

70u 2001, 06 al
2001-10-25

Till
Näringsdepartementet
Arbetsmarknadsenheten
103 33 Stockholm

REMISS ANGÅENDE FÖRSLAG TILL NYTT REGELVERK FÖR LÖNEBIDRAG
TILL ALLMÄNNYTTIGA FÖRETAG OCH ORGANISATIONER (N2001/5547/A)

Folkbildningsförbundet har erhållit förslag till nytt regelverk för lönebidrag till allmännyttiga företag och organisationer för yttrande. Folkbildningsförbundet är studieförbundens intresseorganisation med uppgift att genom omvärldsanalys, kommunikation och samverkan stärka studieförbundens ställning i samhället. Ett av förbundets samverkansuppdrag är rollen som arbetsgivarorganisation och att träffa kollektivavtal som gäller för cirkeledare/lärare verksamma i studieförbunden.

Allmänna synpunkter

Inledningsvis vill Folkbildningsförbundet framhålla att själva begreppet lönebidrag kan leda tanken fel. Den ersättning som arbetsgivaren erhåller i form av "lönebidrag" är i själva verket en form av kompensation för den minskade arbetsinsats som följer av en nedsatt arbetsförmåga hos den anställde. Samtidigt är det naturligtvis så att möjligheten till anställningar med lönebidrag också gynnar arbetsgivarnas verksamhet. För den enskilde arbetshandikappade är det värdefullt att bli delaktig i arbetslivet och kunna förtjäna sin inkomst.

Gränsdragningsfrågor

I uppdraget till AMS och i utredningsrapporten används begreppet "allmännyttiga ideella företag och organisationer". Den ideella sektorn är föremål för översyn inom en rad områden bl a vad gäller momsregler för ideella organisationer, bokföringsskyldighet som en följd av den nya bokföringslagen mm. I dessa sammanhang har det konstaterats att avsaknaden av mycket klara och entydiga definitioner av t ex begreppet ideella föreningar (främst vad avser avgränsningen gentemot vissa typer av ekonomiska föreningar och "sociala organisationer") försvårar tillämpningen av gällande regelverk för såväl myndigheter som för den ideella sektorns företrädare. Bl a mot den bakgrunden befarar vi att föreliggande förslag om speciella regler avseende lönebidrag (/anställningsstöd) för *allmännyttiga organisationer och föreningar* kommer att medföra svåra gränsdragningsproblem då det också här saknas klara och entydiga definitioner. Frågor om konkurrensneutralitet vad avser de arbetsmarknadspolitiska stöden kan också komma att resas.

Också av andra orsaker ställer vi oss negativa till förslaget att "utmönstra allmännyttan" från lönebidragsbestämmelserna och skapa en annan stödform för arbetshandikappade som ska tillämpas inom denna sektor. Såväl lönebidraget som det nu föreslagna anställningsstödet syftar ytterst till att människor med olika slag av arbetshandikapp ska kunna beredas en



FOLKBILDNINGSFÖRBUNDET STUDIEFÖRBUNDENS INTRESSEORGANISATION

Adress Box 730, SE-101 34 Stockholm, Sweden (Barnhusgatan 20, 4 tr)
Telefon 08-412 48 50 Telefax 08-21 88 26
fbf@folkbildning.se www.folkbildning.org

meningsfull sysselsättning och skapa förutsättningar för dem att återgå till en reguljär arbetsmarknad. Vi befarar att förslaget om skilda regelverk kan leda till en uppfattning om "ett A- och ett B-lag" även inom detta område. Det vore en olycklig utveckling.

Avsnitt 1 Lönebidragsprojektet

Utredningen har enligt vår bedömning inledningsvis gjort en noggrann genomgång av flera av de problemområden som finns inom det nuvarande lönebidragssystem. Under utredningen har AMS fastställt åtta kvalitetskrav för hanteringen av lönebidrag. Uppföljning har därefter skett av kvalitetssäkringsarbetet inom länen. Projektet har därefter genomfört ett seminarium kring lönebidragshanteringen vid allmännyttiga organisationer "som upplevs som ett kvarstående problem som lönebidragsprojektets kvalitetsutvecklingsarbete inte kunnat lösa".

Vid genomgång av förslaget kan man som läsare inte frigöra sig från tanken att man har funnit ett problem och "löser det" i huvudsak genom att flytta problemet någon annanstans.

Enligt utredningen återfinns ca 28% av lönebidragen inom "allmännyttan". Inom de ideella organisationer som studieförbunden utgör är anställningar med lönebidrag ganska vanligt förekommande. Som utredningen pekar på har detta bl a sin grund i de relativt goda förutsättningar att anpassa arbetsuppgifterna till de arbetshandikappades förutsättningar som den ideella sektorn har.

Utredningen antyder att svårt arbetshandikappade i större utsträckning är anställda inom allmännyttan än inom andra sektorer av arbetsmarknaden. Vi delar den bedömningen. För dessa grupper krävs en större flexibilitet i det nuvarande lönebidragssystemet vilket innebär att ytterligare ekonomiska medel behöver tillföras systemet. Utan en sådan större flexibilitet skulle dessa medel med stor sannolikhet belasta någon annan budgetspost och innebär många negativa konsekvenser för enskilda människor och också vara negativ för verksamheten inom "allmännyttan".

Lönebidrag enligt nuvarande system lämnas i regel högst under fyra år. För att möta situationen ovan kan det möjligen vara en bättre lösning att göra nuvarande lönebidragssystem mer flexibelt för alla slag av arbetsgivare än att göra den uppdelning av arbetsmarknaden som utredningen föreslår.

