

# LÖNESUBVENTIONER FÖR PERSONER MED NEDSATT ARBETSFÖRMÅGA

En jämförelse mellan svenska lönebidrag och danska flexjobb

Författare:

Alva Grell

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

[HT 2015]

Handledare:

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan



## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
1.1 BAKGRUND OCH ÄMNE .....	4
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING .....	5
1.3 AVGRÄNSNINGAR .....	6
1.4 METOD OCH MATERIAL .....	6
1.4.1 <i>Material</i> .....	7
1.5 NÅGRA VÄSENTLIGA BEGREPP .....	8
1.6 DISPOSITION .....	9
<b>2. SUBVENTIONERAD ANSTÄLLNING</b> .....	<b>10</b>
<b>3. DEN BERÄTTIGADE INDIVIDEN</b> .....	<b>13</b>
3.1 DEN BERÄTTIGADE INDIVIDEN TILL LÖNEBIDRAG .....	13
3.2 DEN BERÄTTIGADE INDIVIDEN TILL FLEXJOBB .....	14
<b>4. SUBVENTIONENS UTFORMNING</b> .....	<b>18</b>
4.1 SUBVENTIONENS UTFORMNING I LÖNEBIDRAG.....	18
4.2 SUBVENTIONENS UTFORMNING I FLEXJOBB.....	19
<b>5. PROCEDUREN VID ANSÖKAN OCH UPPFÖLJNING</b> .....	<b>21</b>
5.1 PROCEDUREN VID ANSÖKAN OCH UPPFÖLJNING AV LÖNEBIDRAG .....	21
5.2 PROCEDUREN VID ANSÖKAN OCH UPPFÖLJNING AV FLEXJOBB .....	22
<b>6. SAMSPEL MED ANNAN LAGSTIFTNING</b> .....	<b>25</b>
6.1 SAMSPEL MED ANNAN LAGSTIFTNING FÖR LÖNEBIDRAG .....	25
6.2 SAMSPEL MED ANNAN LAGSTIFTNING FÖR FLEXJOBB .....	27
<b>7. MÅLUPPFYLLELSE OCH DILEMMAN</b> .....	<b>29</b>
7.1 MÅLUPPFYLLELSE OCH DILEMMAN FÖR LÖNEBIDRAG .....	29
7.2 MÅLUPPFYLLELSE OCH DILEMMAN FÖR FLEXJOBB .....	30
<b>8. ANALYS</b> .....	<b>33</b>
8.1 DEN BERÄTTIGADE INDIVIDEN .....	33
8.2 SUBVENTIONENS UTFORMNING.....	34
8.3 PROCEDUREN VID ANSÖKAN OCH UPPFÖLJNING.....	34
8.4 SAMSPEL MED ANNAN LAGSTIFTNING .....	36
8.5 MÅLUPPFYLLELSE OCH DILEMMAN.....	36
<b>9. AVSLUTANDE KOMMENTAR</b> .....	<b>38</b>
<b>10. KÄLLFÖRTECKNING</b> .....	<b>39</b>
<b>11. BILAGA</b> .....	<b>43</b>

## Sammanfattning

Med de höga krav som idag ställs på arbetskraften har vissa grupper svårare att hävda sig på arbetsmarknaden, däribland personer med nedsatt arbetsförmåga och funktionsnedsättning. För att möjliggöra för fler personer att ta del av arbetsmarknaden finns subventionerade anställningsformer i Sverige och Danmark. Uppsatsen har som syfte att utreda två av de största lönesubventionsprogrammen, lönebidrag och flexjobb, riktade mot personer med nedsatt arbetsförmåga i Sverige respektive Danmark. Detta för att undersöka de rättsliga förutsättningarna och vilka möjliga problem respektive system kan innebära. Utredning omfattar fem olika områden: den berättigade individen, subventionens utformning, proceduren vid ansökan och uppföljning, samspel med annan lagstiftning samt måluppfyllelse och dilemman. Resultatet av utredningen visar att de varierande rättsliga förutsättningarna mellan programmen medför att de omfattar olika personkretsar och erbjuder olika villkor för de omfattade. Utredningen finner också att båda systemen har brister i flera avseenden. Utformningen av regleringarna skapar brister i rättsäkerheten. De följer i praktiken inte de former som är avsedda, vilket för individen kan innebära att den rätta hjälpen för arbete inte ges.

## Summary in English

With the high demands put on the labor force today, some groups have difficulties to assert oneself on the labor market; among them are people with reduced working capacity and disability. In order to enable for more people to participate on the labor market there are subsidized employments in Sweden and Denmark. The purpose with this thesis is to examine two of the largest programs for wage subsidies, Swedish lönebidrag and Danish flexjobb, targeting people with reduced working capacity. This is to examine the judicial conditions and what possible problems the respective systems may imply. The examination embraces five different areas: the entitled individual, the shape of the compensation, the procedure for applying and follow-up, interaction with other legislation and finally, purpose satisfaction and dilemmas. The result of the examination show that the different judicial conditions between the programs result in incorporating different people and offering different terms for the incorporated individuals. The examination also finds that both systems have several limitations. The structure of the regulations create limitations in the rule of law and in practice does not follow the shape that was intended, which for the individual could result in not being given the appropriate support for employment.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

Arbetslinjen är i svensk politik ett okontroversiellt begrepp som innebär att arbete om möjligt bör prioriteras framför bidrag och att aktiva åtgärder är att föredra framför passiva stödåtgärder.<sup>1</sup> I dagens samhälle ställs det höga krav på arbetskraften vad gäller prestation. Det finns dock de som till följd av sjukdom eller skada har nedsatt arbetsförmåga och inte kan prestera i linje med de krav som ställs. I Sverige uppgår knappt 16 procent av befolkningen att de har en funktionsnedsättning.<sup>2</sup> Gruppen funktionsnedsatta är en mycket heterogen grupp med stora variationer med avseende på olika typer av nedsättningar och grad. I denna grupp ingår exempelvis personer med såväl diabetes som inlärningssvårigheter och rörelsenedsättningar.

En stor del av gruppen funktionsnedsatta befinner sig inte på arbetsmarknaden till följd av en grov funktionsnedsättning, detta medför att enbart 69 procent av personerna med funktionsnedsättning ingår i arbetskraften. Motsvarande siffra bland den icke funktionsnedsatta befolkningen är 84 procent.<sup>3</sup> Bland de personer som har en funktionsnedsättning menar 68 procent att de till följd av detta även har en nedsatt arbetsförmåga, detta motsvarar omkring 655 000 personer.<sup>4</sup> Vidare är arbetslösheten hos de personer med nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsnedsättning som befinner sig i arbetskraften 13 procent, att jämföra med 8 procent hos övriga befolkningen.<sup>5</sup> Det finns således en stor outnyttjad arbetskraft i Sverige, som med rätt hjälp skulle kunna vara med och bidra på arbetsmarknaden. Ur individens perspektiv innebär även avsaknaden av ett arbete att man lämnas utanför en viktig del av livet.

För att få fler personer med nedsatt arbetsförmåga i arbete finns det i Sverige ett antal möjliga åtgärder som är riktade mot just denna grupp. De riktade arbetsmarknadspolitiska program som finns i Sverige är: lönebidrag, offentligt skyddat arbete, utvecklingsanställning, trygghetsanställning och skyddat arbete vid Samhall.<sup>6</sup> Lönebidragsanställningar är ett av de

---

<sup>1</sup> SOU 2009:89, Gränslandet mellan sjukdom och arbete- *Arbetsförmåga/Medicinska förutsättningar för arbete/Försörjningsförmåga*, s. 70.

<sup>2</sup> SCB, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2014*, s. 7 f.

<sup>3</sup> Inghammar, *Swedish policy and regulation on disability and work*; *Revista Derecho Social y Empresa*, 2015, s. 294-323. och SCB, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2014*, s. 35.

<sup>4</sup> SCB, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2014*, s. 7 f.

<sup>5</sup> SCB, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2014*, s. 8.

<sup>6</sup> Statskontoret, 2011:34 *Subventionerade anställningar-en kartläggning*, 2011, s. 13.

största programmen av de ovan nämnda med omkring 44 000 deltagare, antalet har dock minskat sedan 2008.<sup>7</sup> Den totala summan för de riktade arbetsmarknadspolitiskaprogrammen var 11,3 miljarder kronor under år 2014, lönebidragen stod för 4,4 miljarder kronor av dessa.<sup>8</sup>

I Danmark finns sedan år 1998 en möjlighet för personer med en kroniskt nedsatt arbetsförmåga att anställas i så kallade *fleksjob*, en anställning med flexibla villkor där arbetsgivaren endast betalar en del av lönen, resten finansieras av kommunen.<sup>9</sup> Omkring 65 000 danskar arbetade under år 2014 i flexjobsanställningar.<sup>10</sup> Detta är det mest omfattande systemet i Danmark för personer med nedsatt arbetsförmåga.<sup>11</sup>

Efter det svenska riksdagsvalet 2014 enades Socialdemokraterna och Miljöpartiet om att reformera de arbetsmarknadspolitiskaprogrammen i Sverige och bland annat införa flexjobb, inspirerat av den danska modellen.<sup>12</sup> Detta har ännu inte gjorts och delar av handikapprörelsen, främst organisationen Neuroförbundet, verkar aktivt som opinionsbildare för ett införande.<sup>13</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställning

Genom en granskning av de största lönesubventionsprogrammen riktade mot personer med nedsatt arbetsförmåga i Sverige respektive Danmark är uppsatsens syfte att belysa de motsättningar och möjligheter respektive program innebär. Detta genom att se till hur programmets rättsliga förutsättningar är utformade för att uppnå dess syften. Med jämförelsen som underlag är ambitionen att besvara nedanstående frågor:

- Hur ser de rättsliga förutsättningarna ut för lönebidrag och flexjobb?
- Vilka problem kan antas finnas i respektive system sett till utvalda områden?<sup>14</sup>

---

<sup>7</sup> Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2014*, s. 89 f.

<sup>8</sup> Ibid. s. 4 & 92.

<sup>9</sup> Klausen, *Fleksjob*, 2007 s. 14 & 31. Fortsättningsvis benämnt *flexjobb* vilket är det svenska begreppet för flexjobb.

<sup>10</sup> Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) (fleksjob, antal personer, hele landet) Hämtad: 2015-11-25.

<sup>11</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Empresa, 2015, s. 277-292.

<sup>12</sup> Miljöpartiet, <http://www.mp.se/just-nu/ett-modernt-hallbart-och-rattvist-arbetsliv> Hämtad: 2015-11-09.

<sup>13</sup> Neuroförbundet, <http://neuroforbundet.se/opinion/vara-kampanjer/flexjobb-utan-hinder/> Hämtad: 2015-12-02.

<sup>14</sup> Se avsnitt 1.3 för dessa områden.

### 1.3 Avgränsningar

Med hänsyn till arbetets omfattning och för att kunna göra en övergripande granskning av lönesubventionsprogrammen har vissa begränsningar varit nödvändiga att göra. I Danmark gäller idag flera olika regler för flexjobb parallellt till följd av flera reformeringar av programmet. Fokus har genom arbetet i första hand lagts på de nya reglerna för flexjobb som infördes år 2013. Därtill har det varit nödvändigt att endast fokusera på flexjobb och lönebidrag och låta andra arbetsmarknadspolitiskaprogram figurera i periferin. Även andra insatser så som sjukersättning på deltid har av nödvändiga skäl inte kunnat tas hänsyn till.<sup>15</sup> Avsikten har inte varit att ge en uttömmande bild av programmen utan att skapa en övergripande och stundtals mer djupgående bild på de områden jag funnit mest centrala och betydande, vilket avspeglas i vald indelning och rubriker. Dessa områden är: den berättigade individen, subventionens utformning, proceduren vid ansökan och uppföljning, samspel med annan lagstiftning samt måluppfyllelse och dilemman.

### 1.4 Metod och material<sup>16</sup>

För att genomföra uppsatsens syfte har en komparativ metod använts. För att möjliggöra den komparativa metoden har till viss del även en klassisk rättsdogmatisk metod använts för att utreda gällande rätt, *de lege lata*.

