

Flexibel rehabilitering

Betänkande av Flexjobbutredningen

Stockholm 2018



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2018:21

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-38-24775-4

ISSN 0375-250X

Till statsrådet Ylva Johansson

Den 27 april 2017 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över om det behövs flexiblare insatser för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma i arbete eller behålla ett arbete (dir. 2017:41).

Utredaren ska kartlägga och analysera målgruppens förutsättningar på arbetsmarknaden, särskilt de ungas. Utredaren ska även kartlägga och analysera hur incitamentsstrukturerna och andra insatser för att ta eller behålla ett arbete fungerar för målgruppen. Dessutom ska utredaren kartlägga och analysera hur liknande insatser till arbete för målgruppen ser ut i ett antal jämförbara länder. Vid behov får utredaren överväga och föreslå ändringar som behövs för att förbättra möjligheterna för målgruppen att få eller behålla ett arbete. I uppdraget ingår också att se över möjligheten och behovet av lönestöd till en befintlig arbetsgivare som har fullgjort sitt rehabiliteringsuppdrag för en arbetstagare vars arbetsförmåga har försämrats under pågående anställning.

Före detta biträdande generaldirektören Lena Liljebäck förordnades den 27 april 2017 som särskild utredare.

Den 19 juni 2017 förordnades som sakkunniga i utredningen departementssekreteraren Maria Rasmussen, ämnesrådet Eeva Seppälä, departementssekreteraren Susanna von Sydow och departementssekreteraren Helena Hagelroth. Samma dag förordnades utredaren ElseMarie Brisenhorn vid Myndigheten för delaktighet, kommunikationschefen Albin Falkmer vid Samhall AB, sakkunnige Karin Flyckt vid Socialstyrelsen, docenten Petra Herzfeld Olsson vid Uppsala universitet, utredaren Åsa Karlsson vid Sveriges kommuner och landsting, verksamhetssamordnaren Pasi Kesikastari vid Arbetsförmedlingen, verksamhetschefen Ola Kristiansson vid Försäkringskassan som experter att biträda utredningen. Maria Rasmussen entledigades från uppdraget den 28 augusti 2017 och departements-

sekreteraren Ann-Sofie Matsson förordnades som sakkunnig samma dag.

Jur. kand. Christina Carlsmeden har varit anställd som sekreterare fr.o.m. den 1 juni 2017.

Utredningen lämnar härmed över betänkandet *Flexibel rehabilitering* (SOU 2018:21).

Utredningens uppdrag är därmed slutfört.

Stockholm i mars 2018

Lena Liljebäck

/Christina Carlsmeden

Innehåll

Sammanfattning	13
1 Uppdrag och arbetssätt	21
1.1 Uppdraget.....	21
1.2 Arbetet med betänkandet.....	21
2 Generell beskrivning av målgruppen	23
2.1 Målgruppsbeskrivning övergripande	24
2.2 Personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga.....	25
2.3 Andel i arbetskraften	26
2.4 Sysselsättningsgraden	27
2.5 Behov av anpassning	28
2.6 Diskriminering.....	29
2.7 Inrikes och utrikes födda.....	30
3 Försäkringskassans ansvar och arbete med målgruppen	31
3.1 Uppdrag och ansvar	31
3.2 Sjukförmåner.....	32
3.3 Sjukpenning och rehabiliteringspenning	33
3.4 Sjukersättning.....	33

3.5	Statistik sjukersättning.....	34
3.5.1	Antal mottagare av sjukersättning	34
3.5.2	Sjukersättningens omfattning	36
3.5.3	Antal mottagare av sjukersättning efter ålder	36
3.6	Aktivitetsersättning.....	36
3.7	Statistik aktivitetsersättning	37
3.7.1	Antalet mottagare av aktivitetsersättning.....	37
3.7.2	Antal nybeviljade beslut om aktivitetsersättning.....	39
3.7.3	Omfattning av aktivitetsersättning.....	39
3.7.4	Aktivitetsersättning per åldersgrupp	39
3.7.5	Övergång från aktivitetsersättning till sjukersättning	41
3.8	Särskilda förmåner vid funktionshinder.....	41
3.9	Statistik avseende särskilda förmåner vid funktionshinder	42
4	Arbetsförmedlingens ansvar och arbete med målgruppen.....	43
4.1	Inledning	43
4.2	Matchning, platsförmedling och vägledning.....	43
4.3	Arbetslivsinriktad rehabilitering.....	44
4.3.1	Samhall AB	44
4.3.2	Det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.....	45
4.3.3	Samordningsförbunden	46
4.3.4	Verksamhet för unga med funktionsnedsättning.....	46

4.4	Arbetsmarknadspolitiska program och insatser.....	47
4.4.1	Generella program	50
4.4.2	Riktade program	50
4.4.3	Riktade program som innebär subventionerad anställning	50
4.4.4	Subventionerade anställningar riktade till personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga	51
4.4.5	Subventionerade anställningar riktade till personer som varit arbetslösa under lång tid eller på annat sätt bedömts stå lång från arbetsmarknaden.....	52
4.5	Statistik Arbetsmarknadspolitiska program.....	53
4.5.1	Statistik jobb- och utvecklingsgarantin.....	53
4.5.2	Statistik insatsen kartläggning, vägledning och rehabilitering inom det arbetsmarknads- politiska programmet förberedande insatser	54
4.5.3	Statistik insatsen förberedande utbildning inom det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser	55
4.5.4	Statistik arbetspraktik	56
4.5.5	Statistik jobbgaranti för ungdomar	57
4.5.6	Statistik arbetsmarknadsutbildning.....	58
4.5.7	Statistik subventionerade anställningar till personer med funktionsnedsättning.....	59
4.5.8	Statistik särskilt anställningsstöd.....	61
4.5.9	Statistik förstärkt särskilt anställningsstöd.....	61
4.5.10	Statistik instegsjobb	62
4.6	Insatser inom det arbetsmarknadspolitiska programmet särskilda insatser för personer med funktions- nedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.....	63

4.7	Statistik övriga insatser riktade till personer med nedsatt arbetsförmåga	65
4.7.1	Statistik särskild stödperson för introduktion och uppföljning	65
4.7.2	Statistik bidrag till hjälpmedel.....	65
4.7.3	Statistik bidrag till personligt biträde	67
4.7.4	Statistik uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet	67
4.7.5	Övriga insatser som innebär arbete med stöd	68
4.8	Deltagande i arbetsmarknadspolitiska program och insatser bland personer med funktionsnedsättning	70
5	Landsting och kommuners ansvar och arbete med målgruppen.....	71
5.1	Insatser enligt hälso- och sjukvårdslagen.....	72
5.2	Insatser enligt socialtjänstlagen	73
5.3	Insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).....	73
5.4	Statistik insatser enligt LSS.....	75
6	Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar	79
6.1	Arbetsförmågebedömning och rätten till sjukpenning.....	80
6.2	Anställningsskydd vid sjukdom.....	81
6.3	Förekomsten av uppsägningar till följd av sjukdom	82
7	Incitament	83
7.1	Vilande ersättning.....	84
7.2	Steglös avräkning	84
7.3	Sjukförmånernas ersättningsnivå kan påverkas av inkomst från anställning.....	85
7.4	Omprövning av beslut om sjukersättning och aktivitetsersättning	85

7.5	Konflikter mellan ersättningsystem.....	86
7.6	Ersättningens storlek till arbetsgivare beror på villkoren i program eller insats.....	87
7.7	Målgrupper ställs mot varandra.....	87
8	Åtgärder för integration på arbetsmarknaden i olika europeiska länder	89
8.1	Inledning.....	89
8.2	Preventiva åtgärder	90
8.2.1	Värderingen av arbetsgivarens tidigare förmåga att rehabilitera arbetstagare i Nederländerna.....	91
8.2.2	Tidiga insatser genom övervakning av rehabiliteringsplanen i Nederländerna	91
8.3	Åtgärder för att utvärdera arbetsförmåga.....	92
8.3.1	Metod för utvärdering av arbetsförmåga i Österrike.....	92
8.3.2	Utvärdering av arbetsförmågan i Estland.....	93
8.4	Finansiella åtgärder för att uppmuntra arbetssökande och återanställning	93
8.4.1	Möjlighet att behålla en viss del av sjukförmånerna vid återgång till arbete i Norge.....	93
8.4.2	Behålla sjukförmåner i Nederländerna.....	94
8.5	Rehabiliterande åtgärder för att förbättra anställningsbarheten	94
8.5.1	Metoden IPS (Individual Placement and Support)	94
8.6	Åtgärder för att engagera arbetsgivare.....	95
8.6.1	Kvoteringsystem i Österrike.....	96
8.6.2	Sprida kunskap om funktionsnedsättningar hos arbetsgivare i Storbritannien	96
8.6.3	Anpassning av arbetsuppgifter som skapar nya arbetstillfällen i Nederländerna	97
8.6.4	Flexjobb i Danmark.....	97

9	Förutsättningar på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning	101
9.1	Inledning.....	101
9.2	Personer i sysselsättning.....	103
9.3	Personer utan sysselsättning.....	104
9.3.1	Behov av nytt ekonomiskt incitament.....	104
9.3.2	Befintligt stöd för målgruppen.....	105
9.3.3	Arbetslivsinriktad rehabilitering ger goda resultat för målgruppen	106
9.4	Unga med aktivitetsersättning.....	107
9.4.1	Daglig verksamhet.....	107
9.4.2	Unga som inte uppfyller villkoren daglig verksamhet.....	108
9.4.3	Arbetslivsinriktad rehabilitering för målgruppen leder till goda resultat.....	109
9.5	Subventionerad anställning till personer med funktionsnedsättning	110
9.6	Kunskap om funktionsnedsättningar i relation till arbetslivet	111
9.7	Fler arbeten för personer med funktionsnedsättning behövs.....	112
9.8	Sammanfattning.....	113
10	Förslag	115
10.1	Inledning.....	115
10.2	Förtydliga information om anpassningar om syfte och mål med insatsens lönebidrag	116
10.2.1	Syfte och mål med förslaget	116
10.2.2	Skälen till förslaget.....	116
10.3	Informationsspridning om funktionsnedsättningar i förhållande till arbetslivets krav och villkor.....	117
10.3.1	Syfte och mål med förslaget	118
10.3.2	Skälen till förslaget.....	118

10.4	Prioritera insatser till personer med funktionsnedsättning.....	120
10.4.1	Syfte och mål med förslaget.....	120
10.4.2	Skälen till förslaget	121
10.5	Utredningen föreslår inga förändringar avseende vilka som kan beviljas lönebidrag.....	122
10.5.1	Skälen till förslaget	122
11	Konsekvenser av utredningens förslag.....	125
11.1	Konsekvenser av förslag om tydliggörande information om syfte och mål med lönebidrag.....	125
11.1.1	Ekonomiska konsekvenser.....	125
11.1.2	Övriga konsekvenser.....	125
11.2	Konsekvenser av förslag om tillgängliggörande av information om funktionsnedsättningar.....	126
11.2.1	Ekonomiska konsekvenser.....	126
11.2.2	Övriga konsekvenser.....	126
11.2.3	Möjliga framtida användare av informationen.....	127
11.3	Konsekvenser av förslag om prioritering av insatser till personer med funktionsnedsättning.....	128
11.3.1	Ekonomiska konsekvenser.....	128
11.3.2	Övriga konsekvenser.....	129
11.4	Konsekvenser för jämställdheten.....	129
Bilaga		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2017:41	131

Sammanfattning

Utredningens uppdrag

Utredningen ska se över om det behövs flexiblere insatser för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma i arbete eller behålla ett arbete.

Utredningen ska kartlägga och analysera målgruppens förutsättningar på arbetsmarknaden, särskilt de ungas. Utredningen ska även kartlägga och analysera hur incitamentsstrukturerna och andra insatser för att ta eller behålla ett arbete fungerar för målgruppen. Dessutom ska utredningen kartlägga och analysera hur liknande insatser till arbete för målgruppen ser ut i ett antal jämförbara länder. Vid behov får utredaren överväga och föreslå ändringar som behövs för att förbättra möjligheterna för målgruppen att få eller behålla ett arbete. I uppdraget ingår också att se över möjligheten och behovet av lönestöd till en befintlig arbetsgivare som har fullgjort sitt rehabiliteringsuppdrag för en arbetstagare vars arbetsförmåga har försämrats under pågående anställning.

Bakgrund

Ungefär 900 000 personer uppger att de har en funktionsnedsättning av något slag. Drygt 600 000 personer av dessa uppger att de också har en nedsatt arbetsförmåga. Det är fler personer med funktionsnedsättningar i de äldre åldersgrupperna. Sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättning är betydligt lägre än bland de utan funktionsnedsättning och har inte ökat sedan 2004 trots att sysselsättningsgraden för övriga befolkningen har ökat. Även utbildningsnivån är lägre bland de med funktionsnedsättning. Arbetslösheten är högre bland de med funktionsnedsättning i förhållande till de utan funktionsnedsättning. Av de 600 000 personer som upp-

ger att de har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga uppger ungefär 490 000 personer att de har behov av anpassningar för att kunna utföra sitt arbete. Bland dessa uppger ungefär 316 000 personer att de har behov av mer än en anpassning.

I detta betänkande lämnas förslag på åtgärder för att förbättra förutsättningarna på för personer med funktionsnedsättning att få eller behålla ett arbete. Förslagen kan genomföras inom ramen för befintligt regelverk.

Arbetsintegration av personer med funktionsnedsättning i Europa

Utredningen har i uppdrag kartlägga och analysera hur likande insatser till arbete för målgruppen ser ut i ett antal jämförbara länder. Utredningen har i det arbetet konstaterat att det är svårt att jämföra åtgärder i olika europeiska länder då varje lands respektive trygghetssystem och arbetsmarknadsåtgärder är uppbyggda på olika sätt. Incitament i trygghetssystemen samverkar ofta med arbetsmarknadspolitiska åtgärder och andra finansiella incitament exempelvis inom skatteområdet. Även organisering av vilka aktörer som är involverade i att besluta om och leverera arbetsmarknadspolitiska insatser samt förmåner inom de olika trygghetssystemen varierar stort.

Utredningen har dock ändå tagit intryck av det som görs i andra länder och två av utredningens förslag har hämtat inspiration från åtgärder som har vidtagits i Nederländerna och Storbritannien.

Behov av anpassningar för att få eller behålla ett arbete

Ungefär 81 procent av de sysselsatta med nedsatt arbetsförmåga har behov av anpassningar eller stöd för att kunna utföra sitt arbete. Anpassningar och stöd kan vara av olika slag till exempel anpassning av arbetsuppgifter, anpassning av arbetstempo, personligt biträde, anpassad arbetstid eller anpassade hjälpmedel.

Det vanligaste anpassningsbehovet är anpassat arbetstempo. Nästan hälften har ett sådant behov. Därefter följer behov av anpassade arbetsuppgifter och anpassad arbetstid. Cirka 40 procent av de sysselsatta med nedsatt arbetsförmåga behöver anpassade arbetsuppgif-

ter och lika många anpassad arbetstid. Omkring 65 procent har behov av mer än en typ av stöd eller anpassning.

Det har framkommit i utredningens diskussioner med företrädare för arbetsmarknadens parter och företrädare för funktionshinderorganisationerna att möjligheten att ha varierande arbetstider eller kortare arbetstider under en anställning med lönebidrag inte tillfullo är känt.

Utredningens förslag

För personer som står långt ifrån arbetsmarknaden är möjligheten att få en subventionerad anställning viktig. I de flesta fall fungerar de subventionerade anställningarna främst som ett stöd för att stimulera arbetsgivare att anställa personer ur en viss målgrupp.

Den subvention som ges vid lönebidrag är dock uppbyggd på ett annat sätt. Subventionen ges också för att kompensera arbetsgivaren för det produktionsbortfall som kan ske till följd av anpassningar i arbetstagarens arbetsuppgifter. Subventionsnivån bestäms efter att Arbetsförmedlingen tillsammans med arbetsgivaren har genomfört en arbetsanalys. Subventionsnivån bestäms med utgångspunkt från de arbetsuppgifter som ska utföras i förhållande till individens arbetsförmåga. Vid lönebidrag är subventionen därför inte bara tänkt som ett bidrag för att anställa en person med funktionsnedsättning utan också för att ersätta arbetsgivarens de kostnader som kan uppstå vid rekrytering av en person i målgruppen.

Det finns inga begränsningar i regelverket för lönebidrag avseende möjligheter att anpassa arbetstiden för en arbetstagare. Syftet med lönebidrag är möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att vara en del av arbetsmarknaden utifrån sina förutsättningar. Utredningen har därför föreslagit att Arbetsförmedlingen får ett uppdrag att förtydliga syfte och mål med lönebidrag.

Konsekvenser av förslaget

Förslaget innebär inget nytt i förhållande till Arbetsförmedlingens befintliga uppdrag. Förslaget innebär att Arbetsförmedlingen ska förtydliga lönebidragets syfte och mål i information till arbetsgivare, arbetstagare, arbetsförmedlare och arbetstagarorganisationer. Då för-

slaget ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens ordinarie uppdrag medför det inga ökade kostnader för staten och får heller inga andra konsekvenser. På sikt kan dock kostnaden för lönebidrag öka om fler personer uppfyller förutsättningarna för lönebidrag.

Information om funktionsnedsättningar i förhållande till arbetslivets krav och villkor behövs

Utredningen har tagit del av de åtgärder som har vidtagits i Storbritannien för att sprida information om funktionsnedsättningar. Information om funktionsnedsättningar finns men informationen är generell och fokuserar främst på effekter av funktionsnedsättningen i förhållande till vardagslivet. Det är också svårt att få någon samlad information om funktionsnedsättningar. Den som behöver information om flera olika funktionsnedsättningar är ofta hänvisad till att söka information på olika ställen.

Utredningens förslag

För att få större säkerhet om funktionsnedsättningen effekt i arbetslivet behövs kunskap om vilka förmågor en individ med funktionsnedsättningar har i det enskilda fallet.

Funktionsnedsättningar innebär att det finns vissa generella begränsningar. Dessa begränsningar skulle kunna sättas i relation till krav i olika yrken eller branscher. Individen får då en grov karta över vilka yrken eller branscher som skulle passa bättre. Därefter görs en individuell prövning utifrån individens förmågor. På så sätt förskjuts tyngdpunkten från de begränsningar en funktionsnedsättning generellt kan innebära till vilka resurser en individ har att hantera dessa begränsningar.

Utredningen har därför föreslagit att Arbetsförmedlingen får i uppdrag att ta fram en publik informationsplats där det finns information om funktionsnedsättningar i förhållande till arbetslivets krav och villkor. Informationen ska vara sökbar och tillgänglig för alla i samhället.

Utredningen gör bedömningen att ansvaret för att ta fram en publik informationsplats ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens sektorsansvar för funktionshinderfrågor i arbetsmarknadspolitiken.

Konsekvenser av förslaget

Förslaget ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag och finansieras inom ram. Förslaget medför därför inga ökade kostnader för staten.

Utredningen gör bedömningen att det finns stora vinster för samhället med att ha tillgång till en publik informationsplats om funktionsnedsättningar i relation till arbetslivets krav och villkor. Informationen kan användas av alla som arbetar med personer med funktionsnedsättningar och ligga till grund för beslut om sjukförmåner. Den kan också användas för vägledning hos Arbetsförmedlingen, kommunen och skolan. Dessutom kan informationen utgöra ett stöd till arbetsgivare vid rekrytering av personer med funktionsnedsättning eller då arbetsgivarens rehabiliteringsansvar träder in.

Fler arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning

Om fler personer med funktionsnedsättning ska få möjlighet att vara en del av arbetslivet behövs fler arbetstillfällen. Detta gäller särskilt gruppen unga med funktionsnedsättning som ännu inte har etablerat sig på arbetsmarknaden.

Utredningen har tagit del av beskrivning av projekt från Nederländerna och även av lyckade projekt i Sverige avseende arbetsdelning där vissa arbetsuppgifter överförs från kvalificerad personal till okvalificerad personal.

Inom bristyrken har projekt av denna typ även en positiv effekt på arbetsmiljön. Om fler delar på arbetsuppgifterna får de anställda ett lugnare arbetstempo. Det kan också medföra att arbetsgivare som har infört arbetsdelning får lättare att attrahera personal vilket gynnar effektivitet och tillväxt i företaget. Det finns därför goda förutsättningar för att arbetsmarknadens parter och näringslivet skulle vilja engagera sig i sådana projekt. Samhällsvinsterna skulle också bli stora genom att fler personer med funktionsnedsättning får ett arbete och därigenom kan lämna sjukförsäkringen.

Utredningens förslag

Utredningen har därför föreslagit ett uppdrag till Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige att prioritera insatser som syftar till att skapa fler arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning. Insatser som riktas till unga med funktionsnedsättning bör särskilt prioriteras.

Syftet med utredningens förslag är att om fler personer med funktionsnedsättning ska ges förutsättningar att pröva sin arbetsförmåga kommer sannolikt fler personer med funktionsnedsättning kunna pröva ett arbete. Det förutsätter då att det finns arbetstillfällen för den här målgruppen.

Det finns många branscher där det i dag råder brist på personal och den personal som finns hinner inte med sina arbetsuppgifter. I dessa branscher skulle det kunna löna sig att se över hur arbetsuppgifter organiseras. Alla arbetsuppgifter behöver sannolikt inte utföras av kvalificerad personal. Genom att identifiera vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av mindre kvalificerad personal uppnås en bättre arbetsmiljö för befintlig personal samtidigt som det möjliggör för personer som saknar erfarenhet från arbetslivet att få ett arbete.

Konsekvenser av utredningens förslag

Förslaget innebär inget nytt i förhållande till nuläget. Det är redan i dag möjligt att ansöka om medel i syfte att ge insatser till personer med funktionsnedsättning. Förslaget innebär dock ett uppdrag om att prioritera målgruppen personer med funktionsnedsättning samt särskilt prioritera unga med aktivitetsersättning vilket är ett förtydligande i förhållande till dagens uppdrag.

Förslaget ligger inom ramen för den ordinarie verksamhet som bedrivs av Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige och innebär inga ökade kostnader för staten.

Inga förändrade regler avseende vem som kan ta del av lönebidrag föreslås

Enligt direktiven ska utredningen se över möjligheten och behovet av lönestöd till en arbetsgivare som har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar för en arbetstagare vars arbetsförmåga har försämrats under pågående anställning. Eventuella förslag måste dock enligt direktiven beakta att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte inskränks.

Det finns ingen myndighet eller instans som på förhand avgör om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fullgjort. Prövning av huruvida arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har fullgjorts kan dock ske i efterhand av de domstolar som avgör arbetstvister (Arbetsdomstolen eller i vissa fall allmän domstol).

Utredningen har därför inte föreslagit några förändringar avseende vem som kan ta del av lönebidrag.

Konsekvenser för jämställdheten

Utredningens förslag är avsedda att inkludera alla personer med funktionsnedsättning oavsett kön. Utredningen bedömer inte att förslagen har några konsekvenser för jämställdheten.

Däremot är det tydligt att fler män än kvinnor beviljas arbetsmarknadspolitiska program och subventionerade anställningar.

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad vilket innebär att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och inom olika yrken. Könsskillnader avseende insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten gäller dock även för personer utan funktionsnedsättningen och är inte specifik för målgruppen personer med funktionsnedsättning. Att arbetsmarknaden är könssegregerad ställer dock höga krav på att hitta insatser till målgruppen som är lämpliga för både män och kvinnor.

1 Uppdrag och arbetssätt

1.1 Uppdraget

Utredningens uppdrag framgår av direktiven (dir. 2017:41, se bilaga 1).

Utredningens uppdrag är att se över om det behövs flexiblare insatser för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att komma i arbete eller behålla ett arbete. Utredningen ska kartlägga och analysera målgruppens förutsättningar på arbetsmarknaden, särskilt de ungas. Utredningen ska även kartlägga och analysera hur incitamentsstrukturerna och andra insatser för att ta eller behålla ett arbete fungerar för målgruppen. Dessutom ska utredningen kartlägga och analysera hur liknande insatser till arbete för målgruppen ser ut i ett antal jämförbara länder. Vid behov får utredningen överväga och föreslå ändringar som behövs för att förbättra möjligheterna för målgruppen att få eller behålla ett arbete. I uppdraget ingår också att se över möjligheten och behovet av lönestöd till en befintlig arbetsgivare som har fullgjort sitt rehabiliteringsuppdrag för en arbetstagare vars arbetsförmåga har försämrats under pågående anställning.

1.2 Arbetet med betänkandet

Utredningen har hållit totalt 8 möten med sakkunniga och experter och samrått med statliga myndigheter som berörs av utredningens uppdrag såsom Arbetsförmedlingen och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor.

Utredningen har också samrått med Delegationen för unga och nyanlända till arbete (dir. 2015:68), Samordnaren för unga som varken arbetar eller studerar (dir. 2015:70) och LSS-utredningen (dir. 2016:40).

Utredningen har vidare genomfört möten med företrädare för Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, LO, TCO, SACO, Neuro-

förbundet, FUB (För barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning), DHR (Delaktighet, Handlingskraft, Rörelsefrihet), Hörsel-skadades Riksförbund samt Funktionssätt Sverige. Dessa företrädare har fungerat som utredningens referensgrupp men mötena har genomförts separat med varje organisation vid ett tillfälle för att få tid och möjlighet att diskutera igenom de synpunkter som framkommit.

Utredningen har också varit i kontakt med Europeiska kommissionen för att få information om hur andra europeiska länder arbetar med personer med funktionsnedsättning vilket redovisas i kapitel 8.

Därutöver har utredningen också tagit del av rapporter, tidigare utredningar och forskning som beskrivs löpande i betänkandet.

2 Generell beskrivning av målgruppen

Det har införts ett nytt nationellt mål och en ny inriktning för funktionshinderpolitiken i Sverige. Målet innebär att FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska vara funktionshinderspolitikens utgångspunkt.

Syftet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är att se till att människor med funktionsnedsättning får full och lika tillgång till sina mänskliga rättigheter. De som omfattas av konventionen är bland annat personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på samma villkor som andra.

Enligt direktiven till utredningen ska den beskriva förutsättningarna för personer med funktionsnedsättning. För att kunna göra det behöver definitioner av funktionshinder och funktionsnedsättning klargöras.

Enligt Socialstyrelsen definieras en funktionsnedsättning som en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Ett funktionshinder är begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Exempel på sådana begränsningar kan vara svårigheter att klara sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer. Det handlar framför allt om bristande tillgänglighet i omgivningen. Personer med en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga har därför ett funktionshinder i relation till arbetslivet.

Målgruppen för utredningen är personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga då det uppstår en begränsning i förhållande till möjligheterna att delta på arbetsmarknaden

på samma villkor som personer som inte har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga.

Det finns personer som är funktionsnedsatta som är delaktiga på arbetsmarknaden men där funktionsnedsättningen inte innebär att de har nedsatt arbetsförmåga.

Eftersom det är svårt att vara säker på vilka personer som har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga kommer målgruppen att beskrivas utifrån olika aspekter.

Den övergripande beskrivningen utgår från statistik från Statiska Centralbyrån (SCB)¹.

2.1 Målgruppsbeskrivning övergripande

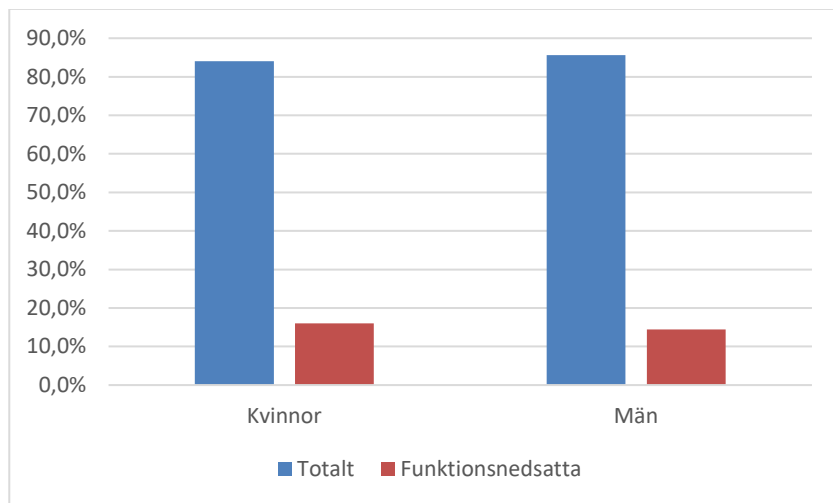
SCB har på uppdrag av Arbetsförmedlingen genomfört undersökningar om situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning under perioden 1996–2008 samt år 2013–2016. Undersökningen omfattar personer i åldern 16–64 år som är folkbokförda i Sverige och som har svarat att de har en funktionsnedsättning i arbetskraftsundersökningarna (AKU). Den senaste rapporten kom 2017 och avser statistik för 2016

15 procent av befolkningen (16–64 år) uppger att de har en funktionsnedsättning vilket motsvarar ungefär 900 000 personer. Det är ungefär lika många män som kvinnor som har en funktionsnedsättning.

Den vanligaste typen av funktionsnedsättning är nedsatt rörelseförmåga. De näst vanligaste funktionsnedsättningarna är astma, allergi eller annan överkänslighet samt psykisk funktionsnedsättning.

¹ Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning Rapport 2017:2.

Figur 2.1 Andel kvinnor och män av befolkningen med funktionsnedsättning i förhållande till andelen kvinnor och män utan funktionsnedsättning



Egen bearbetning av statistik från Statistiska centralbyrån, information om utbildning och arbetsmarknad Rapport 2017:2.

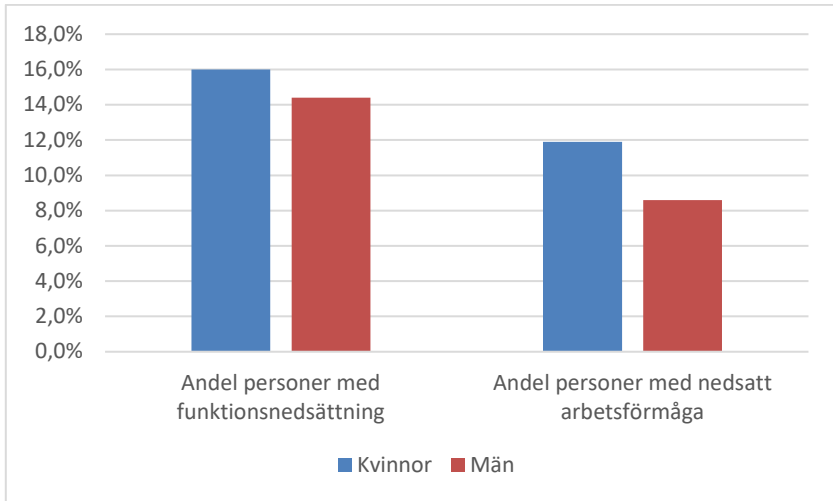
2.2 Personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga

Bland personer med funktionsnedsättning bedömer 68 procent att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga. Det innebär att 10 procent i befolkningen 16–64 år har nedsatt arbetsförmåga vilket motsvarar drygt 625 000 personer. Kvinnor bedömer i högre utsträckning än män att deras funktionsnedsättning medför nedsatt arbetsförmåga.

