

OM JOBBER MED TILSKUDD

- litt om lønnstilskuddsordninger

1. Aktuelle lønnstilskudd i Norge
2. Stort tiltak i kommunene i 1994-96
3. Større ordninger i Sverige
4. LO-NHO forslag for flyktninger

April 2016

2016

Samfunnsnotat 1/16 Storbritannia – litt om økonomi og arbeidsliv

Norge har gjort lite bruk av lønnstilskudd som ledd i arbeidsmarkedspolitikken sammenliknet med Danmark og Sverige. Her omtales det aktuelle bildet av Norge og Sverige og en omfattende gammel ordning i Norge fra 1990-tallet. Med tanke på integrering av flyktninger fremmet LO og NHO i desember et felles forslag om bruk lønnstilskudd som en nødvendig del av innsatsetn for inkludering i arbeidsmarkedet.

Her omtales forslaget og noe om bruk av slik ordning i henholdsvis Norge og Sverige.

Først gis en sammenstilling av arbeidsmarkedstiltakene i de to land.

Arbidsmarkedstiltak/programmer i Norge og Sverige. Utvalgte tiltak. Oktober 2015

NORGE		SVERIGE	
<i>Tiltak for ordinære arbeidssøkere</i>	14 400 (i alt)	<i>Tiltak for ordinære arbeidssøkere</i>	234 400 (i alt)
Opplæring	3 700	Arbetsmarknadsutbildning	5 000
		Förberedande insatser (inneholder også opplæring)	35 800
Arbeidspraksis	5 100	Arbetspraktik	4 900
		Jobb- och utvecklingsgarantien (her inngår arbeidspraksis)	102 000
Lønnstilskudd	1 300	Nystartsjobb (form for lønnstilskudd) ¹	45 400
		Ungdomsinsatser	24 800
		Anställningsstöd ²	13 700
<i>Tiltaksdeltakere: personer med nedsatt arbeidsevne</i>	59 400 (i alt)	<i>Tiltaksdeltakere: personer med nedsatt arbeidsevne</i>	94 700 (i alt)
Lønnstilskudd	5 000	Lönebidrag	30 600
Arbeidspraksis	15 700	Offentligt skyddad arbete	3 000
		Utvecklingsanställning	7 400
		Trygghetsanställning	34 900
Tilrettelagt arbeid	10 600	Samhall (vernet arbeid) ³	18 800
Opplæring	13 000		
Sum. Totalt alle tiltak	Norge:	Sverige:	
	76 500	329 100	

Kilder: NAV, Norge og Arbetsförmedlingen og Samhall, Sverige.

¹ Nystartsjobb er ikke formelt et arbeidsmarkedsprogram. Arbetsförmedlingen anviser ikke folk til Nystartsjobb, men godkjenner lønnstilskuddsordningen, forutsatt at vilkårene for lønnstilskudd er oppfylte. Men, dette er en form for arbeidsmarkedspolitisk innsats, lønnstilskudd for langtidsarbeidsløse.

²Personer på "anställningsstöd" har ikke vært regnet med i våre tidligere oversikter, men LO i Sverige mener denne gruppen bør telle med. Dermed blir det ca. 14 000 flere på arbeidsmarkedstiltak i Sverige enn det vi har operert med.

³ Tall for september 2015. I en mindre grad kan det være noe overlapping ved at enkelte mindre grupper i Samhall også kan være deltakere på andre programmer.

1. Aktuelle lønnstilskudd i Norge

En dimensjon på lønnstilskuddsordningene er tidsperspektivet, dvs. deres varighet. Den etterfølgende tabell viser fordelingen etter graden av permanentet.

Tiltak i februar 2016.

	I alt
AAP* som lønnstilskudd	450
Midlertidig lønnstilskudd	4 000
Varig lønnstilskudd	2 400
I alt	6 800
herav til nedsatt arbeidsevne	5 000

* Forsøksordning. Arbeidsavklaringspenger, som erstattet bl.a. midlertidig uføretrygd.

Formålet med midlertidig lønnstilskudd ^{4,5} er at tiltaksdeltakelsen kan bli fast ansatt i en ordinær virksomhet. En ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver.

Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet i den aktuelle perioden.

Midlertidig lønnstilskudd er både rettet mot arbeidstakere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår, og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter utløpet av sykepengeperioden med et sammenhengende sykefravær på minst ett år. En forutsetning for innvilgning av midlertidig lønnstilskudd er at det gjennomføres en behovs- eller arbeidsevnevurdering av Arbeids- og velferdsetaten. Både ordinære tiltaksdeltakere og personer med nedsatt arbeidsevne kan komme inn under ordningen med midlertidig lønnstilskudd.

Lønnstilskuddet gis i form av en prosentvis lønnsrefusjon til arbeidsgiver⁶. Tilskuddet kan maksimalt utgjøre 50 prosent av refusjonsgrunnlaget. For personer med nedsatt arbeidsevne kan lønnstilskuddet maksimalt utgjøre 75

⁴ Kilde: Forskrift om arbeidsmarkedstiltak og NAV.

⁵ Midlertidig lønnstilskudd erstattet fra 1. januar 2016 ordningen tidsbegrenset lønnstilskudd. Endringene fra tidsbegrenset til midlertidig lønnstilskudd er i hovedsak at tilskuddet nå også skal kunne favne personer som allerede er i et arbeidsforhold og som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, det maksimale lønnstilskuddet for personer med nedsatt arbeidsevne er økt og det gis økte muligheter for midlertidige ansettelser, for både ordinært arbeidsløse og personer med nedsatt arbeidsevne.

⁶ Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenestepensjon. Arbeidsgivers overtidsbetaling og andre variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget.

prosent av refusjonsgrunnlaget. Når størrelsen på tilskuddet skal vurderes, skal det legges vekt på tiltaksdeltakerens arbeidsevne. Videre utmåles tilskuddet pga. faktisk stillingsandel.

Når det gjelder varigheten av lønnstilskuddet er denne maksimalt ett år. Men, for personer med nedsatt arbeidsevne kan tilskuddet gis i inntil tre år. Det er muligheter for å tilsette arbeidstakeren midlertidig i hele eller deler av tiltaksperioden, dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen. Muligheten for fast ansettelse skal vurderes fortløpende.

I ordningen med midlertidig lønnstilskudd skal det inngås en avtale mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten. I denne skal tilskuddssats, varighet, ansettelsesforhold og oppfølgingsbehov avklares.

Arbeidstakeren skal følges opp, og det kan inngås en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale hvor det utpekes en fast kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten og en fast kontaktperson på arbeidsplassen som får ansvar for å sette i verk relevante tilretteleggings- og oppfølgingstiltak.

Varig lønnstilskudd

Varig lønnstilskudd erstattet fra 1. januar 2016 ordningene Tidsubestemt lønnstilskudd og Tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift⁷.

I formålsparagrafen til denne ordningen framkommer at varig lønnstilskudd "skal bidra til at tiltaksdeltakerne kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid, samt bidra til å motvirke overgang til uføretrygd.". Også her foregår ansettelsen i en offentlig eller privat bedrift, i hel- eller deltidsstilling, og en skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet. En ansettes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår.

De som kommer inn under denne ordningen, må ha varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, framkommet gjennom en arbeidsevnevurdering. Arbeidstakeren kan allerede ha full eller gradert uføretrygd. Det er en forutsetning at en har prøvd tidsbegrensede tiltak, som midlertidig lønnstilskudd og andre virkemidler, før en person innvilges varig lønnstilskudd. Tillitsvalgte, der det er mulig, skal også være med å drøfte opprettelse av arbeidsplasser med lønnstilskudd.

⁷ Endringene fra tidsubestemt til varig lønnstilskudd er i hovedsak at det innebærer en forenkling når en før hadde to parallelle tiltak og nå får en ordning som vil åpne for arbeid både i ordinære og skjermede virksomheter. Arbeids- og sosialdepartementet har (i høringsbrevet til saken) gitt uttrykk for at varig lønnstilskudd i størst mulig grad bør gjennomføres i ordinært arbeidsliv.

