

# Utebliven uppräknning av lönebidraget

– Ett icke-beslut med samhällskonsekvenser

**Om rapporten**

Författare: Lisa Sjöblom, fasil

2024-12-19

Fremia.se

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Lönebidragets nuvarande maxtak.....</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>Lönebidraget möjliggör individuella anpassningar som leder till att fler kommer ut på arbetsmarknaden.....</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Lönebidraget minskar – både procentmässigt och i relation till lönekostnaden.....</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>Konsekvenser av de ökade lönekostnaderna .....</b>	<b>4</b>
5.1	Behov av att öka produktiviteten .....	4
5.2	Subventionering av verksamheterna med egna medel .....	4
5.3	Deltidsanställningar i stället för heltid.....	4
5.4	Uppsägningar .....	4
5.5	Anställningsstopp .....	5
5.6	Avslut av verksamhet eller konkurs .....	6
<b>6</b>	<b>Civilsamhällets och de arbetsintegrerande sociala företagens unika förutsättningar..</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Offentliga aktörer har bättre förutsättningar och konkurrerar med civilsamhället och arbetsintegrerande sociala företag .....</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Sammanfattning och avslutning .....</b>	<b>7</b>

## 1 Inledning

Lönebidrag är en ekonomisk kompensation för arbetsgivarens lönekostnader för medarbetare med funktionsnedsättning eller ohälsa som medför nedsatt arbetsförmåga. Denna rapport visar konsekvenserna av att lönebidraget inte har räknats upp sedan 2020. Rapporten baseras på intervjuer med tre av Fremias medlemsorganisationer: Skoopi, Göteborgs Stadsmission och Jössenavet samt med Hela människan Huddinge, som inte är medlem i Fremia. Sannolikt visar rapporten på effekter som är giltiga för många av Fremias medlemsorganisationer och andra organisationer i civilsamhället som anställer med lönebidrag. Intervjupersonerna ger en samstämmig bild av den mycket svåra situation som råder just nu.

## 2 Lönebidragets nuvarande maxtak

Lönebidraget är tänkt som en kompensation för nedsatt arbetsförmåga på grund av till exempel nedsatt rörelseförmåga eller psykisk ohälsa. Nivån på lönebidraget påverkas av lönekostnaden och arbetsförmågan hos den anställde. Kompensationen som arbetsgivaren kan få ges som en procentsats utifrån den nedsatta arbetsförmågan och beräknas på bruttolönen med ett maxtak på 20 000 kronor per månad vid heltid.<sup>1</sup>

I Svenskt Näringslivs rapport "Lönebidrag – stärker kompetensförsörjningen" (2024) finns nedanstående tabell som visar hur lönebidraget utvecklats sedan 90-talet.<sup>2</sup>

Tabell 1 Källa: Regeringskansliet

ÅR	TAK FÖR LÖNEBIDRAG I KR	FÖRORDNINGAR
1995	13 700	SFS (1995:724)
2005	15 200	SFS 2005:607
2017	17 100	SFS (2016:1275)
2018	18 300	SFS (2017:887)
2019	19 100	SFS (2019:48)
2020	20 000	SFS (2019:794)

<sup>1</sup> Arbetsförmedlingen (2024). Länk hämtad 2024-12-13: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstallningsstod/stod-nar-en-person-har-en-funktionsnedsattning/lonebidrag>

<sup>2</sup> Svenskt Näringsliv (2024): *Lönebidrag – stärker kompetensförsörjningen*. Hämtad 2024-12-13: [https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/rapporter/az8ekw\\_lonebidrag\\_-\\_starker\\_kompetensforsorjningenpdf\\_1220062.html/Lonebidrag\\_-\\_starker\\_kompetensforsorjningen.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/az8ekw_lonebidrag_-_starker_kompetensforsorjningenpdf_1220062.html/Lonebidrag_-_starker_kompetensforsorjningen.pdf)

### **3 Lönebidraget möjliggör individuella anpassningar som leder till att fler kommer ut på arbetsmarknaden**

Intervjupersonerna beskriver att när lönebidraget fungerar gör det stor skillnad på flera nivåer; individnivå, verksamhetsnivå och samhällsnivå. Lönebidraget täcker inte bara arbetsgivarens inkomstbortfall från utebliven produktion på grund av nedsatt arbetsförmåga. Det används till att skapa en miljö där alla medarbetare kan få de individuella anpassningar de behöver, oavsett funktionsnedsättning eller psykisk hälsa. Civilsamhället har över tid varit duktiga på att erbjuda anpassade anställningar. För arbetsintegrerande sociala företag (ASF) är arbetsintegrationen det främsta syftet; man vill skapa anpassade arbetsplatser för personer med olika former av funktionshinder och psykisk ohälsa.