Det är en större andel i åldern 50–64 år bland de med funktionsnedsättning, framför allt bland de med nedsatt arbetsförmåga.

Det finns en större andel med förgymnasial utbildning.

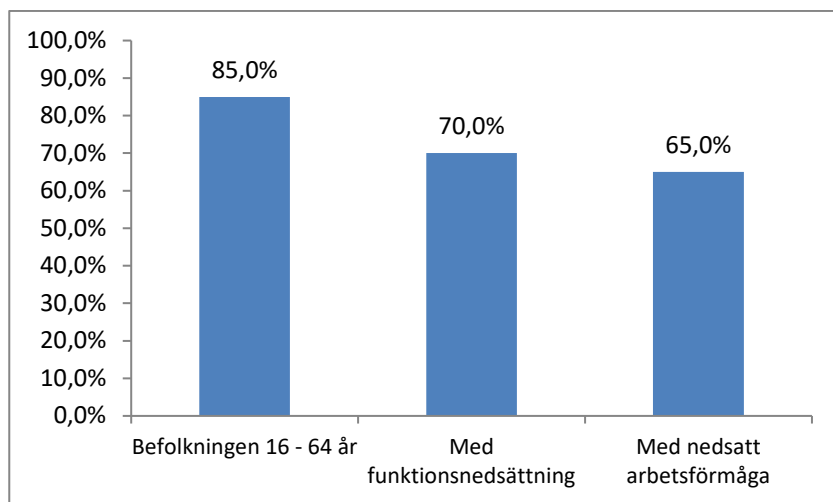
Figur 2.2 Andel kvinnor och män 16–64 år med nedsatt arbetsförmåga i förhållande till andelen kvinnor män som inte har nedsatt arbetsförmåga



Egen bearbetning av statistik från Statistiska centralbyrån, information om utbildning och arbetsmarknad Rapport 2017:2.

2.3 Andel i arbetskraften

I befolkningen 16–64 år tillhör 85 procent arbetskraften. Bland personer med funktionsnedsättning är motsvarande andel 70 procent. I gruppen med nedsatt arbetsförmåga tillhör 65 procent arbetskraften.

Figur 2.3 Andel i arbetskraften 16–64 år 2016

Egen bearbetning av statistik från Statistiska centralbyrån, information om utbildning och arbetsmarknad Rapport 2017:2.

2.4 Sysselsättningsgraden

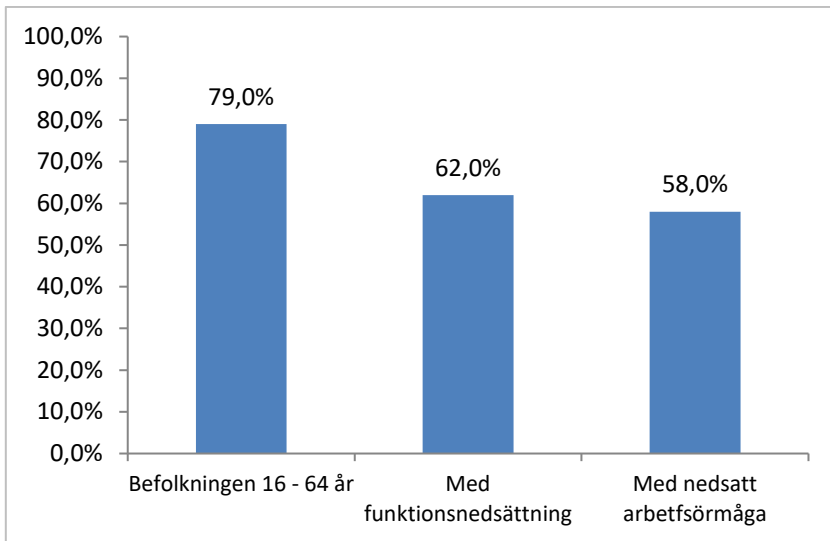
Även andelen sysselsatta (sysselsättningsgraden) är lägre bland de med funktionsnedsättning än för övriga i befolkningen 16–64 år. I befolkningen är sysselsättningsgraden 79 procent. Bland personer med funktionsnedsättning är 62 procent sysselsatta och bland personer med nedsatt arbetsförmåga är 58 procent sysselsatta. Medan sysselsättningsgraden har ökat för befolkningen under de senaste tio åren har sysselsättningsgraden för personer med en funktionsnedsättning varit kring 62 procent. Siffran har i princip varit oförändrad sedan 2004.

Det är en lägre andel bland personer med funktionsnedsättning som arbetar heltid än i befolkningen totalt. I gruppen kvinnor med nedsatt arbetsförmåga är det knappt 50 procent heltidsarbetande. Motsvarande siffra för befolkningen totalt är 76 procent.

Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är högre än för befolkningen i övrigt, 10 procent mot 7 procent för befolkningen totalt.

Det är fler personer med funktionsnedsättning som är anställda i kommunal sektor än i befolkning totalt. Denna skillnad gäller även de personer som har nedsatt arbetsförmåga.

Figur 2.4 Sysselsättningsgraden 16–64 år 2016



Egen bearbetning av statistik från Statistiska centralbyrån, information om utbildning och arbetsmarknad Rapport 2017:2.

2.5 Behov av anpassning

Ungefär 81 procent av de sysselsatta med nedsatt arbetsförmåga har behov av anpassningar eller stöd för att kunna utföra sitt arbete. Anpassningar och stöd kan vara av olika slag till exempel anpassning av arbetsuppgifter, anpassning av arbetstempo, personligt biträde, anpassad arbetstid eller anpassade hjälpmedel.

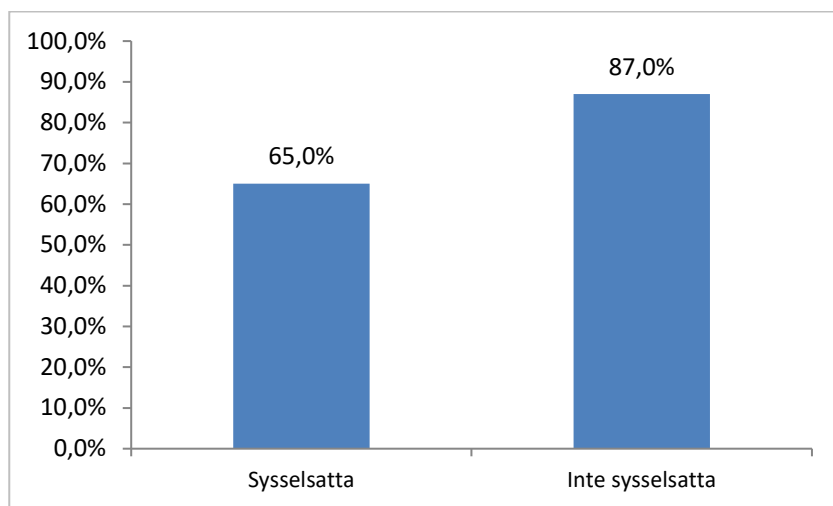
Det vanligaste anpassningsbehovet är anpassat arbetstempo. Nästan hälften har ett sådant behov. Därefter följer behov av anpassade arbetsuppgifter och anpassad arbetstid. Cirka 40 procent av de sysselsatta med nedsatt arbetsförmåga behöver anpassade arbetsuppgifter och lika många anpassad arbetstid. Omkring 65 procent har behov av mer än en typ av stöd eller anpassning.

Det är en större andel kvinnor än män som har behov anpassad arbetstid och anpassade arbetshjälpmedel. En majoritet har fått den anpassning de har behov av.

Omkring 66 procent av de personer som har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga och som inte har en sysselsättning uppger att de skulle kunna utföra ett arbete om de får en eller flera anpassningar. Av dessa uppger 87 procent att de behö-

ver två eller flera anpassningar för att kunna utföra ett arbete. Det är också en större andel i den här gruppen som behöver anpassade arbetsuppgifter än bland de som är sysselsatta. 50 procent jämfört med 40 procent bland de som är sysselsatta. De anpassningar som flest har behov av stämmer dock väl överens med de som är sysselsatta; anpassade arbetsuppgifter, anpassat arbetstempo och anpassad arbetstid. Dessutom är det fler som uppger att de även har behov av övriga anpassningar.

Figur 2.5 Andel personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga 16–64 år som har behov av två eller flera anpassningar 2016



Egen bearbetning av statistik från Statistiska centralbyrån, information om utbildning och arbetsmarknad Rapport 2017:2.

2.6 Diskriminering

Det är en större andel personer med funktionsnedsättning som har upplevt någon typ av diskriminering eller kränkande särbehandling jämfört med personer utan funktionsnedsättning. 36 procent uppger att det har blivit diskriminerade jämfört med 11 procent bland dem som inte har nedsatt arbetsförmåga. Kvinnor upplever sig i högre grad än män varit utsatta för någon typ av diskriminering oavsett ålder och utbildningsnivå. Negativa attityder hos arbetsgivare är den vanligaste typen av diskriminering bland personer med nedsatt

arbetsförmåga vilket är dubbelt så vanligt jämfört med de näst vanligaste diskrimineringstyperna kränkningar, tillsättning av jobb och mobbing. Bland personer med funktionsnedsättning är det runt 20 procent som någon gång har upplevt negativa attityder hos arbetsgivare under de senaste fem åren.

2.7 Inrikes och utrikes födda

Det finns en större andel personer med funktionsnedsättning bland inrikes födda än bland utrikes födda. Bland personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga är 85 procent inrikes födda och 15 procent är födda i något annat land.

Det finns dock en stor osäkerhetsfaktor vad gäller personer med funktionsnedsättning inom asyl- och etableringsprocessen. Funktionsnedsättningar hos målgruppen märks ofta senare i processen i samband med utbildning eller sysselsättning. Mot bakgrund av de senaste årens flyktingströmmar kommer fler utrikes födda etableras i det svenska samhället och det framstår därför som troligt att andelen utrikes födda med funktionsnedsättning kommer att öka.

3 Försäkringskassans ansvar och arbete med målgruppen

3.1 Uppdrag och ansvar

Försäkringskassans uppdrag och ansvar regleras i socialförsäkringsbalken samt förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan. Försäkringskassan har ett samordningsansvar för rehabilitering, tillsynsuppdrag för rehabiliteringsinsatser samt ansvarar för försäkringstillämpningen enligt socialförsäkringsbalken.

På individnivå ska behov av samordning identifieras och Försäkringskassan ska verka för rehabiliterande och aktiverande insatser för att individen ska få eller återfå arbetsförmågan.

På en strukturell nivå ska Försäkringskassan skapa förutsättningar för en effektiv samverkan mellan olika aktörer såsom den försäkrades arbetsgivare och arbetstagarorganisation hälso- och sjukvården, Arbetsförmedlingen och andra myndigheter som behövs för en effektiv rehabilitering.

Försäkringskassan ska också utöva tillsyn över de insatser som behövs för rehabiliteringssamverkan.

Utöver dessa ansvarsområden ansvarar också Försäkringskassan för tillämpningen av socialförsäkringen vilket innebär att Försäkringskassan bland annat fattar beslut om ersättningar enligt socialförsäkringsbalken. Socialförsäkringsbalken innehåller bestämmelser om familjeförmåner, förmåner vid sjukdom eller arbetsskada, särskilda förmåner vid funktionshinder, förmåner vid ålderdom, förmåner till efterlevande och bostadsstöd. I detta kapitel berörs främst förmåner vid sjukdom samt särskilda förmåner vid funktionshinder.

För unga med aktivitetsersättning har Försäkringskassan ett ansvar att i samband med att beslutet om aktivitetsersättning undersöka om individen under den tid ersättningen utges kan delta i aktiviteter i syfte att utvecklas, delta aktivt i samhällslivet och komma

ut i arbetslivet. Aktiviteterna kan exempelvis vara kurser, föreningsverksamhet, eller idrottsaktiviteter. Försäkringskassan är skyldig att erbjuda dem som beviljas aktivitetsersättning möjlighet att delta i sådana aktiviteter samt verka för att de planerade aktiviteterna kommer till stånd. Försäkringskassan ska också underlätta för individen att delta i aktiviteterna. För individen är det dock frivilligt att delta.

3.2 Sjukförmåner

De vanligaste sjukförmånerna är sjuk- och rehabiliteringspenning, sjukersättning och aktivitetsersättning.

Den som är sjukskriven kan få rehabiliteringspenning till exempel om han eller hon arbetstränar under en period, deltar i en arbetslivsinriktad rehabilitering hos arbetsgivaren eller deltar i insatser hos Arbetsförmedlingen. En försäkrad som deltar i en arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd kan ha rätt till särskilt bidrag för att täcka vissa kostnader som är nödvändiga för att rehabiliteringen ska kunna genomföras.

Sjukersättning är en ersättning för personer mellan 19 och 64 år för nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan. För rätt till sjukersättning krävs att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt i förhållande till hela arbetsmarknaden och att rehabiliteringsåtgärder inte bedöms kunna leda till att den försäkrade återfår sin arbetsförmåga.

Aktivitetsersättning är en ersättning för den som är ung och bedöms sakna arbetsförmåga under minst ett år framåt på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning. Unga personer som vid 19 års ålder inte har avslutat sin skolgång på grundskolenivå eller gymnasial nivå kan få aktivitetsersättning på grund av sin funktionsnedsättning under den tid skolgången varar.

Under den tid en individ har sjuk- eller aktivitetsersättning är han eller hon skyldig att lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga hans eller hennes behov av rehabilitering, och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen¹. Detta gäller oavsett om

¹ Socialförsäkringsbalken 30 kap. 7 §.

individen har sjuk- eller aktivitetsersättning. Om individen inte deltar i sin rehabilitering kan ersättningen dras in².

Sjukersättning till personer 30 år eller äldre samt aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån, beroende på graden av arbetsförmågans nedsättning. Sjukersättning till unga samt aktivitetsersättning på grund av förlängd skolgång betalas ut som hel förmån.

3.3 Sjukpenning och rehabiliteringspenning

Den vanligaste sjukförmånen är sjukpenning. 2016 fanns det totalt 196 000 pågående sjukfall med sjukpenning eller rehabiliteringspenning. Antalet pågående sjukfall har varierat mellan åren och ökade kraftigt från och med 2011. Den negativa utvecklingen vände under 2017 och antalet sjukfall minskade något.

Antalet pågående sjukfall som varat längre än 365 dagar har dock fortsatt öka under 2017.

Det är fler kvinnor än män med pågående sjukfall. Då sjukpenning inte är direkt kopplad till funktionsnedsättning kommer sjukpenning inte att beröras vidare i detta arbete. Visserligen kan ett långvarigt pågående sjukfall indikera att individen har någon form av underliggande funktionsnedsättning men det går inte att dra slutsatsen att det pågående sjukfallet handlar om en funktionsnedsättning.

3.4 Sjukersättning

Försäkringskassan kan besluta om att en individ ska få sjukersättning. Förutsättningarna är att individen ska vara:

- mellan 19 och 64 år.
- att läkarutlåtandet styrker att individen sannolikt aldrig kommer att kunna arbeta heltid på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning.
- att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel i alla arbeten på arbetsmarknaden. I begreppet alla arbeten på arbetsmarknaden ingår även särskilt anpassade arbeten och anställningar med anställningsstöd.

² Socialförsäkringsbalken 110 kap. 57 §.

En individ kan få hel sjukersättning från 19 års ålder. Den som har fyllt 30 år kan få hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukersättning, beroende på hur mycket arbetsförmågan är nedsatt.

Försäkringskassan kan fatta beslut om sjukersättning i stället för sjukpenning på eget initiativ men individen kan också själv ansöka. Den som ansöker om sjukersättning ska bifoga ett läkarutlåtande för sjukersättning.

Beslut om sjukersättning gäller tills vidare men då arbetsförmågan kan förändras över tid till exempel på grund av nya behandlingsmetoder gös en uppföljning med tre års mellanrum. För att beslut om sjukersättning ska omprövas förutsätts att något nytt har tillkommit som medför att arbetsförmågan inte längre bedöms som nedsatt i förhållande till alla arbeten på arbetsmarknaden.

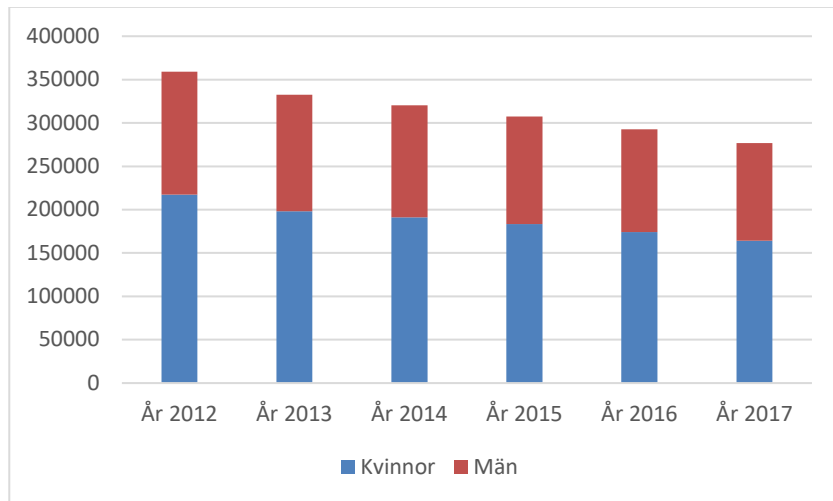
3.5 Statistik sjukersättning

Statistiken beskrivs utifrån antalet mottagare av sjukersättning, i vilken omfattning sjukersättningen betalas ut till mottagarna samt i vilka åldersgrupper mottagarna av sjukersättningen är.

3.5.1 Antal mottagare av sjukersättning

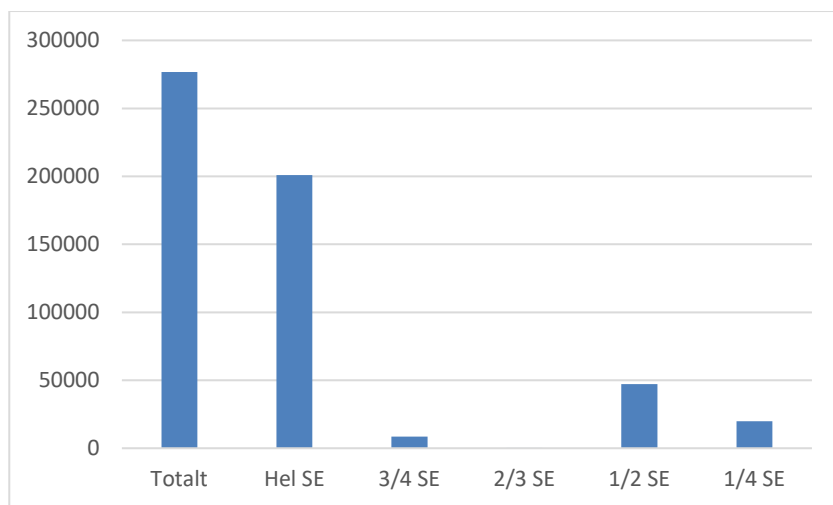
Antalet personer som beviljats sjukersättning har minskat under perioden 2012–2017. I december 2017 mottog 276 692 personer sjukersättning. Det är ungefär 80 000 färre än motsvarande siffra för 2012. Av de som mottog sjukersättning i december 2017 var 59 procent kvinnor och 41 procent män. Det är alltså fler kvinnor än män som uppbär sjukersättning. Skillnaden mellan män och kvinnor har i princip varit oförändrad sedan 2012.

Figur 3.1 Antal kvinnor och män som mottog sjukersättning i december 2012–2017



Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal mottagare och utbetalat belopp för aktivitets- och sjukersättning efter kön, ålder, län, omfattning och om ersättningen är inkomstrelaterad eller på garantinivå.

Figur 3.2 Omfattning av sjukersättning 2017



Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal mottagare och utbetalat belopp för aktivitets- och sjukersättning efter kön, ålder, län, omfattning och om ersättningen är inkomstrelaterad eller på garantinivå.

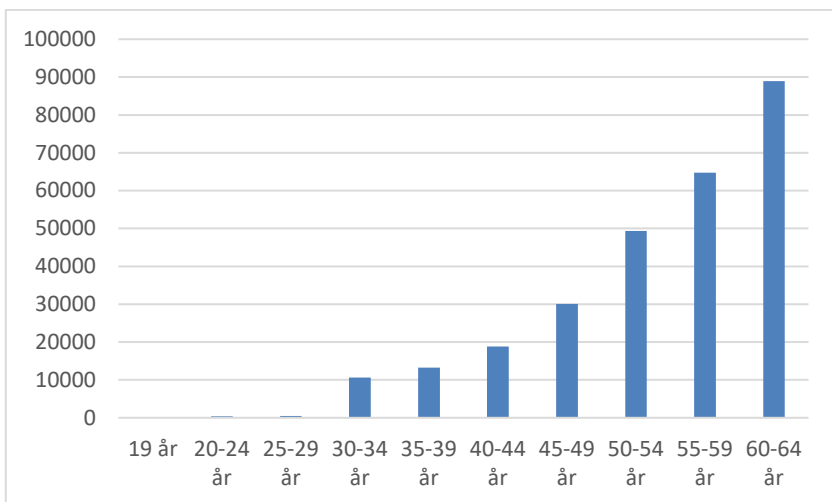
3.5.2 Sjukersättningens omfattning

Majoriteten av dem som mottog sjukersättning i december 2017 mottog hel sjukersättning (se figur 3.2). 73 procent av den utbetalade sjukersättning i december avsåg hel sjukersättning.

3.5.3 Antal mottagare av sjukersättning efter ålder

Majoriteten av de som mottog sjukersättning i december var äldre. Det är flest mottagare i åldersgrupperna 55–64 år.

Figur 3.3 Antal mottagare av sjukersättning i december 2017 fördelat per åldersgrupp



Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal mottagare och utbetalat belopp för aktivitets- och sjukersättning efter kön, ålder, län, omfattning och om ersättningen är inkomstrelaterad eller på garantinivå.

3.6 Aktivitetsersättning

En person kan beviljas aktivitetsersättning av två olika skäl. Aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga kan beviljas om arbetsförmågan kan antas vara nedsatt minst en fjärdedel under ett år i förhållande till alla arbeten på arbetsmarknaden. Med alla arbeten menas alla arbeten på arbetsmarknaden även särskilt anpassade arbeten och anställningar med anställningsstöd. En individ kan också

ha rätt till aktivitetsersättning om han eller hon har behov av att förlänga sin skolgång på grundskole- eller gymnasienivå på grund av funktionsnedsättning.

Aktivitetsersättning betalas ut från det år en individ fyller 19 år till det år en individ fyller 30 år. Ett beslut om aktivitetsersättning beviljas som längst för tre år i taget.

Försäkringskassan kan på eget initiativ bevilja aktivitetsersättning i stället för sjukpenning men individen kan också ansöka själv. Den som ansöker om aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga ska bifoga ett läkarutlåtande om hälsotillstånd. Den som ansöker om förlängd skolgång och studerar i en ordinarie skolform kan ibland behöva ett medicinskt underlag som styrker funktionsnedsättningen.

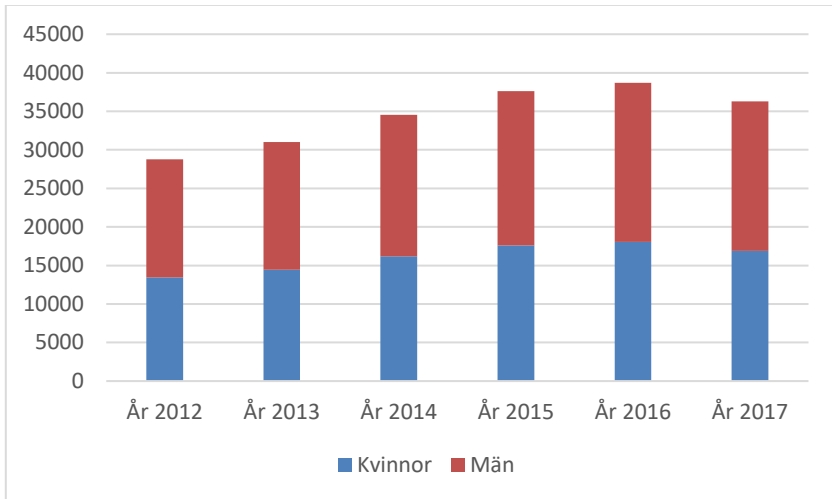
3.7 Statistik aktivitetsersättning

Statistiken beskriver antalet mottagare av aktivitetsersättning, antalet nybeviljade beslut om aktivitetsersättning, i vilken omfattning aktivitetsersättning betalas ut samt i vilka åldersgrupper mottagarna av aktivitetsersättning är.

3.7.1 Antalet mottagare av aktivitetsersättning

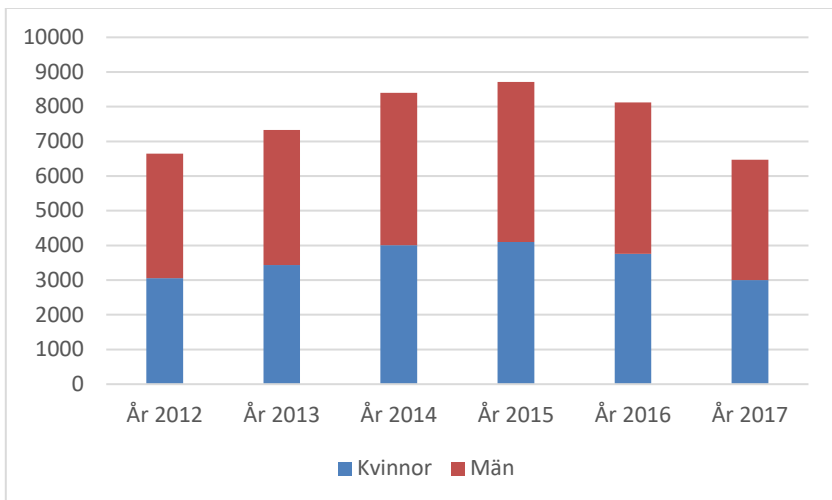
Antalet personer som mottog aktivitetsersättning har ökat under perioden 2012–2017. I december 2017 mottog 36 295 aktivitetsersättning. Motsvarande siffra för 2012 var 28 782 personer. Det innebär att antalet personer som mottog aktivitetsersättning har ökat med 26 procent. Det är något fler män än kvinnor som mottog aktivitetsersättning i december 2017, 54 procent män och 46 procent kvinnor. Fördelningen mellan könen har i princip varit oförändrad sedan 2012.

Figur 3.4 Antal kvinnor och män som tagit mot aktivitetsersättning 2012–2017



Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal mottagare och utbetalat belopp för aktivitets- och sjukersättning efter kön, ålder, län, omfattning och om ersättningen är inkomstrelaterad eller på garantinivå.

Figur 3.5 Antal nybeviljade beslut om aktivitetsersättning fördelat på män och kvinnor 2012–2017



Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal nybeviljade beslut om aktivitetsersättning.

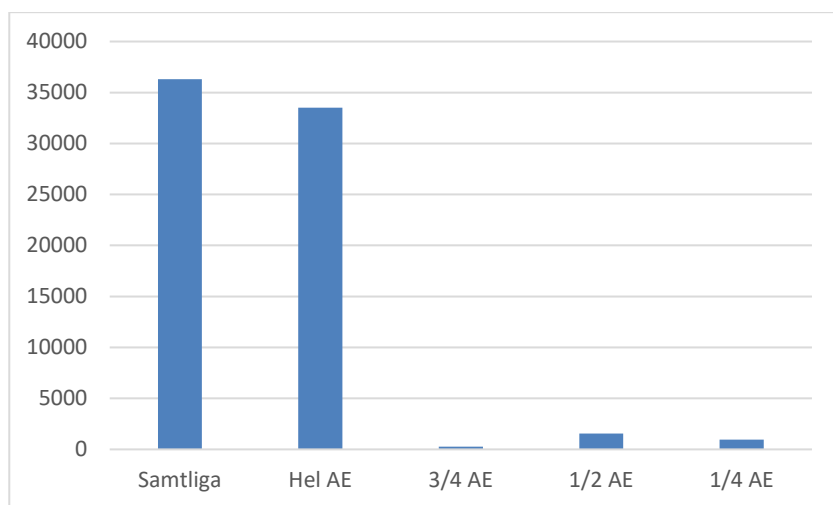
3.7.2 Antal nybeviljade beslut om aktivitetsersättning

Antalet nybeviljade beslut om aktivitetsersättning avseende 2017 ligger på ungefär samma nivå som antalet nybeviljade beslut om aktivitetsersättning 2012 (se figur 3.5). Nivåerna var dock högre under åren 2014–2016.

3.7.3 Omfattning av aktivitetsersättning

Majoriteten av dem som mottog aktivitetsersättning i december 2017 mottog hel sjukersättning, 92 procent av den utbetalade aktivitetsersättning i december avsåg hel ersättning.

Figur 3.6 Omfattning av aktivitetsersättning 2017

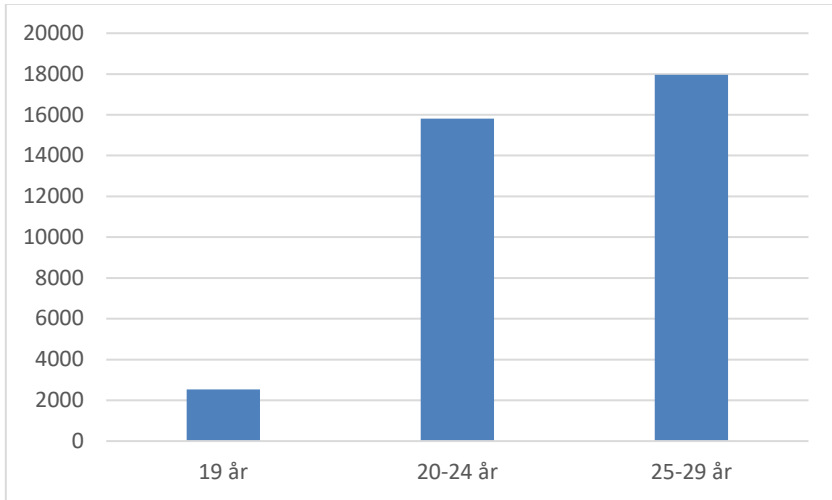


Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal mottagare och utbetalat belopp för aktivitets- och sjukersättning efter kön, ålder, län, omfattning och om ersättningen är inkomstrelaterad eller på garantinivå.

