

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Yttrande över Utredningen om Matchningsanställningar (A 2014:D)

Arbetsgivarverket har anmodats att yttra sig om förslagen i "Utredningen om Matchningsanställningar".

### Synpunkter av principiell karaktär

Arbetsgivarverket instämmer i slutsatsen att en större översyn av hela systemet med subventionerade anställningar behövs. Detsamma gäller, enligt Arbetsgivarverket, de praktikformer och övriga åtgärder som Arbetsförmedlingen kan erbjuda arbetslösa och arbetsgivare. Utgångspunkten för en sådan översyn bör vara att effektivisera arbetsmarknadspolitiken genom att förenkla systemen så att åtgärderna mer än idag kan anpassas efter individens och arbetsgivarens behov.

Arbetsgivarverket instämmer också i bedömningen att det finns ett behov av åtgärder som bidrar till att öka möjligheterna för personer som varit arbetslösa under mycket lång tid att få ett arbete. Att kombinera arbete och kompetensutveckling med socialt och praktiskt stöd kan vara en väg att öka möjligheterna för berörda individer att få en varaktig sysselsättning. Att arbetsgivare kan känna en osäkerhet inför att anställa en person utan färsk erfarenhet bidrar också till långtidsarbetslösas svårigheter på arbetsmarknaden. Arbetsgivarverket ser att de nya verktyg som matchningsanställningar innebär kan vara en väg att gå för att minska, i första hand inflödet i, långtidsarbetslösheten.

Arbetsgivarverket förordar generellt att avgifter kopplade till anställning hålls på en jämn nivå över hela arbetsmarknaden, eftersom att subventionera anställning av en viss grupp alltid leder till undanträngningseffekter. Undanträngningseffekter kan dock, enligt Arbetsgivarverket, anses vara samhällsekonomiskt motiverade när den gynnade gruppen är en som står särskilt långt från arbetsmarknaden. Eftersom matchningsanställningarnas målgrupp består av personer som redan har en lång arbetslöshetsperiod bakom sig, så har Arbetsgivarverket inga invändningar mot förslaget på denna grund. Samtidigt vill Arbetsgivarverket lyfta fram att riskerna för oönskade konsekvenser vid olika typer av subventionerade anställningar ställer stora krav på övertänt reglering och tillsyn.

Arbetsgivarverket är positivt till en finansieringsmodell som innebär en koppling mellan kvaliteten i den tjänst som matchningsaktören erbjuder och matchningsaktörens ekonomiska vinst. Samtidigt är det inte otänkbart att eventuella matchningsaktörer tvekar att delta i en upphandling av kvalificerade och kostsamma tjänster med en så osäker finansiering.

Redan idag kan arbetsgivare genom befintliga arbetsmarknadspolitiska program få tillgång till kompetensen hos personer som varit arbetslösa under lång tid till låg eller ingen kostnad. Antagandet att bemanning via en matchningsaktör ökar arbetsgivarnas intresse för målgruppen måste alltså bygga på att detta erbjuder arbetsgivarna ett mervärde. Mervärdet antas utgöras av att kundföretaget (det vill säga den arbetsgivare inom privat, offentlig eller ideell sektor som hyr in arbetskraft från en matchningsaktör) inte behöver ta ett arbetsgivaransvar för den långtidsarbetslöse, att matchningsaktören kan erbjuda ett mer omfattande praktiskt stöd än vad Arbetsförmedlingen kan och att priset i uthyrningen är lågt. Detta ställer höga krav på matchningsaktörens förmåga att erbjuda tjänster av hög kvalitet till ett lågt pris.

Enligt förslaget ska en del av individens arbetskraftsutbud reserveras för utbildning eller annan kompetensutveckling. Det är viktigt att denna tid används på ett sätt som verkligen gynnar individens möjligheter på arbetsmarknaden och att matchningsaktören också under de perioder när en individ inte kan hyras ut i ett bemanningsuppdrag kan erbjuda sysselsättning som stödjer matchningsanställningens långsiktiga målsättning. De kompetenshöjande insatserna måste också ske i samförstånd med kundföretaget, så att insatserna stödjer de arbetsuppgifter som kundföretaget önskar utförda och är förenliga med kundföretagets arbetstider.

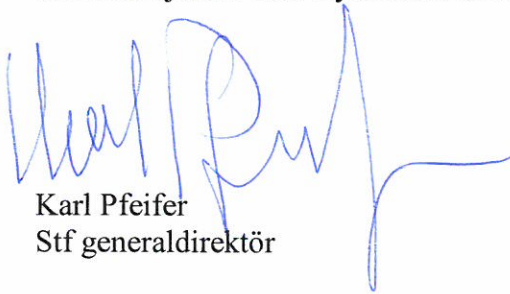
Matchningsaktören måste också ha kunskap och resurser att förstå och sätta sig in i vilka arbetsuppgifter och kompetenser som kan vara aktuella för ett uppdrag, samt kunna erbjuda både kundföretaget och den matchningsanställda det stöd och den handledning som behövs för att uppdraget ska fungera. Sammantaget kräver detta sannolikt kunskaper om arbetsmarknadens behov på kort och lång sikt, samt kunskap om hur individer på bästa sätt kan motiveras och stöttas. Dessutom krävs troligtvis en relativt hög personaltäthet hos matchningsaktören. Detta innebär att upphandlingens utformning kräver noga övervägande.

#### **Synpunkter på förslaget ur ett statligt perspektiv**

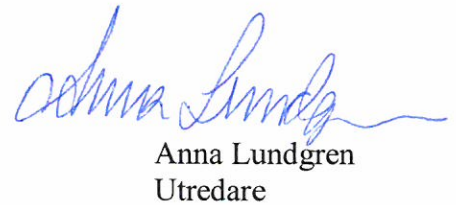
För statliga arbetsgivare gäller reglerna i RF och LOA om sakliga grunder vid anställning. Detta innebär i princip att den som är skickligast ska anställas, och att ett anställningsbeslut kan överklagas av andra kandidater till en anställning som är missnöjda med beslutet. Av dessa anledningar finns det mycket små möjligheter att en matchningsanställning ska leda till en anställning hos kundföretaget i det fall detta utgörs av en statlig arbetsgivare.

Efterfrågan på bemanning med matchningsanställda förväntas också vara låg hos de statliga arbetsgivarna. De arbetsuppgifter som utförs inom de statliga verksamheterna är till största delen specialiserade och kräver såväl eftergymnasial utbildning som erfarenhet. I de fall handläggning innebär myndighetsutövning så är det heller inte möjligt att låta inhyrd personal utföra uppgifterna. Möjligheterna för de statliga arbetsgivarna att bemanna med matchningsanställda påverkas också av kraven på offentlig upphandling av tjänster.

Beslut i detta ärende har fattats av ställföreträdande generaldirektör Karl Pfeifer. Vid den slutliga föredragningen deltog även informationschef Lars Andrén, arbetsrättsjurist Brita Hybbinette och utredare Anna Lundgren, föredragande.



Karl Pfeifer  
Stf generaldirektör



Anna Lundgren  
Utredare