Anna Tyrén på Jössenavet beskriver varför det finns behov av anpassningar:

Många av våra medarbetare har komplexa kombinationer av olika funktionsnedsättningar, med olika diagnoser som i kombination med utanförskap från skoltiden och in i arbetslivet resulterat i mycket sårbarhet. Det är vanligt att sakna stresstålighet, de flesta måste ha väldigt tydliga arbetsuppgifter. Ska det bli förändring behöver det kommuniceras många gånger i olika led. Det krävs mycket handledarresurser för att man ska kunna se en kedja i sitt arbete.

Linus Bergström, chef för secondhand-butikerna på Göteborgs Stadsmission beskriver vad anpassningarna innebär i praktiken:

I praktiken betyder det att om jag som individ bara kan stå i kassan en timme eller behöver gå undan och ta paus kan man göra det då bemanningen är så god. Bemanningsfrekvensen är högre för att klara av vissa anpassningar. Vi är till exempel aldrig själva och jobbar. I våra butiker är vi fem eller sex anställda för att klara av arbetet tillsammans, utifrån olika behov. Hela strukturen är utformad för att undvika stress och ett allt för pressat arbete. Om någon är sjuk så faller det inte på det. Vi undviker också forcerade arbetsmoment med för tuffa mål och krav. Det är lägre trösklar och tempot är anpassat efter varje individ. Vi har tydliga rutiner för att underlätta alla arbetsmoment med tillhörande omfattande arbetsledning. Det finns alltid minst en arbetsledare på plats från tidig morgon till sen kväll för att fånga upp och justera eventuella anpassningar under dagens arbete.

Lönebidraget gör det alltså möjligt för arbetsgivarna att utforma arbetsplatser som tar hänsyn till hela människan. På samhällsnivå ser intervjupersonerna att de anpassningar som lönebidraget möjliggör, leder till att många fler kommer ut på arbetsmarknaden. I vissa fall har medarbetarna permanenta funktionsnedsättningar och i andra fall kan arbetsförmågan återställas helt efter en tid i verksamheten.

## 4 Lönebidraget minskar – både procentmässigt och i relation till lönekostnaden

Lönebidraget är alltså tänkt som en kompensation för nedsatt arbetsförmåga. Den faktiska lönekostnaden för arbetsgivaren påverkas av två faktorer:

- Beslutad procentsats i lönebidraget, upp till maxtaket om 20 000 kr
- Lönerelaterade kostnader över 20 000 kr

Här lyfter intervjupersonerna att det finns två viktiga trender som påverkar den faktiska lönekostnaden. Effekterna av trenderna är att de reella lönekostnaderna har ökat kraftigt.

### 1) Politisk riktning att Arbetsförmedlingens handläggare ska sänka procentsatserna i lönebidraget vid varje omförhandling

I praktiken tolkas denna riktning på olika sätt av olika handläggare på Arbetsförmedlingen. Vissa av intervjupersonerna upplever att denna process är rättssäker och speglar medarbetarnas faktiska arbetsförmåga medan andra upplever det som personberoende hur förhandlingarna faller ut.

### 2) Låglönesatsningen

Låglönesatsningen har inneburit kraftiga löneökningar för dem som har lägst löner. I det mest använda kollektivavtalet är minimimånadslönen för personer med adekvat utbildning 25 505 SEK och 23 252 SEK för personer utan utbildning. Men många personer med lönebidrag har varit kvar på samma arbetsplats länge och har därmed betydligt högre löner.

Eftersom anpassningsbehoven inte har minskat i takt med löneökningarna blir i praktiken ersättningen lägre när taket för lönebidraget inte indexregleras. Skoopi, intresseorganisation för arbetsintegrerande sociala företag, har tagit fram ett räkneexempel för att illustrera konsekvenserna. Vid 100 procents lönebidrag är arbetsförmågan nära noll.

En person med genomsnittligt lönebidrag har 68 procent. På en lön som ligger på 25 505 kronor innebär det att arbetsgivaren inte får ersättning för 68 procent av 5 505 kronor + arbetsgivaravgifter och pensionskostnader. Om arbetsförmågan är 32 procent kan personen bara förväntas prestera för 1 762 kronor + arbetsgivaravgifter och pensionskostnader. Arbetsgivaren behöver därmed betala 3 743 kronor + arbetsgivaravgifter och pensionskostnader per månad och person med lönebidrag, utan att kunna förvänta sig prestation för detta. Ett genomsnittligt arbetsintegrerande socialt företag har 10 anställda med nedsatt arbetsförmåga, vilket innebär cirka 50 000 kronor i merkostnad per månad.