3.7.4 Aktivitetsersättning per åldersgrupp

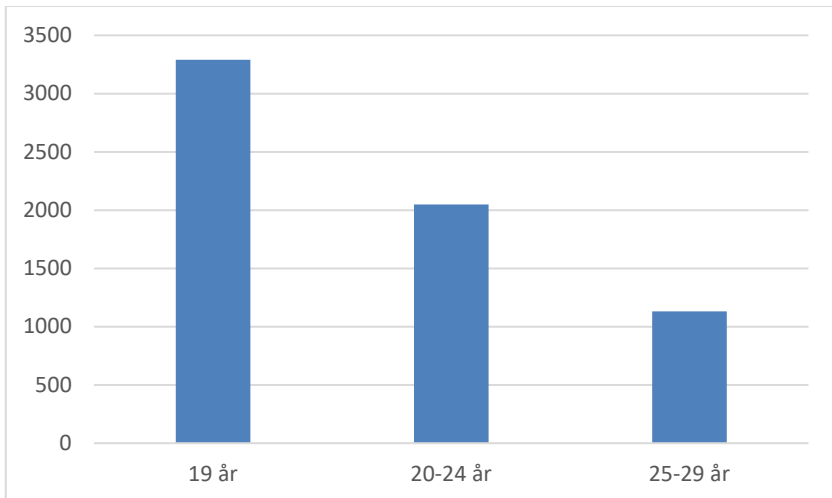
Antalet mottagare av aktivitetsersättning är högre i åldersgruppen 25–29 år än i de andra åldersgrupperna. 49 procent av de som mottog aktivitetsersättning i december 2017 var 25–29 år. Förhållandet är det motsatta avseende nybeviljade beslut. 51 procent av de nybeviljade besluten avsåg personer som var 19 år.

Figur 3.7 Antalet mottagare av aktivitetsersättning i december 2017 fördelat per åldersgrupp



Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal mottagare och utbetalat belopp för aktivitets- och sjukersättning efter kön, ålder, län, omfattning och om ersättningen är inkomstrelaterad eller på garantinivå.

Figur 3.8 Antal nybeviljade beslut om aktivitetsersättning 2017 fördelat per åldersgrupp



Egen bearbetning av Försäkringskassans statistik Antal nybeviljade beslut aktivitetsersättning.

3.7.5 Övergång från aktivitetsersättning till sjukersättning

Enligt uppgift från Försäkringskassan övergår ungefär 60 procent av de som haft aktivitetsersättning till sjukersättning vid 30 års ålder.

Av de som har fått aktivitetsersättning för förlängd skolgång övergår ungefär hälften till aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga. Andelen är relativt oförändrad under perioden 2011–2015³. Det är ingen större skillnad mellan könen bland de som lämnar aktivitetsersättning på grund av förlängd skolgång till aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga.

3.8 Särskilda förmåner vid funktionshinder

Förutom att Försäkringskassan beslutar om sjukpenning och därmed jämförliga ersättningar beslutar Försäkringskassan även om vissa ersättningar som kan utgå till den som har en funktionsnedsättning. Försäkringskassan fattar under vissa förutsättningar beslut om:

- assistansersättning som riktas till den som har behov av personlig assistent mer än 20 timmar per vecka.
- handikappersättning
- särskilt högrisk skydd för den som borta ofta eller länge från sitt arbete
- bilstöd för den som behöver anpassad bil
- aktivitetsersättning och aktivitetsersättning vid förlängd skolgång
- sjukersättning för den som har stadigvarande sjukdom
- bostadstillägg för den som har sjuk- eller aktivitetsersättning
- särskilt tandvårdsbidrag
- arbetshjälpmedel

³ Det saknas statistik avseende 2016 och 2017 på grund av efterregistreringar i Försäkringskassans system.

3.9 Statistik avseende särskilda förmåner vid funktionshinder

Det är fler män än kvinnor som beviljas assistansersättning. 2016 beviljades 8 557 män och 7 335 kvinnor assistansersättning. Andelen beslut fördelat på kvinnor och män är 54 procent män och 46 procent kvinnor. Fördelningen har varit oförändrad de senaste två åren.

Försäkringskassan fattade under 2016 2 629 beslut om bilstöd. Det är ungefär lika många kvinnor som män som beviljas bilstöd. Fördelningen har i princip varit oförändrad de senaste fem åren.

Under 2016 har 61 728 beslut om handikappersättning fattats. Det är fler kvinnor än män som beviljas handikappersättning. Andelen kvinnor som beviljats handikappersättning under 2016 var 54 procent. Motsvarande siffra för män var 46 procent. Fördelningen mellan män och kvinnor har varierat något de senaste fem åren men andelen kvinnor som beviljats handikappersättning har under tidsperioden 2012–2016 överstigit antal beviljade beslut för män.

4 Arbetsförmedlingens ansvar och arbete med målgruppen

4.1 Inledning

De program och insatser som beskrivs i detta avsnitt är ett urval av Arbetsförmedlingens program och insatser. Urvalet har gjorts mot bakgrund av att de ska vara relevanta för målgruppen. Relevansen har bedömts utifrån att programmet eller insatsen antingen är speciellt riktade till målgruppen eller att programmet eller insatsen i hög grad nyttjas av målgruppen.

Arbetsförmedlingens uppdrag är att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad genom att sammanföra de som söker arbetskraft med de som behöver arbete, prioritera dem som står långt från arbetsmarknaden samt bidra till att sysselsättningen ökar på lång sikt.

Arbetsförmedlingens verksamhet bedrivs bland annat i form av platsförmedling, vägledning, arbetsmarknadspolitiska program, arbetslivsinriktad rehabilitering, och verksamhet för unga med funktionshinder¹.

4.2 Matchning, platsförmedling och vägledning

Arbetsförmedlingens grundläggande uppdrag är att matcha den som söker arbetskraft med den som söker arbete. Arbetsförmedlingen kan anvisa en arbetssökande att söka ett visst arbete. Arbetsförmedlingens matchning ställer höga krav på kunskap om individens färdigheter, utbildning och kompetens samt om vilka krav som ställs i olika yrken och olika branscher.

¹ Förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten 5 §.

Platsförmedling innebär att Arbetsförmedlingen ansvarar för att ge medborgarna information om lediga tjänster samt att underlätta för arbetsgivare att rekrytera personal.

I de flesta fall sköts detta genom att arbetsgivare annonserar på Platsbanken som är Arbetsförmedlingens webbplats för lediga tjänster.

Ibland anordnas också rekryteringsträffar hos Arbetsförmedlingen i samarbete med olika arbetsgivare. Det kan vara enskilda arbetsgivare som önskar hjälp och stöd i rekryteringen men det kan också vara flera olika arbetsgivare inom exempelvis samma bransch som önskar samarbete med Arbetsförmedlingen.

Vägledning innebär att en individ får stöd och information för att kunna göra ett övervägt val av arbete och utbildning. Arbetsförmedlingen tillhandahåller vägledning i egen regi men även upphandlade kompletterande aktörers tjänster innehåller inslag av vägledning. Vägledning är ett viktigt verktyg för de som tillhör utsatta grupper på arbetsmarknaden.

4.3 Arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetsförmedlingen har ett särskilt ansvar för funktionshinderfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Ansvaret innebär att Arbetsförmedlingen ska bidra till att uppfylla de nationella handikappolitiska målen inom arbetsmarknadspolitiken². Det viktigaste målet inom denna sektor är att öka sysselsättningsgraden bland arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga så att den på sikt överensstämmer med befolkningen som helhet. Arbetsförmedlingen samverkar därför med andra myndigheter och Samhall AB på en rad olika områden.

4.3.1 Samhall AB

Arbetsförmedlingen har i regleringsbrev i uppgift att anvisa personer med långa tider utan arbete till lönebidrag för utveckling i anställning hos Samhall AB. Antalet anställda med denna stödform ska

² Förordningen (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen 5 §.

uppgå till minst 2 500 personer i genomsnitt under 2018. Unga vuxna under 30 år ska prioriteras.

Arbetsförmedlingen och Samhall har redan i dag ett samarbete avseende målgruppen unga vuxna under 30 år.

Samhall AB och Arbetsförmedlingen samarbetar också om anvisning av personer till Samhalls kärnuppdrag vilket är att genom skyddad anställning anställa personer med funktionsnedsättning. Samhall nyanställer lika många i kärnuppdraget som i uppdraget om utvecklingsanställningar³.

4.3.2 Det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan

Ett annat viktigt samverkansområde är det förstärkta samarbetet med Försäkringskassan.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har i sina respektive regleringsbrev ett gemensamt uppdrag att samarbeta i syfte att genomföra insatser som förkortar tiden i sjukförsäkringen och medför att den som är sjukskriven eller har aktivitetsersättning utvecklar eller återfår arbetsförmågan och därmed kan återgå i, eller få, arbete.

Det förstärkta samarbetet inleddes 2012. Målgruppen för det förstärkta samarbetet är de som oavsett försörjning har en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning eller risk för sådan och som är i behov av rehabilitering för att utveckla eller återfå sin arbetsförmåga. Det ska finnas ett behov av gemensamma samtida insatser från båda myndigheterna. Samarbetet sker inom ramen för respektive myndighets regelverk.

Samarbetet startar med en gemensam kartläggning. En gemensam kartläggning kan initieras av både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen tillsammans med individen. Den gemensamma kartläggningen syftar till att identifiera den enskildes förutsättningar och behov utifrån ett medicinskt och arbetslivsinriktat perspektiv. Kartläggningen avslutas med att individen tillsammans med arbetsförmedlare och personlig handläggare formulerar en plan för vilka insatser som behövs för att han eller hon ska kunna komma ut på arbetsmarknaden. Ofta handlar det om aktiviteter på Arbetsförmed-

³ Statskontoret: En analys av processen och förutsättningarna för anställningar hos Samhall AB, rapport 2017:7.

lingen. I de fall Arbetsförmedlingen inte kan erbjuda de insatser som individen behöver görs en bedömning av hur behoven bäst kan tillgodoses.

4.3.3 Samordningsförbunden

Samordningsförbunden är ett viktigt exempel på alternativ före eller efter gemensam kartläggning. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har ett gemensamt uppdrag att verka för att samordningsförbunden prioriterar att finansiera insatser för långtidssjukskrivna, unga med funktionsnedsättning och unga som har aktivitetsersättning i syfte att stärka kvinnors och mäns förmåga till förvärvsarbete.

Samordningsförbund (finsam) bildas lokalt och styrelsen består av representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och landsting/region. Samordningsförbund bedriver enligt lag ingen individinriktad verksamhet utan finansierar samverkansinsatser som bedrivs via en eller flera av parterna. 247 av landets 290 kommuner är medlemmar i ett förbund.

Samordningsförbunden ger bland annat individinriktade insatser som syftar till att deltagaren ska förbättra sin arbetsförmåga. Insatserna kan vara arbetslivsinriktade, aktiverande och motiverande, behandlande eller förebyggande.

Insatser via samordningsförbunden kan exempelvis vara aktuellt när en person står långt från arbete och har behov av insatser under en längre tid. Målet är att en individ efter en tid är redo att gå vidare till insatser i det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

4.3.4 Verksamhet för unga med funktionsnedsättning

Den som är ung 16–29 år med funktionshinder kan få extra stöd från Arbetsförmedlingen för att underlätta övergång från skola till arbetsliv. Stödet är anpassat utifrån individens behov och kan bestå av många olika delar. Det kan exempelvis handla om extra vägledning, stöd av ett personligt biträde eller hjälp med anpassning av arbetsplats eller praktikplats.

Om ungdomen får aktivitetsersättning från Försäkringskassan omfattas ungdomen också av det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

4.4 Arbetsmarknadspolitiska program och insatser

De insatser som anses utgöra ett arbetsmarknadspolitiskt program regleras i förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. De arbetsmarknadspolitiska programmen regleras i lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program, förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd⁴, förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, förordningen (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin, och förordningen (2007:813) om jobbgaranti för ungdomar. Den 1 januari 2018 infördes ett nytt program som regleras i förordningen (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (etableringsprogrammet). Då programmet är nytt finns ingen tillgänglig statistik om antalet deltagare.

En individ som anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program får genom beslutet rätt att ansöka om aktivitetsstöd. Deltagarna har således en särskild ersättning under den tid de deltar i programmet. Om ett arbetsmarknadspolitiskt program innebär att en individ har ett subventionerat arbete får deltagaren lön från en arbetsgivare. Då utgår inget aktivitetsstöd även om individen anses delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Det finns olika sätt att dela in de arbetsmarknadspolitiska programmen. Ett sätt att dela in dem är genom att utgå från vilken ersättning individen får under tiden han eller hon deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

⁴ Regeringen har fattat beslut om en ny förordning om särskilt anställningsstöd, förordningen (2018:42) som träder i kraft 1 maj 2018.

Tabell 4.1 Indelning av arbetsmarknadspolitiska program utifrån ersättning under programtid*

Program med aktivitetsstöd	Subventionerade anställningar/ Arbete med stöd	Övriga insatser
Arbetsmarknadsutbildning	Särskilt anställningsstöd	Särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS)
Validering	Lönebidrag för utveckling	Bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen
Arbetspraktik	Lönebidrag för anställning	Bidrag till litteratur och tolk för personer med syn- eller hörselnedsättning
Stöd till start av näringsverksamhet	Lönebidrag för trygghet	Bidrag för personligt biträde
Förberedande insatser	Skyddat arbete	Bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet
Projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning	Nystartsjobb	
Jobb- och utvecklingsgarantin	Yrkesintroduktionsanställningar	
Jobbgarantin för ungdomar		
Etableringsprogrammet		

Egen bearbetning.

* I etableringsprogrammet erhålls inte aktivitetsstöd utan etableringsersättning. De övriga insatserna som är riktade till personer med funktionsnedsättning är också arbetsmarknadspolitiska program enligt förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Däremot kvalificerar de inte till andra arbetsmarknadspolitiska program. De övriga insatserna innebär heller inte att den som deltar har rätt till aktivitetsstöd.

Ett annat sätt är att dela in programmen i generella och riktade program. Med generella program i detta avseende avses program som inte är specifikt riktade till en viss målgrupp. En förutsättning som gäller för alla arbetsmarknadspolitiska är att den som anvisas måste ha fyllt 25 år. En annan generell regel är att de arbetsmarknadspolitiska programmen pågår under högst sex månader. Det finns dock ett flertal undantag från dessa regler och det går därför inte att säga att det finns en viss huvudregel för vem som kan anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program och under vilka förutsättningar. De särskilda förutsättningar som gäller regleras i regelverket för respektive arbetsmarknadspolitiskt program.

Förutsättningar för att få ta del av de generella programmen är att det är arbetsmarknadspolitiskt motiverat att anvisa till programmet. Det innebär att en anvisning endast får göras om den framstår som lämplig både för den enskilde och ur ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv.

Det faktum att en anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program ska vara arbetsmarknadspolitiskt motiverat innebär också att

det inte finns någon rättighet för någon individ att delta i ett program. Det är först om bedömningen är att individen inte själv klarar av att få ett arbete som det kan bli aktuellt att få delta i ett program. I praktiken innebär det att en arbetsförmedlare kartlägger och utgår från en individs behov för att se om anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program kan leda till att individen kommer närmare möjligheten att få ett arbete.

För att Arbetsförmedlingen ska kunna bevilja subventionerade anställningar är det en förutsättning att arbetsgivaren erbjuder villkor och förmåner enligt kollektivavtal eller att villkoren och förmånerna bedöms vara likvärdiga med kollektivavtal i branschen. En annan förutsättning är också att arbetsgivaren inte har skatteskulder, näringsförbud eller betalningsanmärkning som inte anses obetydlig.

När program och insatser beviljas som innebär att den som deltar visats på en arbetsplats har Arbetsförmedlingen dessutom en skyldighet att samråda med arbetstagarpart.

Tabell 4.2 Indelning av arbetsmarknadspolitiska program och insatser efter målgrupp*

Generella program	Riktade program	Övriga insatser
Arbetsmarknadsutbildning	Jobb- och utvecklingsgarantin	Särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS)
Validering	Jobbgarantin för ungdomar	Bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen
Arbetspraktik	Etableringsprogrammet	Bidrag till litteratur och tolk för personer med syn- eller hörselnedsättning
Stöd till start av näringsverksamhet	Särskilt anställningsstöd	Bidrag för personligt biträde
Förberedande insatser	Lönebidrag för utveckling	Bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet
Projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning	Lönebidrag för anställning	Nystartsjobb
	Lönebidrag för trygghet	Yrkesintroduktionsanställningar
	Skyddat arbete	

Egen bearbetning.

* Nystartsjobb och yrkesintroduktionsanställningar är inte arbetsmarknadspolitiska program och de har därför flyttats till övriga insatser i den här vilden. Övriga insatser är riktade till personer med funktionsnedsättning, personer som varit utan arbete under lång tid och till ungdomar. De övriga insatserna riktade till personer med funktionsnedsättning är också arbetsmarknadspolitiska program enligt förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Däremot kvalificerar de inte till andra arbetsmarknadspolitiska program och ger heller ingen rätt till aktivitetsstöd.

4.4.1 Generella program

Generella program är program som inte är riktade till en viss speciell målgrupp. Däremot förutsätter de generella programmen att vissa villkor är uppfyllda, se avsnitt 4.4. En del av de generella programmen kan innehålla rehabiliterande insatser exempelvis kartläggning, vägledning och rehabilitering som är en insats inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser.

En person med funktionsnedsättning kan anvisas ett generellt arbetsmarknadspolitiskt program om bedömningen är att det är det som är bäst för individen och snabbast leder till önskat resultat.

4.4.2 Riktade program

För att få delta i ett riktat program måste individen uppfylla villkoren för att få delta. Villkoren för att få delta kan vara av olika slag, till exempel att individen har varit arbetslös under en viss tidsperiod eller att den tillhör en viss målgrupp.

Till jobb- och utvecklingsgarantin och jobbgarantin för ungdomar anvisas personer som har varit arbetslösa en längre tid eller av annat skäl bedöms stå långt från arbetsmarknaden. I garantierna får deltagarna ta del av alla de insatser som Arbetsförmedlingen har under förutsättning att de uppfyller de särskilda villkor som gäller för den aktuella insatsen.

En anvisning till etableringsprogrammet får göras för en person som omfattas av lagen (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare och som är anmäld som arbetsökande hos Arbetsförmedlingen.

En person med funktionsnedsättning kan anvisas även till dessa riktade program när de uppfyller villkoren för anvisning.

4.4.3 Riktade program som innebär subventionerad anställning

De program som innebär subventionerade anställningar regleras i förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och i förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd. Förutsättningarna

för att få stöden är att den som anvisas uppfyller villkoren för det, det vill säga tillhör målgruppen samt att en anvisning anses arbetsmarknadspolitiskt motiverad.

Regeringen har beslutat om att de särskilda anställningsstöden ska göras om under våren 2018. Särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd, samt instegsjobb ersätts och blir ett nytt anställningsstöd som kallas introduktionsjobb. Extratjänster förblir oförändrade. Traineejobb inom välfärden och traineejobb inom bristyrkesområden upphör.

4.4.4 Subventionerade anställningar riktade till personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga

Det finns tre olika former av lönebidrag och två olika former av skyddat arbete. Villkor och omfattning av stöd varierar beroende på form av lönebidrag.

En förutsättning för att få lönebidrag är att den som anvisas programmet har ett dokumenterat funktionshinder som innebär nedsatt arbetsförmåga. Den nedsatta arbetsförmågan bedöms i förhållande till de arbetsuppgifter som ska utföras i det speciella fallet vilket innebär att den nedsatta arbetsförmågan inte är statisk.

En individ kan ha en hög grad av funktionsnedsättning i förhållande till vissa arbetsuppgifter och en liten eller obefintlig i förhållande till andra arbetsuppgifter. Med utgångspunkt från den aktuella arbetsgivarens kravprofil för arbetet görs en så kallad arbetsanalys. Arbetsförmedlingen, arbetsgivaren och den som ska anvisas går igenom de moment som ska utföras inom ramen för anställningen. Därefter görs en bedömning av vilka moment som måste anpassas. Den subvention som ges avser att kompensera arbetsgivaren för anpassningar som kan behöva göras för individen. Subventionen avser att täcka det produktionsbortfall arbetsgivaren får till följd av exempelvis de anpassade arbetsuppgifterna, det anpassade arbetstempot eller den anpassade arbetstiden.

Ett lönebidrag kan kombineras med andra särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning.

Den tidigare förordningen om lönebidrag gjordes om under 2017. Den nya förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning trädde i kraft den 1 juli 2017 och

innebär egentligen inget nytt i förhållande till tidigare regelverk men syftet med lönebidragen har förtydligats⁵.

Tanken bakom det nya regelverket är att det ska finnas en kedja avseende lönebidragen. En person som är osäker på sin arbetsförmåga börjar med ett lönebidrag för utveckling under ett till två år. När större säkerhet om arbetsförmågan finns ges individen ett lönebidrag för anställning. Lönebidrag för anställning kan pågå under högst åtta år. Om någon vidareutveckling av arbetsförmågan inte uppnås ges lönebidraget därefter i form av lönebidrag för trygghet. Det finns ingen bortre tidsgräns för hur länge lönebidrag för trygghet kan pågå. Detta återspeglas också i det särskilda bidraget som ges till arbetsgivare som anställer personer med lönebidrag. Bidrag för utveckling i anställning är högre än bidrag för anställning.

Programmet skyddat arbete får ges till en person vars arbetsförmåga är så nedsatt att personen inte kan utföra något annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Skyddat arbete kan ges för anställning hos en offentlig arbetsgivare eller för anställning hos Samhall AB.

4.4.5 Subventionerade anställningar riktade till personer som varit arbetslösa under lång tid eller på annat sätt bedömts stå lång från arbetsmarknaden

Det finns sex olika former av särskilt anställningsstöd. Konstruktionen och subventionsnivåerna varierar beroende på form av särskilt anställningsstöd. Generellt kan sägas att ett arbete som subventioneras genom ett särskilt anställningsstöd inte berättigar till ett nytt arbetsvillkor i arbetslöshetsförsäkringen.

Personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga kan få ett särskilt anställningsstöd om de uppfyller villkoren för stödet.

⁵ Förtydligande av lönestöden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, Ds 2016:14.

4.5 Statistik Arbetsmarknadspolitiska program

Siffrorna i detta avsnitt utgår från Arbetsförmedlingens åiterrapport om Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016. Siffrorna avser unika individer som någon gång deltog i ett arbetsmarknadspolitiskt program under 2016.

Siffrorna beskriver deltagare i de arbetsmarknadspolitiska programmen som genererar aktivitetsstöd (jobb- och utvecklingsgarantin, kartläggning, vägledning och rehabilitering, förberedande utbildning, arbetspraktik, jobbgarantin för ungdomar samt arbetsmarknadsutbildning) och arbetsmarknadspolitiska program som avser subventionerade anställningar. Statistiken är inte heltäckande då alla program och insatser inte ingår.

I underlaget särredovisas antalet kvinnor och män med funktionsnedsättning som deltar i respektive arbetsmarknadspolitiskt program. Med funktionsnedsättning menas i detta sammanhang att dessa individer har kunnat styrka att de har en funktionsnedsättning men det går inte att dra slutsatsen att alla dessa också har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga i förhållande till de uppgifter de utför under programdeltagandet.

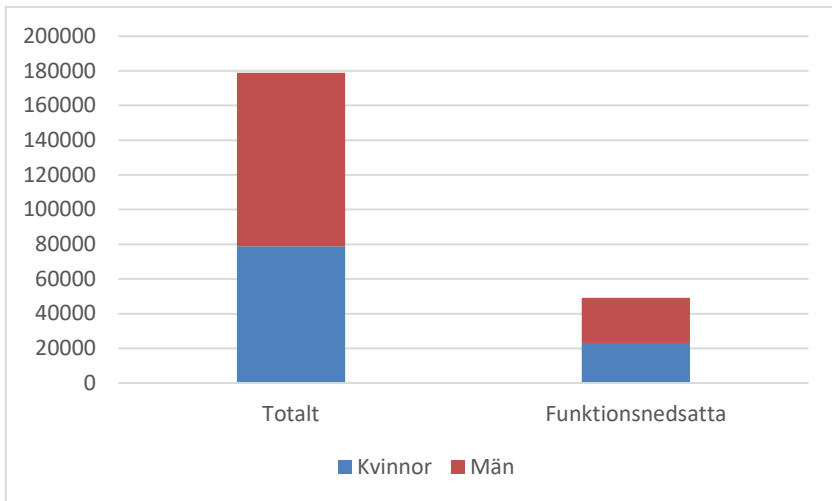
4.5.1 Statistik jobb- och utvecklingsgarantin

Arbetsförmedlingens största arbetsmarknadspolitiska program sett i förhållande till antalet deltagare är jobb- och utvecklingsgarantin. Ungefär 179 000 män och kvinnor deltog någon gång i jobb- och utvecklingsgarantin 2016. Av dessa var 56 procent var män och 44 procent kvinnor.

Andelen personer med funktionsnedsättning som deltog i jobb- och utvecklingsgarantin var 27 procent. Bland dessa var 47 procent kvinnor och 53 procent män.

Andelen män som deltog i jobb- och utvecklingsgarantin utan funktionsnedsättning är högre än män med funktionsnedsättning. Bland kvinnor var det tvärtom då andelen kvinnor med funktionsnedsättning var högre än andelen kvinnor utan funktionsnedsättning.

Figur 4.1 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



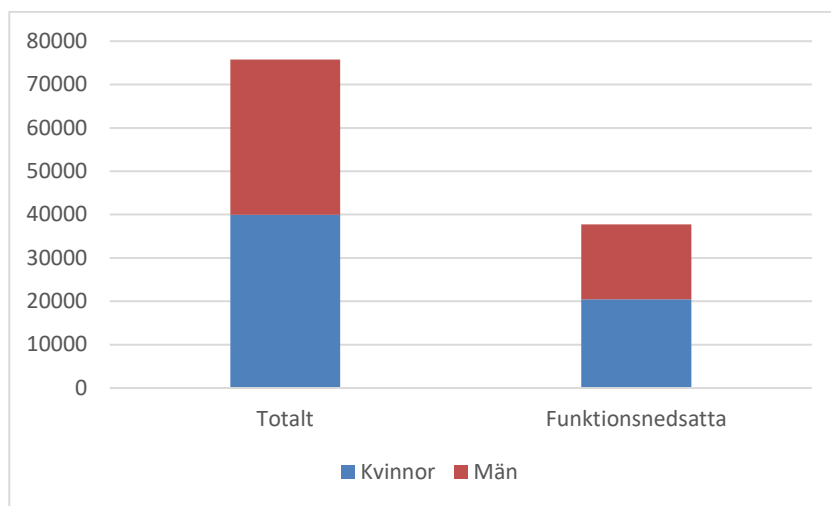
Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 27.

4.5.2 Statistik insatsen kartläggning, vägledning och rehabilitering inom det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser

I insatsen kartläggning, vägledning och rehabilitering som ingår i det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser deltog ungefär 75 700 män och kvinnor någon gång under året 2016. Av dessa var 53 procent var kvinnor och 47 procent var män. Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 50 procent. Bland dessa var 54 procent kvinnor och 46 procent män.

Insatsen kartläggning, vägledning och rehabilitering är ett av få program där andelen kvinnor överstiger andelen män både bland de som har en funktionsnedsättning och de som inte har en funktionsnedsättning. Insatsen är också ett av de få generella program där det är en hög andel personer med funktionsnedsättning som deltar. Andelen personer med funktionsnedsättning som deltar i programmet har dock minskat sedan 2015. Det är framför allt andelen utrikes födda som står för den största ökningen av antalet deltagare under 2016.

Figur 4.2 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i kartläggning, vägledning och rehabilitering under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 15.

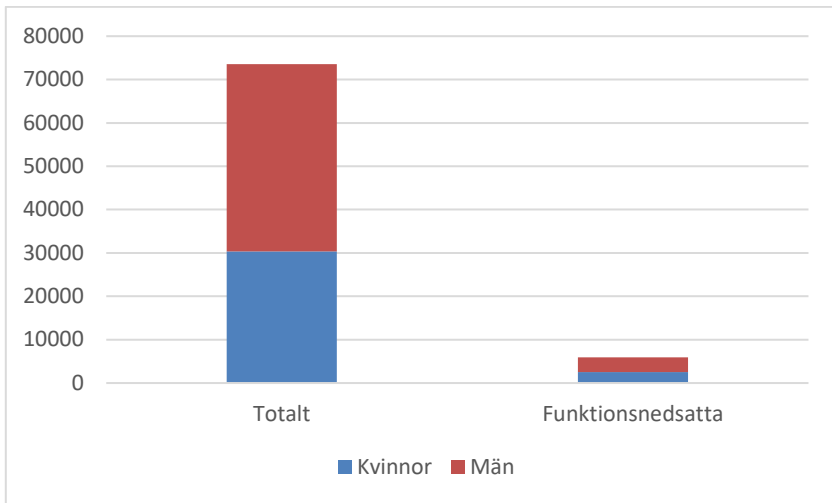
4.5.3 Statistik insatsen förberedande utbildning inom det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser

I insatsen förberedande utbildning som ingår i det arbetsmarknadspolitiska programmet förberedande insatser deltog ungefär 73 500 män och kvinnor under 2016. Av dessa var 41 procent var kvinnor och 59 procent var män.

Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 8 procent. Bland dessa var 42 procent kvinnor och 58 procent män.

Förberedande utbildning är ett program som i liten omfattning nyttjas för målgruppen personer med funktionsnedsättning. Utrikes födda är den enskilda största målgrupp som nyttjar programmet.

Figur 4.3 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i förberedande utbildning under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 19.

4.5.4 Statistik arbetspraktik

I det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetspraktik deltog ungefär 64 300 män och kvinnor under 2016. Av dessa var 40 procent var kvinnor och 60 procent var män.

Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 20 procent. Bland dessa var 39 procent kvinnor och 61 procent män.

Det finns ingen större skillnad avseende könsfördelningen mellan män och kvinnor med funktionsnedsättning och män och kvinnor utan funktionsnedsättning.

Figur 4.4 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i arbetspraktik under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens åiterrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 10.

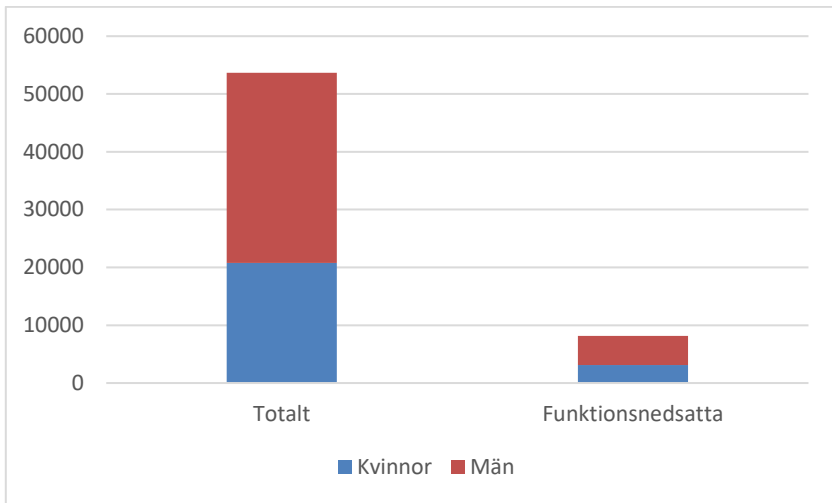
4.5.5 Statistik jobbgaranti för ungdomar

I det arbetsmarknadspolitiska programmet jobbgaranti för ungdomar deltog 55 700 män och kvinnor under 2016. Av dessa var 39 procent var kvinnor och 61 procent var män.

Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 15 procent. Bland dessa var 38 procent kvinnor och 62 procent män.

Andelen män och kvinnor med funktionsnedsättning som deltar i programmet är förhållandevis låg.

Figur 4.5 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i jobbgarantin för ungdomar under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 33.

