



Utdrag ur protokoll fört vid sammanträde med Arbetsmarknadsnämnden den 15 juni 2015.

§ 51

Yttrande över Utredningen om Matchningsanställning (A 2014:D), Dnr 134/2015
Arbetsmarknadsnämnden har fått möjlighet att yttra sig över Utredningen om Matchningsanställning (A 2014:D), Dnr 134/2015

Utredning om Matchningsanställning

Den 30 juni 2014 beslutade arbetsmarknadsdepartementet att tillsätta en utredning för att utreda förutsättningarna för matchningsanställningen. Uppdraget slutredovisades 1 mars 2015 och en redogörelse, följt av arbetsmarknadsnämndens yttrande, av utredningen presenteras nedan.

Syftet med matchningsanställningen är att ta tillvara varje individs arbetsförmåga och att skapa nya möjligheter till arbete för personer som varit arbetslösa under mycket lång tid.

Vad är en matchningsanställning?

Matchningsanställningen innebär att individen anställs hos en matchningsaktör som har arbetsgivaransvaret¹ för individen. Individen utför sitt arbete hos ett kundföretag som betalar matchningsaktören för tjänsten. Detta innebär dels att arbetsgivaren, i form av kundföretaget, ges möjlighet att pröva hur en individ fungerar i verksamheten utan att ett anställningsförhållande kommer till stånd och dels att individerna får en ökad trygghet eftersom de, oavsett hur matchningen mellan individ och en specifik arbetsplats faller ut, har sin anställning och lön hos matchningsaktören. Enligt förslaget ska den upphandlade matchningsaktören hyra ut individer till kundföretag på hela arbetsmarknaden.

Matchningsanställningen, som ska utgöra ett arbetsmarknadspolitiskt program, är en subventionerad anställning² som kombinerar arbete med kompetensutveckling och inkluderar socialt och praktiskt stöd till individ och till arbetsplats. Trots höga lönesubventioner och historiskt hög långtidsarbetslöshet är det många arbetsgivare som inte anställer med stöd. En anledning är att det är viktigare för arbetsgivaren att hitta personer med relevant kompetens och som passar i den egna verksamheten än att anställningskostnaden är låg. Utgångspunkten för matchningsanställningen är att minska betydelsen av den osäkerhet som arbetsgivaren kan känna inför att anställa personer som varit utan arbete en lång tid.

Matchningsanställningen kombinerar arbete med kompetensutveckling. Matchningsanställningen innebär att individen arbetar 75 procent av tiden och deltar i övriga delar av matchningsanställningen resterande tid. Minst 15 procent av tiden ska individen delta i kompetensutvecklande insatser. Matchningsaktörens åtagande är långsiktigt (en anvisning sker på 24 månader). Matchningsaktörer ansvarar för att rusta och stödja individen genom att hyra ut individen till kundföretag där individen utför sitt arbete, tillhandahålla kompetensutvecklande insatser i form av till exempel kortare yrkesinriktade kurser och tillhandahålla stöd och matchnings och bistå

¹ Arbetsförmedlingen har fortfarande det övergripande ansvaret för en arbetssökande som är hos en kompletterande aktör (myndighetsutövningen överlämnas inte). Arbetsförmedlingen ansvarar även för kontroll och uppföljning av kompletterande aktörer, såsom matchningsaktörer.

² En subventionerad anställning innebär att individerna får kollektivavtalsenliga löner samtidigt som arbetsgivaren erhåller en subvention vad avser lönekostnaden (särskilt anställningsstöd). Matchningsaktörer får inte full kostnadstäckning.



med praktiskt och socialt stöd till både individ och arbetsplats. Vidare har matchningsaktören ansvar för att introducera den matchningsanställda och utbilda handledare på arbetsplatsen.

En förutsättning för genomförbarheten av matchningsanställningen är att arbetsmarknadens parter kommer överens om villkoren för anställningen.

Målgruppen för matchningsanställningar

Målgruppen för matchningsanställningar är personer som tidigare under arbetslöshetsperioden ska ha prövats mot arbetsmarknaden genom olika insatser, där ibland inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantins två första faser, men trots det inte fått ett arbete. Ytterligare förutsättningar för att anvisa till en matchningsanställning är att individen är motiverad att delta, och bedöms kunna tillgodogöra sig de insatser som erbjuds inom ramen för programmet.