Användandet av den komparativa metoden, eller komparativa metoder, för med sig ett flertal önskvärda fördelar. Bland dessa fördelar återfinns en möjlighet för att skapa förståelse för det egna landets gällande rätt genom att dra lärdomar från andra rättssystem. Det är således ett effektivt sätt för att identifiera förutsättningar och begränsningar i den inhemska rätten på specifika rättsområden.<sup>17</sup> Vidare kan användningen av en komparativ metod ses som fördelaktig då man arbetar *de lege ferenda*. Detta för att möjliggöra att av andra länders erfarenheter få lärdom om hur man kan skapa bättre förutsättningar i det egna landet.<sup>18</sup>

En jämförelse mellan olika och skilda rättssystem innebär givetvis vissa svårigheter. Att överföra ett visst lands regleringar till ett annat, *legal transplants*, är nästintill omöjligt på grund av befintliga skillnader mellan olika rättssystem. Sverige och Danmark tillhör

<sup>15</sup> För exempel på andra texter på området se exempelvis Westregård, *Partiell sjuknärvaro – ett nytt fenomen i arbetslivet*, 2011, i festskrift till Boel Flodgren.

<sup>16</sup> Stora delar av detta avsnitt taget från promemorian *Är det önskvärt att införa flexjobb i Sverige?*, Grell, 2015, s.1 ff.

<sup>17</sup> Korling & Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s. 143.

<sup>18</sup> Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s. 28.



visserligen samma rättsfamilj, den nordiska, och har därmed vissa avgörande likheter samt har liknande demografiska förutsättningar.<sup>19</sup> Kärnan i den nordiska modellen innebär en dämpad inblandning från staten och mer betydande roll till arbetsmarknadens parter.<sup>20</sup> Likheten länderna emellan torde innebära större möjligheter till att applicera lärdomar från det ena landet på det andra, eftersom man slipper de annars vanligt förekommande problemen så som stora skillnader i rättskällornas inverkan eller grova språkliga avvikelser i begreppsapparaten.<sup>21</sup> Det finns dock vissa skillnader mellan dessa tillsynes liknande länder. I Sverige är lagstiftningen mer omfattande och täckande än i Danmark som i en internationell jämförelse har varit avhållsamma i lagstiftningen.<sup>22</sup> Detta innebär i sin tur även att de delar av rätten som behandlas av och är relevanta för uppsatsens jämförelse delvis är olika utformade i länderna.

#### 1.4.1 Material

Med materialet som använts i uppsatsen är förväntningen att det reflekterar de viktiga rättskällorna i länderna och det aktuella rättsläget de skapar. Utgångspunkten ligger därmed i gällande lagar för de arbetsmarknadspolitiska programmen.<sup>23</sup> Lagrummen har tillsammans med kommentarer, förarbeten och eventuella styrdokument för tillämpning av lagen använts för att utröna rättsläget. Detta har kombinerats med utredningar och publikationer från statliga organ för att stödja uppsatsen med exempelvis statistik och påpekade brister i delar av programmen. I Sverige har materialet på grund av författarens förkunskaper tillsammans med att det i att det är ett organ som administrerar programmen, vilket fallet inte är i Danmark, har inneburit att materialet för lönebidrag varit enklare att finna och ta del av och därmed bitvis är mer omfattande genom uppsatsen. Syftet har dock varit att ge en relativt likvärdigt uttömmande bild av programmen. Även doktrin har använts för att skapa en komplettare bild av rättsläget. Den doktrin som valts ut representerar betydande aktörer inom ämnet. Bland annat har avhandlingar från Inghammar och Ventegodt Liisberg flitigt använts då de båda utgör frekvent citerade aktörer från respektive land på området. På vissa relevanta områden har även rättsfall använts. Urvalet av rättsfall har för den danska arbetsmarknaden gjorts genom att uteslutande använda publicerade principavgöranden som är av prejudicerande

---

<sup>19</sup> Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 69.

<sup>20</sup> Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 59.

<sup>21</sup> Korling & Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s. 147 ff.

<sup>22</sup> Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 69.

<sup>23</sup> Främst innebär detta förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och LBKG 2015-07-01 nr 807 Beskæftigelsesindsatsloven.

karaktär. De svenska rättsfallen kommer från ett område med ett begränsat omfång, valet har därför gjorts genom att välja de som framstår som mest relevanta och tongivande för uppsatsens ämne.

## 1.5 Några väsentliga begrepp

För framställningen av ämnet i uppsatsen är vissa särskilda begrepp centrala. Dessa begrepp återkommer ofta genom uppsatsen och kommer därför definieras i det följande stycket för att på förhand klargöra dess innebörd. I och med att uppsatsen behandlar två olika länder och rättssystem finns risken för en viss avvikelse av begreppens innebörd länderna emellan, i stora drag följer de dock samma definition.

Det har skett en förskjutning i begreppsapparaten på området från en medicinsk till mer social syn på begreppet funktionsnedsättning. Definitionen av begreppen följer till stora delar den klassificering World Health Organization (WHO) utvecklat, som på svenska går under namnet Internationell klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa (ICF) vilken trädde i kraft år 2001. ICF är en reform av WHO:s tidigare klassifikation med avsikten att tillämpa ett mindre medicinsk synsätt än tidigare.<sup>24</sup> ICF tar sikte på funktion och lyfter det faktum att ett visst funktionstillstånd inte nödvändigtvis behöver innebära problem. Två olika paraplybegrepp används; *funktionstillstånd* för att känneteckna kroppsfunktioner, kroppsstrukturer, aktiviteter och delaktighet samt *funktionshinder* som samlingsbegrepp för funktionsnedsättningar, strukturavvikelser, aktivitetsbegränsningar eller delaktighetsinskränkningar.<sup>25</sup>

I Sverige användes tidigare begreppet *handikapp* som ett samlingsnamn för de båda begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder, idag avråder dock Socialstyrelsen ifrån användandet av ordet *handikapp*.<sup>26</sup> Istället används begreppet *funktionsnedsättning* för att åsyfta en brist eller avvikelse med avseende på fysiologisk, psykologisk eller anatomisk funktion eller struktur.<sup>27</sup> Funktionsnedsättning är därmed ett brett begrepp och behöver inte nödvändigtvis medföra några problem för personen.<sup>28</sup> Om en funktionsnedsättning innebär

---

<sup>24</sup> Bruce, *Which Entitlements and for Whom? The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Ideological Antecedents*, 2014, s. 93.

<sup>25</sup> Socialstyrelsen, *ICF Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*, 2015.

<sup>26</sup> Socialstyrelsen, *Socialstyrelsens begreppsbank*, <http://socialstyrelsen.item.se> Hämtad: 2015-12-03.

<sup>27</sup> Angelov & Eliason, 2014:24 *IFAU-Vilka arbetssökande kudas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen?*, 2014, s. 5.

<sup>28</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and Employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 10 f.

begränsningar i förhållande till omgivningen benämns detta som *funktionshinder*.<sup>29</sup> Funktionsnedsättning innebär något som är av långvarig karaktär och inte ett tillstånd som följer av en tillfällig sjukdom.<sup>30</sup> I Danmark däremot används begreppet *handicap* för att beskriva något som behöver kompenseras för att villkoren ska vara likvärdiga med andra invånare.<sup>31</sup> Genom uppsatsen har ordet funktionsnedsättning använts för att beskriva även de tillstånd som lett till funktionshinder.

*Nedsatt förmåga* ska ses som en begränsning av förmågan att på ett normalt sätt utföra sådant som kan anses var möjligt för människor överlag att utföra.<sup>32</sup> Arbetsförmågan ses som relativ i förhållande till en viss uppgift och kan därför vara nedsatt i en situation men inte en annan. Nedsatt arbetsförmåga kan ha flera orsaker och inte nödvändigtvis ha samband med en funktionsnedsättning, det kan även vara till följd av exempelvis en familjetragedi.<sup>33</sup>

## 1.6 Disposition

Inledningsvis, i kapitel ett, presenteras uppsatsens ämne. Även uppsatsens syfte, frågeställningar, avgränsningar, metod och förklaring av väsentliga begrepp ingår i detta kapitel. I kapitel två ges en kortfattad introduktion till de arbetsmarknadspolitiska programmen lönebidrag och flexjobb som kommer behandlas i uppsatsen. Därefter kommer programmen att behandlas var för sig under varje kapitelrubrik för att sedan avsluta varje kapitel med en tabell över centrala bitar för vardera programmen för att sammanfatta och göra materialet mer lättillgängligt. I kapitel tre behandlas således de kriterier som lagen ställer för att personen ska vara berättigad till stöd enligt respektive program. Den kompensation som ges i programmen behandlas i kapitel fyra. Kapitel fem tar sikte på förfarandet vid ansökning, uppföljning och eventuell omprövning. Det sjätte kapitlet behandlar viss annan lagstiftning som hör samman med lönebidrag och flexjobb. I kapitel sju redogörs för vissa av de konsekvenser och dilemman som följt av programmen. Därefter görs i kapitel åtta en komparativ analys av det tidigare presenterade materialet för att avslutningsvis i kapitel nio redogöra för möjliga slutsatser och bedömningar av uppsatsens ämne.

---

<sup>29</sup> Socialstyrelsen, *Socialstyrelsens begreppsbank*, <http://socialstyrelsen.item.se> Hämtad: 2015-12-03.

<sup>30</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and Employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 171.

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Inghammar, *Funktionshindrad-med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, 2007, s. 27 f.

<sup>33</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and Employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 11.

## 2. Subventionerad anställning

I både Danmark och Sverige ges i grundlagen en rätt till arbete.<sup>34</sup> Gemensamt för de båda länderna är även att staten inte garanterar rätten till ett arbete genom att faktiskt erbjuda arbete. Det finns inga möjliga påtryckningsmedel för den enskilda individen eller möjligheter till att kräva arbete av staten. Däremot finns det i båda länderna möjlighetsskapande åtgärder för personer som står sig svagare på arbetsmarknaden för att främja deras rätt till arbete.

I Sverige innebär de aktiva åtgärder som är riktade mot personer med nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning först och främst subventioner till de arbetsgivare som sysselsätter dessa arbetstagare. Detta för att framkalla incitament för att skapa möjligheter för att fler personer med nedsatt arbetsförmåga att delta på arbetsmarknaden. I andra hand innebär åtgärderna en möjlighet för skyddade anställningar för de individer som till följd av sin funktionsnedsättning och nedsatta arbetsförmåga annars inte skulle kunna erbjudas eller behålla en anställning.<sup>35</sup> Regleringarna om arbetsmarknadspolitiska åtgärder för personer med nedsatt arbetsförmåga återfinns i Sverige i förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Lönebidrag infördes i Sverige år 1980, därefter skedde en större förändring 1998 med ambitionen att skapa ett mer flexibelt system.<sup>36</sup> Lönebidrag är ett ekonomiskt stöd som utgår till den arbetsgivare som har en anställd med nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning. Bidraget är ett stöd för den lönekostnad arbetsgivaren har för den anställda.<sup>37</sup> Målet med bidraget är att arbetstagaren senare ska kunna återgå till ett arbete utan stöd eller skydd.<sup>38</sup>

De danska åtgärderna för att få fler i arbete kan delas in i kategorierna stödåtgärder för personer med funktionsnedsättning och arbete med särskilda villkor. Den första härrör sig inte till anställningsförhållandet medan den senare gör det. Till kategorin med stödåtgärder hör fem olika reformer: personlig assistans på jobbet, lärande i arbete, stöd för hjälpmedel, lönesubvention under en begränsad tid för personer med funktionsnedsättning som genomgått

---

<sup>34</sup> 75 § L 1953-06-05 nr 169 Grundloven och 1 kap 2 § Regeringsformen (1974:152).

<sup>35</sup> Inghammar, *Funktionshindrad-med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, 2007, s. 64.

<sup>36</sup> Ibid. s. 65 och proposition 1990/91:100.

<sup>37</sup> 25 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>38</sup> AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggartöd*, s. 5.