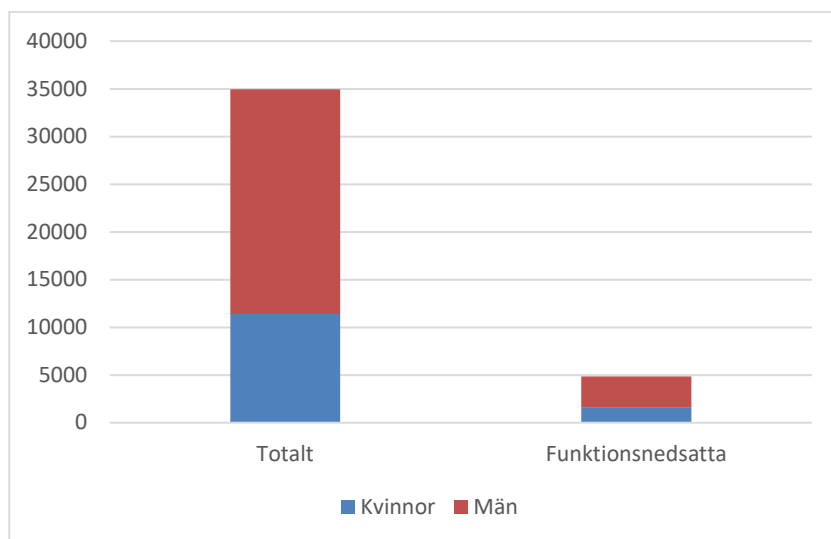
4.5.6 Statistik arbetsmarknadsutbildning

I det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetsmarknadsutbildning deltog 34 900 män och kvinnor under 2016. Av dessa var 33 procent kvinnor och 67 procent var män.

Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 14 procent. Bland dessa var 33 procent kvinnor och 67 procent män.

Arbetsmarknadsutbildning nyttjas inte i någon högre grad för personer med funktionsnedsättning och det är ingen skillnad mellan andelen kvinnor med funktionsnedsättning och andelen kvinnor utan funktionsnedsättning som deltar i programmet.

Figur 4.6 Antal kvinnor och män år som någon gång deltagit i arbetsmarknadsutbildning under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



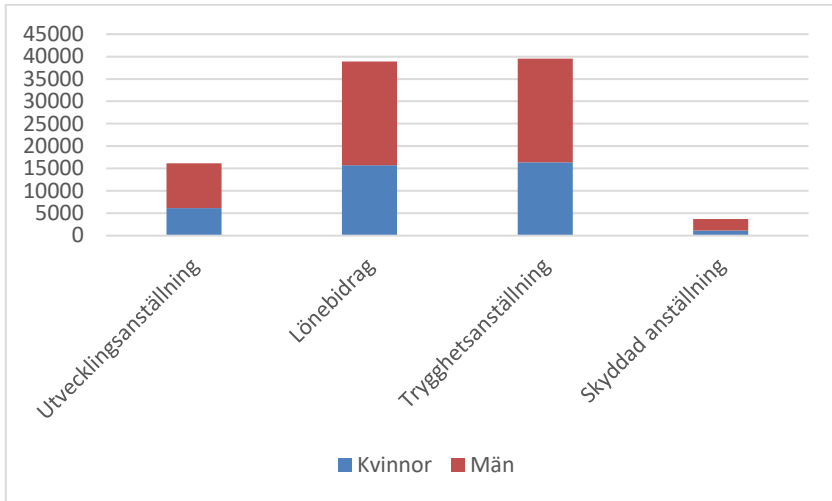
Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 35.

4.5.7 Statistik subventionerade anställningar till personer med funktionsnedsättning

Knappt 99 000 män och kvinnor deltog i lönebidrag, trygghetsanställning, utvecklingsanställning och offentligt skyddad anställning någon gång under 2016. Flest antal män och kvinnor deltog i trygghetsanställning. Därefter kommer lönebidrag, utvecklingsanställning och minst antal personer deltog i offentligt skyddad anställning. Sammantaget deltog 40 procent kvinnor och 60 procent män i subventionerade anställningar riktade till personer med funktionsnedsättning.

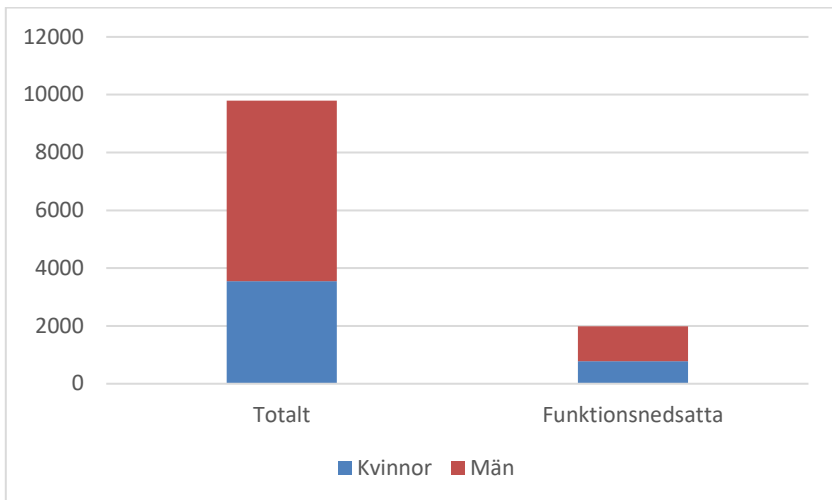
De vanligaste registrerade funktionshinderkoderna bland de som deltog i lönebidrag, trygghetsanställning, utvecklingsanställning och skyddat arbete var övriga somatiskt relaterade funktionsnedsättningar, psykiska funktionsnedsättningar, generellt nedsatt inlärningsförmåga, specifik kognitiv funktionsnedsättning samt missbruk eller beroendeproblematik.

Figur 4.7 Antal kvinnor och män som någon gång under 2016 deltog i utvecklingsanställning, lönebidrag, trygghetsanställning eller skyddad anställning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016 tabellerna 56, 61, 66 och 86.

Figur 4.8 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i särskilt anställningsstöd under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 41.

4.5.8 Statistik särskilt anställningsstöd

I det arbetsmarknadspolitiska programmet särskilt anställningsstöd deltog ungefär 9 800 personer under 2016 (se figur 4.8). Bland dessa var 36 procent kvinnor och 64 procent män.

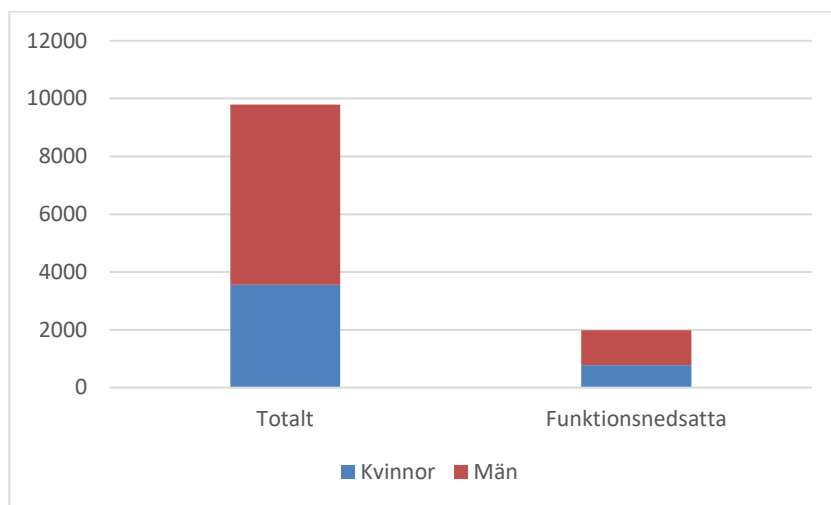
Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 20 procent. Av dem var 39 procent kvinnor och 61 procent män.

4.5.9 Statistik förstärkt särskilt anställningsstöd

I det arbetsmarknadspolitiska programmet förstärkt särskilt anställningsstöd deltog 6 850 personer under 2016. Bland dessa var 40 procent kvinnor och 60 procent män.

Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 31 procent. Av dem var 45 procent kvinnor och 55 procent män.

Figur 4.9 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i förstärkt särskilt anställningsstöd under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



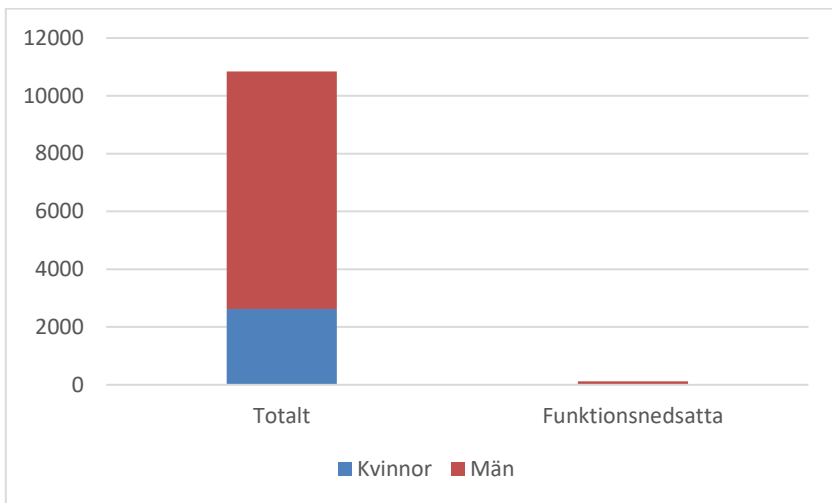
Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 42.

4.5.10 Statistik instegsjobb

I det arbetsmarknadspolitiska programmet särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb deltog 10 841 personer under 2016. Bland dessa var 24 procent kvinnor och 76 procent var män. Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 1 procent. Av dem var 21 procent kvinnor och 79 procent män.

Särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb är ett riktat stöd till nyanlända personer. Mot bakgrund av att eventuella funktionsnedsättningar i den gruppen framkommer sent är det möjligt att det finns funktionsnedsättningar om inte har framkommit. Även om stödet nyttjas i liten utsträckning för personer med funktionsnedsättning behöver siffrorna därför inte nödvändigtvis spegla verkligheten.

Figur 4.10 Antal kvinnor och män som någon gång deltagit i särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens åiterrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 47.

4.6 Insatser inom det arbetsmarknadspolitiska programmet särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Övriga insatser till personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga är alla riktade stöd som ges till vissa personer med funktionsnedsättning under vissa förutsättningar och för vissa ändamål. En del insatser är endast riktade till personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen medan andra även vänder sig till andra som exempelvis redan anställda. De flesta stöden är konstruerade så att Arbetsförmedlingen bara kan ge ekonomiskt bidrag upp till en viss kostnadsnivå.

Insatserna är program så till vida att det inför anvisning ska göras en arbetsmarknadspolitisk motivering. Stödet är således inte en rättighet. Deltagande i insatserna berättigar dock inte till deltagande i andra arbetsmarknadspolitiska program. Samråd med arbetstagarpart behöver inte heller ske. Insatserna ger heller inte deltagaren möjlighet att ansöka om aktivitetsstöd.

Särskild stödperson för introduktion och uppföljning regleras i förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Stödet är ett individuellt utformat stöd till individen inför och under en anställning. Stödet ges av arbetsförmedlare (SIUS-konsulent) med specifik utbildning i metoden Supported Employment. Supported Employment är en metod för att underlätta för personer som står långt från arbetsmarknaden att få eller behålla ett arbete. Stödet ges till individer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen.

Bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen regleras i förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen kan under vissa förutsättningar ge ekonomiskt bidrag för köp, hyra eller reparation av arbetshjälpmedel eller andra anordningar som en person behöver för att stärka sina möjligheter att få eller behålla ett arbete. Bidraget får lämnas under förutsättning att personen behöver hjälpmedlet eller anordningen som anställd, som företagare eller fri yrkesutövare, eller för att kunna ta del av ett arbetsmarknadspolitiskt program, arbetslivsinriktad rehabilitering eller praktisk arbetslivsorientering.

Bidrag till litteratur och tolk för personer med syn- eller hörselnedsättning regleras i förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen kan under vissa förutsättningar ge ekonomiskt bidrag för kostnader för tal- och punktlitteratur som personer med en synnedsättning behöver för att kunna ta del av en arbetsmarknadsutbildning eller annan utbildning inom ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program samt för kostnader med högst 150 000 procent per år och anställd för tolk åt barndomsdöva, dövblinda, vuxendöva och personer med hörselnedsättning som tar del av en utbildning som anställd eller för inläsning på ljudmedier av facklitteratur till en person med synnedsättning som tar del av en utbildning som anställd. Bidrag ges endast för sådant som ett landsting inte bekostar enligt hälso- och sjukvårdslagen.

Bidrag för personligt biträde regleras i förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen kan under vissa förutsättningar ge ekonomiskt bidrag för ett personligt biträde som hjälper en person att utföra återkommande arbetsmoment eller hantera återkommande arbetssituationer som personen inte klarar på egen hand. Bidraget får lämnas under förutsättning att personen behöver hjälp som anställd, som företagare eller fri yrkesutövare, eller för att kunna ta del av ett arbetsmarknadspolitiskt program, arbetslivsriktad rehabilitering eller praktisk arbetslivsorientering.

Bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet regleras i förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen kan under vissa förutsättningar ge ekonomiskt bidrag till en person som är arbetslös och som har kostnader för att skaffa utrustning eller andra kostnader vid start av näringsverksamhet. Bidraget lämnas bara om näringsverksamheten kan antas ge ett väsentligt tillskott till personens försörjning. Bidraget kan kombineras med stöd till start av näringsverksamhet enligt förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

Förutom arbetsmarknadspolitiska program har Arbetsförmedlingen också tillgång till andra insatser som inte är program. Inom ramen för den här utredningen beskrivs insatser som utgör stöd för personer med funktionsnedsättning samt insatser som innebär arbete med stöd. Nystartsjobb och yrkesintroduktionsanställningar är ex-

empel på insatser som innebär arbete med stöd. Vid insatser som inte är arbetsmarknadspolitiska program gör Arbetsförmedlingen ingen arbetsmarknadspolitisk motivering. Däremot gäller fortfarande att en arbetsgivare som beviljas ett stöd inte får ha skatteskulder, näringsförbud eller betalningsanmärkning som inte är obetydlig. Arbetsförmedlingen har också en skyldighet att samråda med arbetstagarpart om insatsen innebär att en individ arbetar på en arbetsplats.

Tabell 4.3 Övriga insatser

Övriga insatser till personer med funktionsnedsättning	Insatser som innebär ett arbete med stöd
Särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS)	Nystartsjobb
Bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen	Yrkesintroduktionsanställningar
Bidrag till litteratur och tolk för personer med syn- eller hörselnedsättning	
Bidrag för personligt biträde	
Bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet	

Egen bearbetning.

4.7 Statistik övriga insatser riktade till personer med nedsatt arbetsförmåga

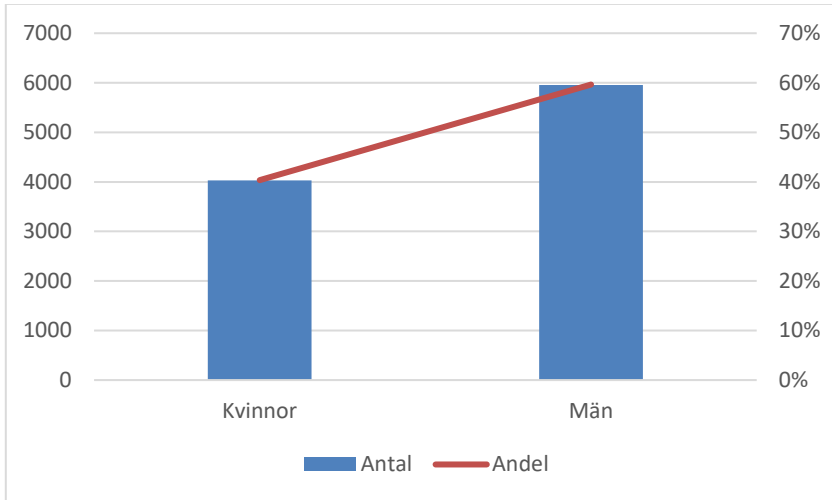
4.7.1 Statistik särskild stödperson för introduktion och uppföljning

Under 2016 fattades 9 979 nya beslut om särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS). Av dessa avsåg 40 procent kvinnor och 60 procent män.

4.7.2 Statistik bidrag till hjälpmedel

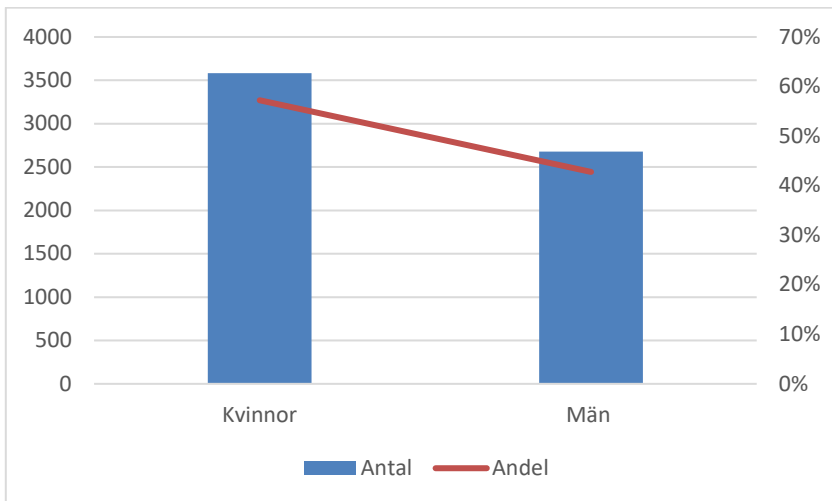
Under 2016 fattades 6 259 beslut om bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen. Av dessa avsåg 57 procent av kvinnor och 43 procent män.

Figur 4.11 Antal och andel nya beslut män och kvinnor 16–24 år avseende särskild stödperson för introduktion och uppföljning 2016



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 75.

Figur 4.12 Antal och andel nya beslut män och kvinnor 16–64 år avseende bidrag till hjälpmedel 2016

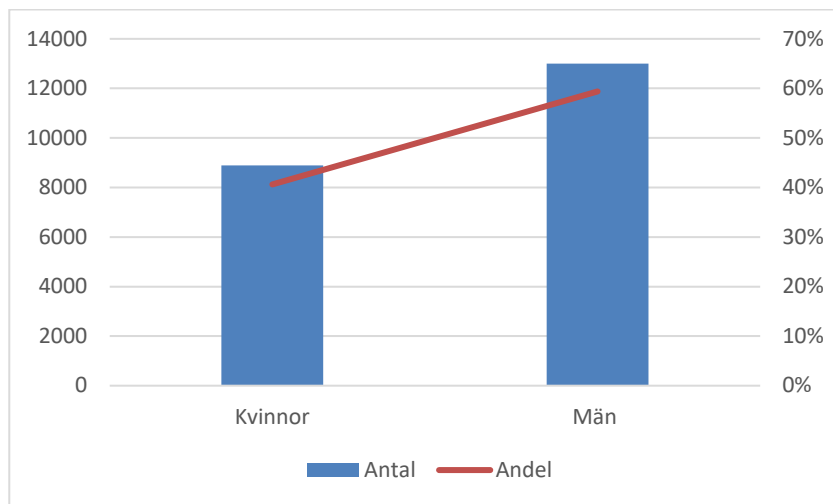


Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 76.

4.7.3 Statistik bidrag till personligt biträde

Under 2016 fattades 21 891 nya beslut om bidrag för personligt biträde. 41 procent av besluten avsåg kvinnor och 59 procent avsåg män.

Figur 4.13 Antal och andel nya beslut män och kvinnor 16–64 år avseende bidrag för personligt biträde 2016

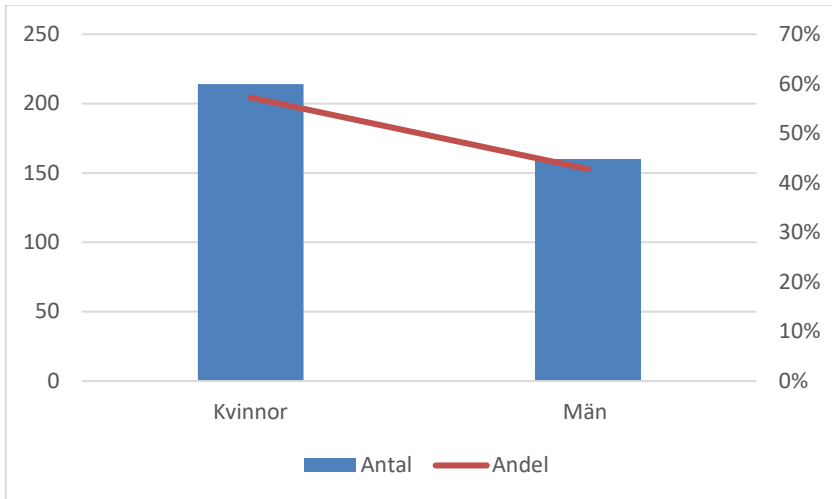


Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 77.

4.7.4 Statistik uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet

Under 2016 fattades 374 nya beslut om bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet. 57 procent av besluten avsåg kvinnor och 43 procent avsåg män.

Figur 4.14 Antal och andel nya beslut män och kvinnor 16–64 år avseende bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet 2016



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 78.

4.7.5 Övriga insatser som innebär arbete med stöd

Insatserna nystartsjobb och yrkesintroduktionsanställningar är insatser som inte är specifikt riktade till personer med funktionsnedsättning men det finns inget som hindrar att en person med en funktionsnedsättning kan ta del av insatserna.

Konstruktionen av insatserna är olika då de har olika syften men de har också likheter. Båda insatserna syftar främst till att stimulera arbetsgivare att rekrytera personal står långt från arbetsmarknaden.

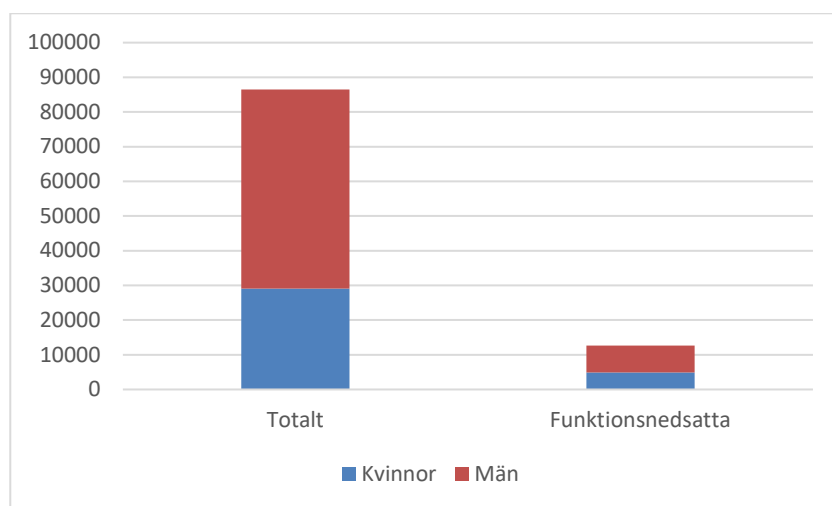
Båda insatserna är konstruerade så att om vissa givna förutsättningar föreligger kan Arbetsförmedlingen inte göra en självständig prövning av om stöd ska ges eller inte. Om både arbetsgivaren och den blivande arbetstagaren är överens om att anställning ska påbörjas samt att både arbetsgivaren och arbetstagaren i övrigt uppfyller förutsättningar för respektive stöd måste Arbetsförmedlingen besluta om stödet.

Nystartsjobb regleras i förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb. Syftet med nystartsjobb är att stimulera arbetsgivare att anställa personer som har varit utan arbete en längre tid. Sub-

ventionen baseras på kostnader som motsvarar en bruttolön på 22 000 kronor per månad⁶.

Under 2016 hade 86 531 män och kvinnor någon gång nystartsjobb. 34 procent var kvinnor och 66 procent var män. Andelen funktionsnedsatta som deltog i programmet var 15 procent. Av dem var 39 procent kvinnor och 61 procent män.

Figur 4.15 Antal kvinnor och män som någon gång haft nystartsjobb under 2016 varav antal kvinnor och män med funktionsnedsättning



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återrapporering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016, tabell 71.

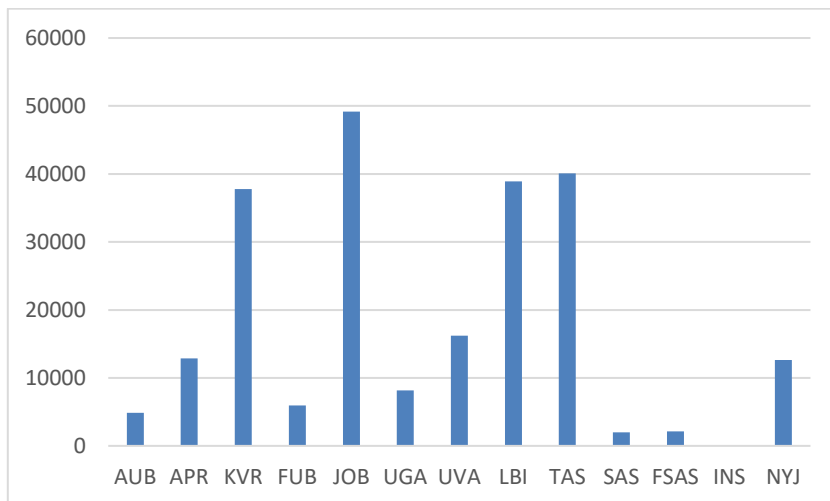
Yrkesintroduktionsanställningar regleras i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Syftet med insatsen är att underlätta för arbetsgivare att anställa personer under lärlingsutbildning. Under anställningen kombineras arbete och studier. Subventionen baseras på kostnader som motsvarar en bruttolön på 18 750 kronor per månad. Det finns ingen statistik avseende andel funktionsnedsatta i yrkesintroduktionsanställningar. Under 2016 var det 823 personer som i december månad hade en yrkesintroduktionsanställning. 18 procent av dessa var kvinnor och 82 procent var män.

⁶ Regeringen har dock aviserat att taket för nystartsjobb ska ändras i samband med att introduktionsjobben införs. Ändringen utgör en del av harmoniseringen av de subventionerade anställningarna. Motsvarande tak kommer att finnas även för introduktionsjobben.

4.8 Deltagande i arbetsmarknadspolitiska program och insatser bland personer med funktionsnedsättning

Jobb- och utvecklingsgarantin är den insats som flest personer med funktionsnedsättning deltar i på Arbetsförmedlingen. Det är också det program som har högst antal deltagare generellt. Därefter finns de flest deltagare i de insatser som är riktade till personer med funktionsnedsättning i form av lönebidrag och lönebidrag i form av trygghetsanställning. Det deltar också många personer med funktionsnedsättning i insatsen kartläggning, vägledning och rehabilitering. Detta är inte så förvånande då insatsen innehåller just arbetslivsriktad rehabilitering.

Figur 4.16 Antal deltagande i arbetsmarknadspolitiska program och insatser bland personer med funktionsnedsättning 2016



Egen bearbetning av Arbetsförmedlingens återsrapportering 2017 Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2016 sammanställning av alla tabeller.

5 Landsting och kommuners ansvar och arbete med målgruppen

Landsting och kommuner har ett delat ansvar för att ge hälso- och sjukvård på lika villkor för hela befolkningen. Med hälso- och sjukvård menas bland annat åtgärder för att medicinskt förebygga, utreda och behandla sjukdomar och skador. Landstingets ansvar omfattar inte sådana insatser som en kommun ansvarar för. Landstingets ansvar innebär heller inte någon inskränkning i de skyldigheter som en arbetsgivare har. Man kan därför säga att landstinget ansvarar för att ge hälso- och sjukvård som inte ges av en kommun eller tillhandahålls inom ramen för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

Landstingen har också möjlighet att göra överenskommelser med kommuner, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för att samverka för att uppnå en effektivare användning av tillgängliga resurser. Landstinget ska bidra till finansieringen av verksamhet som bedrivs i samverkan. En sådan samverkan är verksamhet som bedrivs inom ramen för samordningsförbunden.¹

Landstinget kan också överlåta skyldighet att erbjuda hälso- och sjukvård i hemmet (hemsjukvård) till kommunen under förutsättning att kommun och landsting är överens om det².

Kommunen ansvarar bland annat för att inom ramen för kommunens ansvar enligt socialtjänstlagen ge hälso- och sjukvård till personer som vistats på särskilt boende för barn eller vuxna eller deltar i dagverksamhet för äldre.

Inom ramen för sitt uppdrag ansvarar kommunen för att erbjuda habilitering, rehabilitering samt hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning³.

¹ Hälso- och sjukvårdslagen 7 kap. 8 §.

² Hälso- och sjukvårdslagen 14 kap.

³ Hälso- och sjukvårdslag 12 kap.

Kommuner och landsting ansvarar för olika insatser som ges enligt hälso- och sjukvårdslagen, socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Under 2016 var det ungefär 392 000 personer som någon gång var mottagare av kommunal hälso- och sjukvård⁴.

5.1 Insatser enligt hälso- och sjukvårdslagen

Landstinget ska erbjuda habilitering och rehabilitering, hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning, och tolktjänst för vardagstolkning för barndomsdöva, dövblinda, vuxendöva och hörselskadade.

Tabell 5.1 Översikt ansvar för hälso- och sjukvård

Landstingets ansvar	Kommunens ansvar
Habilitering och rehabilitering	Boende för äldre
Hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning	Hemtjänst och dagverksamhet för äldre
Tolktjänst för vardagstolkning för barndomsdöva, dövblinda, vuxendöva och hörselskadade	Boende för barn
Råd och stöd enligt LSS	Boende för vuxna
	Personlig assistans
	Ledsagarservice
	Kontaktperson
	Avlösarservice
	Korttidsvistelse
	Korttidstillsyn
	Daglig verksamhet

Egen bearbetning.

Kommunen ansvarar för att erbjuda habilitering, rehabilitering och hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning inom ramen för sitt uppdrag. Exakt hur kommunens uppdrag ser ut beror på vilken överenskommelse respektive kommun och landsting har gjort.

De insatser som erbjuds enligt hälso- och sjukvårdslagen kan vara arbetslivsinriktade, medicinska, pedagogiska, psykologiska, sociala och tekniska. Insatserna kan kombineras utifrån individens behov, förutsättningar och intressen.

⁴ Socialstyrelsen (2017) Statistik om kommunala hälso- och sjukvårdsinsatser 2016.

5.2 Insatser enligt socialtjänstlagen

Kommunerna ska verka för att människor som av fysiska, psykiska eller andra skäl möter svårigheter i sin livsföring får möjlighet att delta i samhällets gemenskap och leva som andra.

Individen ska ha meningsfull sysselsättning och få bo på ett sätt som är anpassat efter hans eller hennes behov av särskilt stöd.

Kommunen ska verka för att underlätta för individen att bo hemma och ha kontakt med andra genom hemtjänst, daglig verksamhet eller annan likande social tjänst. Kommunen ska också inrätta bostäder med särskild service för de som behöver sådan bostad.