Lågutbildade, utomeuropeiskt födda, personer med nedsatt arbetsförmåga och äldre är överrepresenterade bland de långtidsarbetslösa. Jobbchansen för dessa grupper är små och har minskat. Vidare kommer de stora flyktingströmmarna öka utbudet av arbetskraft de närmsta åren. I och med att det tar tid att etablera sig på arbetsmarknaden finns det en stor risk att arbetslöshet i gruppen kommer att vara mycket hög flera år framöver.

Hur görs urval av deltagare till en matchningsanställning?

Det är Arbetsförmedlingen som fattar besluten om deltagande i en matchningsanställning. Arbetsförmedlingen är därmed också ansvarig för att göra urvalet av deltagare utifrån uppsatta kriterier. Ett sätt att fånga individens motivation är att låta individerna ansöka till, eller anmäla intresse för, deltagande i matchningsanställningen. Ett sådant förfarande bör kombineras med den enskilda förmedlarens bedömning.

Vem kan bli en matchningsaktör?

Matchningsaktörer föreslås utses genom tillämpning av Lagen om offentlig upphandling (LOU) och som upphandlande myndighet föreslås Arbetsförmedlingen. Alla ekonomiska aktörer har rätt att delta i upphandlingar. Den upphandlade myndigheten har dock möjlighet att uppställa kvalificeringskriterier för urval av leverantörer.

Att matchningsaktören arbetar med att rusta upp och matcha individen under den tid programmet pågår kan samtidigt avlasta Arbetsförmedlingen och frigöra resurser för ett utökat matchningsarbete på myndigheten.

Ersättning till matchningsaktörer

Den föreslagna ersättningsmodellen innebär att det medför en kostnad för matchningsaktörer att individen finns i verksamheten – matchningsaktören kan enbart få intäkter från verksamheten genom att leverera resultat i enlighet med målsättningen för tjänsten. Matchningsaktören kan alltså inte få intäkter och göra vinst enbart genom att individerna finns i verksamheten. Matchningsaktören kan få ersättning på två sätt. Dels genom att hyra ut individens arbetskraft till ett kundföretag och dels genom att matchningsaktören får en prestationsbaserad ersättning om individen får en annan anställning eller påbörjar reguljär utbildning.

Ersättningsmodellen ska utformas för att främja målsättningen med matchningsanställningen. Det är viktigt att modellen skapar incitament för matchningsaktörerna att leverera en tjänst av hög kvalitet. Utgångspunkten är att ersättningsmodellen är prestationsbaserad, snarare än detaljstyrd. En annan utgångspunkt är att kostnaden för matchningsanställningen inte ska överstiga statens kostnader för andra liknande insatser, riktade mot målgruppen, i offentlig regi.

Den del av matchningsanställningen som utgörs av lönestöd till matchningsaktörer föreslås regleras i förordningen (1997:1275) om anställningsstöd. Utgångspunkten är att nivåerna i det



särskilda anställningsstödet för den som deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin. Stödet lämnas med 85 procent av lönekostnaden, dock högst 890 kronor per dag. Matchningsanställningen omfattar en anställning på 75 procent av en heltid, därmed kan stöd lämnas om högst 670 kronor per dag (14 700 kronor/månad) Detta innebär att matchningsaktören, vid taknivå, kommer att bära 15 procent av lönekostnaden för individen (2 600 kronor/månad).

Matchningsanställning som försöksverksamhet

Matchningsanställningarna föreslås, inledningsvis, genomföras i form av försöksverksamhet. Detta innebär att verksamheten är begränsad i tid och omfattning. Utredningen föreslår att försöksverksamheten pågår under tre år, och omfattar ett inflöde på omkring 2 000 individer årligen. En försöksverksamhet skapar förutsättningar för att följa upp och utvärdera insatsen.

Yttrande

Arbetsmarknadsnämnden i Helsingborgs stad ställer sig bakom förslaget att införa subventionerade anställningar som arbetsmarknadsprogram för individer som varit utan arbete en längre tid. Erfarenhet visar att anställning med avtalsenlig lön oftast ger bättre effekt än en oavlönad praktik. Att dessutom kombinera anställningen med handledning och kompetensutvecklande insatser stärker individen ytterligare och ökar möjligheten till att närma sig arbetsmarknaden.