18 månaders utbildning och prioriterat handhavande av personer med funktionsnedsättning för anställning hos offentliga verksamheter. Arbete med särskilda villkor innefattar såväl lönesubventioner på den öppna arbetsmarknaden som skyddade anställningar vid sidan av den öppna arbetsmarknaden. Den mest frekvent förekommande lönesubventionsanställningen i Danmark är flexjobb.<sup>39</sup>

Flexjobb infördes år 1998 och sedan dess har det skett ett flertal reformeringar i olika omgångar. Till följd av de olika etapperna av förändringar gäller olika bestämmelser beroende på när individen berättigades flexjobb. År 2013 trädde en förändring av reglerna för anställningsformen i kraft.<sup>40</sup> Flexjobb innebär i sin nuvarande form att arbetsgivaren kompenserar personer med nedsatt arbetsförmåga för det anpassade arbete de utför, därefter tillskjuter det allmänna ytterligare en del.<sup>41</sup> Det följer av lagen att kommunen ska verka för att personer under pensionsåldern med varaktiga och väsentliga begränsningar i arbetsförmågan har möjlighet till flexjobb eller att bedriva egen verksamhet.<sup>42</sup> Flexjobb kom till som en del i ett uppslag med ambitionen att skapa en öppnare arbetsmarknad där även personer med nedsatt arbetsförmåga kan vara med och bidra.<sup>43</sup> Reglerna behandlas i LBKG 2015-07-01 nr 807 Beskæftigelsesindsatsloven.

---

<sup>39</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

<sup>40</sup> Klausen, *Fleksjob*, 2007, s. 31 och Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

<sup>41</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

<sup>42</sup> 69 § LBKG 2015-07-01 nr 807 Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>43</sup> Klausen, *Fleksjob*, 2007, s. 11.

**Tabell 1.** Arbetsmarknadsdeltagande för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga år 2014.

	<b>Sverige<sup>44</sup></b>	<b>Danmark<sup>45</sup></b>
<b>Befolkningsmängd</b>	9 838 480 <sup>46</sup>	5 699 220 <sup>47</sup>
<b>Andel av befolkningen med funktionsnedsättning</b>	16 procent	17 procent
<b>Andel av befolkningen med nedsatt arbetsförmåga<sup>48</sup></b>	10 procent	9 procent
<b>Antal personer i undersökt program</b>	44 000	65 000
<b>Syfte med undersökt program</b>	Främja anställning av personer med nedsatt arbetsförmåga till följd av funktionsnedsättning och möjliggöra återgång i arbete utan stöd	Få fler personer med nedsatt arbetsförmåga i arbete istället för att förtidspensioneras

<sup>44</sup> SCB, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2014*.

<sup>45</sup> SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, 15:06 *Handicap og beskæftigelse*, 2015.

<sup>46</sup> SCB *Befolkningsstatistik*, <http://www.scb.se/sv/Hiitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/> Hämtad: 2015-12-09.

<sup>47</sup> Danmark statistik, *Befolkning och befolkningsstatistik*, <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/befolkning-og-befolkningsfremskrivning/folketal> Hämtad: 2015-12-09.

<sup>48</sup> Siffror från 2008. Ventegodt Lüsberg, *Disability and Employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 14.

### 3. Den berättigade individen

#### 3.1 Den berättigade individen till lönebidrag

För att ha rätt till att ta del av de aktiva åtgärder, däribland lönebidrag, som återfinns i förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga ska individen enligt 9 § ha nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning.<sup>49</sup> Någon mer specifik definition finns inte att tillgå i lagens mening, vilket även är syftet. Det finns i lagen heller ingen kvantitativ nedre eller övre gräns på hur stor nedsättningen ska vara för att individen ska vara berättigad till lönebidrag.

Lönebidrag kan lämnas till både privat och offentlig arbetsgivare i ett flertal olika situationer. Dessa situationer är:

- Vid nyanställning
- När en arbetstagare återgår i arbete efter en tid med hel tidsbegränsad sjuk- eller aktivitetsersättning
- Då en arbetstagare får försämrade arbetsförmåga inom tre år från dess att denne tidigare uppburit lönebidrag och behov finns av nytt lönebidrag
- Om arbetstagaren övergår från en skyddad anställning hos offentlig arbetsgivare till en annan anställning hos arbetsgivaren.<sup>50</sup>

Av detta följer att lönebidrag som huvudregel inte ges i en befintlig anställning, det är dock möjligt under vissa särskilda omständigheter. Nämligen om en arbetsgivare anställer en person i samråd med Arbetsförmedlingen när personen lämnar en tidigare anställning för vilken lönebidrag 1) har lämnats, eller 2) inte lämnats och då om två kriterier är uppfyllda; personen ska vara långtidssjukskriven från sin anställning och den förra arbetsgivaren ska ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och trots detta bedöms inte arbetstagaren kunna återgå till anställningen.<sup>51</sup> Vidare framgår att det är Arbetsförmedlingen som gör bedömningen i varje enskilt fall kring vilka åtgärder som är nödvändiga att vidta.<sup>52</sup> Den lönebidragsberättigade individen ska inte kunna få eller behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden utan bidraget.<sup>53</sup> I första hand ska Arbetsförmedlingen pröva ifall hjälpmedel eller stöd till personligt biträde kan utges, ifall det är tillräckligt för att kompensera den nedsatta

---

<sup>49</sup> 9 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Se avsnitt 1.5 för vidare förklaring av begreppen funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga.

<sup>50</sup> Arbetsförmedlingens faktablad, *Lönebidrag Arbetsgivare*, 2015.

<sup>51</sup> 26 a & 26 b §§ förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>52</sup> 9 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>53</sup> 26 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

arbetsförmågan.<sup>54</sup> Därefter ska rätten till lönebidrag prövas och efter det kan skyddat arbete exempelvis inom Samhall erbjudas om behovet inte kan tillgodoses av de andra insatserna.<sup>55</sup> Bedömningen sker med hänsyn till vilken grad av nedsättning som föreligger samt individens möjlighet att få eller behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

Lönebidragsanställningar är det mest vidsträckta av de arbetsmarknadspolitiska programmen med syftet att främja anställningen av personer med nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning. Omkring 44 000 personer var under år 2014 någon gång sysselsatta i lönebidragsanställningar.<sup>56</sup> Antalet har dock minskat sedan år 2008 då över 55 000 befann sig i åtgärden.<sup>57</sup> Sett till den form av funktionsnedsättning personer med lönebidrag har hittar man majoriteten i gruppen med rörelsenedsättning. Denna grupp var nästan dubbel så stor som den näst största gruppen psykisk funktionsnedsättning, dessa utgjorde 35 respektive 19 procent. 12 procent hade socialmedicinsk problematik som orsak till att de uppbar lönebidrag.<sup>58</sup> Könsfördelningen har varit densamma under en längre tid där männen utgjort en majoritet av gruppen, 59 procent mot kvinnornas 41 procent.<sup>59</sup> 56 procent av de anställda var under 2014 anställda i enskilda företag. Därefter stod kommun och allmännyttiga organisationer för omkring 13 procent vardera. Fördelningen har sett likadan ut under de senaste åren, förutom en nedgång för de allmännyttiga organisationerna.<sup>60</sup>

### 3.2 Den berättigade individen till flexjobb

Av såväl 2 § nr. 7 som 69 § i Beskæftigelsesindsatsloven følger att den som är berättigad till flexjobb ska ha en varaktig begränsning av arbetsförmågan (*varige begrænsninger i arbejdsevnen*), samt inte motta förtidspension. Därtill ska personen inte på annat sätt ha möjlighet till att kunna få eller behålla en anställning med normala villkor på arbetsmarknaden, begränsningen ska därmed vara betydande.<sup>61</sup> Det finns inte något mer exakt kvantitativt krav på hur nedsatt arbetsförmågan ska vara för rätten till flexjobb.<sup>62</sup> Det ställs

---

<sup>54</sup> AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggarstöd*, s. 9.

<sup>55</sup> 34 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>56</sup> Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2014*, s. 89.

<sup>57</sup> Ibid. s. 90 f.

<sup>58</sup> Ibid. tabell 62 s. 90.

<sup>59</sup> Ibid. s. 88.

<sup>60</sup> Ibid. tabell 64 s. 91.

<sup>61</sup> 2 & 69 §§ Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>62</sup> Klausen, *Flexjob*, 2007, s. 30.



inget krav på att begränsningen av arbetsförmågan ska ha ett samband med en funktionsnedsättning.<sup>63</sup>

Innebörden av begreppet begränsning av arbetsförmåga är medtaget från ett tidigare existerande arbetsmarknadsprogram och ska tolkas på samma sätt som då.<sup>64</sup> Arbetsförmågan kan i Danmark anses vara nedsatt till följd av fysiska, psykiska eller sociala orsaker.<sup>65</sup> För personer som för närvarande har en kraftigt nedsatt arbetsförmåga men som inom en rimligt begränsad period kan komma att förbättras finns en möjlighet att bli berättigad till flexjobb.<sup>66</sup> Vidare ska alla relevanta insatser som följer av lag och avtal, så som rehabilitering och omplacering, på förhand ha genomförts innan det kan bli aktuellt med flexjobb.<sup>67</sup> Undantag från detta kan göras om det anses uppenbart att åtgärderna inte skulle leda till resultat.<sup>68</sup> Innan anställning i flexjobb blir aktuellt ska möjligheten till anställning efter sociala kapitel undersöka. De sociala kapitlen innebär en möjlighet för parterna att avtala om mer flexibla villkor, så som förkortad arbetstid eller att undanta krävande och stressiga arbetsuppgifter.<sup>69</sup> Flexjobb kan ges för anställning hos både privata och statliga arbetsgivare samt enligt huvudregeln endast vid nyanställning.<sup>70</sup> Bakgrunden till huvudregeln hör samman med ambitionen att undvika att personer som på annat sätt kan beredas arbete istället skulle komma att anställas i flexjobb.<sup>71</sup> Det är endast möjligt att konvertera en tidigare anställning till en flexjobbsanställning om den anställda tidigare varit anställd under sociala kapitel under minst 12 månader hos arbetsgivaren, en sådan anställning kallas då bevarandeflexjobb (*fastholdelsesflexjob*).<sup>72</sup>

Flexjobben ska ses som en sista utväg innan förtidspension i och med att alla andra möjligheter redan ska vara uttömda.<sup>73</sup> Förtidspension kan ges till personer som har en sådan väsentlig nedsatt arbetsförmåga att de oavsett stöttning inte skulle lyckas vara

---

<sup>63</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

<sup>64</sup> Klausen, *Fleksjob*, 2007, s. 30.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> 70 § stk. 2 Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>67</sup> 70 § Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>68</sup> 70 § stk. 3 Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>69</sup> DISCUS, *Erfaringer med anvendelse af sociale kapitler og fastholdelsesflexjob*, 2014, s. 3.

<sup>70</sup> 1 & 69 §§ Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>71</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

<sup>72</sup> 70 b § stk. 2 Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>73</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 304.

självförsörjande via förvärvsarbete.<sup>74</sup> En arbetstagare som fått avslag på förtidspension och efter arbetsträning endast kunde arbeta 1,5 timmar per dag var berättigad till flexjobb då rätten ansåg att arbetstagaren inte skulle kunna få en anställning på normala villkor.<sup>75</sup> Flertalet gånger har frågan kring begränsning av arbetsförmåga behandlats i praxis i Danmark. Exempelvis har arbetsförmågan inte ansetts vara tillräckligt nedsatt då personen vid tre veckors arbetsprovning presterat väl och då bedömt att personen skulle kunna få en anställning även utan stödet.<sup>76</sup> Vidare har man bedömt att möjligheterna att få anställning på normala villkor inte bevisligen kan ses som omöjliga, samt sett till att personens arbetsförmåga bedöms kunna förbättras genom rehabilitering.<sup>77</sup>

I Danmark sysselsattes under år 2014 omkring 65 000 personer i flexjobb.<sup>78</sup> Majoriteten av de anställda i flexjobb arbetar inom privata vinstdrivande företag, nästan dubbelt så många som i den näst största kategorin, kommunal verksamhet.<sup>79</sup> Det är en klar majoritet kvinnor som uppstår flexjobb i Danmark, över 60 procent av gruppen utgörs av kvinnor.<sup>80</sup> Majoriteten av de berättigade till flexjobb har blivit det till följd av fysiska problem, nämligen omkring 80 procent. Då det är möjligt att ha flera orsaker till sitt berättigande utgör psykiska problem nästan 30 procent. Därtill anger ett par procent att de har sociala problem som orsak.<sup>81</sup>

---

<sup>74</sup> Klausen, *Fleksjob*, 2007, s. 25.