Förutom insatser specifikt riktade till personer med funktionsnedsättning kan också kommunen stödja individer inom ramen för skolans arbete med exempelvis yrkes- och studievägledning och skolkurator. De flesta kommuner har också en arbetsmarknadsenhet som kan ge stöd till arbetslösa personer och exempelvis ge stöd i jobbsökandet samt anordna motivationshöjande insatser.

Personer med funktionsnedsättning kan ansöka om insatser enligt socialtjänstlagen.

5.3 Insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)

Verksamhet enligt LSS ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som ingår i lagens personkrets. Målet ska vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra. För att ha rätt till insatser enligt LSS måste personen tillhöra någon av de personkretsar som definieras i 1 § 1–3 LSS.

Personkrets 1 omfattar personer med utvecklingsstörning, autism eller autismsliknande tillstånd.

Personkrets 2 omfattar personer med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom.

Personkrets 3 omfattar personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.

Lagen innehåller bestämmelser om tio olika insatser, med olika syften och innehåll. Insatserna ska pågå under lång tid och vara samordnade. De ska anpassas till mottagarens individuella behov och utformas så att de är lätt tillgängliga för de personer som behöver dem och stärker deras förmåga att leva ett självständigt liv.

Råd och stöd innebär att en individ kan få stöd av en person som förutom sin yrkeskunskap har kunskap om hur det är att leva med stora funktionshinder. Den som ger stödet kan vara kurator, psykolog, sjukgymnast, talpedagog, logoped eller arbetsterapeut. Det är landstinget som ansvarar för att ge råd och stöd om inget annat har avtalats.

Avlösarservice syftar till att göra det möjligt för anhöriga att få avkoppling eller uträtta sysslor utanför hemmet. Avlösarservice i hemmet kan erbjudas både som regelbunden insats och som en lösning vid akuta behov under hela dygnet.

Boende för barn ges som boende i familjehem eller i bostad med särskild service för barn eller ungdomar. Insats ges till barn eller ungdomar som av skilda skäl inte kan bo hos sina föräldrar utan beviljas boende i en annan familj eller i en bostad med särskild service.

Boende för vuxna ges som bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna. Insatsen ges i form av bostäder till personer i vuxen ålder som har behov av stöd, service och omvårdnad som kan utformas på olika sätt. Gruppboende och serviceboende är de vanligaste formerna. I annan särskilt anpassad bostad för vuxna ingår inte stöd av personal och inte omvårdnad.

Daglig verksamhet innebär sysselsättning för person med funktionsnedsättning som är i yrkesverksam ålder, som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig. Rätten till daglig verksamhet gäller personer i yrkesverksam ålder och endast personer som tillhör personkrets 1 och 2.

Kontaktperson syftar till att vara ett personligt stöd, för att bryta isolering och för att underlätta ett självständigt liv.

Korttidstillsyn är en form av tillsyn utanför det egna hemmet för skolbarn över 12 år med funktionsnedsättning. Insatsen ges före och efter skoldagens slut, under lov dagar, studiedagar och längre lov.

Korttidsvistelse ges utanför det egna hemmet för att en person med funktionsnedsättning ska få miljöombyte och rekreation eller för att ge anhörig avlastning. Vistelsen kan förläggas i korttidshem, hos stödfamilj eller som lägervistelse.

Ledsagarservice syftar till att underlätta för personer med omfattande funktionsnedsättningar att med stöd av en följeslagare komma ut och delta i samhällslivet, till exempel att besöka vänner, delta i fritidsaktiviteter eller kulturlivet.

Personlig assistans är ett personligt utformat stöd som ges av ett begränsat antal personer åt den som på grund av stora och varaktiga funktionsnedsättningar behöver hjälp med sin personliga hygien, måltider, att klä sig, att kommunicera med andra eller annan hjälp som förutsätter ingående kunskap om den funktionshindrades grundläggande behov.

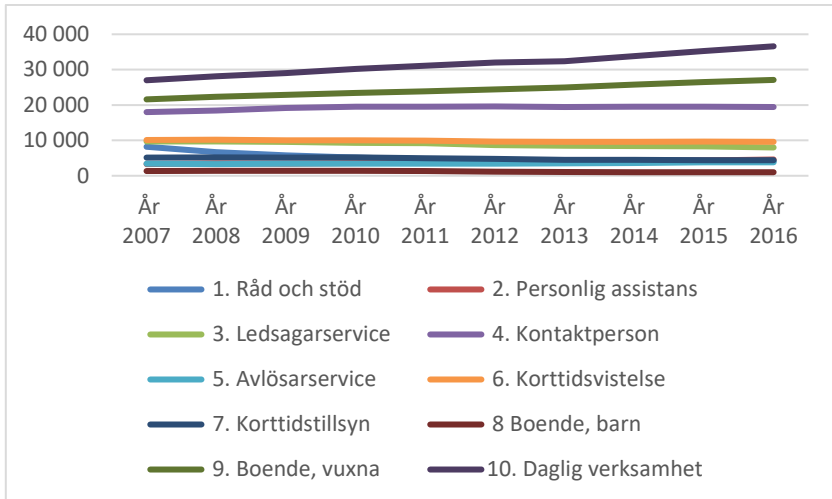
Om individen behöver personlig assistans som i genomsnitt omfattar mer än 20 timmar i veckan för grundläggande behov kan han eller hon ha rätt till assistansersättning enligt 51 kap. socialförsäkringsbalken. I de fall personen ansöker om assistansersättning som överstiger 20 timmar är det Försäkringskassan som utreder, beslutar och betalar ut ersättningen. Det stöd som tillhandahålls genom assistansersättning motsvarar det stöd som tillhandahålls genom personlig assistans enligt LSS.

5.4 Statistik insatser enligt LSS

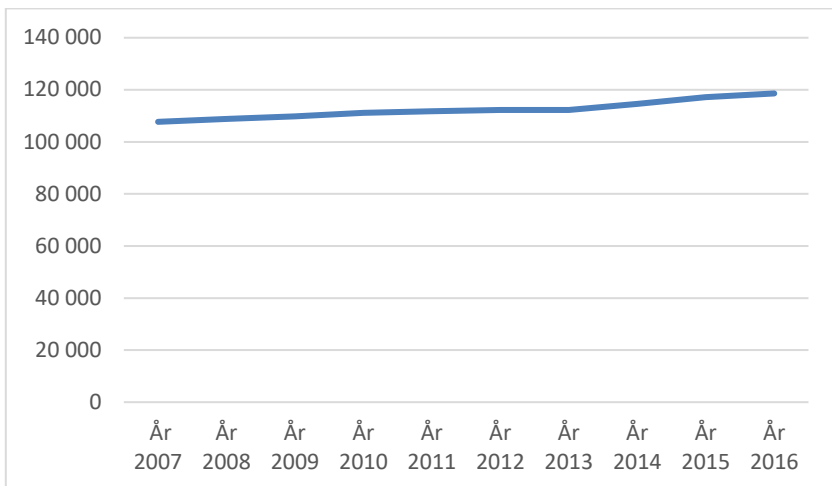
Antalet personer som deltar i insatser enligt LSS har ökat totalt sedan 2007 med ungefär 10 procent men förhållandena mellan insatserna varierar. Den högsta andelen av ökningen kommer från insatser i form av personlig assistans som ökat med 40 procent sedan 2007. Därefter kommer insatser i form av daglig verksamhet som har ökat med 33 procent sedan 2007. Till antalet är det dock många fler som deltar i daglig verksamhet.

I oktober 2016 deltog ungefär 71 400 personer i någon insats enligt LSS (siffrorna inkluderar inte personer som endast fick råd och stöd). 41 procent av dem var kvinnor och 59 procent var män.

Den vanligaste insatsen enligt LSS är daglig verksamhet. Daglig verksamhet förutsätter att individen tillhör personkrets 1 eller 2 enligt LSS. 1 oktober 2016 var det ungefär 36 600 personer som deltog i daglig verksamhet. 42 procent var kvinnor och 58 procent var män.

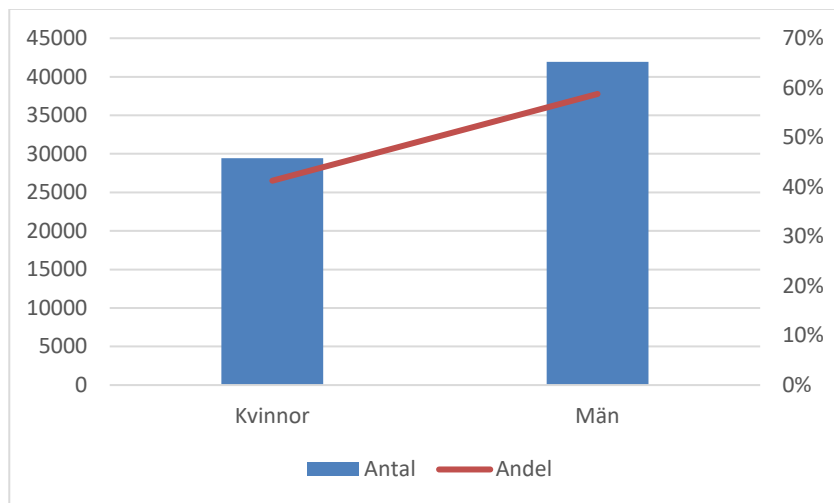
Figur 5.1 Utveckling insatser enligt LSS 2007–2016

Egen bearbetning av statistik Socialstyrelsen Personer med funktionsnedsättning insatser enligt LSS tabell 5 a.

Figur 5.2 Totalt antal insatser enligt LSS 2007–2016

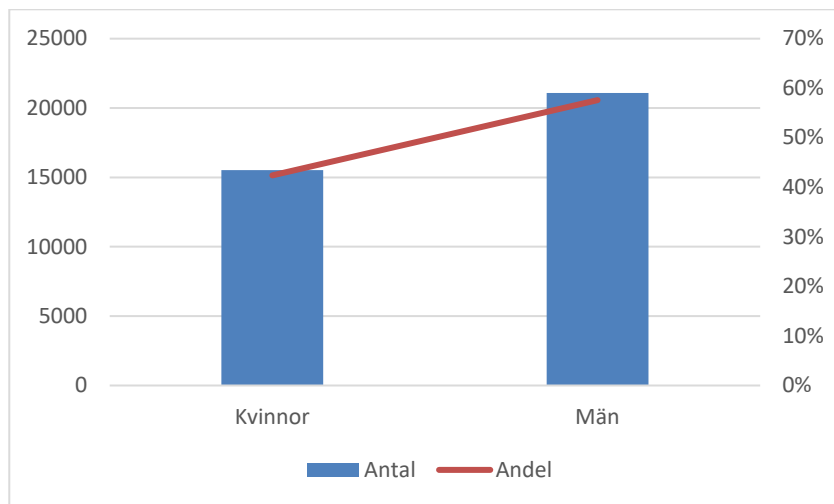
Egen bearbetning av statistik Socialstyrelsen Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS tabell 5 a.

Figur 5.3 Antal och andel män och kvinnor som tar del av insatser enligt LSS 1 oktober 2016



Egen bearbetning av statistik Socialstyrelsen Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS tabell 5 b.

Figur 5.4 Antal och andel kvinnor och män som deltar i dagligverksamhet enligt LSS 1 oktober 2016



Egen bearbetning av statistik Socialstyrelsen Personer med funktionsnedsättning – insatser LSS tabell 5 b.

6 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Den som blir sjuk under pågående anställning omfattas av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar innebär en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att arbetstagaren ska återfå hela eller delar av sin arbetsförmåga. Det kan till exempel handla om anpassade eller helt nya arbetsuppgifter, kompetensutveckling och arbetsträning. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar regleras i arbetsmiljölagen socialförsäkringsbalken och lagen om anställningsskydd.

Vilka åtgärder som ska vidtas inom ramen för en rehabiliteringsinsats är inte definierat i något regelverk. En viktig part för arbetsgivaren är företagshälsovården som stöttar arbetsgivaren i rehabiliteringsarbetet. Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns.

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Tanken är att företagshälsovården ska bistå med expertkunskap och vara en tillgång, men företagshälsovården övertar aldrig arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kvarstår så länge anställningsförhållandet pågår. Den 1 juli 2018 införs ett förtydligande av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som innebär att arbetsgivaren får en skyldighet att upprätta en plan för återgång i arbete för de arbetstagare som varit frånvarande på grund av sjukdom i 30 dagar.

6.1 Arbetsförmågebedömning och rätten till sjukpenning

Samordningsansvaret avseende rehabilitering finns hos Försäkringskassan. Arbetstagarens arbetsförmåga och rätt till sjukpenning bedöms inom ramen för socialförsäkringsbalkens regelverk vid olika tidpunkter under sjukskrivningsperioden enligt principerna för rehabiliteringskedjan.

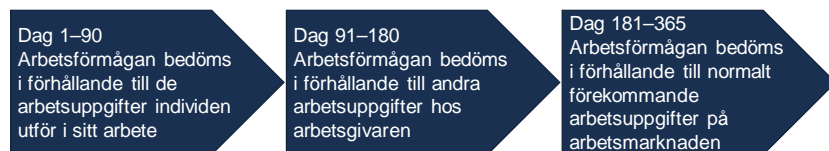
De första 90 dagarna av sjukperioden bedömer Försäkringskassan om den anställda kan klara av sitt vanliga arbete. Den anställda har bara rätt till sjukpenning om han eller hon inte kan utföra sitt vanliga arbete. Försäkringskassan ska beakta om arbetsgivaren har möjlighet att tillfälligt erbjuda den anställda andra arbetsuppgifter eller om det går att anpassa arbetsplatsen eller arbetsförhållandena så att den anställde kan arbeta trots sjukdomen.

När en anställd har varit sjukskriven i 90 dagar ska Försäkringskassan ta reda på om arbetsgivaren har möjlighet att erbjuda den anställda något annat arbete som han eller hon klarar av trots sin sjukdom. Den anställda har bara rätt till sjukpenning om han eller hon inte kan utföra något arbete alls hos sin arbetsgivare. Den anställda har i detta sammanhang rätt att vara ledig från sin anställning för att prova på ett annat arbete och se om han eller hon kan klara av det trots sin sjukdom. Försäkringskassan kan också erbjuda den anställda hjälp med en kontakt hos Arbetsförmedlingen.

Om den anställda efter dag 180 fortfarande inte kan arbeta på grund av sin sjukdom ska Försäkringskassan ta reda på om han eller hon klarar av ett annat arbete utanför arbetsgivarens verksamhet. Kan den anställda klara av ett arbete som normalt förekommer på arbetsmarknaden finns det inte längre någon rätt till sjukpenning.

Det finns undantag från dessa regler. Om Försäkringskassan bedömer att en den anställda med stor sannolikhet kommer att kunna gå tillbaka till ett arbete någonstans i arbetsgivarens verksamhet före dag 365 eller om det kan anses oskäligt att bedöma den anställdas arbetsförmåga i förhållande till arbete på den vanliga arbetsmarknaden bedöms arbetsförmågan i förhållande till arbetsuppgifter som finns hos arbetsgivaren. Den försäkrade bedöms i dessa sammanhang ha rätt till sjukpenning.

Figur 6.1 Översikt rehabiliteringskedjan



Egen bearbetning.

6.2 Anställningsskydd vid sjukdom

Arbetstagarens anställningsskydd regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och innebär en inskränkning av arbetsgivarens rätt att säga upp och arbetstagare. En uppsägning från arbetsgivarens sida måste alltid ha saklig grund. Saklig grund kan i sin tur vara av två slag; personliga skäl eller arbetsbrist.

Bristande arbetsförmåga på grund av sjukdom hör till kategorin personliga skäl. Utgångspunkten är enligt förarbeten och Arbetsdomstolens praxis att sjukdom i sig inte utgör saklig grund för uppsägning. För att en nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom ska kunna utgöra saklig grund krävs att nedsättningen är stadigvarande och så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid prövning av om saklig grund för uppsägning föreligger görs en bedömning av om arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Oavsett vilken grunden för uppsägningen är måste arbetsgivaren ha prövat möjligheten till omplacering av den anställda innan han eller hon går så långt som till uppsägning. En förutsättning är dock att den anställda har tillräckliga kvalifikationer för det jobb som ska utföras.

För att uppsägning på grund av sjukdom ska betraktas som ett godtagbart skäl krävs det att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fullgjort. Det innebär i sin tur att arbetsgivaren måste styrka att han eller hon har vidtagit åtgärder för att arbetstagaren ska återfå hela eller delar av sin arbetsförmåga. Dessutom måste arbetsgivaren visa att han eller hon har försökt att anpassa arbetet så att arbetstagaren ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Om inte heller det har lyckats måste arbetsgivaren också ha undersökt möjligheten till omplacering av arbetstagaren. Det är först när arbetsgivaren har vidtagit alla dessa åtgärder som en uppsägning på grund av sjukdom kan ske och betraktas som saklig grund för uppsägning.

Det finns inte någon myndighet som på förhand avgör om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fullgjort. Det finns heller ingen myndighet som på individnivå övervakar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och det kan därför vara svårt att avgöra när arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Vid tvist är det i sista hand rättstillämpningen (Arbetsdomstolen eller i vissa fall allmän domstol) som avgör om saklig grund för uppsägning föreligger.

6.3 Förekomsten av uppsägningar till följd av sjukdom

Det finns ingen statistik avseende antalet personer som blir uppsagda till följd av sjukdom. I många fall är det aktuellt med individuella överenskommelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren som innebär, i vart fall teoretiskt, att arbetstagaren och arbetsgivaren är överens om att anställningsförhållandet ska upphöra. Det innebär också att någon rättslig prövning om en eventuell uppsägning är sakligt grundad inte sker.

Det kan också vara svårt för en enskild individ som inte är medlem i en arbetstagarorganisation att driva en sådan process. Det förutsätter att individen har ekonomiska resurser att driva processen på egen hand med stöd av juridiskt ombud. Uppsägningsrelaterade arbetsrättstvister inleds i dessa fall i allmän domstol (tingsrätt) och kan om prövningstillstånd beviljas överklagas till Arbetsdomstolen.

Enligt utredningens referensgrupp som består av arbetsmarknadens parter och olika funktionshinderorganisationer är det vanligt att anställningar avslutas i samband med arbetstagarens sjukdom. Det finns också många individer i det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan som uppger att de har en anställning hos en arbetsgivare men att de inte kan gå tillbaka till ordinarie arbetsuppgifter på grund nedsatt arbetsförmåga. Någon tillförlitlig statistik finns dock inte tillgänglig som styrker detta.

7 Incitament

För att underlätta för personer med funktionsnedsättning att återgå till arbetsmarknaden och stimulera arbetsgivare att anställa finns det åtgärder såväl inom sjukförsäkringen samt inom arbetsmarknadspolitiken.

En person med sjuk- eller aktivitetsersättning kan ansöka om vilande ersättning på grund av studier eller arbete. En person med sjukersättning kan också pröva på ett arbete med steglös avräkning.

Kombination av sjukersättning och aktivitetsersättning med annan typ av ersättning som exempelvis lön får konsekvenser för den enskildes ekonomi då personer med sjuk- eller aktivitetsersättning kan vara berättigade till andra sjukförmåner som till exempel bostadstillägg. Ersättningsnivån avseende extra förmåner kan i vissa fall påverkas då ersättning beräknas på olika sätt beroende på typ av annan ersättning.

Inom det arbetsmarknadspolitiska området finns en rad olika insatser till personer med funktionsnedsättning i form av arbetsmarknadspolitiska program och insatser. Vilken ersättning deltagaren har under dessa insatser får dock konsekvenser för individen.

Inom det arbetsmarknadspolitiska området ges också bidrag till arbetsgivare i syfte att stimulera dem att anställa personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. Regelverket kring de olika anställningsstöden innebär dock att bidrag till arbetsgivare både ges och betalas ut olika beroende på vilket anställningsstöd som används.

7.1 Vilande ersättning

För de som har sjuk- eller aktivitetsersättning finns det en möjlighet att ansöka om vilande ersättning för att pröva att arbeta eller pröva att studera. Om individen prövar ett arbete kan ersättning vara vilande oavsett om ersättning ges med en fjärdedels, halv, tre fjärdedels eller hel ersättning under högst 24 månader. Att ersättningen är vilande innebär att rätten till ersättning inte omprövas men att den inte betalas ut.

Den som prövar att arbeta får ett extra belopp varje månad som motsvarar 25 procent av den ersättning som är vilande.

Den som har aktivitetsersättning kan under sex månader få en provotid för studier med bibehållen aktivitetsersättning. Den möjligheten finns inte för personer med sjukersättning.

Personer med aktivitetsersättning som utnyttjat provotid för studier och vill fortsätta studera kan ansöka om vilande ersättning för studier.

Vid vilande ersättning på grund av studier blir hela ersättningen vilande och inte heller det extrabelopp som ges vid vilande ersättning för att pröva ett arbete betalas ut. För att finansiera sitt uppehälle hänvisas individen under den perioden till möjligheten att söka studiemedel.

Hur mycket studiemedel en individ får beror bland annat på individens studietakt. Studietakten är ett mått som visar hur mycket eleven studerar i genomsnitt under en termin eller studieperiod. Beräkningen av studietakt är olika för Komvux och folkhögskola. Studiemedel ges för en studietakt på 100 procent, 75 procent eller 50 procent. Studiemedel ges inte för någon annan studietakt. En person med funktionsnedsättning som försvårar studierna kan efter individuell prövning ges studiemedel för en högre studietakt.

7.2 Steglös avräkning

Sedan 2009 finns en möjlighet till steglös avräkning för personer med sjukersättning att arbeta med bibehållen rätt till sjukersättning. Sjukersättningen minskas med hänsyn till lönen enligt särskilda regler. Systemet om steglös avräkning omfattar de personer som före år 2008 beviljades sjukersättning, tidigare kallad förtidspension.

Tanken när reglerna infördes var att uppmuntra personer med sjukersättning att försöka komma tillbaka i arbete, genom att få pröva på att arbeta med inkomst utan att förlora sjukersättningen.

Den som arbetar med steglös avräkning får inte sjukpenning eftersom individen redan har sjukersättning i grunden. Sjukpenning kan då inte betalas ut för samma tid.

När Försäkringskassan beviljar en ansökan om steglös avräkning fattas ett beslut om preliminär sjukersättning. Beslutet baseras på den uppgift om förväntade inkomster som den försäkrade lämnar i sin ansökan. Försäkringskassan beslutar senare om slutlig sjukersättning för varje inkomstår som preliminär sjukersättning har betalats ut.

Den som har steglös avräkning kan bli återbetalningsskyldig om det belopp individen har anmält som inkomst är högre än det slutliga beloppet. Om det motsatta gäller och den försäkrade har angett för hög inkomst och således fått för lite sjukersättning kommer Försäkringskassan att utbetala den del som saknas.

7.3 Sjukförmånernas ersättningsnivå kan påverkas av inkomst från anställning

Den totala ersättningen en individ får från sjukförsäkringen kan baseras på en kombination av olika förmåner exempelvis aktivitetsersättning, bostadstillägg och handikappersättning.

Tilläggsersättningar som exempelvis bostadstillägg kan påverkas vid förändringar av bidragsgrundande inkomst. Vid beräkningen av sådana ersättningar är det olika reduceringsbelopp beroende på inkomst. Det är svårt för individen att förutse dessa konsekvenser och därmed får de svårt att se incitamentet.

7.4 Omprövning av beslut om sjukersättning och aktivitetsersättning

Beslut om sjukersättning och aktivitetsersättning är inte slutgiltiga. Ett beslut om sjukersättning ska omprövas var tredje år. Ett beslut om aktivitetsersättning får endast fattas för tre år i taget. Konsekvensen av detta är att Försäkringskassan omprövar det ursprungliga be-

slutet med vissa intervall¹. Vid omprövning kartlägger Försäkringskassan individens förutsättningar och behov i förhållande till de förutsättningar som gällde vid det ursprungliga beslutet. Har individen under beslutsperioden kunnat arbeta i viss omfattning kan det innebära att sjuk- eller aktivitetsersättning förändras då individen i dessa fall har visat att han eller hon har en arbetsförmåga. I dessa fall kan individen få lägre eller ingen ersättning alls då arbetsförmågan inte längre är nedsatt i samma omfattning som den var vid det ursprungliga beslutet.

Att ta ett arbete under pågående beslut om aktivitets- eller sjukersättning kan innebära att individen riskerar sin framtida rätt till ersättning.

7.5 Konflikter mellan ersättningsystem

Aktivitetsstöd och sjukförmåner beräknas på olika sätt. Sjukförmåner beräknas utifrån tidigare inkomst eller förväntad inkomst.

Aktivitetsstöd ges mot bakgrund av hur hög ersättningen från arbetslöshetskassan var vid inträdet i arbetslöshet. För den som inte var medlem i en arbetslöshetskassa finns det en miniminivå för aktivitetsstöd. För att få en hög ersättningsnivå på aktivitetsstödet förutsätts att individen har haft medlemskap i en arbetslöshetskassa samt att individen också har haft inkomst av tjänst.

Individens inkomst kan variera beroende på från vilket system ersättningen betalas ut. En person kan exempelvis ha hög sjukpenninggrundande inkomst men inte varit medlem i en arbetslöshetskassa och därför har den lägsta nivån avseende aktivitetsstöd. Även det motsatta förhållandet kan gälla. I dessa fall blir det därför ett inkomstbortfall för individen. För utvecklingsersättning ger avslutat gymnasium och ålder en högre ersättning.

Då en individ deltar i arbetsmarknadspolitiska program hos Arbetsförmedlingen behåller individen sin sjuk- eller aktivitetsersättning.

¹ Socialförsäkringsbalken 33 kapitlet 17 § och 19 §.

7.6 Ersättningens storlek till arbetsgivare beror på villkoren i program eller insats

Arbetsförmedlingen förfogar över ett stort antal arbetsmarknadspolitiska program och insatser som ibland är mer generella och ibland riktade, se avsnitt 4.4.

Exempelvis finns det olika former av anställningsstöd. Skillnaderna mellan de olika programmen hänför sig ibland till att de ges med olika tidslängd, till olika målgrupper, med olika subventionsgrad, med olika möjligheter till ytterligare stöd, till olika branscher eller olika arbetsgivare. I vissa fall sammanfaller dock vissa villkor och en individ kan ingå i flera olika målgrupper.

Detta gäller särskilt för gruppen funktionsnedsatta som exempelvis tillhör målgruppen för lönebidrag men samtidigt kan delta i jobb- och utvecklingsgarantin eller vara nyanländ och därigenom uppfylla villkoren för särskilt anställningsstöd. Det innebär att individen kan uppfylla villkoren för ett eller flera arbetsmarknadspolitiska program samtidigt.

Lönebidragen är konstruerade på ett annat sätt än övriga anställningsstöd då syftet med lönesubventionen inte är endast att stimulera arbetsgivare att rekrytera personer ur målgruppen utan att ersätta arbetsgivaren för det produktionsbortfall som kan uppstå då en person med funktionsnedsättningar anställs till följd av anpassningar i arbetet.

Mot bakgrund av den mängd olika arbetsmarknadspolitiska program som finns och att en person med funktionsnedsättning kan uppfylla villkoren för flera av dem samtidigt är det viktigt att rätt program eller insats ges till rätt individ. I dagsläget finns det en viss risk för att individen inte får rätt stöd och att träffsäkerheten i Arbetsförmedlingens insatser minskar. Regeringen har dock beslutat att harmonisera villkoren för de subventionerade anställningarna vilket kan leda till att risken för bristande träffsäkerhet minskar.

7.7 Målgrupper ställs mot varandra

En annan effekt av den omfattande programfloran hos Arbetsförmedlingen är att målgrupper ställs mot varandra. Det finns olika stöd för olika målgrupper. Villkoren för ersättning är också olika. Det med-

för att den arbetsgivare som anordnar ett arbetsmarknadspolitiskt program får olika ersättning från Arbetsförmedlingen. Vissa program genererar en högre ersättning till arbetsgivaren vilket innebär att arbetsgivaren kan välja att anordna just den typen av program. En konsekvens blir då att en viss målgrupp gynnas i förhållande till andra målgrupper.

8 Åtgärder för integration på arbetsmarknaden i olika europeiska länder

8.1 Inledning

I detta kapitel presenteras exempel på olika åtgärder som vidtagits för att förbättra integrationen av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden i olika europeiska länder. De fakta som presenteras bygger på en analys från Europeiska kommissionen¹.

Personer med funktionsnedsättning har svårare att få arbete än de som inte har en funktionsnedsättning även i övriga europeiska länder. Sysselsättningsgraden är lägre och personer med funktionsnedsättning löper också större risk för att vara utan arbete under lång tid.

Hur de olika länderna arbetar med åtgärder för att underlätta för personer med funktionsnedsättning att vara en del av arbetsmarknaden varierar stort då de olika systemen bygger på olika principer. Det är svårt att jämföra åtgärder i olika europeiska länder då varje lands respektive trygghetssystem och arbetsmarknadsåtgärder är uppbyggda på olika sätt. Incitament i trygghetssystemen samverkar ofta med arbetsmarknadspolitiska åtgärder och andra finansiella incitament exempelvis inom skatteområdet. Även organiseringen av vilka aktörer som är involverade i att besluta om och leverera arbetsmarknadspolitiska insatser samt förmåner inom de olika trygghetssystemen varierar stort. Exempelvis har många europeiska länder en offentlig arbetsförmedling men arbetsförmedlingens uppdrag i de olika länderna varierar.

¹ European Commission, Disability and Labour Market Integration analytical paper (2016).

Det är också svårt att dra några definitiva slutsatser om effekter av de åtgärder som vidtagits då det ganska ofta saknas evidensbase-erade utvärderingar av åtgärder.

Åtgärder kan dels upp i preventiva åtgärder, åtgärder för att utvärdera arbetsförmågan, finansiella åtgärder för att uppmuntra jobbsökande eller återgång till arbetet, olika former av rehabiliterande åtgärder samt åtgärder för att engagera arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning.

Preventiva åtgärder handlar ofta om åtgärder som syftar till att antingen minska inflödet av personer som ansöker om förmåner från sjukförsäkringen eller minska inflödet i arbetslöshet.

Åtgärder för att utvärdera arbetsförmågan handlar om att hitta en kvalitativ och snabb process för att säkerställa en individs arbetsförmåga.

Finansiella åtgärder för att uppmuntra jobbsökande eller återgång till arbete är åtgärder som syftar till att en individ ska motiveras att söka arbete eller återgå till arbete genom ekonomiska incitament. Det ska löna sig för individen att vara en del av arbetsmarknaden.

Rehabiliterande åtgärder är åtgärder som med utgångspunkt från individens arbetsförmåga och andra behov kan leda till att individen kan få eller behålla ett arbete.

Åtgärder för att engagera arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning kan vara av olika slag. Det kan handla om projekt med specifika arbetsgivare, sprida kunskap om olika funktionsnedsättningar eller om att ge subventionerade anställningar. Samtliga åtgärder syftar till att påverka arbetsgivares attityder till att anställa personer med funktionsnedsättning. Åtgärder kan innehålla både finansiella och sociala incitament.

8.2 Preventiva åtgärder

De exempel på åtgärder som presenteras i detta avsnitt är främst riktade till arbetsgivaren och innehåller ekonomiska incitament för att påverka arbetsgivarens vilja och förmåga att fullgöra rehabiliteringsansvaret.