## 5 Konsekvenser av de ökade lönekostnaderna

### 5.1 Behov av att öka produktiviteten

Intervjupersonerna beskriver hur den reella sänkningen av lönebidraget innebär att de behöver ställa höjda krav på sina medarbetare med funktionsnedsättningar och/eller psykisk ohälsa. I praktiken är det dock ogenomförbart. Det här är individer som är stresskänsliga och behöver tydliga, avgränsade arbetsuppgifter. Ökade krav riskerar att leda till stressrelaterade försämringar för individerna. Så här beskriver Laretta Gfrörer på Hela Människan Huddinge situationen:

Det innebär att vi måste ha för höga förväntningar på personer som har varit borta från arbetsmarknaden länge. Vi tvingas dit trots att vi egentligen vill ta hänsyn till människans hela behov. Vi måste dra ner på vårt mervärde som tidigare var att det var bättre att hamna som anställd hos oss.

### 5.2 Subventionering av verksamheterna med egna medel

Många organisationer hanterade därför inledningsvis de ekonomiska utmaningarna med att subventionera verksamheterna med egna medel eller använda eget kapital för att täcka förlusterna. Allt färre har dock möjlighet till den här typen av subventioner eftersom buffertarna i många fall är slut.

### 5.3 Deltidsanställningar i stället för heltid

Ett praktiskt sätt att hantera situationen har för några arbetsgivare varit att inte erbjuda heltidsanställningar eftersom maxtaget inte påverkas av anställningsgrad. Det löser de ekonomiska utmaningarna i verksamheten men innebär en försämring för individen. Individen får lägre inkomst, som i sin tur genererar lägre pension och lägre sjukpenningsgrundande inkomst. Det finns också en risk att personen förlorar sitt lönebidrag och i stället förväntas ställa sig till arbetsmarknadens förfogande på heltid.

### 5.4 Uppsägningar

Många verksamheter har behövt göra uppsägningar och avstå från att förlänga visstidsanställningar. Laretta Gfrörer på Hela Människan Huddinge beskriver hur de tidigare bara har sagt upp skarpa tjänster men nu behöver säga upp även personer med lönebidrag:

Vi har fått en ekonomi som vi inte klarar av. På tre år har vi halverat vår bemanning. De två första gångerna var det skarpa tjänster. Nu är det personer med anställningsstöd, vilket också innebär att vi behöver säga upp många fler personer. I stället för en person blir det fyra

personer som får gå för att vi ska kunna spara de pengar vi behöver. Och då är det ytterligare personer som blir drabbade psykosocialt för de får inte det stöd som de behöver.

Det får oerhört långtgående konsekvenser för de personer som blir uppsagda. Intervjupersonerna beskriver hur de behövt säga upp personer som har extremt svag förankring på arbetsmarknaden och som därför sannolikt går ut i långtidsarbetslöshet. Kraven för att betraktas som aktivt arbetssökande är dessutom så långtgående att många inte klarar av dem utan hamnar på försörjningsstöd. Många av de medarbetare som sägs upp har kognitiva och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och klarar inte den administration som det innebär att vara aktivt arbetssökande. Ulrica Persson från Skoopi beskriver hur hon uppfattar situationen.

Många har inte ens Bank-ID, och så ska du söka x antal relevant jobb utifrån din erfarenhet och kompetens. Söker du andra jobb åker du ut för att du betraktas som oseriös. Men om du inte uppfattar att du har kompetens som är gångbar på arbetsmarknaden, vad ska du söka? Sådana här saker blir helt oöverstigliga.

Intervjupersonerna beskriver också hur dessa individer ofta är mer sårbara för missbruk och att utveckla andra svårigheter, exempelvis social fobi. Intervjupersonerna oroar sig för att de personer de tvingas sägs upp helt kan tappa fotfästet men har inget val om verksamheten ska överleva.

Uppsägningarna påverkar också medarbetarna som blir kvar. Teamen sätts ihop för att personer med olika funktionsnedsättningar och utmaningar ska komplettera varandra. Den uppsagda personen var kanske helt central i att stötta en annan person som nu står utan det stödet. Det blir svårare att hantera tillfällig sjukdom när bemanningen minskar. Verksamheterna har inte råd att ta in vikarier på full lön för att täcka upp för personer med lönebidrag. Det gör att pressen ökar ytterligare när någon är hemma sjuk.

De förändrade ekonomiska förutsättningarna innebär också att personer som ofta har svårt för förändringar kan behöva drastiskt ändra inriktning på sitt arbete och få helt nya arbetsuppgifter.