<sup>75</sup> Helsingørdom 2009.

<sup>76</sup> SM N-04-05.

<sup>77</sup> SM N-06-06.

<sup>78</sup> Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) (fleksjob, antal personer, hele landet) Hämtad: 2015-11-25.

<sup>79</sup> Danmark statistik, *AUK05: Persons receiving public benefits by type of benefits, sector, sex and age*, <http://www.statbank.dk/AUK05> (Persons receiving public benefits by type of benefits, sector, sex and age) Hämtad: 2015-11-25.

<sup>80</sup> SFI, 15:31 *Borgere i fleksjob efter reformen*, 2015, s. 63.

<sup>81</sup> *Ibid.* s. 67 f.

**Tabell 2.** Översikt över den rättsliga utformningen av kriterierna för berättigandet av lönebidrag och flexjobb.

	<b>Lönebidrag</b>	<b>Flexjobb</b>
<b>Krav på nedsatt arbetsförmåga</b>	Ja	Ja
<b>Krav på funktionsnedsättning</b>	Ja	Nej
<b>Art av nedsättning</b>	I förhållande till arbetsmarknad, möjlighet att få eller behålla arbete utan stöd	Varaktig och väsentlig nedsättning i förhållande till arbetsmarknad, möjlighet att få eller behålla arbete utan stöd
<b>Arbetsgivare</b>	Privat & offentlig	Privat & offentlig
<b>Möjlighet till stödet hos befintlig arbetsgivare</b>	Efter att ha uppburit sjukpenning på heltid	Efter 12 månaders anställning efter sociala kapitel
<b>Andra insatser innan</b>	Utreda om hjälpmedel kan vara tillräckligt	Allt annat uttömt

## 4. Subventionens utformning

### 4.1 Subventionens utformning i lönebidrag

Lönebidragen är till för att kompensera arbetsgivaren för arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga och betalas således ut till arbetsgivaren.<sup>82</sup> För att det ska vara möjligt att besluta om lönebidrag och andra åtgärder ska bland annat lön och andra anställningsförmåner följa kollektivavtal eller vara likvärdiga med dessa.<sup>83</sup> Lönebidragen utgår som grundregel under högst fyra år upp till 80 procent av en satt högsta nivå, vid deltidsarbete anpassas bidraget i förhållande till arbetstiden.<sup>84</sup> Dessa fyra år utgör gränsen för hur länge en och samma arbetsgivare kan uppbära bidrag för en enskild arbetstagarare, det är däremot ingen gräns för hur länge individen kan anställas i lönebidragsanställningar hos olika arbetstagarare.<sup>85</sup>

Bidragets storlek relaterar till arbetstagararens nedsättningsgrad och ska fastställas i det enskilda fallet efter de specifika arbetsuppgifterna samt arbetstagararens arbetsförmåga, vanligtvis sker detta i samråd mellan arbetsförmedlingen, arbetsgivaren och arbetstagararen.<sup>86</sup> Storleken ska anges i procentandel, inte i kronor.<sup>87</sup> Den beslutade nivån gäller under hela beslutsperioden.<sup>88</sup> Bidraget grundas på lönekostnaden upp till 16 700 kronor per månad.<sup>89</sup> Bidraget påverkas således av både lönenivån och den beslutade bidragsnivån. Det finns en möjlighet för anställda i allmännyttiga organisationer att erhålla en kompensation på över 80 procent efter en särskild ansökan.<sup>90</sup>

Under år 2014 var det genomsnittliga bidraget per person cirka 11 650 kronor i månaden, det motsvarar en total kostnad för lönebidrag på omkring 4,4 miljarder kronor.<sup>91</sup> Arbetsförmedlingen hade år 2014 som riktlinje att den genomsnittliga lönebidragsnivån inte

---

<sup>82</sup> 25 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>83</sup> 8 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>84</sup> Inghammar, *Funktionshindrad-med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, 2007, s. 65 och 27 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>85</sup> Angelov & Eliason, 2014:22 *IFAU- Lönebidrag och skyddat arbete*, 2014, s. 7.

<sup>86</sup> Inghammar, *Funktionshindrad-med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, 2007, s. 66.

<sup>87</sup> AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggarstöd*, s.10.

<sup>88</sup> *Ibid.* s.11.

<sup>89</sup> 28 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Till lönekostnaden räknas enligt 28 §; kontant bruttolön inklusive sjuklön och semesterlön, avgifter som ska betalas till socialavgiftslagen (2000:980) och lagen (1994:1920) om allmän löneavgift samt premier för avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringar eller motsvarande försäkringar. 16 700 kr har varit den gällande nivån sedan 2007.

<sup>90</sup> 29 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Vad som menas med allmännyttig organisation ska enligt lagen tolkas enligt reglerna om beskattning av ideella föreningar i inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>91</sup> Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2014*, s. 4 & 92 f.

får överstiga 66 procent.<sup>92</sup> Detta mål uppnåddes det gångna året då den genomsnittliga nivån var 64 procent.<sup>93</sup> Vid utgången av 2014 hade 22 procent av de kvarstående i lönebidrag uppburit stödet i över fyra år, alltså över den gräns varefter krävs särskild prövning för förlängning.<sup>94</sup>

## 4.2 Subventionens utformning i flexjobb

Den nya reformen av flexjobb som infördes år 2013 i Danmark innebär att arbetstagaren nu får betalt från arbetsgivaren för det jobb som utförs och att staten därefter kompenserar med en så kallad flexlöntillskott (*fleksløntilskud*), vilket betalas direkt till arbetstagaren.<sup>95</sup> Flexlöntillskott baseras på högstanivån av arbetslöshetsersättning och motsvarar 98 procent av ersättningen.<sup>96</sup> År 2014 kunde flexlöntillskottet uppgå till cirka 17 300 danska kronor. 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 kronor.<sup>97</sup> Den totala inkomsten, lön och tillskott, får inte överstiga den normala lönen för en heltidstjänst i en motsvarande arbetsroll.<sup>98</sup> Detta innebär i vissa fall att inget tillskott utbetalas ifall avräkningen överstiger de 17 300 kronorna, vid en lön från arbetsgivaren om ungefär 37 600 danska kronor utgår således inget tillskott från kommunen.<sup>99</sup> Arbetsgivaren får ingen särskild kompensation för att anställa en person i flexjobb. Tidigare var reformen mer generös, då arbetade personen omkring en tredjedel av en heltidstjänst men erhöll lön motsvarande en heltidstjänst, skillnaden betalades som en subvention till arbetsgivaren av staten.<sup>100</sup> Vad gäller lönenivån, såväl som andra villkor, ska det lämnas enligt den nivå som följer av kollektivavtalet, om ett sådant finns för anställningen.<sup>101</sup> På områden av arbetsmarknaden som inte täcks av kollektivavtal fastställs villkoren i ett enskilt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, detta avtal ska dock om möjligt ha en utgångspunkt i jämförbara avtal.<sup>102</sup>

<sup>92</sup> Arbetsmarknadsdepartementet, *Regleringsbrev budgetåret 2015 avseende Arbetsförmedlingen*, 2014, s. 14.

<sup>93</sup> Arbetsförmedlingens årsredovisning 2014, s. 75 f.

<sup>94</sup> Särskilt utdrag från Arbetsförmedlingen, se bilaga.

<sup>95</sup> 70 e § Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>96</sup> Retsinformation, *Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob*, 2012, s. 6.

<sup>97</sup> 70 f § Beskæftigelsesindsatsloven och Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, *Flexløntilskud*, <http://star.dk/da/Ydelser-og-ferie/Fleksloentilskud.aspx> Hämtad: 2015-11-30.

<sup>98</sup> 70 f § Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>99</sup> Baserat på satserna för 2014.

<sup>100</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Empresa, 2015, s. 277-292.

<sup>101</sup> 70 e § stk. 3 Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>102</sup> 70 e § stk. 4 Beskæftigelsesindsatsloven.

Flexjobb beviljas numera per femårsperiod, tidigare fanns ingen tidsbegränsning. Efter de fem åren sker en omprövning som utreder ifall flexjobb ska beviljas på nytt.<sup>103</sup> För personer som är över 40 år finns en möjlighet till att beviljas ett permanent flexjobb efter den första perioden, om personen är yngre än detta är det möjligt med en ny femårsperiod. Det är möjligt om individen bedöms ha fortsatt nedsatt arbetsförmåga samt att övriga krav för flexjobb fortsatt är uppfyllda.<sup>104</sup> Ett annat inslag i reformen som kom år 2013 innebar möjlighet till att arbeta ett färre antal timmar, tidigare hade arbetsgivaren själv varit tvungen att betala lön för minst en tredjedel av heltid, motsvarande 12,33 timmar.<sup>105</sup> Under 2013 uppgav 55 procent av de anställda i flexjobb att de arbetade under 10 timmar i veckan, det genomsnittliga antalet timmar i veckan var då 12 timmar. Året innan var genomsnittet 32,7 timmar och enbart 5 procent uppgav att de arbetade under 10 timmar.<sup>106</sup>

**Tabell 3.** Översikt av subventionens utformning i lönebidrag och flexjobb.

	<b>Lönebidrag</b>	<b>Flexjobb</b>
<b>Adressat</b>	Arbetsgivare	Arbetstagare
<b>Lön och villkor</b>	Enligt gällande lag och kollektivavtal	Enligt lag och kollektivavtal om tillämpligt
<b>Högstanivå</b>	80 procent av lönekostnad på högst 16 700 SEK	Från arbetsgivaren: Kompensation för utfört arbete  Från kommunen: Högst 17 300 DKK efter avräkning
<b>Tidsgräns</b>	4 år	Inledningsvis 5 år

<sup>103</sup> 70 c stk. 1 § Beskæftigelsesindsatsloven. Se avsnitt 5.2 angående omprövning.

<sup>104</sup> 70 c stk. 2 § Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>105</sup> SFI, 15:31 *Borgere i fleksjob efter reformen*, 2015, s. 33.

<sup>106</sup> *Ibid.* s. 81.

## 5. Proceduren vid ansökan och uppföljning

### 5.1 Proceduren vid ansökan och uppföljning av lönebidrag

I Sverige är det arbetsgivaren som ansöker om lönebidrag, ansökan ska ske innan anställningen påbörjas.<sup>107</sup> Arbetsförmedlingen ska sedan bedöma den arbetssökandes förutsättningar för arbete, detta innefattar möjligheter till att få arbete utan insats och arbetsförmågan.<sup>108</sup> De bedömer huruvida uppgifterna är lämpliga efter individens behov, om arbetsmiljön är tillfredställande enligt arbetsmiljölagen samt om villkoren för anställningen följer kollektivavtal alternativt är likvärdiga.<sup>109</sup> Ett arbetsplatsbesök ska göras för att genomföra bedömningen, det är informationen från besöket som sedan ligger till grund för beslut om anvisning och bidragsnivån.<sup>110</sup>

Innan anvisning av lönebidrag sker ska den fackliga organisationen på området rådfrågas.<sup>111</sup> Vid beslut om beviljande av lönebidrag ska en individuell plan upprättas gemensamt mellan Arbetsförmedlingen, parterna i anställningen och de berörda fackliga organisationerna. Planen ska specificera hur arbetsförmågan ska kunna öka och hur man på sikt ska agera för att inte behöva något lönebidrag.<sup>112</sup> Av Arbetsförmedlingens styrdokument för arbetsgången framgår att arbetstagaren ska ha en central roll i arbetet av upprättandet av planen och vara delaktig.<sup>113</sup> Efter att anställningen med lönebidrag börjats ska en uppföljning ske senast tre månader efter start. Syftet med uppföljningen är att i ett tidigt skede kunna fånga upp eventuella problem och möjliggöra en lösning på dem.<sup>114</sup> Ett första beslut om lönebidrag får inte överstiga ett år, medan en omprövning av beslutet inte får vara längre än tre år.<sup>115</sup>

Trots huvudregeln om att bidrag ska utgå under högst fyra år finns en möjlighet till en särskild prövning om det anses motiverat beträffande individens arbetsförmåga, särskilt ska Arbetsförmedlingen då utreda storleken på bidraget. Vid beviljande av förlängning ska beslutet fortsättningsvis omprövas regelbundet.<sup>116</sup> Riksrevisionen har i sin granskning av arbetsmarknadspolitiskaåtgärder från år 2007 lyft att de förlängningsbeslut som granskats i

---

<sup>107</sup> 40 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingens faktablad, *Lönebidrag Arbetssökande*, 2015.