Lønnskuddet kan her maksimalt utgjøre 75 prosent av refusjonsgrunnlaget⁸ det første året, og 67 prosent av grunnlaget de neste årene.inntekt over 5 G= 450 340 kr inngår ikke i refusjonsgrunnlaget.

Arbeidstakeren kan ansettes midlertidig i inntil ett år, dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen. Muligheten for fast ansettelse skal vurderes fortløpende.

Det er videre slik at tilskuddet skal vurderes av Arbeids- og velferdsetaten i samarbeid med virksomheten hvert halvår. Dersom arbeidsevnen bedres, eller en vurderer at andre tiltak er mer hensiktsmessige, skal tilskuddet reduseres eller falle bort. Oppfølgingen av arbeidstaker og arbeidsgiver gjøres av Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeidsavklaringspenger som lønnskudd

I seks norske byer foregår det nå forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnskudd. Forsøksperioden er fra 2013 til 2017.

Formålet er at personer med nedsatt arbeidsevne skal få arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet. Hovedmålgruppen er unge under 30 år. Arbeidsgiver får mulighet til å tilby ordinært arbeid i inntil tre år uten å forplikte seg til varig tilsetting.

Tiltaksdeltakeren mottar lønn som ordinært ansatt i virksomheten og ansettes midlertidig i enten heltids- eller deltidsstilling. Tilskuddet til arbeidsgiver skal utgjøre 40 prosent av arbeidsgivers utgifter til lønnskostnader⁹.

Arbeids- og velferdsetaten skal gi tett oppfølging av både arbeidstaker og arbeidsgiver, og virksomheten får en kontaktperson i etaten å forholde seg til.

⁸ Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenestepensjon. Arbeidsgivers overtidsbetaling og andre variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget.

⁹ Med lønnskostnader menes lønn, arbeidsgiveravgift, feriepenger og innskudd til obligatorisk tjenestepensjon.

2. Stort tiltak i kommunene i 1994-96

Det er 20 år siden Norge forrige gang hadde høy arbeidsløshet. En bakgrunn var også at mange sto i fare for å miste dagpenger, etter at maksimal varighet ble redusert fra tre til to år (som i dag).

Arbeidsmarkedstiltaket KAJA sto for kompetanse, arbeidstrening og jobbskaping for arbeidsløse. KAJA-tiltakets formål var å tilby langtidsarbeidsløse meningsfulle og nyttige oppgaver som gir mulighet for å bevare arbeidsevnen, erverve nye ferdigheter og øke mulighetene til å skaffe seg ordinært arbeid.

Målgruppe, i prioritert rekkefølge var:

- Helt arbeidsløse personer som har hevet dagpenger i 70 uker eller mer innenfor samme dagpengeperiode.
- Helt arbeidsløse personer uten dagpengerettigheter som har vært registrert som helt arbeidsløse i over ett år.
- Helt arbeidsløse personer som har hevet dagpenger i mindre enn 70 uker innenfor samme dagpengeperiode.

KAJA-tiltaket siktet på å fange opp de personer som ikke har rett til eller er i ferd med å miste dagpengegrunnlaget.

Tiltaket var i hovedsak i hovedsak offentlig virksomhet og bestod av både arbeidstrening og obligatorisk opplæring. Etablering og gjennomføring av KAJA-tiltakene krevde innsats fra kommunene (eventuelt fra fylkeskommunene/staten) som arbeidsgiver og fra staten (ved det lokale arbeidskontoret) som ansvarlig for utvelgelse av tiltaksdeltakere. Også allmennyttige og ideelle organisasjoner deltok i tiltaket.

Fra Orskaug-utvalgets forslag: Arbeidskontoret skulle yte økonomisk tilskudd til kommunene iht. antall KAJA-deltakere, samt prioritere og tilvise personer til konkrete tiltaksplasser. Kommunene skulle etablere tiltaksplasser, ha arbeidsgiveransvar og tilrettelegge opplæring til tiltaksdeltakerne. Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidskontor ble formalisert gjennom forslaget om en styringsgruppe for tiltakene. Her ble det foreslått at arbeidstakerorganisasjonene (alle hovedorganisasjonene) hos tiltaksarrangør, A-etaten og partene i næringslivet skulle møte, i tillegg til representanter fra kommunen.