Pressen ökar även på de personer som har tjänster utan anställningsstöd. En intervjuperson beskriver hur det blir allt svårare att hinna med kvalitetsarbete, utbildning och individuella samtal. Risken för stressrelaterade sjukskrivningar och psykisk ohälsa ökar därmed även för de personer som är anställda utan anställningsstöd.

## 5.5 Anställningsstopp

Även de aktörer som hittills har klarat sig utan att säga upp personal menar att bristen på indexuppräknings har fått konsekvenser. De drar sig för att rekrytera fler med lönebidrag,

vilket innebär att de blir passiva som aktörer och inte anställer lika många personer som de hade kunnat göra om förutsättningarna varit bättre.

## **5.6 Avslut av verksamhet eller konkurs**

Skoopi har cirka 150 medlemmar som är arbetsintegrerande sociala företag. De uppger att tio har gått i konkurs och fem har lagt ner verksamheten under det senaste året. Sedan 2022 har totalt 25 av Skoopis medlemmar tvingats lägga ner sin verksamhet. Flera av dessa företag har varit stora, stabila, trygga aktörer med ett 30-tal anställda. Fram till 2017 ökade den här typen av företag i antal, nu går det i stället nedåt.

# **6 Civilsamhällets och de arbetsintegrerande sociala företagens unika förutsättningar**

Intervjupersonerna beskriver hur situationen blir särskilt utmanande att hantera utifrån civilsamhällets unika förutsättningar. I många arbetsintegrerande sociala företag består ledningen för bolaget också av personer som har en funktionsnedsättning. För dem är det extremt tufft att ta dessa svåra beslut och hantera den osäkerhet som präglar förutsättningarna i dag.

Intervjupersonerna konstaterar också att lönesättningsprocessen inte är anpassad för situationer där ett företag ägs och drivs av medarbetarna. Här finns det inte ett motstående intresse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ulrica Persson från Skoopi beskriver vilken sits det sätter individerna i:

Och så ska man löneförhandla för sig själv och förstår att det här innebär att vi kommer att behöva lägga ner företaget. Eller så vill man kanske inte ha löneökningarna för att man inte vill behöva säga upp en person. Det har inte gått. Då har facket inte accepterat den typen av undantag. Vi är så inne i att det ska finnas ett motstående intresse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

## **7 Offentliga aktörer har bättre förutsättningar och konkurrerar med civilsamhället och arbetsintegrerande sociala företag**

Intervjupersonerna beskriver hur situationen förvärras ytterligare av konkurrens från offentliga aktörer. Exempelvis förlorar ibland arbetsintegrerande sociala företag uppdrag eftersom Kriminalvården erbjuder sig att göra samma arbete nästan gratis för att kunna tillhandahålla meningsfull sysselsättning för sina intagna.

Många civilsamhälles organisationer upplever att offentliga aktörer har mer gynnsamma förutsättningar. Tillexempel har kommuner möjlighet att nyttja beredskapsavtalet, där lägstalönen är 18 000 kronor. Det innebär att lönen inte ligger över maxtaket för den lönebidragsgrundande lönen.

## **8 Sammanfattning och avslutning**

Lönebidraget är ett effektivt verktyg som gör det möjligt för arbetsgivare att skapa anpassade miljöer för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden till följd av funktionsnedsättning och/eller psykisk ohälsa. Men när lönebidraget inte längre fullt ut kompenserar för den nedsatta arbetsförmågan får verksamheterna problem. Det får i sin tur stora konsekvenser för dessa sårbara målgrupper.

Eftersom organisationerna inte ser det som görbart att ställa krav på produktivitetsökningar som motsvarar kostnadsökningarna, har många inledningsvis använt egna medel eller eget kapital för att täcka förlusterna. Det fungerade under en period, men nu är buffertarna i många fall slut.

Nu tvingas många verksamheter till uppsägningar, som resulterar i att sårbara individer går ut i arbetslöshet med små möjligheter att hitta nya arbeten. Riskerna är stora att dessa personer återfaller i psykisk ohälsa och/eller missbruk.

Uppsägningarna får konsekvenser även för de medarbetare som blir kvar. Bemanningsgraden blir lägre och pressen ökar. Många kan inte längre få samma stöd som förut.

För många organisationer går inte pusslet ihop och allt fler stora, stabila arbetsintegrerande sociala företag går i konkurs eller tvingas avveckla sin verksamhet.

Sammanfattningsvis får icke-beslutet att avstå från att räkna upp lönebidraget i takt med löneökningarna stora konsekvenser – för målgrupperna som drabbas och för samhället som helhet.

**Fremia** 

**fremia.se**