<sup>108</sup> AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggarstöd*, s. 5.

<sup>109</sup> 8 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>110</sup> AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggarstöd*, s. 7.

<sup>111</sup> Ibid.

<sup>112</sup> Arbetsförmedlingens faktablad, *Lönebidrag Arbetssökande*, 2015.

<sup>113</sup> AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggarstöd*, s. 9.

<sup>114</sup> Ibid. s. 14.

<sup>115</sup> Ibid. s.13. Se nedan för beskrivning om omprövning.

<sup>116</sup> 30 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

omkring hälften av fallen utgör en prövning efter det fjärde året. Oftast, nämligen i 90 procent av de fallen, sker omprövningen utan att särskild dokumentation kring bakgrunden finns. I 65 procent av fallen har inte heller bidragsnivån sänkts när förlängning utöver det fjärde året har beviljats.<sup>117</sup>

Enligt lagen innebär en anvisning till lönebidrag ett erbjudande, det är således frivilligt att acceptera eller avböja.<sup>118</sup> Om Arbetsförmedlingen bedömer att förutsättningarna för beviljande inte är uppfyllda ska ansökan avvisas. Den sökande kan då anhålla om ett skriftligt beslut, av vilket det ska framgå möjligheten till omprövning hos Enheten för central omprövning.<sup>119</sup> Omprövning ska begäras av den som beslutet gäller inom tre veckor. Ett beslut vid omprövning kan inte ändras till nackdel för den enskilda.<sup>120</sup> Beslut från omprövningsenheten är slutgiltiga och kan inte överklagas ytterligare.<sup>121</sup> Överklagan är endast möjlig i fall som avser återbetalning av stöd enligt lagen.<sup>122</sup> Avsaknaden på överklagbarhet kan och har kritiserats, då det bidrar till en bristfällig rättssäkerhet. Att det är ett internt organ och inte ett fristående som behandlar de omprövningar som är möjliga kan anses gå emot det faktum att det annars rör sig om en rättighet för individen att ta del av.<sup>123</sup>

## 5.2 Proceduren vid ansökan och uppföljning av flexjobb

I Danmark är det de kommunala arbetsförmedlingarna (*Jobcenter*) som administrerar flexjobben och de uppgifter som följer av Beskæftigelsesindsatsloven samt annan lagstiftning på området.<sup>124</sup> Individen ansöker själv om att arbetsförmedlingen ska ta ställning till huruvida personen är berättigad till en arbetsmarknadspolitisk insats. Av ett principavgörande från Ankestyrelsen framgår att det inte är möjligt att enbart begära prövning om flexjobb, det ska vara upp till arbetsförmedlingen att avgöra vilken insats som bäst lämpar sig i det enskilda fallet.<sup>125</sup>

---

<sup>117</sup> RiR 2007:24, *Utanförskap på arbetsmarknaden- Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga*, s. 42.

<sup>118</sup> 6 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>119</sup> AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggarstöd*, s. 6.

<sup>120</sup> 42 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>121</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 295.

<sup>122</sup> 43 a § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och där angivna hänvisningar.

<sup>123</sup> Kritik kring detta återfinns bland annat i Inghammar, *Funktionshindrad-med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, 2007, s. 111 ff. och Ventegodt Liisberg, *Disability and employment*, 2011, s. 295.

<sup>124</sup> Klausen, *Fleksjob*, 2007, s. 41.

<sup>125</sup> Ankestyrelsens principafgørelse 61-4.



Utredningen för tilldelning av en arbetsmarknadspolitisk insats kretsar till stor del kring den rehabiliteringsplan som upprättas för ändamålet. Grunderna för utredningen kring personens hälsa, arbetsförmåga och sociala förutsättningar att få ett arbete på reguljära villkor ska dokumenteras i rehabiliteringsplanen. Upprättandet av planen ska ske i samarbete mellan den berörda individen och arbetsförmedlingen. Ett rehabiliteringsteam bedömer informationen i kombination med ett möte tillsammans med individen för att se om personen är berättigad att ta del av en insats, och i så fall vilken som anses bäst lämpad. Slutligen är det arbetsförmedlingen som träffar beslut i saken.<sup>126</sup>

Arbetsförmedlingen följer efter 2,5 år upp flexjobben med ett personligt samtal för att se hur arbetsförhållandet fortlöper samt eventuellt värdera arbetsnivån på nytt.<sup>127</sup> I uppföljningen utvärderas de åtgärder som vidtagits för att se om de är nödvändiga och ligger på en välmotiverad samt fungerande nivå. Beroende på vad man kommer fram till kan det vara lämpligt att värdera arbetsförmågan på nytt. Uppföljningen kan ske oftare om det anses finnas ett behov för det. Efter 4,5 år i flexjobbet sker en utförlig bedömning av arbetsförmågan och de gällande villkoren för anställningen för att se om personen eventuellt ska lämna programmet, antingen till förtidspension eller annan anställningsform, eller ifall villkoren ska korrigeras i anställningen.<sup>128</sup>

Det är möjligt att överklaga beslut om flexjobb i Danmark. Inledningsvis kan beslut från kommunen besvärmas inom fyra veckor.<sup>129</sup> Skulle kommunen efter omprövning vidhålla sin ställning är det möjligt att överklaga till Ankestyrelsen.<sup>130</sup> Under år 2014 behandlade Ankestyrelsen 117 fall rörande flexjobb.<sup>131</sup>

---

<sup>126</sup> Retsinformation, *Vejledning om fleksjob m.v.*, <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=158911> Hämtad: 2015-11-25.

<sup>127</sup> 70 d § LBKG 2015-07-01 nr 807 Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>128</sup> Retsinformation, *Vejledning om fleksjob m.v.*, <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=158911> Hämtad: 2015-11-25.

<sup>129</sup> Borger.dk, *Hvis du vil klage*. <https://www.borger.dk/sider/fleksjob.aspx> Hämtad: 2015-12-02.

<sup>130</sup> 128 § LBKG 2015-07-01 nr 807 Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>131</sup> Ankestyrelsen, *Tal fra Ankestyrelsen*, <http://ast.dk/tal-og-undersogelser/tal-fra-ankestyrelsen> (hele landet, Beskæftigelsesindsatsloven, fleksjob, 2014) Hämtad: 2015-12-02.

**Tabell 4.** Sammanställning av centrala delar av förfaringsättet vid beviljande, uppföljning och överklagan.

	<b>Lönebidrag</b>	<b>Flexjobb</b>
<b>Ansöker</b>	Arbetsgivaren	Arbetstagaren
<b>Beslutsfattare</b>	Arbetsförmedlingen	Kommunal arbetsförmedling efter rekommendation från rehabiliteringsteam
<b>Delaktiga parter i utredningen</b>	Arbetstagaren, arbetsgivare och facket	Arbetstagaren
<b>Upprättande av arbetsplan</b>	Individuell plan för hur arbetstagaren ska rehabiliteras och slippa lönebidrag	Rehabiliteringsplan i samband med utredningen
<b>Uppföljning</b>	Senast efter 3 månader	Efter 2,5 år, därefter ytterligare 2 år senare
<b>Förlängning</b>	Första efter ett år. Utöver 4 år efter särskild omprövning	Tillsvidare om över 40 år, annars 5 år
<b>Möjlighet till omprövning</b>	Ja, hos Enheten för central omprövning	Ja, hos kommunen
<b>Möjlighet till överklagan</b>	Nej	Ja, hos Ankestyrelsen

## 6. Samspel med annan lagstiftning

### 6.1 Samspel med annan lagstiftning för lönebidrag

Anställda i lönebidragsanställningar ska ges villkor för anställningen efter gällande kollektivavtal eller jämförbara villkor.<sup>132</sup> De anställda med lönebidrag omfattas av eventuellt gällande kollektivavtal och även av de ordinarie arbetsrättsliga reglerna.<sup>133</sup> Av 1 § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) framgår att lagen inte gäller personer som är ”anställda med ett särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning”.<sup>134</sup> Den första delen av undantaget tar sikte på personer som till följd av sin ålder har en sämre ställning på arbetsmarknaden och därmed beretts särskilt stöd inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska aktivitetsgarantin.<sup>135</sup> Skyddat arbete syftar till anställning inom Samhall och hos offentliga arbetsgivare. Undantaget gäller dock inte personer som är anställda i andra arbetsmarknadspolitiska program så som lönebidrag, de ska ha samma anställningsskydd som andra arbetstagare. Den sistnämnda gäller just utvecklingsanställningar.<sup>136</sup>

För att säga upp någon i Sverige på giltigt vis krävs att uppsägningen är sakligt grundad.<sup>137</sup> Sakliga grunder kan antingen vara arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsbrist kan härröras till verksamheten och personliga skäl till en enskild arbetstagare. Sjukdom, nedsatt arbetsförmåga och dylikt hör till den senare kategorin. Av lagens förarbeten framgår att dessa tillstånd enbart i undantagsfall kan ses som saklig grund för uppsägning. Det framgår uttryckligen att personer med nedsatt arbetsförmåga till följd av en funktionsnedsättning ska värnas en roll på arbetsmarknaden. För att möjliggöra detta ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att anpassa arbetet efter arbetstagaren och på så vis komma ifrån uppsägning av denna.<sup>138</sup> För att sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning ska det röra sig om en sådan kraftig och stadigvarande nedsättning att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.<sup>139</sup> Därtill kommer även krav på att arbetsgivaren innan en uppsägning ska söka omplacera arbetstagaren samt utföra rehabilitering. Det föreligger inte något förstärkt anställningsskydd för personer med

---

<sup>132</sup> Se avsnitt 4.1 om subventionens utformning för lönebidrag.

<sup>133</sup> Inghammar, *Funktionshindrad-med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, 2007, s. 68.

<sup>134</sup> 1 § LAS.

<sup>135</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd- En lagkommentar*, 2010, s. 67 f.

<sup>136</sup> Ibid.

<sup>137</sup> 7 § LAS.

<sup>138</sup> Proposition 1973:129 s. 126.

<sup>139</sup> Ibid.

lönebidrag om man ser till personliga skäl. Detta poängteras i en dom från år 1994 där en kvinna anställd med lönebidrag som lokalvårdare sagts upp då arbetsgivaren ansett att hennes arbete varit bristfälligt. Bedömningen av prestationen ska givetvis göras i skenet av de särskilda omständigheter som gäller för anställningen. I och med detta fann Arbetsdomstolen att kommunen inte hade rätt att säga upp arbetstagaren som med ytterligare hjälp troligtvis skulle kunna presteras betydande arbete.<sup>140</sup>

I och med att LAS blir tillämplig på personer med lönebidrag ges av 23 § ett särskilt anställningsskydd. Regeln innebär ett undantag från den turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist som följer av 22 § LAS. Det rör sig till skillnad från många andra delar av lagen om en tvingande regel genom vilken personer som beretts särskild sysselsättning på grund av en nedsatt arbetsförmåga ska undantas från den ordinarie turordningen om det kan göras utan allvarliga olägenheter för arbetsgivaren.<sup>141</sup> Vad som menas med särskild sysselsättning ska enligt förarbetena förstås som en anställning vilken är särskilt anpassad eller skyddad för individen. Exempelvis kan det röra sig om att arbetstagaren genom samråd fått arbetsplatsen anpassad efter sina behov genom en ombyggnad, finansierad av allmänna medel.<sup>142</sup> Det finns ett antal fall från Arbetsdomstolen där detta behandlats. I fall AD 2003 nr 83 som berör en kvinna anställd på halvtid till följd av en arbetsolycka vilken lett till nedsatt arbetsförmåga gäller tvistigheten ifall hon beretts en sådan särskild sysselsättning som åsyftas i lagen. Domstolen har i det fallet funnit att det inte rört sig om sådan särskild sysselsättning eftersom arbetstagaren fått tillträda den nya rollen i samband med en omorganisation och ingen skillnad gjort med övriga personer i samma befattning.<sup>143</sup> Trots att arbetstagare har haft lönebidragsanställningar har det inte varit helt oomtvistat om 23 § LAS ska vara gällande. Facket ifrågasätter i AD 2011 nr 39 att två arbetstagare med lönebidrag har sådan särskild sysselsättning som man menar på i lagen och ska ges företräde till att vara kvar i anställning framför en annan arbetstagare. Utredningen mynnar ut i att de har särskild sysselsättning i och med att de inte utan lönebidraget hade kunnat vara anställda hos företaget.<sup>144</sup> Vad som innebär en allvarlig olägenhet ges det ingen vidare definition av i förarbetena, av praxis framgår exempelvis att arbetsgivaren inte är skyldig att driva vidare en funktion vilken inte längre ansetts finnas ett behov av.<sup>145</sup>

---

<sup>140</sup> AD 1994 nr 94.