Registerdataene¹⁰ fra Arbeidsdirektoratet viste at 82 prosent av deltakerne fikk plass i kommunen, 5 prosent i statlige organisasjoner, 4 prosent i fylkeskommunen og 7 prosent ideelle eller frivillige (private) organisasjoner (pr. 30.9.96).

Analysen av undersøkelsesdataene viste at de fleste tiltaksplassene var i vedlikeholds- og pleie/omsorgssektorene, over halvparten av alle tiltaksplassene lå i disse to sektorene. Kasusstudiene viste at den viktigste grunnen til at så mange ble plassert i sektorer som pleie og omsorg, var for å unngå fortrengning. Årsaken til at forholdsvis mange fikk plasser i vedlikehold og teknisk etat var at man her ikke behøvde å være så kresne ved utvelgelse av tiltaksdeltakerne. I tillegg var dette også tidvis motivert av kommunens ønsker om å få utført bestemte arbeidsoppgaver.

Fra surveyundersøkelsen fant man følgende tall for hvilke sektorer deltakerne havnet i (basert på 17 740 deltakere):

Vedlikehold av bygning/anlegg/park	29 prosent
Pleie/omsorg	23 prosent
Kulturarbeid	17 prosent
Kontorarbeid	11 prosent
Skole/barnehage/vaktmester	5 prosent
Bygging	3 prosent
Rengjøring	3 prosent
Kjøkken/kantine/servering	3 prosent
Annet	7 prosent

Tiltaksperioden varierte mellom 4 og 80 uker, men de fleste kommunene rapporterte at tiltaksperioden lå mellom 21 og 39 uker.

Antallet personer som deltok i KAJA (Arbeidsdirektoratets registerdata) kom raskt opp på et relativt høyt nivå de første månedene i 1994, med et høydepunkt i november 1994 og begynte deretter å synke i takt med nedgangen i arbeidsløsheten. Beholdningen lå mellom 9 000 og 10 700 (per månedsutgang) i denne perioden. Senere, i november 1994 var det i underkant av 9 000 deltakere, og i november 1996 i underkant av 6 000 deltakere. Forskerne har estimert at totalt ca. 40 000 personer deltok i KAJA fram til slutten av 1996. Likevel ble ikke mer enn 20 prosent av målgruppen nådd.

¹⁰ Fra En evaluering av gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltaket KAJA. Hilde Lorentzen og Mary G. Visher, Institutt for Samfunnsforskning, Rapport 97:12

Det var stor fylkesvis variasjon i antall KAJA-deltakere, eksempelvis hadde Oslo 1 388 deltakere og Sogn og Fjordane bare 79 deltakere i mai 1994, noe som selvsagt avspeilet forskjeller i befolkningsstørrelse og arbeidsløshet. Men, forskerne vil understreke at storbyene sto for de fleste deltakerne.

De fleste KAJA-deltakerne var menn, mellom 30 og 49 år, hadde gått på videregående skole og var av norsk opprinnelse. Litt flere kvinner ble rekruttert senere i perioden. I november 1994 var det drøyt 6 000 menn og ca. 4 500 kvinner på KAJA-tiltak. På samme tid var det ca. 1 000 fremmedspråklige på tiltakene. Ser vi nærmere på aldersfordelingen, var det i november 1994 ca. 5 500 (av de ca. 10 700) som var i aldersgruppen 30-49 år. Nest flest var det i gruppen 25-29 år, ca. 2 000 deltakere.

De fleste kommuner og arbeidskontorer klarte å etablere KAJA uten store forsinkelser. Totalt var det 97 prosent av kommunene (som svarte på surveyen) som laget minst en tiltaksplass. Særlig de minste kommunene rapporterte problemer med iverksetting av styringsgruppe, opplæringsdelen, identifisering av tiltaksplasser og oppfølging. Opplæringsdelen skapte de største oppstartsproblemene, det var stor usikkerhet om hvordan denne skulle defineres og praktiseres. De fleste kommuner satset på tiltaksplasser innenfor kommunen, men hele 57 prosent fungerte også som arbeidsgivere for deltakere som fikk plass i organisasjoner.