8.2.1 Värderingen av arbetsgivarens tidigare förmåga att rehabilitera arbetstagare i Nederländerna

I Nederländerna introduceras 1998 ett betygssystem som innebär att arbetsgivare får betala olika kostnader till sjukförsäkringssystemet som baseras på hur många anställda hos den aktuella arbetsgivaren som tidigare har tagit emot sjukförmåner.

Arbetsgivaren är skyldig att täcka kostnader avseende de första 10 åren som en anställd tar del av sjukförmåner. I genomsnitt får arbetsgivaren betala 1,5 procent av den totala lönekostnaden under denna period.

2003 infördes en modifiering av modellen som innebar att småföretag undantogs från betygssystemet. När undantaget infördes ökade andelen personer med sjukförmån med 7 procent samtidigt som utflödet från sjukförsäkringen minskade med 14 procent hos dessa företag. Inflödet och utflödet avsåg dock endast personer med mindre omfattande funktionsnedsättningar. För gruppen med omfattande funktionsnedsättningar var siffrorna oförändrade.

8.2.2 Tidiga insatser genom övervakning av rehabiliteringsplanen i Nederländerna

2002 införde Nederländerna en åtgärd som innebär en skyldighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att ta fram en rehabiliteringsplan med syfte att arbetstagaren så fort som möjligt ska kunna återgå i tjänst.

Åtgärden går ut på att arbetstagaren och arbetsgivaren senast efter åtta veckors sjukfrånvaro ska ta fram och jobba efter en rehabiliteringsplan. Av planen ska framgå vilka åtgärder som har vidtagits för att den anställde ska kunna återgå till arbetet, som exempelvis vilka anpassningar som har gjorts. Inga sjukförmåner utgår under två år då arbetstagaren och arbetsgivaren arbetar med rehabiliteringsplanen. Arbetsgivaren får under den tidsperioden betala sjuklön till arbetstagaren.

Om arbetstagaren under den perioden inte kunnat återgå i tjänst kan en ansökan om sjukförmåner göras. Rehabiliteringsplanen måste då skickas till den myndighet som beslutar om sjukförmåner med en förklaring till varför rehabiliteringen inte har fungerat. Ibland godkänns inte planen vilket innebär att väntetiden kan förlängas ytterligare några månader. Under tiden får arbetsgivaren betala sjuklön

vilket innebär att systemet ändrar ansvarsförhållandet för sjukförsäkringen från socialförsäkringssystemet till arbetsgivaren.

Någon riktig utvärdering av systemet har inte gjorts men andelen personer som tog emot sjukförmåner minskade från 1,4 procent till 0,8 procent. Det finns dock indikationer på negativa sidoeffekter såsom att individer med omfattande hälsoproblem drivs till att ta anställningar med sämre anställningsförhållanden samt att arbetsgivare i än högre utsträckning tenderar att anställa personer som inte har någon känd sjukdomshistorik.

8.3 Åtgärder för att utvärdera arbetsförmåga

De exempel på åtgärder som presenteras i detta avsnitt avser åtgärder som ska tydliggöra ansvarsfördelning och processen vid utvärdering av arbetsförmågan. Exempelen belyser de svårigheter som kan uppstå vid utvärdering av arbetsförmåga då det ofta är flera olika aktörer som ska fatta olika typer av beslut mot bakgrund av en individs arbetsförmåga. Begreppet betyder också olika saker i olika system vilket ibland kan leda till att begreppet arbetsförmåga utreds flera gånger av de olika aktörerna samt leder till olika resultat.

8.3.1 Metod för utvärdering av arbetsförmåga i Österrike

År 2009 införde Österrike ett pilotprojekt som kallades för Hälsovägen (Gesundheitsstrasse). Projektet lanserades sedan nationellt 2010. Tanken med projektet var att få till stånd en process för utvärdering av arbetsförmågan och bygger på att det är den myndighet som handlägger frågor om ersättning från sjukförsäkringen som utvärderar arbetsförmågan. Metoden används för personer med mer komplexa hälsoproblem. Den initiala utvärderingen finansieras av den österrikiska arbetsförmedlingen och kom till för att individer inte skulle skickas mellan arbetsförmedlingen och socialförsäkringsmyndigheten. Resultatet av utvärderingen av arbetsförmågan är bindande för alla parter även arbetsförmedlingen.

Metoden påminner om det fördjupade samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Det saknas tillförlitlig utvärdering av metoden.

8.3.2 Utvärdering av arbetsförmågan i Estland

I Estland infördes i januari 2016 en ny metod för att utvärdera arbetsförmåga.

Metoden innebär att fokus flyttas från vilka begränsningar en individ har till att mer fokusera på vilken arbetsförmåga som återstår hos individen. Metoden är tänkt att minska inflödet i sjukförsäkringen.

En person som ansöker om sjukersättning måste först träffa en läkare under tre månader för att utvärdera arbetsförmågan. Därefter får den som ansöker om ersättning fylla i ett självskattningsformulär. Självskattningsformuläret granskas sedan av en medicinsk expert i förhållande till den medicinska informationen som finns om personens hälsotillstånd. Slutligen skickas underlaget till den estniska arbetsförmedlingen som förbereder och specificerar individens kvarstående arbetsförmåga.

Då åtgärden infördes så sent som 2016 finns det ingen utvärdering av resultatet än.

8.4 Finansiella åtgärder för att uppmuntra arbetssökande och återanställning

De exempel på åtgärder som presenteras i detta avsnitt avser åtgärder vars syfte är att påverka och motivera individen till att vara en del av arbetsmarknaden. I båda fallen handlar det om att individen får behålla en del av sin förmån medan de arbetar.

8.4.1 Möjlighet att behålla en viss del av sjukförmånerna vid återgång till arbete i Norge

För personer med ersättning som motsvarar den svenska sjukersättning infördes en reform 2005 som innebär att en person som återgår till arbete får behålla en del av sin sjukförmån.

Sjukförmånen reducerades med cirka 60 procent för varje intjänad hundralapp. Det var endast personer som fått beslut om sjukersättning innan den 1 januari 2004 som deltog i åtgärden.

Efter utvärdering konstaterades att i åldersgruppen 18–49 år var åtgärden mycket framgångsrik för män, högutbildade och för personer som levde i områden med låg arbetslöshet. Åtgärden hade dock ingen effekt för åldersgruppen 50–61 år.

8.4.2 Behålla sjukförmåner i Nederländerna

I Nederländerna infördes en reform 2006 för de som hade en högre arbetsförmåga (20–65 procent).

Reformen har två faser. Den första fasen innebär att mottagaren kan få 70 procent (samma som innan reformen) av sin tidigare inkomst under 38 månader. Innan reformen var det möjligt att få denna ersättning i 60 månader. I den andra fasen erhålls en fixerad ersättning (alltså oberoende av arbetsförmåga) som motsvarar 70 procent av minimilönen multiplicerat med procentsatsen av nedsättningen av arbetsförmågan, under förutsättning att de får en anställning som motsvarar minst 50 procent av den kvarstående arbetsförmågan.

En utvärdering visade ett starkt incitament för återinträde på arbetsmarknaden för personer upp till 45 år med kortare tidigare arbetslivserfarenhet och med en högre grad av nedsatt arbetsförmåga.

8.5 Rehabiliterande åtgärder för att förbättra anställningsbarheten

Exemplet i detta avsnitt belyser vikten av metodutveckling avseende rehabilitering. Vid rehabilitering är det viktigt att ha tillräcklig kunskap om individens behov och förutsättningar. Exemplet belyser att det ibland inte krävs omfattande teoretisk kunskap om individen och att samma resultat kan uppnås genom att pröva olika saker direkt hos en arbetsgivare. Det innebär att rehabiliteringsåtgärderna går snabbare och att resultatet ändå blir tillförlitligt.

8.5.1 Metoden IPS (Individual Placement and Support)

IPS är en metod för att tillhandahålla individuellt stöd för återgång till arbetsmarknaden. Metoden togs ursprungligen fram för personer med psykiska funktionsnedsättningar.

Utgångspunkt är att processen ska gå snabbt och ske på en riktig arbetsplats. En förutsättning är att individen snabbt får en arbets träningsplats och att fokus inte läggs på olika utvärderingar samt olika förberedande insatser. Under tiden individen arbetstränar ges också insatser från vården.

I det internationella projektet EQOLISE (Enhancing the Quality of Life and Independence of Persons Disabled by Severe Mental Illness through Supported Employment). Projektet genomfördes i sex europeiska städer i Nederländerna, Storbritannien, Italien, Bulgarien, Tyskland och Schweiz. 312 individer deltog i projektet. Deltagarna hade varit sjuka och upplevt svåra problem under åtminstone två år. De hade alla varit arbetslösa under minst ett år.

Utvärdering av projektet visade att 55 procent av deltagarna i projektet åtminstone hade arbetat en dag under de 18 månader deltagarna följdes. Motsvarande siffra för den grupp som mottagit mer traditionell arbetslivsinriktad rehabilitering var 43 procent.

Det är dock inte klart hur effektiv metoden är för andra typer av funktionsnedsättningar.

8.6 Åtgärder för att engagera arbetsgivare

De exempel på åtgärder som presenteras i detta avsnitt avser åtgärder som ska påverka arbetsgivares handlande och attityder vid rekrytering. Arbetsgivares handlande och attityder kan påverkas genom antidiskrimineringslagstiftning om den är välkonstruerad. Okunskap kan leda till att en arbetsgivare avstår från att anställa trots att personen har precis den erfarenheten och kunskapen arbetsgivaren behöver för att företaget ska växa.

Genom att sprida kunskap om funktionsnedsättningars effekter i förhållande till arbetslivets krav kan arbetsgivare själva lättare ta ställning till om de önskar anställa en person med funktionsnedsättning och därigenom lyckas med sin rekrytering. Andra åtgärder för att engagera arbetsgivare är att skapa projekt som kan vara till nytta för deras verksamhetsutveckling vilket också kan skapa ett mervärde för arbetsgivaren. Olika former av subventionerade anställningar kan också påverka en arbetsgivares vilja och attityd till att anställa personer med funktionsnedsättning.

8.6.1 Kvoteringsystem i Österrike

I Österrike är en arbetsgivare skyldig att anställa åtminstone en person med funktionsnedsättning per 25 anställda utan funktionsnedsättning. Den som inte uppfyller kravet får betala en högre skatt på grund av att de inte uppfyller målet.

I Österrike gjordes en utvärdering som visar att ökningen av antalet anställda i målgruppen är något högre i företag som ligger precis ovanför tröskeln än bland de som ligger precis under. Det tog också tid för arbetsgivarna att uppfylla kravet på kvotering. Vidare framstod systemet fungera bättre hos låglönefirmor men dessa effekter berodde till övervägande del på hur straffskatten utformades.

En hög andel av de som anställdes, ungefär 50 procent, utgjordes av redan anställda hos arbetsgivaren. 42 procent kom direkt från en annan anställning och endast 8 procent gick till de som tidigare inte hade anställning. Då en hög andel av de anställda redan hade en anställning hos arbetsgivaren verkar systemet innebära en risk för att åtgärden inte har så stor påverkan på sysselsättningen hos den mer utsatta målgruppen.

Liknande system finns i flera europeiska länder som exempelvis Tyskland och Spanien.

8.6.2 Sprida kunskap om funktionsnedsättningar hos arbetsgivare i Storbritannien

Remploy Ltd. är ett företag i Storbritannien som specialiserat sig på att arbeta med personer med funktionsnedsättningar. Fram till 2015 var företaget statligt ägt.

Företaget har utvecklat olika program för att ge stöd till personer med funktionsnedsättning samt stöd till arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning.

Företaget tog fram en skrift som heter Disability guide som beskriver 17 olika funktionsnedsättningar i relation till funktionsnedsättningens effekter i det dagliga livet, vad en arbetsgivare ska tänka på vid rekrytering och också vilka anpassningar som kan vara nödvändiga i individens arbetsuppgifter.

Skriften har fått stor spridning och bidrar till att öka förståelsen för olika funktionsnedsättningar bland allmänheten och arbetsgivarna.

Myndigheten för delaktighet fick 2017 ett regeringsuppdrag att vidta kunskapshöjande åtgärder för att motverka diskriminering i arbetslivet. Inom ramen för detta uppdrag har Myndigheten för delaktighet för avsikt att översätta skriften samt anpassa den efter svenska förhållanden. Skriften finns tillgänglig på engelska på myndighetens webbplats.

8.6.3 Anpassning av arbetsuppgifter som skapar nya arbetstillfällen i Nederländerna

I Nederländerna har man skapat en metod för att hitta nya jobb till personer med funktionsnedsättning. Metoden är framtagen av Maastricht Universitet och den nederländska arbetslöshetskassan.

Metoden syftar till att identifiera arbetsuppgifter som kan överföras från kvalificerad personal till okvalificerad personal.

Metoden prövades på ett sjukhus i Nederländerna mellan 2010 och 2013 och arbetsuppgifterna skulle passa för unga personer med psykiska funktionsnedsättningar, utvecklingsstörning eller inlärningsproblem. Cirka 100 personer startade anställning på sjukhuset och den utvärdering som gjordes inom ramen för projektet konstaterade att metoden var effektiv för att skapa arbeten till unga personer med funktionsnedsättning.

Vidare indikerade utvärderingen på att anställa personer med funktionsnedsättning kan vara kostnadseffektivt för arbetsgivaren trots att det finns ett stort behov av handledning för gruppen. Metoden har därefter implementerats i flera olika privata och offentliga organisationer genom support från den nationella nederländska arbetsförmedlingen. Liknande projekt har gjorts hos olika kommuner i Sverige.

8.6.4 Flexjobb i Danmark

Flexjobb infördes i Danmark 1998 som en möjlighet för personer med kroniskt nedsatt arbetsförmåga att få en anställning med lönesubvention. Omkring 65 000 danskar arbetade under 2014 i anställning med flexjobb.

Reglerna för flexjobb har förändrats över tiden. Den tidigare konstruktionen av flexjobb utgick från att stödet betalades ut till arbetsgivaren och inte som i dag till arbetstagararen. Arbetsgivaren

var också skyldig att stå för minst en tredjedel av lönekostnaden oavsett om arbetstagaren arbetade mindre tid. Det fanns också en möjlighet att ge flexjobb till befintliga anställda. Flexjobb beviljades så länge anställningsförhållandet fanns. Då den tidigare konstruktionen var kostsam, hade stora inlåsnings effekter och dessutom inte i huvudsak gavs till rätt individer ändrades regelverket för flexjobb avsevärt 2013.

Enligt det sedan 2013 förändrade regelverket finns det flera förutsättningar som måste vara uppfyllda för att det ska vara möjligt att få ett flexjobb². En individ kan beviljas flexjobb om alla andra åtgärder som finns är uttömda³. Detta innebär att exempelvis arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ska vara fullföljt och att alla andra möjligheter till anställning hos en arbetsgivare har prövats. Syftet med flexjobben efter det förändrade regelverket är att undvika att personer med funktionsnedsättning förtidspensioneras.

Det finns ingen möjlighet att omvandla en vanlig anställning till ett flexjobb såvida inte den anställde tidigare varit anställd under minst 12 månader enligt ”socialt kapitel” (ett slags kollektivavtal som reglerar anställningsförhållanden för den som på grund av sjukdom inte kan arbeta som tidigare)⁴. Flexjobb kan ges både till offentlig och privat arbetsgivare⁵.

Subventionen är utformad så att arbetsgivaren betalar lön för utfört arbete medan det offentliga kompenserar med ett så kallat tillskott som betalas direkt till arbetstagaren. Arbetsgivaren får inte någon särskild kompensation för att anställa en person i flexjobb.

Det tillskott som betalas ut av kommunen baseras på högstanivå av arbetslöshetsförsäkringen. Tillskottet från kommunen räknas av med 30 procent av lönen upp till 13 466 danska kronor och därefter med 55 procent av lönen över 13 466 danska kronor. År 2014 kunde tillskottet aldrig överstiga 17 300 danska kronor (beloppet bestäms årligen) Detta medför att det i vissa fall inte betalas ut något tillskott.⁶ Vid en lön från arbetsgivaren om ungefär 37 600 danska kronor (2014) utgår inget tillskott från kommunen.

² Beskæftigelsesindsatsloven 69 §.

³ Beskæftigelsesindsatsloven 70 §.

⁴ Beskæftigelsesindsatsloven 70 b §.

⁵ Beskæftigelsesindsatsloven 69 §.

⁶ Beskæftigelsesindsatsloven 70 f §.

Lön ska ges enligt den nivå som följer av kollektivavtalet om sådant finns. Om kollektivavtal saknas fastställs villkoren i ett enskilt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagaren men detta avtal bör ha sin utgångspunkt i andra jämförbara villkor på arbetsmarknaden.⁷

Flexjobben beviljas per femårsperiod. Därefter ska en omprövning göras. För personer som är över 40 år finns en möjlighet att beviljas permanent flexjobb efter den första perioden. Flexjobb som inte har beviljats permanent omprövas vart femte år⁸. Flexjobb kan ges även vid lägre arbetsutbud. Under 2013 arbetade 55 procent av de anställda mindre än 10 timmar per vecka.

Det är det kommunala Jobcenter som handlägger frågor om flexjobb i Danmark. Jobcenter är den danska motsvarigheten till svenska Arbetsförmedlingen.

För att få ett flexjobb i Danmark ansöker individen om att Jobcenter ska ta ställning till huruvida förutsättningar för flexjobb föreligger men det är upp till Jobcenter att avgöra vilken insats som är mest lämplig. Det är alltså inte en rättighet att få ett flexjobb.

Utgångspunkten för att avgöra om flexjobb är en lämplig insats är rehabiliteringsplanen⁹. Rehabiliteringsplanen innehåller information om individens hälsa, arbetsförmåga och sociala förutsättningar och upprättas i samarbete mellan Jobcenter och individen. Ett rehabiliteringsteam bedömer informationen och träffar individen vid ett möte för att diskutera vilken insats som anses mest lämplig. Jobcenter fattar därefter beslut.

Jobcenter följer upp flexjobben efter 2,5 år och omvärderar eventuellt arbetsförmågan. Efter 4,5 år sker en mer utförlig bedömning av arbetsförmågan och arbetsförhållandena.

⁷ Beskæftigelsesindsatsloven 70 e §.

⁸ Beskæftigelsesindsatsloven 70 c §.

⁹ Beskæftigelsesindsatsloven 70 a §.

9 Förutsättningar på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning

9.1 Inledning

Ungefär 900 000 personer uppger att de har en funktionsnedsättning av något slag. Drygt 600 000 personer av dessa uppger att de också har en nedsatt arbetsförmåga.

Det är fler personer med funktionsnedsättningar i de äldre åldersgrupperna.

Sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättning är betydligt lägre än bland de utan funktionsnedsättning.

Även utbildningsnivån är lägre bland de med funktionsnedsättning.

Arbetslösheten är högre bland de med funktionsnedsättning i förhållande till de utan funktionsnedsättning.

Av de 600 000 personer som uppger att de har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga uppger ungefär 490 000 personer att de har behov av anpassningar för att kunna utföra sitt arbete. Bland dessa uppger ungefär 316 000 personer att de har behov av mer än en anpassning.

Enligt uppgift från Försäkringskassan hade 993 personer med aktivitetsersättning vilande ersättning under oktober månad 2017. Motsvarande siffra avseende sjukersättning var 1 168 personer samma period.¹

Enligt Försäkringskassan är det ungefär 200 000 personer med sjukersättning som uppfyller villkoren för att ansöka om steglös avräkning. Ungefär 9 000 personer per år nyttjar möjligheten att an-

¹ Siffrorna ger endast en ögonblicksbild under oktober månad 2017.

söka om steglös avräkning vilket motsvarar ungefär 4,5 procent av de som skulle kunna ansöka om steglös avräkning.

Enligt siffror från Arbetsförmedlingen var antalet kvarstående personer i det förstärkta samarbetet som är inskrivna på Arbetsförmedlingen 8 907 personer vid utgången av januari månad 2018. Av dessa var 1 721 personer sjukskrivna anställda. 233 personer var arbetslösa med sjukersättning, 64 personer var arbetslösa utan ersättning från Försäkringskassan. 5 214 personer var sjukskrivna arbetslösa och 1 674 personer var unga arbetslösa med aktivitetsersättning².

Enligt Försäkringskassans preliminära siffror för 2017 (det kan förekomma efterregistreringar) avseende personer aktivitetsersättning har 1 818 personer tagit del av insats hos samordningsförbunden. Den vanligaste insatsen är rehabilitering för arbete eller studier. Den vanligaste målgruppen för insatserna är personer som får aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga vilket är en ökning med 5 procent sedan 2016. 1 669 gemensamma kartläggningar har genomförts med personer med aktivitetsersättning under 2017. Under 2016 var motsvarande siffran 1 922. I genomsnitt befinner sig 1 591 personer med aktivitetsersättning i insats hos Arbetsförmedlingen varje månad. I snitt lämnar 75 procent av de med aktivitetsersättning sjukförsäkringen efter arbetslivsinriktad insats. I snitt lämnar 55 procent av de med aktivitetsersättning sjukförsäkringen efter insats i förstärkt samarbete (inkluderar alla insatser; gemensam kartläggning, arbetsförberedande och arbetslivsinriktade insatser sammanslaget). Motsvarande siffra för 2016 var 51 procent.

Enligt Försäkringskassans preliminära siffror för 2017 avseende personer med sjukersättning deltog knappt 400 personer med sjukersättning i insatser hos samordningsförbund. I genomsnitt befinner sig 558 personer med sjukersättning i insats hos Arbetsförmedlingen varje månad. I snitt lämnar 67 procent av de med sjukersättning sjukförsäkringen efter arbetslivsinriktad insats. I snitt lämnar 47 procent av de med sjukersättning sjukförsäkringen efter insats i förstärkt samarbete (inkluderar alla insatser; gemensam kartläggning, arbetsförberedande och arbetslivsinriktade insatser sammanslaget).

I en kvalitetsuppföljning konstaterar Försäkringskassan att personer kan vara fortsatt långtidssjukskrivna på grund av att deras arbets-

² Siffrorna är en ögonblicksbild av det förstärkta samarbetet och visar endast läget den sista januari 2018.

förmåga inte prövas i förhållande till skyddade eller anpassade arbeten. Dessa personer uppfyller inte villkoren för sjukersättning eller aktivitetsersättning vilket till stor del anses bero på att rätten till sjuk- och aktivitetsersättning, till skillnad mot rätten till sjukpenning, prövas även i förhållande till skyddade eller anpassade arbeten.³

9.2 Personer i sysselsättning

575 000 personer med funktionsnedsättning arbetar. Av dessa uppger 63 procent att de också har nedsatt arbetsförmåga. Ungefär 81 procent av de sysselsatta med nedsatt arbetsförmåga behöver en eller flera anpassningar för att kunna utföra sitt arbete. Bland de som arbetar uppger majoriteten att de har fått de anpassningar som de behöver.

Det finns dock en viss otrygghet i den här gruppen. Personer med funktionsnedsättning som under pågående anställning får ett försämrat sjukdomstillstånd kan inte återgå till sin anställning om personen efter rehabilitering inte återfår sin arbetsförmåga. Detsamma gäller dem som under anställningstiden utvecklar en långvarig funktionsnedsättning.

Om arbetstagaren inte lyckas återfå sin arbetsförmåga och gå tillbaka till sin anställning inom 180 dagar ska Försäkringskassan med hänsyn tagen till individens sjukdom pröva individens arbetsförmåga mot normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden. Det kan medföra att individen inte har rätt till fortsatt sjukpenning. Om det sker måste individen antingen gå tillbaka till sitt arbete hos arbetsgivaren eller söka ett nytt arbete. En konsekvens av detta är att individen blir arbetslös. För att få hjälp och stöd i den processen omfattas dessa personer av det förstärkta samarbetet och kan därigenom få insatser från Arbetsförmedlingen. Gruppen personer med funktionsnedsättning riskerar längre tider i arbetslöshet då de ofta har en utsatt ställning på arbetsmarknaden.

³ Förutsättningar för utbyte till sjukersättning eller aktivitetsersättning i långa sjukfall, Rättslig uppföljning 2018:1, Försäkringskassan.

9.3 Personer utan sysselsättning

Bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som inte har en sysselsättning uppger 66 procent att de skulle kunna utföra ett arbete om de fick en eller flera anpassningar. Det är alltså en ganska hög andel personer som skulle vilja och tror att de kan arbeta om de fick rätt förutsättningar. Om rätt stöd ges till den här målgruppen skulle därför sannolikt fler kunna lämna sjukförsäkringen helt eller delvis.

De personer som har en funktionsnedsättning har med stor sannolikhet sjukersättning eller aktivitetsersättning för sin försörjning.

För den som har ersättning från sjukförsäkringen finns det ekonomiska incitament att pröva att arbeta eller studera men antalet som nyttjar möjligheten är få.

9.3.1 Behov av nytt ekonomiskt incitament

Utredningen övervägde att föreslå förenklade regler för att kunna pröva ett arbete eller att studera i form av ett nytt ekonomiskt incitament. Utredningens förslag skulle skilja sig mot dagens regelverk om möjlighet att ansöka om vilande ersättning och steglös avräkning genom att någon ansökan till Försäkringskassan inte skulle behöva göras men att individen ändå skulle anmäla hur mycket han eller hon arbetade. Förslaget byggde på antagandet att ansökningsförfarande och osäkerhet kring framtida inkomster kan ha en avhållande effekt på individens önskan att pröva ett arbete. Då förslaget ändå ansågs för likt reglerna om vilande ersättning samt det faktum att regeringen nyligen införde en möjlighet att studera med bibehållen ersättning valde utredningen att inte lägga fram förslaget. Dessutom uppstod en diskussion om det skulle göra någon skillnad då problemet i grunden är att personer med sjuk- eller aktivitetsersättning inte har något arbete att pröva. Den som står utan arbete kan behöva hjälp och stöd i sitt arbetssökande.

9.3.2 Befintligt stöd för målgruppen

Personer med sjukersättning omfattas av det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Det är också möjligt för målgruppen att få insatser enligt samordningsförbunden beroende på individens behov. Personer med sjukersättning kan också ha rätt till insatser enligt LSS.

För att få ta del av det förstärkta samarbetet behöver Försäkringskassan initiera samarbete med Arbetsförmedlingen.

Det stora flertalet av de som deltar i det förstärkta samarbetet är personer som befinner sig i rehabiliteringskedjans olika faser och har sjukpenning. De åtgärder som dessa personer deltar i är olika former av rehabiliterande insatser som ges i syfte att individerna ska kunna återfå sin arbetsförmåga.

Insatser som ges inom ramen för det förstärkta samarbetet eller samordningsförbunden är åtgärder som den försäkrade måste delta i om de önskar behålla sin sjukförmån. Detta gäller oavsett om individen har sjukpenning eller sjuk- eller aktivitetsersättning. De personer som har sjukpenning är dock inne i en annan process och utvärdering av arbetsförmågan sker mer löpande. Personer med sjuk- eller aktivitetsersättning har längre beslut och arbetsförmågan utvärderas inte lika ofta. Det innebär att personer med sjuk- eller aktivitetsersättning har en långsammare rehabiliteringsprocess.

En person som har beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning kan efter en tid känna att de skulle vilja pröva ett arbete. Det har framkommit i utredningens samtal med företrädare från funktionshinderorganisationerna att de som har ett pågående beslut om sjuk- eller aktivitetsersättning inte får det stöd som de behöver av Försäkringskassan för att kunna pröva att arbeta. De upplever att de utestängs från arbetsmarknaden och att de inte får pröva sin förmåga med hänvisning till att arbetsförmågan redan är utredd.

En person som beviljats sjukersättning har visserligen en väldokumenterad nedsatt arbetsförmåga men om individen själv känner att de skulle vilja pröva att arbeta borde det önskemålet tillgodoses. Det finns stor kraft i individens egen motivation och om antalet personer som lämnar sjukförsäkringen ska öka bör individens egna önskemål tillgodoses. Om det skulle visa sig att arbetsförmågan fortfarande är nedsatt efter prövning går individen tillbaka till sjuk-

ersättning och beslutet om sjukersättning blir då än mer kvalitets-säkrat.

Det är i detta sammanhang viktigt att Försäkringskassan informerar de med sjuk- eller aktivitetsersättning att de har möjlighet att få rehabiliterande insatser även efter det att de beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning. Alla som vill vara en del av arbetsmarknaden måste få en möjlighet att vara det.

9.3.3 Arbetslivsinriktad rehabilitering ger goda resultat för målgruppen

I snitt lämnar 67 procent av personer med sjukersättning sjukförsäkringen efter arbetslivsinriktad rehabilitering. I snitt lämnar 47 procent av personer med sjukersättning sjukförsäkringen efter insats i förstärkt samarbete (inkluderar alla insatser; gemensam kartläggning, arbetsförberedande och arbetslivsinriktade insatser sammanlagt). Motsvarande siffra för unga med aktivitetsersättning är 75 procent efter arbetslivsinriktad rehabilitering 55 procent efter insats i förstärkt samarbete.

Det är alltså en ganska stor del av målgruppen med sjuk- och aktivitetsersättning som lämnar sjukförsäkringen efter att ha tagit del av arbetslivsinriktade insatser vilket stärker utredningens uppfattning att arbetslivsinriktade insatser för målgruppen ger goda resultat.

Om fler personer ska kunna lämna sjukförsäkringen måste den som vill vara en del av arbetsmarknaden också ges förutsättningar att få pröva sin arbetsförmåga.

Då regeringen redan har uppdragit åt Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i regleringsbrevet för respektive myndighet att utveckla samarbetet avseende förstärkta insatser för att personer ska kunna lämna sjukförsäkringen har utredningen inte kommit med något förslag i detta avseende. Då Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan inte är ensamma om att bidra med insatser till målgruppen är det utredningens uppfattning att det skulle vara värdefullt om myndigheterna i sitt uppdrag även inhämtar information från andra aktörer exempelvis kommuner i det fortsatta arbetet med att utveckla det förstärkta samarbetet.

9.4 Unga med aktivitetsersättning

De ungdomar som har varaktig funktionsnedsättning har ofta beslut om aktivitetsersättning. Ungdomar med aktivitetsersättning kan ha insatser både från Arbetsförmedlingen i form av arbetslivsinriktad rehabilitering och från kommunen i form av stöd enligt LSS. Den vanligaste insatsen enligt LSS är daglig verksamhet. För att få ta del av daglig verksamhet måste villkoren vara uppfyllda. En förutsättning är att individen tillhör personkrets 1 eller 2 enligt LSS.

För de som inte uppfyller villkoren för daglig verksamhet enligt LSS finns det möjlighet att ta del av meningsfyllda aktiviteter som kan ha en gynnsam inverkan på hans eller hennes sjukdomsbild. Försäkringskassan ska verka för att sådana aktiviteter kommer till stånd. Det är dock frivilligt för individen att delta i sådana aktiviteter.

9.4.1 Daglig verksamhet

Daglig verksamhet kan innehålla samma eller liknande arbetsuppgifter som hos en arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden och bör leda till att utveckla den enskildes möjlighet till förvärsarbete. Daglig verksamhet får dock inte innebära att deltagarna producerar varor eller tjänster.⁴ Arbetsuppgifterna kan också kombineras med habiliterande aktiviteter som bör vara utformade utifrån individens behov.

