

Datum	Ert datum
2015-06-16	2015-03-25
ESV Dnr	Er beteckning
3.4-317/2015	A2015/881-25
Handläggare	
Ann-Sofie Öberg	

Yttrande om utredningen om Matchningsanställningar (A 2014:D)

ESV har följande synpunkter:

- ESV är positiv till att pröva nya former av arbetsmarknadspolitiska program som kan skapa nya vägar till varaktiga jobb.
- ESV anser dock att det är osäkert om matchningsanställningar är en mer effektiv lösning att skapa nya jobb än de program som redan finns.
- ESV anser därför att det är positivt att matchningsanställningar inledningsvis genomförs som en försöksverksamhet under en begränsad tid och omfattning så att programmets resultat och effektivitet kan utvärderas innan de tas i bruk i full skala.

Oklart vad fördelarna med matchningsanställningar är jämfört med andra typer av program

Utgångspunkten för matchningsanställningar är att minska den risk som en arbetsgivare kan känna inför att anställa personer som varit utan arbete under lång tid eftersom deltagarna ska vara anställda hos en matchningsaktör. Redan i dag finns det program där risken är låg att anställa personer som varit utan arbete under lång tid och det är därför svårt att se att risken skulle vara mycket mindre, och fördelarna större, med matchningsanställningar. Exempel på sådana program är anställningsstöd och särskilt anställningsstöd där kostnaden för arbetsgivaren att anställa är betydligt mindre än att anställa reguljärt. Dessa program omfattas inte heller av LAS-regler.

ESV anser att incitamenten för matchningsaktörerna att anställa en person inom ramen för matchningsanställningen och för kundföretaget att köpa in tjänsten som deltagarna ska utföra är oklara. Det är en kostnad för matchningsaktören att ha en person med matchningsanställning i verksamheten så länge de inte hyr ut individens arbetskraft till ett kundföretag. Om de lyckas med det eller om individen får en annan anställning, eller påbörjar en reguljär utbildning, går matchningsaktören med vinst. Frågan är om vinsten är tillräckligt stor för att matchningsaktören ska vara beredd att ta risken med att anställa en person som står långt från arbetsmarknaden eftersom det är ett långsiktigt åtagande på 24 månader och kraven är relativt höga på att ge deltagarna både socialt och praktiskt stöd och

Remissvar

se till att de har bra arbetsmiljö. Om kostnaden för kundföretaget att hyra in deltagarna är större än att utnyttja någon form av anställningsstöd är frågan om de tycker att risken är så mycket mindre att det är värt den högre kostnaden.

En fördel med förslaget kan vara att matchningsaktörerna som ska anställa deltagarna är bättre på att matcha arbetstagare och arbetsgivare än vad arbetsförmedlingen är. Frågan är dock om det är effektivare att utnyttja en matchningsaktör som mellanhand än att utöka den kompetensen på Arbetsförmedlingen. En annan fördel är att deltagarna får kompetensutveckling samtidigt som de arbetar, vilket är positivt då många som har varit utan arbete under en lång tid ofta har låg utbildning. Deltagarna får då förhoppningsvis kompetensutveckling som är anpassad efter individens förutsättningar och arbetsgivarens behov, vilket minskar upplärningskostnaderna för kundföretagen och ökar chanserna att deltagarna får ett reguljärt arbete efter matchningsanställningens slut.

Viktigt att försöket med matchningsanställningar utvärderas

Det är bra att matchningsanställningen inledningsvis införs som en försöksverksamhet så att det går att göra en utvärdering om programmets effektivitet innan det införs i full skala.

I detta ärende har generaldirektör Mats Wikström beslutat. Expert Ann-Sofie Öberg har varit föredragande. I den slutliga handläggningen har också Pernilla Lindblad samt avdelningschef Matts Karlson deltagit.

Mats Wikström

Ann-Sofie Öberg