Surveyundersøkelsen og også kassustudier viste at det oftest var kommunen, og ikke arbeidskontoret, som var den mest proaktive partneren i KAJA. Forskerne konkluderer med at et hovedinntrykk var at arbeidskontorene "bare gjorde jobben sin", mens kommunene ofte tok initiativet, ledet aktivitetene, fulgte opp deltakerne og brukte mye tid og energi på å etablere tiltaksplasser som ikke første til fortregning.

Når det gjelder oppfølging av deltakerne mens de var på tiltak, viser forskerne til at denne delen var dårlig gjennomført. Kun 13 prosent av deltakerne fikk regelmessig oppfølging. Det var oftest kommunen som fulgte opp, ikke arbeidskontorene.

3. Større ordninger i Sverige^{11,12}

Vi ser her på de to ordningene nystartsjobb og instegsjobb. Den første er egentlig ikke et arbeidsmarkedstiltak og har like mye preg av en rett til støtte for arbeidsgiver som ansetter en som har vært arbeidsløs lenge. Arbetsförmedlingen anviser ikke folk til Nystartsjobb, men godkjenner lønnstilskuddsordningen, forutsatt at vilkårene for lønnstilskudd er oppfylte.

Nærmere om nystartsjobb¹³:

Arbeidsgivere får lønnstilskudd ved ansettelse av en person som er registrert ved Arbetsförmedlingen og som har vært uten arbeid på heltid i minst 6 av de siste 9 månedene (21-26 år) eller i minst 12 av de siste 15 månedene (27 år eller mer). Videre gjelder dette for personer som har vært borte fra arbeidslivet pga. deltakelse i et arbeidsmarkedspolitisk program eller har mottatt bestemte sosiale ytelser, som f. eks. sjukpenning.

Det gjelder også for personer som har kommet til Sverige for maksimalt tre år siden og har fått oppholdstillatelse som flyktning, i behov for beskyttelse eller pga. tilknytning. Og, det gjelder for personer som har kommet til landet for maksimalt tre år siden og har fått oppholdskort som pårørende til en EØS-borger. Visse grupper av nyankomne innvandrere som har en pågående etableringsplan hos Arbetsförmedlingen er også omfattet¹⁴.

Lønnstilskuddet gjelder for midlertidige og tidsbegrensete ansettelser, også på deltid.

En tar utgangspunkt i de erstatninger til den ansatte som arbeidsgiver betaler arbeidsgiveravgift for, så som bruttolønn, sjuklön, feriepenger.

¹¹ Kilde: Arbetsförmedlingens faktablad 2016.

¹² Det eksisterer også en omfattende lønnstilskuddsordning for personer med nedsatt funksjonsevne som medfører nedsatt arbeidsevne, for 1 882 personer i alderen 18-24 år og 29 058 personer i alderen 16-64 år, februar 2016. Lønnstilskuddet kan gis til både private og offentlige arbeidsgivere, det gjelder for midlertidige og tidsavgrensete ansettelser, også deltid, og en har rett til lønn jamfør kollektivavtalen i bransjen. Arbetsförmedlingen bestemmer størrelsen på lønnstilskuddet. Ved en heltidsansettelse kan arbeidsgiveren få bidrag for en bruttolønn opptil 16 700 kr pr måned. Lønnstilskuddet påvirkes også av arbeidsevnen, og Arbetsförmedlingen gjør her en utredning sammen med den ansatte og arbeidsgiveren. Lønnstilskuddet kan gis i høyst fire år. Arbetsförmedlingen, den ansatte, arbeidsgiveren og fagforeningene inngår en avtale med en plan for hvordan arbeidsevnen kan økes og en på sikt ikke skal trenge lønnstilskudd. Arbetsförmedlingen har oppfølgingsansvar.

¹³ I februar 2016 var det 3 758 unge mellom 18 og 24 år som var på dette tiltaket, mens det var 44 601 personer i aldersgruppen 16-64 år på tiltaket.

¹⁴ I tillegg omfatter opplegget visse grupper av fanger og de som deltar i arbeidsmarkedsprogrammet Jobb- och utvecklingsgarantin.