Eftersom det är Försäkringskassan som beslutar om aktivitetsersättning är det också Försäkringskassan som avgör när individen i stället för daglig verksamhet bör pröva sin arbetsförmåga på arbetsmarknaden. En förutsättning för att Försäkringskassan ska kunna göra den prövningen är att myndigheten känner till vilka arbetsuppgifter individen utför.

Då syftet med daglig verksamhet är att öka individens förutsättningar för att kunna ta ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden är det viktigt att den som anordnar den dagliga verksamheten ger individen stöd i beslutet att våga pröva ett arbete.

Om antalet unga med aktivitetsersättning som lämnar sjukförsäkringen ska öka är det viktigt att metoder och arbetsprocesser för detta arbete blir tydligt och definierat.

⁴ Regeringens proposition 1992/93:159 om stöd och service till vissa funktionshindrade.

9.4.2 Unga som inte uppfyller villkoren daglig verksamhet

Om en ungdom inte uppfyller villkoren för att få ta del av daglig verksamhet ska Försäkringskassan undersöka om individen kan delta i aktiviteter som kan antas ha en gynnsam inverkan på hans eller hennes sjukdomstillstånd eller fysiska eller psykiska prestationsförmåga. Om individen kan delta i sådana aktiviteter ska Försäkringskassan verka för att sådana aktiviteter kommer till stånd. Att delta i dessa aktiviteter är dock frivilligt.

Det är relativt få personer i den här målgruppen som deltar i aktiviteter⁵. Aktivitetsersättning är inte en permanent ersättning utan förutsätter att individen deltar i aktiviteter i syfte att utveckla sin arbetsförmåga. Försäkringskassan kan därför föreslå att en individ ska delta i rehabiliteringsåtgärder. Exempel på rehabiliteringsåtgärder är insatser inom ramen för samordningsförbunden samt insatser inom ramen för det förstärkta samarbetet. Dessa insatser är inte frivilliga.

Det är stor grupp av de som har aktivitetsersättning som helt saknar aktiviteter. En förklaring som Försäkringskassan själva har framfört är att det är svårt att hitta lämpliga åtgärder. Initialt påbörjas en diskussion om deltagande i frivilliga aktiviteter men då dessa förutsätter att individen själv tar initiativ och själv ansvarar för att aktiviteterna genomförs kan det bli svårt att verka för att aktiviteter faktiskt genomförs. Detta leder till att handläggaren på Försäkringskassan blir osäker på individens förmåga att delta i aktiviteter överhuvudtaget och går inte vidare med att erbjuda rehabiliterande insatser. Även Riksrevisionen har lyft behovet av att se över att insatserna behöver så att de är relevanta för målgruppen.

Beslut om aktivitetsersättning fattas med utgångspunkt från individens situation vid beslutstillfället. Individen måste styrka att det finns en varaktig funktionsnedsättning och att arbetsförmågan är nedsatt. En ungdom har i allmänhet ingen erfarenhet från arbetslivet och kan i huvudsak relatera till hur situationen är i skolan. Det innebär att arbetsförmågan är bedömd utifrån förhållanden i skolan och inte i förhållanden till arbetslivet. Genom att den unge inte får sin arbetsförmåga prövad i förhållande till arbetsmarknadens villkor görs inte någon verklig prövning av individens arbetsförmåga. Om

⁵ Riksrevisionen (2015), Aktivitetsersättning – en ersättning utan aktivitet? RiR 2015:7.

fler ungdomar får pröva sin arbetsförmåga ökar förutsättningarna för att ungdomar med aktivitetsstöd ska kunna ta ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Ett exempel på att ett mer förutsättningslöst urval av de som erbjuds rehabiliteringsinsatser kan vara framgångsrikt är den effektutvärdering av unga med aktivitetsersättning som genomfördes av Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan⁶. För att kunna göra utvärderingen krävdes ett större antal deltagare i det förstärkta samarbetet. Handläggarna hos myndigheterna tillämpade därför ett mer förutsättningslöst urval av deltagarna.

9.4.3 Arbetslivsriktad rehabilitering för målgruppen leder till goda resultat

I snitt lämnar 75 procent av de med aktivitetsersättning sjukförsäkringen efter arbetslivsriktad insats. I snitt lämnar 55 procent av de med aktivitetsersättning sjukförsäkringen efter insats i förstärkt samarbete (inkluderar alla insatser; gemensam kartläggning, arbetsförberedande och arbetslivsriktade insatser sammanslaget). Motsvarande siffra för 2016 var 51 procent.

Då regeringen redan har uppdragit åt Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i regleringsbrevet för respektive myndighet att utveckla samarbetet avseende förstärkta insatser för att personer med funktionsnedsättningar ska kunna lämna sjukförsäkringen har utredningen inte kommit med något förslag i detta avseende. Då Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan inte är ensamma om att bidra med insatser till målgruppen är det utredningens uppfattning att det skulle vara värdefullt om myndigheterna i sitt uppdrag även inhämtar information från andra aktörer exempelvis kommuner i det fortsatta arbetet med att utveckla det förstärkta samarbetet.

⁶ Försäkringskassan (2017). Effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning (Socialförsäkringsrapport 2017:5).

9.5 Subventionerad anställning till personer med funktionsnedsättning

Enligt direktiven har utredningen fått i uppgift att se över flexibla insatser för personer med funktionsnedsättningar. Ett exempel som lyfts fram i direktiven är om en motsvarighet till de danska flexjobben skulle kunna vara en möjlig lösning.

Flexjobben i Danmark genomgick 2013 stora förändringar då den tidigare konstruktionen medförde att flexjobben inte i huvudsak gick till rätt individer. 2013 infördes en förändring som innebar att flexjobb först blir aktuellt då allt annat är uttömt.

Då den danska uppföljningen av den tidigare konstruktionen av flexjobb före 2013 visade att insatserna i huvudsak inte gavs till rätt individer är det inte lämpligt att införa denna typ av konstruktion i Sverige då det skulle innebära att träffsäkerheten i åtgärden skulle bli låg. Utredningen har dock sett över möjligheten att införa flexjobb enligt den nuvarande danska konstruktionen, se avsnitt 8.6.4.

Utredningen har kommit fram till att ett införande av flexjobb med samma konstruktion som i Danmark sannolikt skulle få liten effekt. Någon motsvarighet till de svenska lönebidragen finns inte i Danmark. Skulle Sverige införa flexjobb skulle det innebära att allt annat ska vara uttömt. Tillämpat på svenska förhållanden innebär det att även anställning med lönebidrag ska vara prövat. Mot bakgrund av detta har utredningen svårt att se vilken effekt införande av flexjobb skulle få då de olika formerna av lönebidrag fyller samma funktion. Genom anställning med lönebidrag kan en individ arbeta med lön i stället för att nyttja sjukförmåner. Resultatet blir att individen då lämnar sjukförsäkringen. Dessutom kan en person med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga uppfylla villkoren för lönebidrag på en gång. Det finns inget krav på att individen har varit arbetslös en viss tid eller att vissa åtgärder först måste vara vidtagna. Det innebär att lönebidrag kan vara en tidig åtgärd för att en individ ska kunna få ett arbete. Dessutom finns det ett starkt önskemål både från arbetsmarknadens parter samt från Arbetsförmedlingen att de inte önskar ännu ett nytt anställningsstöd då antalet anställningsstöd redan nu är många och svåra att överblicka.

Däremot finns det brister i hur lönebidragen kommuniceras. En av styrkorna med de danska flexjobben är att det är tydligt framgår att arbetsgivaren endast betalar lön för arbetad tid och att en individ kan arbeta så mycket eller lite som han eller hon förmår.

Det finns inget i det svenska regelverket om lönebidrag som föreskriver att lönebidrag endast kan ges om en individ arbetar ett visst antal timmar. De svenska lönebidragen fyller därför samma funktion som de danska flexjobben. Anpassning av arbetstid är en av de vanligaste anpassningarna. Det finns således ingenting som hindrar att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om avvikande arbetstid inom ramen för anställningen. Den subvention som betalas ut vid lönebidrag är avsedd att ersätta arbetsgivaren för det produktionsbortfall som uppstår till följd av anpassningar. Arbetsgivaren ska inte förlora något på att en anställd inte förmår arbeta enligt det normala arbetstidsavtalet. KommunikERING av syfte och mål med lönebidragen behöver förbättras.

9.6 Kunskap om funktionsnedsättningar i relation till arbetslivet

En synpunkt som ofta kommit fram i utredningens samtal med företrädare för arbetsmarknadens parter, funktionshinderorganisationer samt inblandade myndigheter är att det saknas tillräcklig kunskap om hur de olika funktionshindren förhåller sig och påverkar en individs förmåga att utföra arbetsuppgifter i enlighet med arbetslivets krav och villkor. Den kunskap som finns är av mer generell karaktär. I stället för att fokusera på vad en individ kan tillföra en arbetsgivare hamnar funktionsnedsättningen som sådan i centrum både hos individerna själva och hos arbetsgivarna. Fokus bör vara på vad individen kan tillföra och inte på vilka hinder individen har för att utföra arbetsuppgifterna.

Individer med samma funktionshinder kan ha olika funktionsnedsättningar i förhållande till samma arbetsuppgifter. En del begränsningar i förhållande till omgivningen kan vara mer uttalade vid vissa funktionsnedsättningar men hur begränsningarna påverkar arbetsförmågan i realiteten beror också på vilka egenskaper en individ har. Beroende på vilka egenskaper en individ har får också individen olika förmågor eller resurser att hantera funktionsnedsättningen.

Genom att tydliggöra vilka begränsningar som typiskt är förknippade med ett visst funktionshinder kan både arbetsgivare och arbetssökande i stället fokusera på vilka förmågor individen har att hantera dem. På så sätt kommer rekrytering av arbetstagare med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga att bli mer lik rekryteringar av personer utan funktionsnedsättningar.

En rekryteringssituation brukar i normalfallet främst handla om den arbetssökandes kompetens och förmågor att kunna utföra ett visst arbete. I begreppet förmågor ingår i normalfallet också en persons egenskaper. Detta borde komma till uttryck även då en person med funktionsnedsättningar befinner sig i en rekryteringssituation.

För att informationen ska få så stor spridning som möjligt bör den vara tillgänglig och sökbar för alla medborgare, arbetsgivare och myndighetspersoner.

9.7 Fler arbeten för personer med funktionsnedsättning behövs

Förutom att öka stödet generellt till personer med funktionsnedsättning som saknar arbete behövs även fler arbetstillfällen som inte ställer höga krav på formell kompetens. Detta gäller i synnerhet för gruppen ungdomar med funktionsnedsättning som aldrig har etablerat sig på arbetsmarknaden.

En möjlig lösning skulle kunna vara att använda den metod som tagits fram av universitet i Maastricht, se avsnitt 8.6.3. Metoden syftar till att identifiera arbetsuppgifter som kan lyftas från kvalificerad personal till okvalificerad personal. Arbetsuppgifterna skulle passa för unga personer med funktionshinder i form av psykiska funktionsnedsättningar, utvecklingsstörning eller inlärningsproblem.

Metoden prövades på ett sjukhus i Nederländerna mellan 2010 och 2013. Liknande försök med serviceassistenter har genomförts i Sverige i olika kommuner⁷.

Nackdelen med lösningen är att den endast fungerar i branscher där det råder brist på personal eftersom regler om anställningsskydd försvårar anställningar vid övertalighet. Dessutom kan det finnas synpunkter från arbetstagarorganisationerna som ofta framhåller vikten

⁷ Bland annat i Skövde och Eskilstuna.

av att värna om yrkets legitimitet. En förutsättning är därför att arbetsgivare och arbetstagarorganisationer tillsammans driver denna utveckling i samarbete med andra aktörer.

9.8 Sammanfattning

Det finns ungefär 900 000 personer med funktionsnedsättning i Sverige. Drygt 600 000 personer har också en nedsatt arbetsförmåga. Personer med funktionsnedsättning har en lägre sysselsättningsgrad, lägre utbildningsnivå och är arbetslösa i högre utsträckning än personer utan funktionsnedsättning.

Personer med funktionsnedsättning som har sysselsättning får i hög grad den anpassning som de behöver för att kunna utföra sitt arbete. Personer med funktionsnedsättning i arbetslivet är dock mer sårbara än personer utan funktionsnedsättning genom att de i högre grad än personer utan funktionsnedsättning riskerar att inte kunna återgå till sin anställning om arbetsförmågan till följd av sjukdom blir varaktigt nedsatt.

Personer med funktionsnedsättning som saknar sysselsättning uppger i ganska hög grad att de kan ta ett arbete om de får en eller flera anpassningar. Det finns därför anledning att se över stödet för den här gruppen. Det finns också ekonomiska incitament för att pröva ett arbete genom möjligheten att ansöka om vilande ersättning samt steglös avräkning. I förhållande till antalet personer som skulle kunna nyttja dessa möjligheter är det dock ett fåtal som faktiskt gör det. Målgruppen personer med funktionsnedsättning som inte har sysselsättning har inget arbete eller i vart fall inget arbete de kan återgå till. Det kan därför vara en lång startsträcka för att få möjlighet att pröva ett arbete. För att kunna pröva ett arbete behöver individen få hjälp och stöd att hitta ett arbete.

Gruppen personer med funktionsnedsättning som saknar sysselsättning behöver informeras om de möjligheter till stöd som finns inom ramen för sjukförsäkringen. De statliga myndigheterna och kommunerna behöver också samordna sig på ett tydligt sätt och ge stöd till individen i samverkan. En utgångspunkt för stödet är att det är anpassat till individens behov och förutsättningar.

En förutsättning för att få ett arbete är att individen själv inser att han eller hon kan utföra ett arbete. Att Försäkringskassan genom-

för arbetsförmågebedömningar i relation till arbetslivets villkor är därför nödvändigt. Andra aktörer och myndigheter bör stödja Försäkringskassans arbete i detta avseende.

För att skapa goda förutsättningar för att personer med funktionsnedsättning ska få ett arbete är det viktigt att de åtgärder som finns används och kommuniceras på ett tydligt sätt. Regelverket om de olika formerna av lönebidrag är flexibelt och kan utgå även om arbetstiden avviker från det normala. Syfte och mål med lönebidragen behöver dock förtydligas då det finns en uppfattning om att anpassning av arbetstiden inte ryms inom regelverket för lönebidrag.

Fler personer med funktionsnedsättning skulle kunna vara delaktiga i arbetslivet om kunskapen om funktionsnedsättningar i relation till arbetslivet var större. Det finns bristande kunskap om funktionsnedsättningar hos arbetsgivare och på myndigheter. Om den generella kunskapen höjs bland medborgarna kan den öka förutsättningarna för att fler personer med funktionsnedsättning får ett arbete.

Det behövs också fler arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning. Detta gäller särskilt gruppen unga med aktivitetsersättning som inte har någon förankring på arbetsmarknaden. Det behövs fler initiativ till att hitta arbeten som kan utföras av personer som saknar formell kompetens och erfarenhet. Det är viktigt att dessa initiativ prioriteras.

10 Förslag

10.1 Inledning

I utredningens arbete med att kartlägga förutsättningarna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning har ett antal områden identifierats som behöver utvecklas för att förutsättningarna på arbetsmarknaden för målgruppen ska öka.

Då många i målgruppen har en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan är det viktigt att arbetsuppgifterna kan anpassas efter individens behov och förutsättningar. Det är därför viktigt att Arbetsförmedlingen kommunicerar vilka anpassningar som kan vara aktuella vid lönebidrag. Den subvention som ges vid lönebidrag är inte bara en subvention för att stimulera rekrytering av personer i målgruppen utan bygger i stället på principen att det inte ska kosta arbetsgivaren något att anställa en person som har behov av anpassningar.

Om fler personer med funktionsnedsättning ska kunna få eller behålla ett arbete måste den allmänna kunskapsnivån om funktionshinder och funktionsnedsättningar i förhållande till arbetslivets krav och villkor öka.

För att möjliggöra för personer med funktionsnedsättningar att få ett arbete behövs fler arbetstillfällen för målgruppen. Detta gäller särskilt gruppen unga med funktionsnedsättning som aldrig haft någon förankring på arbetsmarknaden.

De förslag som presenteras i detta kapitel hänger delvis samman då huvudförslaget att fler personer med funktionsnedsättning ska få ta del av arbetslivsinriktade rehabilitering medför att stödinsatser och tillgång till arbetstillfällen måste öka för att syftet med förslagen ska uppnås.

Utredning har inte föreslagit någon förändring av regelverket avseende vem som får ta del av det arbetsmarknadspolitiska programmet lönebidrag då frågan är komplicerad men problemställning beskrivs i detta avsnitt.

10.2 Förtydliga information om anpassningar om syfte och mål med insatsens lönebidrag

Förslag: Uppdrag till Arbetsförmedlingen att förtydliga sin information om syfte och mål med lönebidrag samt vilka anpassningar som kan göras i insatsen lönebidrag.

10.2.1 Syfte och mål med förslaget

Syftet med förslaget är att tydliggöra för personer med funktionsnedsättning och arbetsgivare vilka möjligheter som finns. Målet är att fler personer med funktionsnedsättning ska få ett arbete.

Förslaget förutsätter ingen förändring i regelverket då uppdraget ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag.

10.2.2 Skälen till förslaget

För personer som står långt ifrån arbetsmarknaden är möjligheten att få en subventionerad anställning viktig. I de flesta fall fungerar de subventionerade anställningarna främst som ett stöd för att stimulera arbetsgivare att anställa personer ur en viss målgrupp. I bästa fall går stödet till en person som inte hade fått en anställning om arbetsgivaren inte hade fått bidraget. Då har åtgärden en hög träffsäkerhet och används för rätt ändamål.

Den subvention som ges vid lönebidrag är dock uppbyggd på ett annat sätt. Subventionen ges också för att kompensera arbetsgivaren för det produktionsbortfall som kan ske till följd av anpassningar i arbetstagarens arbetsuppgifter. Det är också därför det inte finns någon generell subventionsnivå i lönebidrag. Subventionsnivån bestäms efter att Arbetsförmedlingen tillsammans med arbetsgivaren har genomfört en arbetsanalys. Subventionsnivån bestäms med utgångspunkt från de arbetsuppgifter som ska utföras i förhållande till individens arbetsförmåga. Om individen exempelvis behöver en anpassning av arbetstiden kan det innebära att det uppstår en kostnad hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan i just detta exempel behöva anställa en person till för att arbetsuppgifterna ska bli utförda. I idealläget sätts subventionsgraden i förhållande till den verkliga

kostnaden hos arbetsgivaren. Vid lönebidrag är subventionen därför inte bara tänkt att ge ett bidrag för att anställa en person med funktionsnedsättning utan också för att ersätta arbetsgivaren för de kostnader som kan uppstå vid rekrytering av en person i målgruppen.

Arbetsförmedlingens beslut om lönebidrag är endast ett beslut om ekonomisk kompensation till arbetsgivaren. Det finns ingen anställningsform som heter lönebidragsanställning. Villkor och förutsättningar för anställningen regleras i det arbetsrättsliga regelverket. Det finns inget hinder för att ha kortare arbetstider eller anpassat arbetstempo under en anställning med lönebidrag. Tvärtom är detta vanliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning. Syftet med lönebidrag är att möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att vara en del av arbetsmarknaden utifrån sina förutsättningar. Konstruktionen av stödet möjliggör för individen att få lön för sitt utförda arbete. Subventionen kompenserar arbetsgivaren för det individen inte förmår bidra med till arbetsgivaren. Individen behöver därför inte ha någon arbetsförmåga på heltid för att kunna försörja sig själv.

Det har framkommit i utredningens diskussioner med företrädare för arbetsmarknadens parter och företrädare för funktionshinderorganisationerna att möjligheten att ha varierande arbetstider eller kortare arbetstider under en anställning med lönebidrag inte tillfullo är känt. Att möjligheten finns framgår dock av handläggarstöd på Arbetsförmedlingen men kunskapen har inte nått ut. Arbetsförmedlingen bör därför förtydliga syfte och mål med lönebidragen så att både de som kan vara berättigade att få stödet och arbetsgivarna får kännedom om möjligheten.

10.3 Informationsspridning om funktionsnedsättningar i förhållande till arbetslivets krav och villkor

Förslag: Arbetsförmedlingen får ett uppdrag att sprida och tillgängliggöra information om funktionsnedsättningar i förhållande till arbetslivet. Informationen ska vara sökbar och tillgänglig för alla medborgare. Uppdraget utförs i samråd med andra myndigheter.

10.3.1 Syfte och mål med förslaget

Syftet med förslaget är att öka kunskapen om funktionsnedsättningar i relation till arbetslivets krav och villkor. Målet på sikt är att personer med funktionsnedsättning och att arbetsgivare i rekryteringssituationer ska få en större säkerhet om individens arbetsförmåga och vilka anpassningar som kan vara nödvändiga.

En effekt av förslaget är också att arbetsgivare får ett stöd i processen att rehabilitera redan anställda personer som under anställningstiden får en nedsatt arbetsförmåga.

Förslaget förutsätter ingen förändring i regelverket då uppdraget bedöms ligga inom ramen för Arbetsförmedlingens sektorsansvar för funktionshinderfrågor i arbetsmarknadspolitiken.

10.3.2 Skälen till förslaget

Information om funktionsnedsättningar finns men informationen är generell och fokuserar främst på effekter av funktionsnedsättningen i förhållande till vardagslivet. Det är också svårt att få någon samlad information om funktionsnedsättningar. Den som behöver information om flera olika funktionsnedsättningar är ofta hänvisad till att söka information på olika ställen.

För att få större säkerhet om funktionsnedsättningens effekt i arbetslivet behövs kunskap om vilka förmågor en individ med funktionsnedsättningar i det enskilda fallet har. Funktionsnedsättningar innebär att det finns vissa generella begränsningar. Dessa begränsningar skulle kunna sättas i relation till krav i olika yrken eller branscher. Individen får då en grov karta över vilka yrken eller branscher som skulle passa bättre. Därefter görs en individuell prövning utifrån individens förmågor. På så sätt förskjuts tyngdpunkten från de begränsningar en funktionsnedsättning generellt kan innebära till vilka resurser en individ har att hantera dessa begränsningar.

Om information om funktionsnedsättningar i relation till vissa yrken eller branscher fanns skulle det medföra att stöd och vägledning skulle öka för de som arbetar med målgruppen och även för samhället i stort. Individen själv får större säkerhet om sin egen förmåga. Arbetsgivaren får vägledning både i rekryteringssituationen och då arbetsgivaren ska uppfylla sitt rehabiliteringsansvar. Informationen skulle också kunna vara en tillgång för Arbetsförmedlingen i

arbetet med att föreslå lämpliga arbeten att söka för personer i målgruppen. Informationen skulle också innebära att Försäkringskassan får ett mer strukturerat transparent och rättssäkert sätt att bedöma arbetsförmåga. För att informationen ska få så stor spridning som möjligt anser utredningen att informationen ska vara tillgänglig och sökbar för alla. En möjlighet som har diskuterats inom utredningen är att bygga upp en webbplats där alla myndigheter som ansvarar för funktionshinderfrågor på något sätt är med och bidrar enligt samma principer som samarbetet verksamt.se. På så sätt ska också alla myndigheter kunna samla all information om frågor inom området rehabilitering.

Det finns flera olika myndigheter som ansvarar för olika frågor som rör personer med funktionsnedsättning. Utredningen känner till minst två arbeten som har beröringspunkter med utredningens förslag. Myndigheten för delaktighet (MFD) fick ett regeringsuppdrag 2017 att vidta kunskapshöjande åtgärder för att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionsnedsättning. Inom ramen för det uppdraget har MFD tagit initiativ till att översätta Disability guide (den skrift som det brittiska företaget Remploy Ltd har tagit fram se avsnitt 6.6.2. Myndigheten för delaktighet (MFD) har också för avsikt att inom ramen för uppdraget anpassa Disability guide till svenska förhållanden.

Arbetsförmedlingen har under 2017 bedrivit ett arbete med Referensmaterial vid bedömning av arbetsförmåga (RAF). Referensmaterial vid bedömning av arbetsförmåga är en del av Försäkringskassans Aktivitetsförmågeutredning (AFU) och är uppbyggt så att den försäkrades medicinska förutsättningar för arbete bedöms utifrån samma kategorier av förmågor som arbetsmarknadens krav uttrycks i. Detta möjliggör att profilen för den försäkrades förmåga kan relateras till de krav som ställs på olika yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Underlaget är framtaget under ett längre projekt som bland annat innefattat ett omfattande samarbete med branschorganisationer och arbetsmarknadens parter. Referensmaterialet (RAF) innehåller grupperingar av de yrken som bedöms ställa likartade krav på förmåga ur ett medicinskt perspektiv. Dessa krav benämns aktivitetskrav och beskrivs utifrån vanligt förekommande arbetsuppgifter inom gruppen. Referensmaterialet (RAF) skulle kunna utgöra den informationsmässiga grunden för en offentlig webbplats som syftar till att sprida information om funktionsnedsättning i yrkes-

livet, och vilka krav och förutsättningar som råder i detta avseende inom olika typer av yrken.

Arbetsförmedlingen uppger att den information som sammanställts inom ramen för arbetet med RAF finns samlad i en databas som till sin konstruktion lämpar sig mycket väl för att utgöra basen för en webbplats. Den är sorterad och uppdelad på ett sätt som sannolikt gör det möjligt att komma åt information utifrån flera olika utgångspunkter och med olika skärning i användargränssnittet. I tillägg till detta finns även, i samma databas, tillgång till omfattande och mer detaljerad information kring olika yrken. Denna har sammanställts i andra syften (mer allmän yrkesvägledning och information), men på sikt kan det vara tänkbart att de två informationskällorna används i samverkan i relation till externa användare.

Utredningen bedömer att det finns utrymme för de två olika projekten att samarbeta kring uppdraget att sprida information om funktionsnedsättningar i relation till arbetslivets krav och villkor.

Även om det finns många myndigheter som ansvarar för personer med funktionsnedsättningar utifrån olika perspektiv är det Arbetsförmedlingen som har ett uttalat sektorsansvar för funktionshinderfrågor i arbetsmarknadspolitiken¹. Utredningen gör därför bedömningen att Arbetsförmedlingen bör ansvara för uppdraget.

10.4 Prioritera insatser till personer med funktionsnedsättning

Förslag: Uppdrag till Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige att prioritera insatser som syftar till att skapa fler arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning. Insatser som riktas till unga med funktionsnedsättning bör särskilt prioriteras.

10.4.1 Syfte och mål med förslaget

Syftet med förslaget är att säkerställa det finns arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning, i synnerhet unga med funktionsnedsättning som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden. Målet

¹ Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen 5 §.

på lång sikt är att fler personer med funktionsnedsättning kan få varaktig sysselsättning.

Förslaget förutsätter ingen förändring i regelverket då uppdraget bedöms ligga inom ramen för Rådet för Europeiska socialfonden i Sveriges uppdrag. Förslaget bedöms också ligga inom ramen för det nationella socialfondsprogrammet för investering för tillväxt och sysselsättning 2014–2020.

10.4.2 Skälen till förslaget

Då syftet med utredningens förslag är att om fler personer med funktionsnedsättning ska ges förutsättningar att pröva sin arbetsförmåga kommer sannolikt fler personer med funktionsnedsättning kunna pröva ett arbete. Detta gäller särskilt gruppen unga med aktivitetsersättning. För att fler ska få möjlighet att pröva ett arbete behövs fler arbetstillfällen.

Det finns många branscher där det i dag råder brist på personal och den personal som finns hinner inte med sina arbetsuppgifter. I dessa branscher skulle det kunna löna sig att se över hur arbetsuppgifter organiseras. Alla arbetsuppgifter behöver sannolikt inte utföras av kvalificerad personal. Genom att identifiera vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av mindre kvalificerad personal uppnås en bättre arbetsmiljö för befintlig personal samtidigt som det möjliggör för personer som saknar erfarenhet från arbetslivet att få ett arbete.

Utredningen har tagit del av beskrivning av projekt från Nederländerna, se avsnitt 8.6.3, avseende arbetsdelning där vissa arbetsuppgifter överförs från kvalificerad personal till okvalificerad personal. Inom bristyrken har projekt av denna typ även en positiv effekt på arbetsmiljön. Om fler delar på arbetsuppgifterna får de anställda ett lugnare arbetstempo. Det kan också medföra att arbetsgivare som har infört arbetsdelning får lättare att attrahera personal vilket gynnar effektivitet och tillväxt i företaget. Det finns därför goda förutsättningar för att arbetsmarknadens parter och näringslivet skulle vilja engagera sig i sådana projekt. Samhällsvinsterna skulle också bli stora.

Arbetsdelning fungerar dock bäst i branscher där det råder brist på personal eftersom arbetsbrist i andra branscher riskerar att skapa en övertalighet. För att säkerställa att projekt genomförs i branscher där arbetsdelning kan få positiva effekter bör Arbetsförmedlingen rådfrågas innan medel beviljas.

10.5 Utredningen föreslår inga förändringar avseende vilka som kan beviljas lönebidrag

Förslag: Utredningen föreslår inga förändringar om vem som kan ta del av insatsen lönebidrag då det inte finns någon instans som på förhand avgör när arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fullgjort.

10.5.1 Skälen till förslaget

Enligt direktiven ska utredningen se över möjligheten och behovet av lönestöd till en arbetsgivare som har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar för en arbetstagare vars arbetsförmåga har försämrats under pågående anställning. Eventuella förslag måste dock enligt direktiven beakta att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte inskränks.

Som beskrivits i kapitel 6 finns det en svårighet i att avgöra när arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har fullgjorts. Det finns ingen myndighet eller instans som på förhand avgör om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fullgjort. Försäkringskassan ansvarar för att i samråd med arbetstagaren se till att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering vilket innebär att de har ett visst ansvar för att säkerställa arbetsgivarens skyldigheter. Några sanktioner finns dock inte och det finns egentligen inte något objektivt organ som ansvarar för att övervaka rehabiliteringsansvaret på samma sätt som i Nederländerna, se avsnitt 8.2.2. Arbetsmiljöverket har möjlighet att agera om Arbetsmiljöverkets föreskrifter inte följs genom att utfärda föreläggande eller förbud mot en arbetsgivare, 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen. Om detta inte följs kan sanktion enligt 8 kap. 1 § arbetsmiljölagen vara möjlig.

Prövning av huruvida arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har fullgjorts kan dock ske i efterhand av domstolarna som avgör arbetsvister (Arbetsdomstolen eller i vissa fall allmän domstol).

Arbetstagarens anställningsskydd regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och innebär en inskränkning av arbetsgivarens rätt att säga upp en arbetstagare. En uppsägning från arbetsgivarens sida måste alltid ha saklig grund.

Saklig grund kan i sin tur vara av två slag; personliga skäl eller arbetsbrist. Bristande arbetsförmåga på grund av sjukdom hör till

kategorin personliga skäl. Utgångspunkten är enligt förarbeten och Arbetsdomstolens praxis att sjukdom inte i sig utgör saklig grund för uppsägning. För att en nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom ska kunna utgöra saklig grund krävs att nedsättningen är stadigvarande och så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid en prövning av om saklig grund för uppsägning föreligger görs en bedömning av om arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Oavsett vilken grunden för uppsägningen är måste arbetsgivaren ha prövat möjligheten till omplacering av den anställde innan han eller hon går så långt som till uppsägning. En förutsättning är dock att den anställde har tillräckliga kvalifikationer för det jobb som ska utföras.

