



2015-05-05

KS/2015:124

Remissvar angående matchningsanställning

Sammanfattning av ärendet

Rapporten ”Matchningsanställning - nya vägar till jobb” har skickats på remiss till kommuner/landsting och även andra myndigheter. Remissen har sedan skickats för besvarande till personalavdelningen och till Möjligheternas Hus.

Matchningsanställningen kan utgöra ett komplement till, och bidra till en avyttring av sysselsättningsfasen.

Syftet är att hitta nya vägar för arbetssökande som varit utan arbete under en lång tid. Utgångspunkten för matchningsanställningen är att minska betydelsen av den osäkerhet som arbetsgivare kan känna inför att anställa personer som varit utan arbete under mycket lång tid. Anställningen kombineras med kompetensutvecklande insatser. Matchningsanställningen innebär att individen som tillhör målgruppen anvisas till en anställning hos en så kallad matchningsaktör. Målgruppen är individer som tidigare i arbetslöshetsperioder har prövats mot arbetsmarknaden genom olika insatser. Individerna får lön från matchningsaktören som också har arbetsgivaransvaret för individerna. Matchningsaktörens åtagande är långsiktigt (24 månader) och består i stora drag av följande delar: 1. Hyra ut individen till ett kundföretag där individen utför sitt arbete. 2. Erbjudna kompetensutvecklande insatser i form av till exempel kortare yrkesinriktade insatser. 3. Tillhandahålla stöd och matchningsinsatser som utgår från individens unika behov, men även stöd (bland annat i form av handledning) till de kundföretag där individen utför sitt arbete.

Matchningsanställningen föreslås utgöra ett arbetsmarknadspolitiskt program. Anställningen med anställningsstöd omfattas inte av Lagen om anställningsskydd (LAS). Anställningen med anställningsstöd kvalificerar inte för ett arbetsvillkor. Detta innebär att individen, om denna inte fått arbete, efter avslutat stöd inte har rätt till A-kassa.

Vid upphandling av matchningsaktörer för den föreslagna försöksverksamheten föreslås Lagen om offentlig upphandling (LOU) tillämpas. LOU medför, bland annat, möjlighet att begränsa antalet leverantörer och därmed kan kontrollen underlättas och kostnader hålls nere.

Kommunal verksamhet och sociala företag:

Målgruppen för dessa verksamheter i dess nuvarande form är ofta individer som står mycket långt från arbetsmarknaden och har sin försörjning via försörjningsstöd. Både vad som avser målgrupp och utformning kan de kommunala verksamheterna och de arbetsmarknadsinriktade sociala företagen ses som ett komplement till matchningsanställningen (och andra arbetsmarknadspolitiska insatser). Målgruppen för dessa verksamheter i dess nuvarande utformning är personer som bedöms stå långt från arbetsmarknaden än målgruppen för matchningsanställningen. Dessa verksamheter skulle emellertid kunna (till exempel i form av förberedande insats) vara ett steg på vägen till en matchningsanställning, eller fungera som aktör för individer som trots deltagande i matchningsanställningen (eller andra anställningsstöd) inte kommit i annat arbete.

Synpunkter från Möjligheternas Hus (MHAB)

Kommuner och kommunala bolag kommer att kunna bli kundföretag till matchningsaktörer.

MHAB kan komma att få mindre arbetsmarknadspolitiska uppdrag från arbetsförmedlingen vad gällande målgruppen.

Matchningsaktörerna blir troligen de större företagen som redan idag är etablerade på marknaden.

Matchningsaktören kommer att likna ett ”bemanningsföretag”.

Synpunkter från kommunledningskontoret

Matchningsanställningen innebär att kombinera arbete med kompetensutveckling vilket även inkluderar socialt och praktiskt stöd både till individ och till arbetsplats. Den strategin är bra för både individ och arbetsplats och det blir ett helhetstänk. För en individ som har varit arbetslös en längre tid är det värdefullt att kunna känna ett stöd både i den sociala delen och i den praktiska delen. För arbetsplatsen del är det positivt att veta vem som kan stötta i de sociala och praktiska delarna. På det viset kan sedan arbetsplatsen fokusera på att hjälpa individen in i arbetet.

Den här typen av anställning ska skapa förutsättningar för att en individ ska kunna prövas i en verksamhet utan att ett anställningsförhållande ska komma till stånd. Det här sker då samtidigt som en anställd får lön. Enligt utredningen ska detta ge individen en grundtrygghet. Synpunkten är att det är svårt att få till en grundtrygghet genom en sådan här åtgärd som varar i ca 24 månader, däremot finns det möjlighet att individen kommer att känna en tillfällig trygghet i denna sortens anställning.

Matchningsanställningen föreslås, inledningsvis, att vara en försöksverksamhet. Det är klokt att starta upp i en begränsad omfattning för att upptäcka eventuella ”barnsjukdomar” innan verksamheten implementeras i större omfattning.

Anställning med anställningsstöd omfattas inte av Lagen om anställningsskydd. Det skapar förutsättningar för arbetsgivaren att anställa utan att det uppkommer åtaganden efter att insatsen har upphört. Arbetsförmedlingen kan dessutom återkalla en anvisning om den inte fungerar. Dessa två synsätt ger arbetsgivaren en trygghet i att vilja anställa en individ som har varit frånvarande från arbetsmarknaden en längre tid.

Beslutsunderlag

Remissbrev Matchningsanställning, Utredning Matchningsanställning – nya vägar till jobb.

Mot ovanstående bakgrund föreslås

Kommunstyrelsen besluta

att som eget yttrande skicka in remissvar från personalchef och VD Möjligheternas hus AB remissvar daterat 2015-05-05.



Jan Bonell
VD Möjligheternas Hus AB



Maria Holgersson
Personalchef



Anette Strömblad
Kommunchef