En får lønnstilskudd for den delen av lønnen som er under 22 000 kr. Ved deltid minsker støtten proporsjonelt.

For personer i aldersgruppen 21-26 år får arbeidsgiveren et beløp som tilsvarer en normal arbeidsgiveravgift (31,42 prosent). Har vedkommende vært borte fra arbeidslivet i 12 av de siste 15 månedene får en et beløp som tilsvarer dobbelt arbeidsgiveravgift ($2 \times 31,42 = 62,84$ prosent). For personer 27 år eller eldre får en også et beløp tilsvarende dobbel arbeidsgiveravgift.

Lønnstilskuddet varer i opptil 12 måneder for en person 21-26 år. Har vedkommende hatt bestemte ytelser, som f. eks. sjukpenning eller sjukersättning (uføretrygd) kan lønnstilskuddet vare i opptil fem år.

For en person 27-55 år kan lønnstilskuddet vare i opptil fem år, mens det for en som fyller 56 år eller mer kan dreie seg om maksimalt ti år (opp til 65 års alder).

For innvandrere (nyanlända) kan en få lønnstilskudd de for tre første årene etter oppnådd oppholdstillatelse; for de som har en pågående etableringsplan vil dette vare så lenge etableringsplanen varer (maksimalt seks måneder på heltidsarbeid)¹⁵.

Den ansatte skal få lønn i samsvar med kollektivavtalen i bransjen. Eksisterer det ikke kollektivavtale skal den ansatte ha en lønn som er likeverdig med kollektivavtalen.

Arbeidsgiver fyller ut Arbetsförmedlingens blankett ved søknad om nystartsjobb/lønnstilskudd. Arbetsförmedlingen trenger ikke formidle jobben. Den som skal ansettes må være eller bli registrert ved Arbetsförmedlingen og skal også fylle ut en blankett. Arbeidsgiver må opplyse om endringer som kan påvirke retten til lønnstilskudd og dets størrelse.

Nærmere om Instegsjobb¹⁶:

Lønnstilskudd for en person som er ny i Sverige.

Vedkommende må samtidig studere svensk.

¹⁵ For de som deltar i jobb- og utveklingsgarantin får en lønnstilskudd i ett år.

¹⁶ I februar 2016 var det 699 unge mellom 18 og 24 år som var på dette tiltaket, mens det var 3 957 personer i aldersgruppen 16-64 år på tiltaket.

Personen må være registrert ved Arbetsförmedlingen og ha en pågående etableringsplan. Han eller hun må ha fylt 20 år og ha en oppholdstillatelse som ikke er eldre enn 36 måneder. Eller, den arbeidssøkende har et oppholdskort og er familiemedlem til en EU/EØS-borger. Personen kan ikke være svensk statsborger.

Lønnstilskuddet gjelder for midlertidige og tidsbegrensede ansettelse, eventuelt også deltid.

Lønnstilskuddet utgjør opp til 80 prosent av lønnskostnaden (bruttolønn, sjuklön, feriepenger og arbeidsgiveravgift). Det gis 50 kr pr dag for veiledning av den ansatte på arbeidsplassen (i maksimalt tre måneder).

Erstatningen gis så lenge den ansatte har oppholdstillatelse, maksimalt 24 måneder, om ansettelsen omfatter mindre enn 51 prosent, maksimalt 12 måneder om ansettelsen omfatter mer enn 50 prosent.

Den ansatte får lønn jamfør kollektivavtalen i bransjen eller likeverdig med kollektivavtalen om det ikke er avtale på arbeidsplassen. Det må også tegnes forsikringer for den ansatte.

Det er Arbetsförmedlingen som forsøker å finne fram til rett person for instegsjobben. Arbeidsgiveren søker om lønnstilskudd hos Arbetsförmedlingen, som vurderer om arbeidsplassen og arbeidsoppgavene er passende og beslutter størrelsen på lønnstilskuddet og varigheten av det.

Det utformes en avtale mellom arbeidsgiveren, den ansatte og fagforeningene og Arbetsförmedlingen. Det skal her også framkomme hvor mye veiledning den ansatte behøver. Det skal også stå hvor stor del den ansatte skal studere svenska för invandrare (SFI).