Utredningen har under utredningstiden undersökt möjligheten att ge en subvention till redan anställda då arbetsgivaren går utöver vad arbetsrätten föreskriver. Det skulle till exempel kunna innebära en möjlighet att ge en subventionerad anställning till redan anställda i de fall arbetsgivaren skapar nya arbetsuppgifter eller omorganiserar för att den anställde skulle kunna behålla sin anställning.

Problemet i detta sammanhang är dock att det är svårt att avgöra vad som är en anpassning och när anpassningen är att betrakta som en ny tjänst. Det här blir ett stort problem i förhållande till statliga arbetsgivare. I utredningens kontakter med företrädare för statliga arbetsgivare har det framförts en farhåga i detta avseende. Om de nya arbetsgifterna är att betrakta som en ny tjänst ska tjänsten lysas ut som en ny tjänst enligt anställningsförordningen. Det finns ingen myndighet eller objektiv instans som på förhand avgör vad som är ny tjänst. Prövning görs av domstolarna vid arbetstvister, Arbetsdomstolen eller allmän domstol (tingsrätt). Skulle de nya arbetsuppgifterna i detta sammanhang anses vara en ny tjänst måste de statliga arbetsgivarna vid tillsättningen av tjänsten också beakta kriterierna förtjänst och skicklighet vilket innebär att anpassningen som sådan utsätts för konkurrens. Om tjänsten lysas ut har alla möjlighet att söka tjänsten. En anpassning som gjorts utifrån en viss individ blir då möjlig att söka för alla. Vid tillsättningen av tjänsten måste arbetsgivaren beakta krav på förtjänst och skicklighet vilket kan innebära att arbetsgivaren måste rekrytera en annan arbetstagare som har bättre meriter för tjänsten.

Kravet på att utlysa nya tjänster gäller endast för statliga arbetsgivare men övriga arbetsgivare kan i kollektivavtal ha förbundit sig att lysa ut nya tjänster vilket i praktiken innebär att de får samma svårigheter som statliga arbetsgivare.

Möjlighet till lönesubvention för redan anställda skulle kunna påverka bedömningen om när arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fullgjort.

Att i allmänna ordalag hänvisa till att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ska vara uttömt som förutsättning för lönebidrag till redan anställda riskerar att leda till att syfte och mål med arbetsgivarens rehabilitering blir att komma fram till att anställningen kan fortsätta med subventionerad anställning. Detta leder också till att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar urholkas.

Utredningen har därför inte kommit fram till någon lösning på detta dilemma men mot bakgrund av att både arbetsmarknadens parter och de som arbetar med målgruppen ser en stor utmaning med att redan anställda ska öka sina förutsättningar att behålla ett arbete vid varaktig sjukdom ser utredningen att frågan om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar samt möjligheterna att bevilja subventioner till redan anställda utreds i ett arbetsrättsligt sammanhang.

11 Konsekvenser av utredningens förslag

Då förslagen berör olika aktörer görs konsekvensbeskrivning i förhållande till varje enskilt förslag. Konsekvenser för jämställdheten beskrivs dock generellt för alla förslag.

11.1 Konsekvenser av förslag om tydliggörande information om syfte och mål med lönebidrag

Förslaget innebär inget nytt i förhållande till Arbetsförmedlingens befintliga uppdrag. Förslaget innebär att Arbetsförmedlingen ska förtydliga vilka anpassningar som kan göras i insatsen lönebidrag i lönebidragets information till arbetsgivare, arbetstagare, arbetsförmedlare och arbetstagarorganisationer.

11.1.1 Ekonomiska konsekvenser

Förslaget ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens ordinarie uppdrag och innebär inga ökade kostnader för staten. På sikt kan dock kostnaden för lönebidrag öka om fler personer uppfyller förutsättningarna för lönebidrag.

11.1.2 Övriga konsekvenser

Då förslaget främst berör den verksamhet som Arbetsförmedlingen redan i dag bedriver och inte innehåller några regelförändringar bedöms förslaget inte få några övriga konsekvenser.

På sikt kan dock förslaget ge ökade förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att få en sysselsättning då fler personer ges möjlighet att få en anställning med anpassning.

11.2 Konsekvenser av förslag om tillgängliggörande av information om funktionsnedsättningar

Förslaget innebär att information om funktionsnedsättningar i förhållande till arbetslivets villkor tas fram och görs tillgänglig på en publik informationsplats. Informationen ska också vara sökbar och tillgänglig för alla.

11.2.1 Ekonomiska konsekvenser

Förslaget innebär att samla information om funktionsnedsättningar samt om vilka krav som ställs i olika yrken och branscher. Den information som samlas in ska vara sökbar och tillgänglig för alla på en publik informationsplats.

Då förslaget ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag är utredningens bedömning att förslaget inte medför ökade kostnader för staten och att det kan finansieras inom ram.

11.2.2 Övriga konsekvenser

Förslaget medför inga övriga konsekvenser då förslaget endast handlar om framtagande och tillgängliggörande av information. På sikt kan förslaget dock leda till att personer med funktionsnedsättning får ökade möjligheter att få ett arbete då tillgången till informationen kan medföra att attityder till funktionsnedsättningar i arbetslivet förändras.

Utredningen bedömer att förslaget på sikt kan få stor samhällsnytta och kommer att kunna nyttjas av många i samhället. I en förlängning skulle den också kunna användas av andra myndigheter och bli en portal för arbetslivsinriktad rehabilitering. Förslaget kan leda till att attityder till funktionsnedsättningar i arbetslivet kan förändras. Informationen kan användas av alla som arbetar med personer med funktionsnedsättningar och ligga till grund för beslut om sjuk-

förmåner. Den kan också användas för vägledning hos Arbetsförmedlingen, kommunen och skolan. Dessutom kan informationen utgöra ett stöd till arbetsgivare vid rekrytering av personer med funktionsnedsättning eller då arbetsgivarens rehabiliteringsansvar träder in.

11.2.3 Möjliga framtida användare av informationen

Enligt Arbetsförmedlingens försiktiga uppskattning tar det omkring 12 månader att ta fram webbplatsen. Utredningen ser dock att det finns en mängd framtida användare av webbplatsen. Webbplatsen kan:

- förbättra träffsäkerheten i Arbetsförmedlingens insatser vilket kan leda till att sysselsättningen kan öka på lång sikt,
- bidra till att Försäkringskassans handläggare får tillgång till en objektiv beskrivning av vilka yrkesgrupper arbetsmarknaden omfattar och vilka krav som finns avseende medicinskt relaterade förmågor för dessa yrkesgrupper. Detta leder till beslutsprocessen i sjukförsäkringen blir mer transparent och rättssäker,
- användas av yrkes- och studievägledare inom skola och kommun. Övergången från skola till arbetsliv kan på så sätt förbättras för målgruppen,
- fungera som ett stödmaterial för läkare inom hälso- och sjukvården för att få en tydligare bild i förhållande till vilka arbetsuppgifter arbetsförmågan är nedsatt. Detta kan leda till att läkarutlåtande får en högre kvalitet vilket i sin tur leder till att Försäkringskassan får ett tydligare underlag vid bedömningar av sjukförmåner,
- användas av kommunernas handläggare som i olika roller arbetar med personer med funktionsnedsättningar,
- vara ett stöd då arbetsgivarens rehabiliteringsansvar träder in. På sikt kan det leda till att fler personer kan behålla sitt arbete om de blir sjuka under pågående anställning. Arbetsgivaren kan också använda informationen vid rekrytering av personer med funktionsnedsättning vilket kan medföra att arbetsgivaren får lättare att rekrytera personer som kan generera tillväxt till företaget,

- ge vägledning till personer med funktionsnedsättning om lämpliga yrken som då uppnår större säkerhet om sin egen förmåga och i högre utsträckning våga pröva ett nytt arbete.

11.3 Konsekvenser av förslag om prioritering av insatser till personer med funktionsnedsättning

Förslaget innebär inget nytt i förhållande till nuläget. Det är redan i dag möjligt att ansöka om medel från Socialfonden i syfte att ge insatser till personer med funktionsnedsättning. Förslaget innebär dock ett uppdrag om att prioritera målgruppen personer med funktionsnedsättning samt särskilt prioritera unga med aktivitetsersättning vilket är ett förtydligande i förhållande till dagens uppdrag.

11.3.1 Ekonomiska konsekvenser

Förslaget ligger inom ramen för den ordinarie verksamhet som bedrivs av Rådet för Europiska socialfonden i Sverige och innebär inga ökade kostnader för staten.

Ansökan till Socialfonden görs av den som önskar ansöka om finansiering av verksamhet som ligger inom ramen för något av Socialfondens programområden. För att få stöd från Socialfonden krävas att projektet medfinansieras genom offentligt eller privat bidrag. Hur stor medfinansiering och vad medfinansieringen kan bestå av beror på vilket programområde som ansökan avser.

Statliga myndigheter, kommuner och landsting liksom det privata näringslivet brukar vara med och medfinansiera socialfondsprojekt. För att kunna vara med och medfinansiera projekt förutsätts att budget avsatts för det ändamålet. Huruvida projekt kommer till stånd beror dock på vilka initiativ som tas. Rent teoretisk skulle utredningens förslag kunna innebära att kommuner, landsting och enskilda skulle få ökade kostnader men då projekt i normalfallet inte initieras om budget saknas är det inte troligt att kostnader uppstår i någon nämnvärd omfattning.

11.3.2 Övriga konsekvenser

Då förslaget inte innebär något nytt i förhållande till vad som gäller i nuläget bedöms förslaget inte ha några övriga konsekvenser. På sikt kan dock förslaget innebära att fler arbetstillfällen skapas för personer med funktionsnedsättning och att fler unga med aktivitetsersättning etablerar sig på arbetsmarknaden.

11.4 Konsekvenser för jämställdheten

Det finns ungefär lika många män som kvinnor som uppger att de har en funktionsnedsättning. Det är fler kvinnor än män som uppger att de också har en nedsatt arbetsförmåga.

I december 2017 uppbar 164 300 kvinnor sjukersättning och den motsvarande siffran för män var 112 382. I december 2017 uppbar 16 877 kvinnor aktivitetsersättning och den motsvarande siffran för män var 19 418 personer.

Utredningens förslag är avsedda att inkludera alla personer med funktionsnedsättning oavsett kön. Utredningen bedömer inte att förslagen har några konsekvenser för jämställdheten.

Däremot är det tydligt att fler män än kvinnor beviljas arbetsmarknadspolitiska program och subventionerade anställningar.

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad vilket innebär att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och inom olika yrken. Könsskillnader avseende insatser inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten gäller dock även för personer utan funktionsnedsättningen och är inte specifik för målgruppen personer med funktionsnedsättning. Att arbetsmarknaden är könssegregerad ställer dock höga krav på att hitta insatser till målgruppen som är lämpliga för både män och kvinnor.

Kommittédirektiv 2017:41

Flexibla insatser (exempelvis flexjobb) för att förbättra möjligheten för personer med funktionsnedsättning att få och behålla ett arbete

Beslut vid regeringssammanträde den 27 april 2017

Sammanfattning

För personer som har en nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsnedsättning eller sjukdom finns det skäl att se över om det behövs flexibla insatser (exempelvis flexjobb) för att förbättra möjligheterna att komma i arbete eller behålla ett arbete. Det kan handla om personer vars förmåga att utföra ett arbete varierar över tid. Det är särskilt viktigt att analysera förutsättningarna för unga inom målgruppen.

En särskild utredare ska studera dessa frågor och föreslå åtgärder om så behövs. Utredaren ska bl.a.

- kartlägga och analysera målgruppens förutsättningar på arbetsmarknaden, särskilt de ungas,
- kartlägga och analysera hur incitamentsstrukturerna och andra insatser för att ta eller behålla ett arbete fungerar för målgruppen,
- kartlägga hur liknande insatser till arbete för målgruppen ser ut i ett antal jämförbara länder, exempelvis de danska flexjobben,
- vid behov överväga och föreslå förändringar som behövs för att förbättra möjligheterna för målgruppen att få eller behålla ett arbete.

Utredaren ska även se över möjligheten och behovet av lönestöd till en befintlig arbetsgivare som har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar för en arbetstagare vars arbetsförmåga har försämrats under pågående anställning.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 mars 2018.

Hur kan situationen för personer som har svårt att få eller behålla ett arbete förbättras?

Arbete skapar förutsättningar för självständighet och självbestämmande, men också tillgång till de sociala nätverk som arbetskamrater innebär. Samhället har ett ansvar att skapa förutsättningar för att även de som har en nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsnedsättning eller sjukdom ska kunna få arbete eller behålla en anställning.

Funktionshinderpolitiken syftar till full delaktighet i samhällslivet samt jämlikhet i levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning, såväl kvinnor som män. Hinder för delaktighet ska undanröjas. I artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning beskrivs rätten till arbete. Även FN:s Agenda 2030 pekar tydligt ut arbetsmarknadspolitiken som ett område där behov av insatser för personer med funktionsnedsättning särskilt behövs. De statliga myndigheterna och kommunernas ansvar och insatser är en viktig del av arbetet för att uppnå de funktionshinderpolitiska målen.

De lönestöd och andra insatser som riktar sig till gruppen är viktiga eftersom de bidrar till att utjämna skillnader i möjligheter till sysselsättning och förvärvsinkomst i förhållande till andra personer på arbetsmarknaden. Vid Arbetsmarknadsdepartementet bedrivs ett arbete med att förtydliga lönestödets inriktning med ett tydligt fokus på alla individers möjligheter att utveckla sin arbetsförmåga. Regeringen har i budgetpropositionen 2017 lämnat förslag om att det bör finnas tre olika lönebidrag och skyddat arbete (prop. 2016/17:1, utg.omr 14, bet. 2016/17: AU 2, rskr. 2016/17: 128). Lagändringarna kommer att träda i kraft 1 juli 2017.

Avsikten är att återkomma med förtydliganden av stöden utifrån den inriktning som presenterades i departementspromemorian Förtydliganden av lönestöden för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (Ds 2016:14).

Det finns därutöver anledning att se över behovet av mer ändamålsenliga och flexibla insatser (exempelvis flexjobb) för dem som har nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsnedsättning eller sjukdom. Kunskap om situationen på arbetsmarknaden för den aktuella målgruppen måste öka och förutsättningarna för dem att få eller behålla ett arbete måste förbättras. Det gäller särskilt de unga. Eventuella jämställdhetsaspekter bör beaktas.

Det finns även skäl att se över möjligheten till och behovet av lönestöd till en befintlig arbetsgivare som har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar för en arbetstagare vars arbetsförmåga har försämrats under pågående anställning och som därför riskerar att inte kunna återgå till arbetet.

Befintligt regelverk bör utgöra en utgångspunkt för utredningens arbete och förslag.

Uppdraget om flexibla insatser (exempelvis flexjobb) för dem som har en nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsnedsättning eller sjukdom

Hur ser förutsättningarna ut på arbetsmarknaden – motsvarar utbudet av insatser det behov som finns?

Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) rapport *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2015* (Rapport 2016:1) är deltagandet i arbetskraften betydligt lägre bland personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga än bland befolkningen totalt. Andelen personer med nedsatt arbetsförmåga var 62 procent 2015 jämfört med 84 procent för befolkningen totalt (16–64 år). Det finns stora skillnader även när det gäller andelen sysselsatta och arbetslösa. Andelen sysselsatta bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga var 54 procent jämfört med 78 procent i befolkningen totalt (16–64 år). Andelen arbetslösa var närmare 13 procent bland personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga jämfört med 8 procent av befolkningen totalt.

För de ungdomar som står längre från arbetsmarknaden, såsom unga med nedsatt arbetsförmåga, syns ingen tydlig förbättring av arbetsmarknadsläget. Av personer med aktivitetsersättning som fyller 30 år går ungefär tre fjärdedelar då över till sjukersättning. Riks-

revisionen har i rapporten Aktivitetsersättning – en ersättning utan aktivitet? (RiR 2015:7) granskat om systemet med aktivitetsersättning är effektivt för att aktivera unga med långvarigt nedsatt arbetsförmåga. Slutsatsen är att syftet med ersättningen inte uppnås. Riksrevisionens granskning visar att behovet av insatser som i dagsläget finns för individer med aktivitetsersättning inte tillgodoses av nuvarande utbud vare sig genom kommunernas dagliga verksamhet, Arbetsförmedlingens arbetslivsinriktade rehabilitering eller de aktiviteter som Försäkringskassan beviljar särskild ersättning för. Framför allt saknas det insatser för unga med aktivitetsersättning som står långt från arbetsmarknaden. Här befinner sig enligt Riksrevisionen sannolikt de som inte har rätt till daglig verksamhet i en särskilt utsatt situation. Vidare gäller att av dem som inte omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387), förkortad LSS, och som inte deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering vid Arbetsförmedlingen (cirka 48 procent av gruppen) har endast var fjärde person en aktivitet med stöd från Försäkringskassan. Riksrevisionen bedömer det dessutom som tveksamt om dessa aktiviteter fungerar som ett steg mot arbetslivet. Riksrevisionen gör bedömningen att de insatser som samordningsförbunden finansierar fyller en viktig funktion när det gäller att aktivera unga med aktivitetsersättning. Det saknas dock samordningsförbund i ett fyrtiotal av landets kommuner. Av Riksrevisionens granskning framgår att insatserna inte är tillräckligt ändamålsenliga för dessa personer.

Mot denna bakgrund finns det ett behov av en fördjupad kartläggning och analys av förutsättningarna på arbetsmarknaden för dessa personer. Det kan handla om personer vars förmåga att utföra ett arbete kan variera över tid. Det finns ett särskilt behov av mer kunskap om situationen på arbetsmarknaden för unga personer med sådan nedsatt arbetsförmåga.

Utredaren ska

- kartlägga och analysera målgruppens förutsättningar på arbetsmarknaden,
- särskilt uppmärksamma förutsättningarna på arbetsmarknaden för unga personer som ingår i målgruppen,
- analysera om utbudet av insatser motsvarar målgruppens behov, och
- belysa skillnader som beror på kön.

Incitament och insatser som underlättar för personer att komma i arbete eller att kunna behålla ett arbete

Försäkringskassan ansvarar inte bara för försäkringstillämpningen i sjukförsäkringen, utan har också ett samordningsansvar för rehabilitering. Det innebär i korthet att myndigheten ska utreda rehabiliteringsbehov och verka för att nödvändiga åtgärder vidtas av hälso- och sjukvården, arbetsgivaren, Arbetsförmedlingen och av andra ansvariga.

Den som får sjukersättning eller aktivitetsersättning har i dag möjlighet att förvärvsarbeta eller studera under en period om högst 24 månader utan att rätten till ersättning prövas, så kallad vilande sjuk- eller aktivitetsersättning. Syftet är att stimulera den försäkrade till att pröva sin arbetsförmåga eller till att börja studera utan att riskera rätten till sin ersättning. En stadig ökning sker framför allt av antalet unga som arbetar med vilande aktivitetsersättning, men ökningen sker från en låg nivå och det är fortfarande endast en liten andel som använder sig av denna möjlighet. Det finns också en provotid för studier med aktivitetsersättning, som trädde i kraft den 1 februari 2017.

Arbetsförmedlingen har ett samlat ansvar för funktionshindersfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Personer med funktionsnedsättning har tillgång till Arbetsförmedlingens hela utbud av olika insatser, men det finns också insatser som är särskilt utformade för personer som har en funktionsnedsättning. En arbetsgivare kan få en del av lönekostnaden subventionerad eller få ersättning för särskilda kostnader vid anställning av en person som behöver utveckla sin arbetsförmåga under en viss period. Arbetsförmedlingen bedriver sedan lång tid arbetslivsinriktad rehabilitering som innebär att den som är i behov av särskilt stöd ska erbjudas vägledande, utredande, rehabiliterande och arbetsförberedande insatser. Insatserna ska leda till att individerna får en anställning, behåller eller återgår i en anställning.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har enligt sina regleringsbrev för 2017 i uppdrag att i samarbete utreda behovet av och genomföra insatser som förkortar tiden i sjukförsäkringen samt medför att den som är sjukskriven eller har aktivitetsersättning utvecklar eller återfår arbetsförmågan och därmed kan återgå i, eller få, arbete. Insatserna ska ske så tidigt som möjligt för de kvinnor

och män som bedöms ha behov av aktiva rehabiliteringsinsatser. I uppdraget ingår att skapa goda förutsättningar för övergången till Arbetsförmedlingen för de personer som har nedsatt hälsa men av Försäkringskassan bedöms ha arbetsförmåga och därmed inte längre har rätt till ersättning från sjukförsäkringen.

SCB:s ovan nämnda rapport visar att det finns tecken på att arbetsmarknaden inte är tillräckligt tillgänglig eller flexibel för att fungera för alla. En stor del av dem som inte har sysselsättning uppger också att de skulle kunna utföra ett arbete om arbetet anpassades efter den enskildes förutsättningar. Det är främst anpassade arbetsuppgifter, anpassat arbetstempo och anpassad arbetstid som efterfrågas. Bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har 76 procent behov av anpassning eller stöd för att kunna utföra sitt arbete.

Arbetsförmedlingens möjlighet att lämna lönebidrag under eller i direkt anslutning till en befintlig osubventionerad anställning är i dag mycket begränsad. Tre situationer då detta är möjligt är

- när en anställd återgår till arbetet efter att ha haft hel aktivitetsersättning,
- när en person som tidigare har haft lönebidrag i samma anställning får sin arbetsförmåga begränsad inom tre år från det att stödet upphörde, och på nytt är i behov av ett sådant stöd, och
- när en arbetsgivare anställer en person med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som lämnar en anställning som inte har finansierats med lönebidrag.

En förutsättning, i den sistnämnda situationen, är att den som anställs är långtidssjukskriven från sin anställning och att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet men arbetstagaren ändå inte bedöms kunna återgå till anställningen.

Riksdagen har tidigare tillkännagivit att regeringen bör överväga om det finns situationer när det kan vara befogat med lönebidrag i ett pågående anställningsförhållande (bet. 1999/2000:AU1, rskr. 1999/2000:83). Tidigare regering har prövat frågan om möjligheten att lämna lönebidrag i bestående anställningsförhållanden och funnit att det kan finnas negativa effekter i form av bl.a. inskränkningar i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som gör att det inte bör göras några förändringar i denna del (prop. 2007/08:1, utg.omr. 13, bet.

2007/08: AU1, rskr. 2007/08:73). Funka-utredningen (SOU 2012:31) har lämnat förslag om att göra det möjligt att lämna lönebidrag i befintlig anställning och som i korthet innebär att lönebidrag skulle kunna lämnas till befintlig arbetsgivare som fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet för en arbetstagare vars arbetsförmåga försämrats under pågående anställning.

Det finns mot denna bakgrund ett behov av att se över de incitamentsstrukturer och insatser som finns för att stödja personer att komma i arbete eller behålla ett arbete.

Utredaren ska

- kartlägga och analysera hur incitamentsstrukturerna och andra insatser för att ta eller behålla ett arbete fungerar för målgruppen,
- analysera om och i så fall hur lönebidrag under eller i anslutning till en befintlig anställning kan lämnas utan att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inskränks, och
- lämna de eventuella författningsförslag som behövs.

Eventuella förslag ska analyseras i förhållande till det arbetsrättsliga regelverket. Förslagen ska vara förenliga med i dag gällande regelverk och inte medföra några förändringar av rättsläget på det arbetsrättsliga området. Eventuella jämställdhetsaspekter bör beaktas.

Hur ser andra jämförbara länders system ut

– t.ex. de danska flexjobben – och vilka erfarenheter kan dras av dessa?

De europeiska länderna har valt olika strategier för att stödja personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Statliga regleringar, handlingsplaner med frivilliga överenskommelser och ekonomiska incitament till arbetsgivare är några. Sverige och övriga nordiska länder har länge arbetat mest med inkludering genom omfördelning av resurser till arbetsmarknadspolitiska aktiviteter. Erfarenheter från den danska modellen med flexjobb har också beaktats i arbetet med att förtydliga lönestödets inriktning.

Supported Employment är ett samlingsnamn för en viss typ av arbetsrehabiliteringsinsatser för personer med funktionsnedsättning. Arbetssättet växte fram i vård- och stödsystemet i USA under 1980-talet och används i dag i många länder och har viss spridning i

de nordiska länderna, exempelvis i Sverige. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan fick 2013 i uppdrag att initiera projekt för att pröva arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser i enlighet med metoden Supported Employment (dnr S2013/6630/SF). Uppdraget redovisades i mars 2017.

Fleksjobbordningen infördes i Danmark i början av 2000-talet och är ett arbetsmarknadspolitiskt program med syfte att förebygga förtidspensioneringar, bl.a. genom en subventionerad anställning som kallas fleksjob på danska. Grunden i de danska fleksjobben är att arbetsgivaren betalar för det effektiva arbete som arbetstagaren utför, medan det offentliga står för resten av lönen upp till ett tak. Lönen motsvarar en heltid, oberoende av den faktiska arbetstiden och nedläggningen i arbetsförmåga. Anställningsvillkoren ska vara avtalsenliga.

Fleksjobben innebär i regel nedsatt arbetstid liksom anpassning av arbetssituationen, exempelvis lägre arbetstempo, färre arbetsuppgifter, vilopauser, fysiska hjälpmedel eller stödperson. Insatsen har också sedan införandet förändrats genom att tydligare riktas till personer med mycket begränsad arbetsförmåga (de som löper störst risk att gå i förtidspension).

Utredaren ska

- kartlägga hur liknande insatser till arbete för målgruppen ser ut och fungerar i ett antal jämförbara länder, exempelvis de danska fleksjobben,
- vid behov överväga och föreslå förändringar som behövs för att förbättra möjligheterna för målgruppen att få eller behålla ett arbete, samt
- lämna de eventuella författningsförslag som behövs.

Eventuella förslag ska analyseras i förhållande till det arbetsrättsliga regelverket. Förslagen ska vara förenliga med i dag gällande regelverk och inte medföra några förändringar av rättsläget på det arbetsrättsliga området. Eventuella jämställdhetsaspekter bör beaktas.

Konsekvensbeskrivningar

I uppdraget ingår att beräkna eventuella konsekvenser som förslagen kan medföra för dem som förslaget berör, inklusive konsekvenser för arbetsgivarnas administrativa kostnader och kostnader för Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Förslagets konsekvenser ska redovisas enligt 14–15 a §§ kommittéförordningen (1998:1474). Om förslagen innebär ökade kostnader eller minskade intäkter för staten ska en beräkning redovisas. Om förslagen innebär samhälls-ekonomiska konsekvenser i övrigt ska dessa redovisas. När det gäller ökade kostnader och minskade intäkter för staten ska utredaren föreslå finansiering av dessa.

I uppdraget ingår även att belysa om förslagen har några konsekvenser för Sveriges åtaganden gentemot International Labour Organisation (ILO), EU eller andra relevanta internationella organ och konventioner, och om förslagen kan tänkas få konsekvenser för jämställdheten eller för miljön. Förslagets konsekvenser för små och mellanstora företag ska också belysas.

Samråd och redovisning av uppdraget

Under uppdraget ska utredaren samråda med relevanta myndigheter, organisationer samt med arbetsmarknadens parter i den utsträckning det bedöms lämpligt.

Utredaren ska hålla sig informerad om och vid behov beakta relevant arbete som pågår inom Regeringskansliet och utredningsväsendet.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 mars 2018.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Statens offentliga utredningar 2018

Kronologisk förteckning

1. Ett reklamlandskap i förändring – konsumentskydd och tillsyn i en digitaliserad värld. Fi.
2. Stärkt straffrättsligt skydd för blåljusverksamhet och andra samhällsnyttiga funktioner. Ju.
3. En strategisk agenda för internationalisering. U.
4. Framtidens biobanker. S.
5. Vissa processuella frågor på socialförsäkringsområdet. S.
6. Grovt upphovsrättsbrott och grovt varumärkesbrott. Ju.
7. Försvarsmaktens långsiktiga materielbehov. Fö.
8. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2018. Beslut under osäkerhet. M.
9. Ökad trygghet för studerande som blir sjuka. U.
10. Myndighetsgemensam indelning – samverkan på regional nivå. Volym 1. Myndighetsgemensam indelning – författningsändringar till följd av ny landstingsbeteckning. Volym 2. Fi.
11. Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar. U.
12. Uppdrag: Samverkan 2018. Många utmaningar återstår. A.
13. Finansiering av infrastruktur med skatt eller avgift? Fi.
14. Bidragsbrott och underrättelseskyldighet vid felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen – en utvärdering. Fi.
15. Mindre aktörer i energilandskapet – genomgång av nuläget. M.
16. Vägen till självkörande fordon – introduktion. Del 1 + 2. N.
17. Med undervisningskicklighet i centrum – ett ramverk för lärares och rektorers professionella utveckling. U.
18. Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst Sverige. Ku.
19. Forska tillsammans – samverkan för lärande och förbättring. U.
20. Gräsrotsfinansiering. Fi.
21. Flexibel rehabilitering. A.

Statens offentliga utredningar 2018

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Uppdrag: Samverkan 2018.

Många utmaningar återstår. [12]

Flexibel rehabilitering. [21]

Finansdepartementet

Ett reklamlandskap i förändring
– konsumentskydd och tillsyn
i en digitaliserad värld. [1]

Myndighetsgemensam indelning – sam-
verkan på regional nivå. Volym 1.
Myndighetsgemensam indelning –
författningsändringar till följd av ny
landstingsbeteckning. Volym 2. [10]

Finansiering av infrastruktur
med skatt eller avgift? [13]

Bidragsbrott och underrättelseskyldig-
het vid felaktiga utbetalningar från
välfärdssystemen – en utvärdering. [14]

Gräsrotsfinansiering. [20]

Försvarsdepartementet

Försvarsmaktens långsiktiga
materielbehov. [7]

Justitiedepartementet

Stärkt straffrättsligt skydd
för blåljusverksamhet och andra
samhällsnyttiga funktioner. [2]

Grovt upphovsrättsbrott och
grovt varumärkesbrott. [6]

Kulturdepartementet

Statens stöd till trossamfund i ett
mångreligiöst Sverige. [18]

Miljö- och energidepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2018.
Beslut under osäkerhet. [8]

Mindre aktörer i energilandskapet
– genomgång av nuläget. [15]

Näringsdepartementet

Vägen till självkörande fordon –
introduktion Del 1 + 2. [16]

Socialdepartementet

Framtidens biobank. [4]

Vissa processuella frågor på social-
försäkringsområdet. [5]

Utbildningsdepartementet

En strategisk agenda
för internationalisering. [3]

Ökad trygghet för studerande
som blir sjuka. [9]

Vårt gemensamma ansvar
– för unga som varken arbetar eller
studerar. [11]

Med undervisningsskicklighet
i centrum – ett ramverk för lärares
och rektorers professionella
utveckling. [17]

Forska tillsammans – samverkan
för lärande och förbättring. [19]