<sup>141</sup> 23 § LAS.

<sup>142</sup> Proposition 1973:129 s. 262.

<sup>143</sup> AD 2003 nr 83.

<sup>144</sup> AD 2011 nr 39.

<sup>145</sup> AD 2013 nr 81.

## 6.2 Samspel med annan lagstiftning för flexjobb

I Danmark är lagstiftningen på arbetsmarknaden sporadisk och således inte heltäckande. Arbetsmarknaden i Danmark kännetecknas av modellen flexicurity, en sammanfogning av orden flexibilitet (*flexibility*) och säkerhet (*security*). Modellen innebär ett relativt svagt skydd mot uppsägningar och ett starkt stöd för personer utan anställning.<sup>146</sup> Resultatet av modellen innebär ett exkluderande av personer med funktionsnedsättning.<sup>147</sup> För anställda i flexjobb i Danmark ska de villkor som ges följa eventuellt gällande kollektivavtal, om det rör sig om ett område utan kollektivavtal ska villkoren istället avtalas om mellan parterna.<sup>148</sup> Av Beskæftigelsesindsatsloven framgår vidare att om det rör sig om en anställd som arbetar i en särskild tjänstemansroll, men som inte omfattas av lagen på grund av förkortad arbetstid, ska villkor ändå ges enligt gällande lag (*Funktionærloven*).<sup>149</sup> Vidare ges det ingen skillnad i anställningsskydd mellan anställda på ordinarie villkor och flexjobbansställda i de anställningsskydd som väl finns.<sup>150</sup> Som tidigare nämnts i avsnitt 3.2 spelar de sociala kapitlen en central roll i samband med flexjobb. Sociala kapitel finns i stort sett alla kollektivavtal och möjliggör för arbetsgivaren att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga till lägre lön än övriga arbetstagare. I en undersökning från 2012 framgår att det är mycket få som utnyttjar denna möjlighet, användandet förväntas dock att öka efter reformeringen med flexjobb år 2013.<sup>151</sup>

I Danmark finns krav på saklig grund för uppsägning, dock återfinns inte detta i någon heltäckande lag eller kollektivavtal och är därför inte tillämpligt på hela arbetsmarknaden. En stor del av arbetsmarknaden täcks inte heller av kollektivavtal vilket resulterar i att det för ett betydande antal arbetstagare endast är anti-diskrimineringslagstiftning som utgör skydd mot osaklig uppsägning.<sup>152</sup> Uppdelningen i Danmark kring saklig grund görs som i Sverige mellan orsaker som härrör sig till företaget alternativt den anställda.<sup>153</sup>

---

<sup>146</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

<sup>147</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011.

<sup>148</sup> 70 e § Beskæftigelsesindsatsloven.

<sup>149</sup> 70 e § Beskæftigelsesindsatsloven. För beskrivning av vad som menas med tjänsteman se 1 § Funktionærloven.

<sup>150</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 306.

<sup>151</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

<sup>152</sup> Ibid.

<sup>153</sup> Hasselbalch, *Denmark National Report*, 2013, s. 161.

I fall rörande uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga, vilket är av slaget personliga skäl, görs en avvägning mellan det besvär det utgör för arbetsgivaren att ha en anställd som inte presterar fullt ut och den skada det skulle göra för arbetstagaren att bli av med jobbet.<sup>154</sup> Det är en vedertagen uppfattning i Danmark att arbetsgivaren inte ska behöva lida för att arbetstagaren inte uppfyller den prestation det som man initialt avtalat om. Därav finns det i många danska kollektivavtal en bestämmelse om att arbetsgivaren har rätt att säga upp en arbetstagare efter att denne varit frånvarande i 120 dagar till följd av nedsatt arbetsförmåga.<sup>155</sup> För en arbetsgivare som anställer någon i vetskap om dennes nedsatta arbetsförmåga, däribland genom flexjobbsanställning, har arbetsgivaren skyldighet att tolerera mer olägenheter. Detta innebär att arbetsgivaren är skyldig att visa större hänsyn till omständigheterna innan uppsägning.<sup>156</sup> Skulle anställningen upphöra under sjukdom upphör flexlöntillskottet och personen övergår istället till att få arbetslöshetsersättning.<sup>157</sup>

**Tabell 5.** Översikt av visst samspel med annan lagstiftning för lönebidrag och flexjobb.

	<b>Lönebidrag</b>	<b>Flexjobb</b>
<b>Villkor enligt lag/kollektivavtal</b>	Ja	Ja, om tillämpligt
<b>Uppsägning</b>	Sakligt grundad, personliga skäl eller arbetsbrist	Sakligt grundad, härrörs till arbetstagaren personligen eller verksamheten
<b>Personliga skäl</b>	Funktionsnedsättning ej saklig grund	Nedsatt arbetsförmåga vägs mot arbetsgivarens besvär och kan då bli saklig grund
<b>Arbetsbrist</b>	Särskilt skydd i 23 § LAS	Inte särskilt skyddad

<sup>154</sup> Ventegodt Liisberg, *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Empresa, 2015, s. 277-292.

<sup>155</sup> Ibid.

<sup>156</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 245 f.

<sup>157</sup> Se 74 § och följande LBKG 2015-07-01 nr 806 Aktiv socialpolitik.

## 7. Måluppfyllelse och dilemman

### 7.1 Måluppfyllelse och dilemman för lönebidrag

Bland de arbetsmarknadspolitiska programmen för personer med nedsatt arbetsförmåga har under senare år skett en förskjutning i deltagandet mellan programmen. Totalt för programmen har antalet beslut ökat från år 2013 till år 2014 med cirka 10 800 stycken.<sup>158</sup> Framförallt har andelen i trygghets- och utvecklingsanställningar ökat medan andelen i lönebidrag minskat. Under år 2014 passerade trygghetsanställningar lönebidrag och blev då det program som omfattade flest personer, om än med ett mycket litet övertag.<sup>159</sup> Förändringen kan enligt Arbetsförmedlingen ses som en antydning till ett förändrat behov av stöd delvis till följd av att fler anses behöva långsiktigt stöd för deltagande på arbetsmarknaden på grund av mer betydande nedsättning.<sup>160</sup>

I lagen uttrycks att Arbetsförmedlingen ska verka för att personer som är anställda i lönebidragsanställningar klarar av att lämna dessa och övergå till osubventionerade anställningar istället.<sup>161</sup> Målet de har att arbeta efter innebär att fler ska övergå till arbete utan stöd än vad som gjorde det året innan.<sup>162</sup> För lönebidrag mäts resultatet i antal övergångar till osubventionerat arbete i förhållande till det genomsnittliga antalet personer som uppbär lönebidrag.<sup>163</sup> Antalet personer i genomsnitt per månad i lönebidragsanställningar minskade mellan år 2013 och 2014 med ungefär 5 400 personer, en minskning med 14 procent.<sup>164</sup> Under 2014 övergick totalt 1 562 personer till arbete utan stöd, det motsvarar 4,8 procent av de lönebidragsanställda. Året innan var det 1 859 personer motsvarande 4,9 procent.<sup>165</sup> Därmed har Arbetsförmedlingen inte uppnått sitt mål med en ökad övergång till osubventionerat arbete. Till stor del kan nedgången av personer med lönebidrag förklaras av att många av dem istället övergår till trygghetsanställningar.<sup>166</sup>

I en utredning från Statskontoret om subventionerade anställningar behandlas subventioners samband med undanträngningseffekt.<sup>167</sup> Undanträngning innebär i relation till

---

<sup>158</sup> Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2014*, s. 74.

<sup>159</sup> Arbetsförmedlingens årsredovisning 2014, s. 73 f. I trygghetsanställning 32 990 personer och 32 230 i lönebidrag.

<sup>160</sup> Ibid.

<sup>161</sup> 31 § förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

<sup>162</sup> Arbetsförmedlingens årsredovisning 2014, s. 74.

<sup>163</sup> Ibid. s. 75.

<sup>164</sup> Ibid. tabell 23, s. 75.

<sup>165</sup> Ibid. s. 75.

<sup>166</sup> Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadspolitiska program Årsrapport 2014*, s. 90.

<sup>167</sup> Statskontoret, 2011:34 *Subventionerade anställningar-en kartläggning*, 2011, s. 88 f.

arbetsmarknadspolitiskaprogram oftast att personer med stöd anställs istället för dem utan samt att de som anställs med stöd eventuellt hade kunnat få en anställning även utan stöd. Det finns också en risk för andra typer av undanträngningar i detta fall, så som mellan olika sorters funktionsnedsättningar. I utredningen berörs endast kortfattat ifall de som uppstår lönebidrag hade haft en möjlighet till anställning även utan stöd. Statistik från Arbetsförmedlingen pekar på att de stundtals brister i sina utredningar varpå personer som egentligen inte uppfyller kraven för berättigande till stödåtgärder ändå anvisas till programmen.<sup>168</sup>

Att det inte finns möjlighet till anställning med lönebidrag hos en befintlig arbetsgivare så länge arbetstagaren inte fått hel sjukpenning innebär att personer som arbetat deltid till följd av sin nedsättning inte ges möjlighet till att anställas med lönebidrag i sin nuvarande roll. Den bristande möjligheten till anställning med lönebidrag hos befintlig arbetsgivare tillsammans med skyddet mot uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga innebär dock en försäkran om att lönebidrag endast erbjuds dem som annars inte hade kunnat behålla en anställning utan stöd.<sup>169</sup>

## 7.2 Måluppfyllelse och dilemman för flexjobb

Mellan år 2013 och 2014 ökade antalet mottagare av flexjobb med omkring 4 000 personer, ökningen har sett liknande ut även tidigare år.<sup>170</sup> År 2008 undersökte Ankestyrelsen de beviljade flexjobben och fann då att det i så många som 74 procent av de undersökta fallen rörde sig om personer som enligt lagens mening egentligen inte var berättigade flexjobb. Kritik riktades mot att de administrativa myndigheterna inte tillräckligt testade de sökandes möjligheter att anställas utan insats. När de två år senare åter undersökte fallet hade siffran sjunkit till 26 procent.<sup>171</sup> Det ter sig som att den årliga ökningen av beviljade flexjobb har avtagit efter att undersökningen genomfördes.<sup>172</sup>

---

<sup>168</sup> Statskontoret, 2011:34 *Subventionerade anställningar-en kartläggning*, 2011, s. 88 f.

<sup>169</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 303.

<sup>170</sup> [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) (flexjobb, antal personer, hele landet) Hämtad: 2015-11-30.

<sup>171</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 301.

<sup>172</sup> [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) (flexjobb, antal personer, hele landet) Hämtad: 2015-11-30.



Flexjobben har inte som syfte att främja återgång till oskyddat arbete utan ska ses som en sista utväg innan pension eller förtidspension.<sup>173</sup> För de som anställts i flexjobb blir därmed möjligheterna till utveckling inom anställningen central. Upplevelsen av möjligheter till avancemang och utveckling hos personer anställda i flexjobb har undersökts i Danmark.<sup>174</sup> I en studie presenteras individernas upplevelse av möjligheten och inte vad som faktiskt är möjligt. De flesta anser att möjligheten till att utvecklas i arbetet är hög eller existerande. Färre anser att det finns möjlighet till att klättra inom företaget, under 30 procent. Den utvecklingsmöjlighet man ser kan istället innebära vidareutbildning eller att få nya arbetsuppgifter.<sup>175</sup>

Det hör till flexjobben att arbetssituationen ska anpassas efter individens behov, den vanligaste anpassningen är förkortning av arbetstiden som står för hela 86 procent. Därefter följer en anpassning av arbetsuppgifterna för att undvika fysiskt krävande uppgifter.<sup>176</sup> En trend som kunnat ses av flexjobb är att arbetsgivarna blivit mer motvilliga till att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga och funktionsnedsättning utan lönesubvention. Det har inte funnits någon mätbar effekt på anställningsgraden av personer med nedsatt arbetsförmåga och funktionsnedsättning med mer generösa lönesubventionerade anställningar.<sup>177</sup> I Danmark har det tidigare förts en diskussion där fackföreningarna anser att flexjobben bidrar till lönedumpning. Fackföreningarna har menat på att det är alldeles för enkelt att bli anvisad till flexjobb och att lönerna för flexjobbsanställda är lägre än för övriga anställda vilket leder till lönedumpning.<sup>178</sup>

---

<sup>173</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 304.