4. LO-NHO forslag for flyktninger

For at flyktninger skal få et langsiktig bedre liv og store endringer av norsk arbeidsliv unngås, kreves en gjennomtenkt innpassing i arbeidsmarkedet. Det var bakgrunnen for at LO og NHO i desember gjorde en felles henvendelse til regjeringen, som illustrerer behovet for bredt samarbeid om inkludering og utformingen av arbeidsmarkedspolitikken.

Svaret på disse utfordringene også overfor flyktingene, er den samme som for andre grupper: langsiktig å mestre selve sysselsettingsutfordringen. Fortsetter fallet i sysselsettingsrate, er det en sikker kilde til svekket bærekraft for både sysselsetting og velferd. Det hjelper da også lite om en via snarveier kortsiktig klarer å "innplassere" flyktingene i arbeidsmarkedet, dersom det skjer på en måte som varig svekker arbeidslivsmodellen. En kan kanskje begrense fallet i sysselsettingsrate på kort sikt, men få den sterkere tilbake i lengden. Grunnlaget for samordnet lønnsdannelse kan bli svekket mer som i andre land.

Et sentralt element LO og NHO s forslag var en massiv innsats av arbeidsmarkedstiltak i form av tidsbegrenset subsidiert lønn i privat eller offentlig sektor, basert på ordinære vilkår ellers. I lys av de den gang antydede mottakstall ble et omfang på 10 000 nevnt.

Selv om tallene for flyktninger siden den gang er nedjustert er likevel et slikt nivå relevant for den fremtidige utforming av arbeidsmarkedspolitikken mer generelt. Når vi har bestemt oss for at den enkle kortsiktige løsningen med lav lønn skal velges bort, må ambisjonen om kompetansehevende tiltak heves. Innvandrere må, som norskfødte opp på det mestringsnivå (også kalt produktivitet) vi sikter mot for innenlandsfødte.

Utformingen av slike tiltak reiser mange spørsmål som løpende må avklares i politikkutformingen. I eget vedlegg gir vi som bidrag til denne diskusjonen en oversikt over tidligere praksis og noen erfaringer:

- Eksisterende norske ordninger for lønnstilskudd
- Tilsvarende om Sverige
- Litt om 1994-96 som var forrige gang Norge hadde en storsatsing på området

LO/NHO-skisse, jfr. brev av 3. desember 2015 til statsministeren.

1. Generelle betraktninger

- Tiltak for å få flere i jobb må gjelde alle grupper som har et bistandsbehov og ikke øremerkes flyktninger
 - Flyktninger, personer med nedsatt arbeidsevne, andre innvandrere
 - Unge under 30 år bør prioriteres (må begrense oss for å komme i gang)
 - Arbeidstillatelser må gis raskt, men først når rimelig kompetanse er etablert
 - Myndighetene har derfor to viktige oppgaver:
 - a) avklare hvem som skal få opphold
 - b) avklare kompetanse på de som antas å bli lenge
- Integreringsinnsatsen må tilpasses den enkeltes kvalifiseringsbehov
 - "Lett" – formidling evt. språk
 - "Middels" – arbeidstrening, påbyggingskurs, språk
 - "Tung" – mer langvarig utdanning, helsereelatert bistand
- De som har kompetanse som per i dag etterspørres i arbeidsmarkedet må bli formidlet til ledige jobber
- Arbeidsforholdet kontrolleres for oppholdstillatelse for arbeid, i tillegg til identitetskontroll av den enkelte (myndighetenes ansvar)
 - Jobbsjanser bør være styrende for bosettingssted
 - Formidling suppleres med relevant språkopplæring
 - De som allerede har noe utdanning bør vurderes for supplerende påbyggingskurs i utdanningssystemet
 - Suppleres med innsats for bedret lærlingetilbud
 - Kortere arbeidspraksisløp må også vurderes (se under); evt kombinasjoner av formell opplæring og arbeidspraksis
- De som blir definert til å ha et bistandsbehov (alle aktuelle grupper) vurderes for tiltak med hovedvekt på arbeidspraksis