

Datum                      Vår referens  
2016-06-23              Initialer

Arbetsmarknadsdepartementet  
Regeringskansliet  
103 33  
Stockholm

## Remissvar

DS 2016:14 Förtydliganden av lönestöden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Almega AB har beretts tillfälle att lämna remissvar över departementsskrivelsen och vill med anledning härav framföra följande.

## Sammanfattande kommentar

Almega anser att föreslagna förändringar av namnen på olika lönesubventioner är ett bra första steg på ett mer långtgående utvecklingsarbete för att skapa mer välfungerande insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga. De föreslagna förändringarna är dock otillräckliga för att väsentligt stärka arbetsmarknadssituationen för personer med nedsatt arbetsförmåga.

Almega vill också påminna om att företagens vilja att använda lönestöden påverkas negativt av att många företag upplever att Arbetsförmedlingens service och matchningsförmåga håller för låg kvalitet. Det är också angeläget att påpeka att behovet av omfattande system med lönestöd hade varit mindre om det på arbetsmarknaden hade funnits fler instegsjobb och lägre ingångslöner.

## Inledning

Almega anser inledningsvis att ambitionen att förenkla lönesubventionerna är positiv. Idag finns ca 17 olika former av lönesubventioner eller praktikplatser vilket skapar förvirring för såväl företag som arbetsförmedlare. Det föreslagna namnbytet på lönestöden kan därför vara ett positivt steg framåt.

Förutsättningarna för att lyckas höja sysselsättningsgraden för personer med nedsatt arbetsförmåga är dock att lönesubventionerna ytterligare förbättras, att Arbetsförmedlingens matchningsarbete stärks och att arbetsmarknadens funktionssätt förbättras med ett högre jobbskapande.

I det fortsatta utvecklingsarbetet gällande insatser för personer med funktionsnedsättning vill därför Almega redan i dagsläget framföra följande kompletterande synpunkter:

## 1. Lönesubventionerna måste fortsätta förenklas

Även med föreslagna förändringar i DS2016:14 kvarstår ett stort antal ytterligare former av praktikplatser och nystartsjobb som också har olika regler och förutsättningar. Det innebär att påtagliga problem kvarstår för arbetsgivare och arbetsförmedlare att överblicka stödsystemens omfattning.

Lönestödets regelverk innebär också att subventionerna inte kan jämföras med en reguljär anställning. Genom att stöden kräver godkännande av Arbetsförmedlingen, samt oftast även av facket, är processen per definition betydligt mer tidsödande och mindre flexibel än vid andra anställningar.

Att lönestöden kräver godkännande och regelbunden uppföljning av Arbetsförmedlingen innebär också att arbetsgivaren måste ha återkommande kontakt med myndigheten. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät visar samtidigt att företagets förtroende för myndigheten fallit till en ny rekordlåg nivå. Företagen upplever bland annat att matchningen inte fungerar. När företagets vilja att rekrytera via Arbetsförmedlingen i allmänhet faller drabbar det också företagets vilja att rekrytera via myndighetens lönestöd.

Almega anser att Arbetsförmedlingens verksamhet borde konkurrensutsättas och resultatstyras som i Australien, vilket har höjt sysselsättningen, stärkt matchningen och lett till lägre kostnader. I Australien växte också flera specialistförmedlingar växte fram, exempelvis för personer med funktionsnedsättning.

## 2. Lönesubventionerna måste bli mer kostnadseffektiva

De befintliga resurserna för lönesubventioner uppgår till ca 18 miljarder kronor i statsbudgeten. Samtidigt är utrymmet för kostnadsökningar litet, inte minst på grund av att ett högt antal nyanlända medför höga utgifter för integrations- och arbetsmarknadsinsatser. Detta innebär att möjligheterna att utöka lönesubventionerna är begränsade, vilket leder till ett behov av ökad kostnadseffektivitet inom lönesubventionerna.

Kostnadseffektivitet innebär dock inte att man gör ogenomtänkta besparingar utan att investeringarna blir smartare. Inom lönestöden innebär det att systemet måste utformas så att de som kan få ett jobb på reguljär arbetsmarknad måste få stöd att ta sig dit, medan stödet samtidigt stärks för de personer som behöver varaktiga lönestöd.

Idag är det dock enligt Statskontoret bara mellan 4 och 14 procent av deltagarna i lönesubventioner som går vidare till arbete utan subventioner.

För att höja vidaregången i arbete krävs en kombination av utbildning och större utbud av olika arbeten. Gällande utbildning har IFAU exempelvis visat att yrkesutbildningar har god effekt för personer med nedsatt arbetsförmåga.

Almega vill också påminna om att lönestöden har uppkommit för att ingångslönerna på arbetsmarknaden är så höga. Svenska ingångslöner är 21 000 kronor i den lägsta decilen, vilket är dubbelt så högt som i Danmark samt tre gånger så högt som i Tyskland och Nederländerna. Med lägre ingångslöner skulle behoven av omfattande lönesubventioner vara lägre, eftersom fler skulle kunna hitta arbete på den ordinarie arbetsmarknaden.

### **3. Individualisera stöden**

En viktig skillnad i arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning är att det numer framför allt är de med nedsatt arbetsförmåga som möter svårigheter att få jobb. Bland personer med funktionsnedsättning som inte innebär nedsatt arbetsförmåga är sysselsättningen lika hög som i resten av befolkningen. Det innebär att attitydarbetet om funktionsnedsättningar gjort ett bra avtryck i arbetsgivarnas generella förståelse om inkludering.

Samtidigt vet vi att det bland personer med nedsatt arbetsförmåga är mer vanligt med diagnoser som neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. För dem är det särskilt viktigt att hitta arbetsplatser med ett gott ledarskap och medvetet arbete kring hur de inkluderas, snarare än att det är specifika fysiska hinder på arbetsplatsen som måste avhjälpas.

Lönestöden är dock allt för starkt kopplade till enskilda arbetsplatser. Om stöden istället utformades som individuella rättigheter, oavsett vilken arbetsplats individen arbetade på, skulle systemet bli mer flexibelt. Individen skulle lättare kunna byta arbetsplats.

Det bör också noteras att det förekommer att enskilda företag använder lönesubventioner för att erbjuda lägre priser i olika sammanhang, vilket inte är stödets intentioner. Förekomsten av sådana lösningar kan också innebära en snedvriden konkurrens. Att individualisera lönestödet, snarare än att det beviljas en särskild arbetsplats, skulle bidra till att fler kan lämna situationer där stödet används på ett felaktigt sätt.

## **Avslutning**

Almega har härutöver inga ytterligare synpunkter.

Med vänlig hälsning  
Almega AB

Ulf Lindberg, näringspolitisk chef

Li Jansson, arbetsmarknadsekonom