<sup>174</sup> SFI, 15:31 *Borgere i fleksjob efter reformen*, 2015.

<sup>175</sup> SFI, 15:31 *Borgere i fleksjob efter reformen*, 2015, s. 124 f.

<sup>176</sup> *Ibid.* s. 112 f.

<sup>177</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 304.

<sup>178</sup> Hohnen, *Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsarked?*, 2000, s. 46 f.

**Tabell 6.** Översikt över förändringar och måluppfyllelse av lönebidrag och flexjobb.

	<b>Lönebidrag</b>	<b>Flexjobb</b>
<b>Antal i programmet 2014</b>	44 000	65 000
<b>Förändring från tidigare år, antal personer</b>	-5 400	+4 000
<b>Övergång till osubventionerad anställning</b>	4,8 procent	Ej tillämpligt
<b>Exempel på uppmärksammade problem</b>	Undanträngning	Undanträngning Brister i beviljande Lönedumpning
<b>Vanligaste typ av anpassning</b>	Ej tillämpligt	86 procent förkortad arbetstid

## 8. Analys

### 8.1 Den berättigade individen

De båda arbetsmarknadspolitiska programmen i Sverige och Danmark som ovan har presenterats kan vid en första anblick se liknande ut i sin uppbyggnad och utformning. De har en liknande juridisk struktur där bestämmelserna är samlade i en lag eller förordning. Det finns dock olika delar där de skiljer sig åt vilket får stora konsekvenser på exempelvis vem som omfattas av programmen.

En betydande skillnad återfinns i kriterierna för berättigande där lönebidrag är reserverat för personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga medan det för flexjobb inte finns något krav på funktionsnedsättning utan enbart nedsatt arbetsförmåga. Personer som i Sverige står utanför de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna eftersom de saknar funktionsnedsättning men ändå har svårigheter med att hävda sig på arbetsmarknaden skulle troligtvis kunna erbjudas arbete i flexjobb om de istället varit bosatta på andra sidan Öresund. Grupperna påverkas även av det faktum att lönebidrag kommer ifråga i ett tidigt skede i Sverige medan flexjobb ses som en sista utväg i Danmark. I Sverige rör det sig om personer som har en möjlighet att rehabiliteras och på så vis kunna återgå till arbete på oskyddade villkor som är sysselsatta i lönebidrag. I Danmark däremot ska i stort sett möjlighet till förbättring inte längre finnas för att flexjobb ska kunna bli aktuellt, detta är istället personer som har en kraftig och bestående nedsatt arbetsförmåga som troligtvis kommer att kvarstå i flexjobben till dess att de antingen förtidspensioneras eller går i ålderspension. Programmen har således olika syften vilket även leder till att de omfattar olika personkretsar.

Arbetsförmågans nedsättning bedöms på liknande sätt i båda länderna, nämligen genom att utreda individens möjlighet att få eller behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden utan åtgärd. Vad det faktiska utfallet av eventuella skillnader länderna emellan blir i och med tolkningen av detta är svårt att avgöra. Arbetsförmåga är någonting relativt som förhåller sig olika till olika sorters uppgifter för varje individ, bedömningar kan därför bli komplicerade att göra på ett enhetligt och objektivt sätt. Flexjobb sysselsätter betydligt fler personer än vad lönebidrag gör, nämligen 65 000 mot 44 000 personer och sett till ländernas folkmängd blir siffran ännu mer påtaglig. Det är dock dubbelt så stor sannolikhet för personer med funktionsnedsättning att vara sysselsatt i Sverige än i

Danmark.<sup>179</sup> Detta torde indikera på att det i Sverige finns andra effektiva åtgärder för att sysselsätta personer med funktionsnedsättning än lönebidrag samt att gruppen i flexjobb även till stor del utgörs av individer utan konstaterad funktionsnedsättning.

## 8.2 Subventionens utformning

Subventionerad anställning innebär i sig att ansvar och risk förflyttas samt sprids ut mellan olika aktörer. När arbetsgivaren inte längre fullt ut har ansvaret för att kompensera arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga är tanken att skapa ökad vilja bland arbetsgivare att anställa även de arbetstagare som står sig sämre i en konkurrenssituation. Det danska systemet flexjobb kan anses skapa bättre incitament för arbetsgivare då det innebär ett rörligare system där ersättningen från det allmänna kan variera månadsvis efter arbetstagarens varierande prestation. För lönebidrag däremot är ersättningen till arbetsgivaren fast under hela den beviljade perioden vilket innebär en mindre ansvarsfördelning. Resultatet av detta torde bli att det finns större incitament för en arbetsgivare i Danmark att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga än för svenska.

Generellt ser grunden likadan ut i båda länderna med att subventionen ska kompensera för nedsättningen av arbetsförmågan under en begränsad tid, dock till en viss nivå. Är arbetsförmågan ”för” nedsatt ska personerna istället befinna sig i andra delar av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna så som skyddad anställning eller förtidspension. Båda programmen innebär begränsade möjligheter i ersättningen för personer som varit eller är sysselsatta i mer välbetalda yrken i och med de fastställda högstanivåerna. För personer anställda med lönebidrag finns inte en gräns för arbetstagarens lön. Däremot kan arbetsgivaren endast få ersättning för en viss del av lönen, vilket kan leda till att färre personer som är berättigade till lönebidrag erbjuds arbete i högre avlönade positioner. I flexjobb innebär gränsen även en gräns för arbetstagarens inkomst då kompensationen från det allmänna räknas av och inte utgår när ett visst belopp betalats från arbetsgivaren.

## 8.3 Proceduren vid ansökan och uppföljning

Beslut om flexjobb fattas av de kommunala arbetsförmedlingarna, således på en lokal nivå. I Sverige däremot är det statliga organet Arbetsförmedlingen som bär ansvaret för

---

<sup>179</sup> Ventegodt Liisberg, *Disability and employment- A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, 2011, s. 14.

lönebidragen. Att det är lokala parter som fattar beslut om flexjobb kan leda till en inkonsekvens och ovisshet i de fattade besluten då det finns en risk att de inte följer samma bedömning. Att flera parter i båda länderna är inblandade torde leda till att ett så korrekt beslut som möjligt fattas för individen och bidrar till en hög insyn i processen. Bedömningen i Danmark görs med alla existerande program i åtanke, det kan då finnas en risk att individen hamnar i fel kategori, eventuellt hade en mindre ingripande åtgärd räckt i det enskilda fallet. I Sverige sker bedömningen mer stegvis vilket borde innebära att minsta möjliga nödvändiga åtgärd sätts in. Åtgärderna ska anpassas efter den svårighet arbetstagaren har att få eller behålla anställning på normala villkor. Där lönebidrag är en relativt tidig åtgärd som sätts in och flexjobben är en sista utväg innan förtidspension.

Uppföljning med deltagare i programmen är lagstadgad i båda fallen, om än med olika tidsintervaller. Flexjobb lämnas under mer generösa tidsperioder än lönebidragen som framstår som en mer återhållsam åtgärd med avsikt att endast utgå under en begränsad tid. I Sverige kan man dock se tendenser till att personerna i praktiken uppbär ersättningen en längre tid, över 20 procent har varit i programmet i över fyra år. Detta trots att en förlängning över det fjärde året endast ska ske om särskilda omständigheter finns. Detta kan innebära att personer i lönebidrag inte får den hjälp de behöver om de befinner sig i ett program som inte är tillräckligt ingripande. Det ter sig som att personer ”fastnar” i lönebidraget och inte återgår till anställning på ordinarie villkor vilket är syftet.

Möjligheten till överklagan är som nämnts begränsad i Sverige. Rättigheten att ta del av lönebidrag när anställningen uppfyller kraven motsvaras inte av någon skyldighet att betala ut ersättningen. Det ter sig således inte som en rättighet för den enskilda individen utan snarare för kollektivet personer med funktionsnedsättning. Den rättssäkerhet som förutsebarheten innebär ska istället komma från de enhetliga dokument som finns för Arbetsförmedlingen att arbeta efter i processen. Det faktum att det inte är ett självständigt organ utan en intern sektion som hanterar omprövningar gör det hela ännu mer värt att ifrågasätta. Att internt ompröva fattade beslut innebär i sig en bristande rättssäkerhet då felaktiga beslut inte granskas objektivt på nytt. I och med att det i Danmark fattas beslut om flexjobb på lokal nivå är det nödvändigt att det finns en möjlighet till rättslig prövning för att skapa någon sorts enhetlighet i besluten.

## 8.4 Samspel med annan lagstiftning

Kopplingen mellan de undersökta arbetsmarknadspolitiska programmen och annan lagstiftning avspeglar övergripande mål eller uppfattningar som finns i de skilda rättssystemen. I Danmark har man en tradition av att arbetsgivaren ska ha en stor frihet, det erbjuds därför större möjligheter för arbetsgivare i Danmark att säga upp arbetstagare, även sjuka. I Sverige däremot finns ett starkare anställningsskydd och därmed även starkare skyldigheter för arbetsgivaren. Sjuka, personer med funktionsnedsättning och andra individer som står sig svagare på arbetsmarknaden ska värnas om, detta exemplifieras i och med 23 § LAS. Något liknande finns inte i Danmark där flexjobbsanställda ska jämföras med övriga arbetstagare, endast med förhöjd tolerans vid uppsägning på grund av personliga skäl. I Danmark finns problem i och med att lagar och bestämmelser inte är heltäckande. Detta innebär en risk att personer faller emellan och på så vis blir utsatta i arbetslivet. Detta skulle exempelvis kunna hända för personer med nedsatt arbetsförmåga som arbetar på en del av arbetsmarknaden som inte täcks av kollektivavtal, inte gäller då heller antidiskrimineringslagstiftningen som skydd mot uppsägning i och med att det inte rör sig om en funktionsnedsättning.

## 8.5 Måluppfyllelse och dilemman

Personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga står utanför arbetsmarknaden i mycket högre grad än andra, detta vill man komma till rätta med genom exempelvis subventioner och integrerande program. Målet med såväl lönebidrag som flexjobb är att skapa möjligheter för fler personer att ta del av arbetsmarknaden. Lönebidragen har vidare som syfte att möjliggöra för deltagarna att återgå till anställningar på ordinarie villkor. Samtidigt är det en liten procentandel som återgår till reguljärt arbete från lönebidragsanställningar, det verkar snarare som att fler lämnar för ytterligare skydd i exempelvis trygghetsanställningar. Vad som beror på programmets utformning och vad som beror på en befolkning som kräver mer skydd till följd av till exempel ökad livslängd är omöjligt att utröna.

Ett möjligt problem med den mer inkluderande utformningen av flexjobb innebär att personer som skulle kunna få arbete på annat håll tas med i programmet ändå. Visserligen ska rehabilitering och andra åtgärder vara prövade innan flexjobb blir aktuellt, det är dock tveksamt om det verkligen genomförs i praktiken vilket utredningar pekat på. Detta verkar inte vara ett problem endast i Danmark utan ett problem som hör samman med olika subventioner. Denna

problematik hör även samman med undanträngning som innebär att vissa personer eller grupper får stiga åt sidan till förmån för personer med exempelvis lönesubventioner. Det innebär i ett bredare perspektiv att konkurrensen inte längre bedrivs på lika villkor då vissa individer främjas framför andra. Ur den främjade individens perspektiv är detta något positivt och möjlighetsskapande medan det ur det allmänna arbetstagarintresset ter sig mer problematiskt då vissa får ”företräde”. Grupper som då står sig svaga på arbetsmarknaden men inte kvalificerar sig för de snäva kriterierna riskerar då, kanske framförallt i Sverige där krav finns på funktionsnedsättning, att hamna ännu längre ifrån arbetsmarknaden.

