnor	56	44
Män	57	42
Samtliga	56	43
Trygghetsanställning		
Kvinnor	11	89
Män	9	88
Samtliga	10	88

Tabell 16 Trivs du med ditt arbete (inom Samhall)?

	Alltid	För det mesta	För det mesta inte	Aldrig
Samhall				
Kvinnor	30	53	10	5
Män	36	54	7	-
Samtliga	33	54	9	4
Trygghetsanställning				
Kvinnor	46	47	6	-
Män	43	53	-	-
Samtliga	45	51	4	-

Statens offentliga utredningar 2012

Kronologisk förteckning

1. Tre blir två! Två nya myndigheter inom utbildningsområdet. U.
2. Framtidens högkostnadsskydd i vården. S.
3. Skatteincitament för riskkapital. Fi.
4. Kompletterande regler om personuppgiftsbehandling på det arbetsmarknadspolitiska området. A.
5. Högskolornas föreskrifter. U.
6. Åtgärder mot fusk och felaktigheter med assistansersättning. S.
7. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2012 – långsiktig säkerhet, haverier och global utblick. M.
8. Skadeståndsansvar och försäkringsplikt vid sjötransporter – Atenförordningen och försäkringsdirektivet i svensk rätt. Ju.
9. Förmån och fälla – nyanländas uttag av föräldrapenning. A.
10. Läsarnas marknad, marknadens läsare – en forskningsantologi. Ku.
11. Snabbare betalningar. Ju.
12. Penningtvätt – kriminalisering, förverkande och dispositionsförbud. Ju.
13. En sammanhållen svensk polis. Ju.
14. Ekonomiskt värde och samhällsnytta – förslag till en ny statlig ägarförvaltning. Fi.
15. Plan för framtagandet av en strategi för långsiktigt hållbar markanvändning. M.
16. Att angöra en kulturbygga – för stöd till nyskapande kultur. Ku.
17. Psykiatri och lagen – tvångsvård, straffansvar och samhällsskydd. S.
18. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt. – den mjuka infrastrukturen på väg. N.
19. Nationella patent på engelska? N.
20. Kvalitetssäkring av forskning och utveckling vid statliga myndigheter. U.
21. Här finns mer att hämta – it-användningen i småföretag. N.
22. Mål för rovdjuren. M.
23. Mindre våld för pengarna. Ku.
24. Likvärdig utbildning – rikskryterande gymnasial utbildning för vissa ungdomar med funktionsnedsättning. U.
25. Enklare för privatpersoner att hyra ut sin bostad med bostadsrätt eller äganderätt. S.
26. En ny brottsskadelag. Ju.
27. Färdplan för framtiden – en utvecklad flygtrafiktjänst. N.
28. Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. S.
29. Sveriges möjligheter att ta emot internationellt stöd vid kriser och allvarliga händelser i fredstid. Fö.
30. Vital kommunal demokrati. Fi.
31. Sänkta trösklar – högt i tak Arbete, utveckling, trygghet. A.

Statens offentliga utredningar 2012

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Skadeståndsansvar och försäkringsplikt vid sjötransporter – Atenförordningen och försäkringsdirektivet i svensk rätt. [8]

Snabbare betalningar. [11]

Penningtvätt – kriminalisering, förverkande och dispositionsförbud. [12]

En sammanhållen svensk polis. [13]

En ny brottskadelaag. [26]

Försvarsdepartementet

Sveriges möjligheter att ta emot internationellt stöd vid kriser och allvarliga händelser i fredstid. [29]

Socialdepartementet

Framtidens högstkostnadsskydd i vården. [2]

Åtgärder mot fusk och felaktigheter med assistansersättning. [6]

Psykiatri och lagen – tvångsvård, straffansvar och samhällsskydd. [17]

Enklare för privatpersoner att hyra ut sin bostad med bostadsrätt eller äganderätt. [25]

Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. [28]

Finansdepartementet

Skatteincitament för riskkapital. [3]

Ekonomiskt värde och samhällsnytta – förslag till en ny statlig ägarförvaltning. [14]

Vital kommunal demokrati. [30]

Utbildningsdepartementet

Tre blir två! Två nya myndigheter inom utbildningsområdet. [1]

Högskolornas föreskrifter. [5]

Kvalitetssäkring av forskning och utveckling vid statliga myndigheter. [20]

Likvärdig utbildning

– riksrekryterande gymnasial utbildning för vissa ungdomar med funktionsnedsättning. [24]

Miljödepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2012 – långsiktig säkerhet, haverier och global utblick. [7]

Plan för framtagandet av en strategi för långsiktigt hållbar markanvändning. [15]

Mål för rovdjuren. M. [22]

Näringsdepartementet

Så enkelt som möjligt för så många som möjligt – den mjuka infrastrukturen på väg. [18]

Nationella patent på engelska? [19]

Här finns mer att hämta – it-användningen i småföretag. N. [21]

Färdplan för framtiden – en utvecklad flygtrafiktjänst. [27]

Kulturdepartementet

Läsarnas marknad, marknadens läsare – en forskningsantologi. [10]

Att angöra en kulturbygga – för stöd till nyskapande kultur. [16]

Mindre våld för pengarna. [23]

Arbetsmarknadsdepartementet

Kompletterande regler om personuppgiftsbehandling på det arbetsmarknadspolitiska området [4]

Förmån och fälla – nyanländas uttag av föräldrapenning. [9]

Sänkta trösklar – högt i tak
Arbete, utveckling, trygghet. [31]