Avsnitt 3 Strategier för att uppnå högre effektivitet och säkrad kvalitet i hanteringen och uppföljningen av lönebidrag

Många av de problemområden som utredningen identifierat avser interna "kompetensfrågor" inom länsarbetsnämnderna. Det som beskrivs i utredningen stämmer till stora delar med de erfarenheter som förmedlas från de ideella organisationer med lönebidragsanställningar som förbundet företräder. Enligt utredningen har i många stycken omfattande insatser genomförts för att höja kvaliteten i den "interna" hanteringen även om vissa områden återstår. Vi kommentera därför enbart ett par av avsnitten samtidigt som vi vill betona det angelägna i att kvalitetsarbetet fortsätter.

3.3.3 Adekvat information till arbetsgivare

Folkbildningsförbundet vill här understryka att informationen till arbetsgivarna är mycket viktig. Vår erfarenhet är att uppfattningen om att "lönebidragsanställningen" är en egen anställningsform i många fall finns såväl hos handläggare av lönebidrag hos länsarbetsnämnder/arbetsförmedlingar som hos framförallt mindre arbetsgivare (inom såväl

ideell sektor som arbetsmarknaden i övrigt.) Till följd av detta uppstår en rad svårigheter, som de utredningen pekat på. Ett ökat samarbete borde här sökas med företrädare för den ideella sektorn och dess arbetsgivarorganisationer.

3.3.10 Lönebidrag i allmännyttiga företag och organisationer

I avsnittet redogörs bl a för ambitionen inom något/några län att begränsa "ensamarbetsplatserna" bl a för att lösa frågan om behovet av ett väl fungerande arbetsledarskap för anställda med lönebidrag. I vissa mindre organisationer är det vanligt att styrelseledamöter får uppdraget att svara för arbetsledningen. Ökade ansträngningar måste här läggas på en adekvat information till de som utövar arbetsledarskapet om de krav detta innebär. Den lösning som antyds i utredningen som innebär att små organisationer slår sig samman eller inrättar en gemensamma kansliorganisation för att lösa arbetsledningsfrågan ställer vi oss dock mycket tveksamma till. En sådan modell kan skapa såväl arbetsrättsliga som skatterättsliga problem, förutom de rent praktiska. Det är därför fara värt att en sådan lösning skapar fler problem än den löser.

Förslag till ändrat regelverk för lönebidrag hos allmännyttiga företag och organisationer

Utredningen föreslår en frysning av lönebidragen på befintlig nivå fr o med den 1 januari 2002 vid anställning hos allmännyttiga företag och organisationer. För "allmännyttan" föreslås att nya möjligheter skapas inom det befintliga programmet anställningsstöd medan lönebidrag i fortsättningen skulle vara förbehållet andra sektorer på arbetsmarknaden.

Folkbildningsförbundet har ovan (avsnittet "gränsdragningsfrågor") redovisat sina huvudinvändningar mot förslaget att lönebidraget skulle förbehållas andra sektorer av arbetsmarknaden.

Vi delar emellertid utredningens uppfattning om behovet av ett stöd med enkla och tydliga regler och med en större flexibilitet där hänsyn också tas till de ideella organisationernas speciella förutsättningar. Bland dessa har tidigare nämnts möjligheten att i större utsträckning anpassa arbetsuppgifterna samt den relativt sett stora förekomsten av människor med svårare arbetshandikapp inom denna sektorer. Detta är faktorer som pekar på behovet av flexibla regler inom det nuvarande lönebidragssystemet såväl avseende nivåer som varaktighet i tid av stödet. Enligt förslaget bör den maximala anvisningstiden kunna var längre än två år. Folkbildningsförbundet understryker att det är mycket angeläget att anvisningstiden kan göras längre.

I utredningens förslag om anställningsstöd betonas vikten av att ge arbetsgivarna stabila planeringsförutsättningar. Detta menar vi är angeläget men det bör kunna åstadkommas utan att ersätta lönebidragen med anställningsstöd som utredningen föreslår.

Beträffande den kompensation som ska kunna utges till arbetsgivare inom allmännyttan talar utredningen om "subvention som lämnas i form av skattereduktion" samt att den ska svara för en betydande del av lönekostnaden. Närmare preciseringar av utformningen lämnas inte. Då de ideella organisationerna i regel inte är inkomstskattepliktiga torde förslaget innebära en kompensation via de lagstadgade arbetsgivaravgifterna. Hur en sådan lösning ska kunna innebära "en betydande del av lönekostnaden" är svårt att se, varför vi tar starkt avstånd från förslaget. Förbundet vill också betona att det kompensationssystem som kommer att tillämpas blir administrativt enkelt och att det inte utformas så att det skapar likviditetsproblem för den ideella sektorn.

Utredningen presenterar två alternativa modeller för anställningsstödet.
Av dessa förordar Folkbildningsförbundet alternativet 2 som skissar på en viss volym
tillsvidareanställningar och också möjligheten att göra tidsbegränsade anställningar. Vi vill
peka på att Lagen om anställningsskydd i nuvarande utformning kan innebära hinder för
sådana tidsbegränsade anställningar.

Med vänlig hälsning
FOLKBILDNINGSFÖRBUNDET
STUDIEFÖRBUNDENS INTRESSEORGANISATION

Maicen Ekman
generalsekreterare