## 9. Avslutande kommentar

Det finns en gemensam uppfattning i såväl Sverige som Danmark att personer som har en svagare ställning på arbetsmarknaden kan behöva ett extra stöd för att kunna ta del av arbetsmarknaden. Lönesubventioner för att skapa incitament för att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga används flitigt i båda länderna. De två olika undersökta arbetsmarknadspolitiska åtgärderna, lönebidrag och flexjobb, har olika rättsliga förutsättningar vilket i slutändan leder till att de omfattar skilda personkretsar och erbjuder varierande villkor för de omfattade. Den främsta skillnaden för att få ta del av åtgärderna är kravet på funktionsnedsättning för lönebidrag och avsaknaden på detsamma för flexjobb. Detta i kombination med att lönebidrag är en tidig insats och att flexjobb ska vara en sista utväg bidrar till att programmen i stora delar berör olika personer.

Vidare har länderna olika förutsättningar för de subventionerade anställningarna med tanke på rättssystemens utformning och övergripande värderingar. I Sverige finns en betydande svaghet i och med att det inte är möjligt att överklaga beslut om lönebidrag, detta bidrar till ett ifrågasättande av rättssäkerheten. I Danmark är överklagan möjlig, däremot är det lokala organ som fattar beslut om flexjobb vilket kan skapa en inkonsekvens. Ett antal möjliga problem som följer av den rättsliga utformningen kan identifieras. Det uppstår en risk för undanträngning då vissa personer ges fördel framför andra. Det kan också konstateras att den objektiva bedömning som ska ske för eventuell anvisning till programmen stundtals brister och inte görs efter de bestämmelser som finns, varpå personer befinner sig i fel program utan att de rätta insatserna genomförs. I Sverige innebär detta att personer ”fastnar” i lönebidraget och inte återgår till anställning på ordinarie villkor vilket är syftet.

För framtida studier på området skulle det vara intressant att ta hänsyn även till andra aspekter så som utanförskap och upplevelsen för den som är anställd i en lönesubventionsanställning. Denna studie har visat på att det finns brister i båda systemen i arbetet mot att uppnå sina respektive syften. Meningen med dem är dock mycket viktiga för att involvera personer som står sig svagare på arbetsmarknaden. Utan dessa program hade ytterligare över 100 000 personer stått utanför arbetsmarknaden, de uppfyller således ett syfte trots befintliga brister.



## 10. Källförteckning

### Litteratur

AFHS 69/2011 *Arbetsförmedlingens handläggarstöd*, version 2.0, 2015.

Angelov, Nikolay och Eliason, Marcus. Rapport 2014:22. *IFAU - Lönebidrag och skyddat arbete*, Uppsala. 2014.

Angelov, Nikolay och Eliason, Marcus. Rapport 2014:24. *IFAU - Vilka arbetssökande kodas som funktionshindrade av Arbetsförmedlingen?*, Uppsala. 2014.

Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadspolitiska program årsrapport 2014*, 2015.

Arbetsförmedlingens faktablad. *Lönebidrag Arbetsgivare*, Tillgänglig från:  
[http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000476/lonebid\\_ag.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000476/lonebid_ag.pdf) Hämtad 2015-11-17.

Arbetsförmedlingens faktablad. *Lönebidrag Arbetssökande*, Tillgänglig från:  
[http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000478/1423651207330/lonebid\\_as.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000478/1423651207330/lonebid_as.pdf) Hämtad 2015-11-17.

Arbetsförmedlingens årsredovisning 2014. Tillgänglig från:  
[http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.25cbe81c14b70efda53188c/1424430255050/Arbetsförmedlingens\\_årsredovisning\\_2014.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.25cbe81c14b70efda53188c/1424430255050/Arbetsförmedlingens_årsredovisning_2014.pdf) Hämtad: 2015-11-20.

Arbetsmarknadsdepartementet. *Regleringsbrev budgetåret 2015 avseende Arbetsförmedlingen*, 2014.

Bogdan, Michael. *Komparativ rättskunskap*, 2:a upplagan. Stockholm: Nordstedts Juridik, 2003.

Bruce, Anna. *Which Entitlements and for Whom? The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Ideological Antecedents*, Lund: Lund University, 2014.

DISCUS. *Erfaringer med anvendelse af sociale kapitler og fastholdelsesfleksjob*, 2014.

Hasselbalch, Ole. *Denmark National Report*, Wolters Kluwer Law and Business, 2013.

Hohnen, Pernille. Socialforskningsinstitutet 00:18. *Fleksjob. En vej til en rummeligere arbejdsmarked*, 2000.

Inghammar, Andreas. *Funktionshindrad-med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, Lund: Juristförlaget i Lund, 2007.

Inghammar, Andreas. *Swedish policy and regulation on disability and work*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 294-323.

Klausen, John. *Fleksjob*, Köpenhamn: Nyt juridiskt forlag, 2007.

Korling, Fredric och Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*, Lund: Studentlitteratur, 2013.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd - En lagkommentar*, Stockholm, Norstedts Juridik, 2010.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*, 4:e upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2011.

Retsinformation, *Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob*, 2012

Riksrevisionen. RiR 2007:24, *Utanförskap på arbetsmarknaden - Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga*, Stockholm: Riksdagstryckeriet, 2007.

SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd. 15:31 *Borgere i fleksjob efter reformen*, 2015.

SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd. 15:06 *Handicap og beskæftigelse*, 2015.

Socialstyrelsen, *ICF Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa*, Falun: Socialstyrelsens publikationsservice, 2015.

Statistiska centralbyrån, Rapport 2015:1 *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2014*, 2015.

Statskontoret. 2011:34 *Subventionerade anställningar - en kartläggning*, 2011.

Ventegodt Liisberg, Maria. *Danish disability law and policy in the field of employment*; Revista Derecho Social y Emperesa, 2015, s. 277-292.

Ventegodt Liisberg, Maria. *Disability and employment. A contemporary disability human rights approach applied to Danish, Swedish and EU law and policy*, Cambridge: Intersentia, 2011.

## Utredningsbetänkanden

Proposition 1973:129 *Lag om anställningsskydd m.m.*

Proposition 1990/91:100 *Förslag till statsbudget för budgetåret 1991/92.*

SOU 2009:89 *Gränlandet mellan sjukdom och arbete.*

## Rättsfallsförteckning

### Danmark

SM N-04-05

SM N-06-06

Helsingørdom

Ankestyrelsens principafgørelse 61-4

### Sverige

AD 1994 nr 94

AD 2003 nr 83

AD 2011 nr 39

AD 2013 nr 81

## Internetkällor

Ankestyrelsen, *Tal fra Ankestyrelsen*. Tillgänglig från: <http://ast.dk/tal-og-undersogelser/tal-fra-ankestyrelsen> (hele landet, Beskæftigelsesindsatsloven, fleksjob, 2014) Hämtad: 2015-12-02.

Borger.dk, *Hvis du vil klage*. Tillgänglig från: <https://www.borger.dk/sider/fleksjob.aspx>  
Hämtad: 2015-12-02.

Danmark statistik, *AUK05: Persons receiving public benefits by type of benefits, sector, sex and age*. Tillgänglig från: <http://www.statbank.dk/AUK05> Hämtad: 2015-11-25.

Danmark statistik, *Befolkning och befolkningsstatistik*. Tillgänglig från:  
<https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/befolkning-og-befolkningsfremskrivning/folketal>  
Hämtad: 2015-12-09.

Miljöpartiet, *Ett modernt, hållbart och rättvist arbetsliv*. Tillgänglig från:  
<http://www.mp.se/just-nu/ett-modernt-hallbart-och-rattvist-arbetsliv> Hämtad: 2015-11-09.

Neuroförbundet, *Flexjobb utan hinder*. Tillgänglig från:  
<http://neuroforbundet.se/opinion/vara-kampanjer/flexjobb-utan-hinder/> Hämtad: 2015-12-02.

Retsinformation, *Vejledning om fleksjob m.v.*. Tillgänglig från:  
<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=158911> Hämtad: 2015-11-25.

SCB, *Befolkningsstatistik*. Tillgänglig från: [http://www.scb.se/sv/\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/](http://www.scb.se/sv/_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/) Hämtad: 2015-12-09.

Socialstyrelsen, *Socialstyrelsens begreppsbank*. Tillgänglig från:  
<http://socialstyrelsen.iterm.se> Hämtad: 2015-12-03.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Tillgänglig från: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) (fleksjob, antal personer, hele landet) Hämtad: 2015-11-25.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, *Fleksløntilskud*. Tillgänglig från: <http://star.dk/da/Ydelser-og-ferie/Fleksloentilskud.aspx> Hämtad: 2015-11-30.

## 11. Bilaga

Kvarstående i Lönebidrag, Riket										
		Tid i sökandekategori								
Kön	PERIOD	0-3 mån	3-6 mån	6-9 mån	9-12 mån	1-2 år	2-3 år	3-4 år	4- år	Totalsumma
Kvinnor	jan-14	1111	1465	972	1220	2487	1696	1217	3485	13653
	feb-14	1335	1423	845	1223	2455	1706	1177	3464	13628
	mar-14	1516	1043	1118	1206	2417	1684	1183	3385	13552
	apr-14	1646	1286	1114	1047	2402	1647	1118	3301	13561
	maj-14	1500	1356	1217	1115	2342	1655	1108	3249	13542
	jun-14	1706	1440	896	1162	2328	1632	1092	3196	13452
	jul-14	1256	1776	917	1259	2324	1602	1056	3127	13317
	aug-14	1106	1550	1208	1298	2332	1577	1074	3115	13260
	sep-14	1071	1426	1355	1291	2294	1559	1060	3070	13126
	okt-14	1405	1116	1374	1169	2344	1526	1046	3008	12988
	nov-14	1519	945	1244	1266	2371	1496	1054	2979	12874
	dec-14	1026	1304	1167	1404	2370	1475	1059	2958	12763
Kvinnor Summa		16197	16130	13427	14660	28466	19255	13244	38337	159716
Män	jan-14	1559	2003	1544	1890	3398	2319	1646	4841	19200
	feb-14	1834	2002	1227	1941	3371	2288	1648	4747	19058
	mar-14	2176	1528	1466	2006	3305	2240	1611	4617	18949
	apr-14	2611	1776	1454	1657	3347	2147	1605	4474	19071
	maj-14	2764	1830	1683	1541	3323	2138	1558	4407	19244
	jun-14	3199	2074	1285	1533	3317	2128	1521	4321	19378
	jul-14	2409	2816	1286	1672	3299	2117	1467	4192	19258
	aug-14	1715	2856	1671	1793	3314	2109	1469	4196	19123
	sep-14	1481	2668	2052	1765	3293	2110	1441	4160	18970
	okt-14	1911	2050	2181	1606	3284	2083	1414	4059	18588
	nov-14	2243	1416	2142	1688	3287	2047	1424	3995	18242
	dec-14	1646	1734	2027	1943	3234	2046	1401	3937	17968
Män Summa		25548	24753	20018	21035	39772	25772	18205	51946	227049
Båda	jan-14	2670	3468	2516	3110	5885	4015	2863	8326	32853
	feb-14	3169	3425	2072	3164	5826	3994	2825	8211	32686
	mar-14	3692	2571	2584	3212	5722	3924	2794	8002	32501
	apr-14	4257	3062	2568	2704	5749	3794	2723	7775	32632
	maj-14	4264	3186	2900	2656	5665	3793	2666	7656	32786
	jun-14	4905	3514	2181	2695	5645	3760	2613	7517	32830
	jul-14	3665	4592	2203	2931	5623	3719	2523	7319	32575
	aug-14	2821	4406	2879	3091	5646	3686	2543	7311	32383
	sep-14	2552	4094	3407	3056	5587	3669	2501	7230	32096
	okt-14	3316	3166	3555	2775	5628	3609	2460	7067	31576
	nov-14	3762	2361	3386	2954	5658	3543	2478	6974	31116
	dec-14	2672	3038	3194	3347	5604	3521	2460	6895	30731
Båda Summa		41745	40883	33445	35695	68238	45027	31449	90283	386765