Enligt förslaget ska en upphandlad matchningsaktör ha arbetsgivaransvaret och i sin tur hyra ut individerna till kundföretag på hela arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsnämnden ställer sig positiv till att möjlighet till matchningsanställningar ges i alla sektorer och branscher.

Föreningslivet tar idag ett stort ansvar genom att anställa och sysselsätta personer som är i sysselsättningsfasen. Arbetsmarknadsnämnden ser positivt på att föreningslivet har möjlighet att bli matchningsaktörer och få möjlighet att satsa kompetenshöjande insatser på den matchningsanställda. Förhoppningsvis kommer föreningslivet, eller de företagskontakter föreningen har, att kunna tillsvidareanställa flera av de som genomgått kompetenshöjande insatser inom sin matchningsanställning.

Arbetsmarknadsnämnden skulle vilja arbeta mot stadens övriga förvaltningar som matchningsaktör alternativt fungera som ett komplement till de upphandlade matchningsaktörerna. Syftet med detta skulle vara att kompetensutveckla de matchningsanställda och förse staden med arbetskraft. Nämnden har erfarenhet av att arbeta med OSA-anställningar, sommarjobb och introduktionsanställningar.

Arbetsmarknadsnämnden har idag upphandlade jobbprojektleverantörer. Jobbprojekten innehåller urval, matchning, service och bemötande-modul, kompetenshöjande kurser samt företagsförlagt lärande. Under hela processen följer deltagaren en individuell kompetensplan. Jobbprojektleverantörerna är framförallt lokala och regionala aktörer och skulle kunna vara möjliga matchningsaktörer. Nämnden vill därför föreslå att upphandlingar inte endast görs på nationellt nivå utan att också mindre aktörer med kunskap om den lokala/regionala arbetsmarknaden ges möjligheter att lägga anbud.

Arbetsmarknadsnämnden vill att arbetsmarknadsdepartementet ytterligare ska definiera målgruppen. Nämnden vill föreslå att målgruppen för matchningsanställningarna ska vara samma som för nystartsjobb. Det innebär framförallt att det inte bara är den tid en arbetssökande varit inskriven på Arbetsförmedlingen som ska kvalificera honom/henne för en matchningsanställning utan att hänsyn tas till all tid den arbetssökande varit frånvarande från arbetslivet. Det innebär att även personer som uppburit ekonomiskt bistånd en längre tid, avtjänat fängelsestraff eller av andra anledningar inte arbetat på länge ska kunna anvisas till matchningsanställningar.



HELSINGBORG

Nämnden vill framföra att ansvarsfördelningen är viktig att klargöra, det vill säga matchningsaktörens ansvar vad gäller anställning samt övergången från matchningsaktören till en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Det är även viktigt att klargöra arbetsmiljöansvaret. Nämnden anser att Arbetsförmedlingen bör ges i uppdrag att omedelbart efter avslutad matchningsanställning erbjuda arbetslösa deltagare aktiva insatser inom ramen för exempelvis jobb- och utvecklingsgarantin.

Arbetsmarknadsnämnden anser det viktigt att den matchningsanställda erbjuds meningsfulla och kompetensutvecklande aktiviteter under tiden individen inte är uthyrd.

Arbetsmarknadsnämnden tror att förslaget kan bidra till att fler arbetsgivare är beredda att anställa långtidsarbetslösa. Nämnden stödjer förslaget om prestationsbaserad ersättning och att matchningsanställningen till en början bedrivs i försöksverksamhet. Nämnden anser det viktigt med en gedigen utvärdering och uppföljning av insatsen men anser dock att försöket borde genomföras under en kortare period än vad som anges i förslaget.

Beslut

Arbetsmarknadsnämnden beslutar

att översända ovan framförda yttrande över Utredning om Matchningsanställningar (A 2014:D), Dnr 134/2015 till Arbetsmarknadsdepartementet

Beslut skickas till

Arbetsmarknadsdepartementet

Rätt utdraget intygar

Annika Holmqvist
Nämndssekreterare