

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

## Remissvar A 2014:D

A2015/881/A

### Utredningen om matchningsanställningar

#### Sammanfattning

IDEA – arbetsgivarförbundet för ideella organisationer vänder sig till arbetsgivare som bedriver ideell och idéburen verksamhet utan primärt vinstsyfte. IDEAs medlemmar är till exempel studieförbund, sociala och humanitära organisationer, arbetsmarknadsorganisationer, frivilliga försvarsorganisationer, skolor och nykterhetsorganisationer.

IDEA ställer sig positiv till utredningens förslag om att inrätta så kallade matchningsanställningar. För att matchningsanställningarna ska kunna fungera på bästa sätt, är det viktigt att det utformas på enklast tänkbara sätt. Det är självklart svårt att på förhand veta hur matchningsanställningarna kommer att fungera i praktiken, och därför är det riktigt att genomföra detta som ett försök under en begränsad tidsperiod, som därefter följs av en grundlig utvärdering.

#### **Ideella organisationers erfarenhet av ta emot individer som står långt från arbetsmarknaden**

Många av IDEAs medlemsorganisationer (företag) anställer i stor utsträckning individer som annars skulle stå långt ifrån arbetsmarknaden. Det är till exempel individer i olika typer av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Organisationerna (företagen) har därför erfarenhet och kunskap om att ta emot människor som kommer från ett utanförskap, och kan ge dessa individer en möjlighet och rätt förutsättningar att komma tillbaka in på arbetsmarknaden.

IDEA ser därför att våra medlemsorganisationer kan fylla en viktig funktion för att matchningsanställningar ska kunna fungera i praktiken, och att arbetsgivarna har förutsättningar för att ta rollen som antingen matchningsaktör, eller som kundföretag.

### **Enkel administration**

Kravet på offentlig upphandling kan gynna de företag med stor kunskap om dessa frågor och att uppdragen som matchningsaktör kan hamna hos dessa. Vi befärar att våra medlemorganisationer i dessa avseende kan komma till korta..

Det är därför viktigt att upphandlingsrutinerna görs så enkla som möjligt, så att även ideella organisationer ser det som intressant att vilja ta på sig rollen som matchningsaktör. Vi ställer frågan hur möjligheterna för små och medelstora företag ska underlättas?

Vi ser positivt på att samrådsförfarandet med fackliga organisationer försvinner, vilket i sig förenklar hanteringen.

### **Har Arbetsförmedlingen kompetens för att utreda kompetens?**

I rapporten beskrivs hur arbetsförmedlingen har möjlighet att ställa upp kvalificeringskriterier för urval av leverantörer som ska kvalificeras i upphandlingen (10.4.1). Ett exempel som nämns är personalens kompetens. Frågan är vilken kompetens som Arbetsförmedlingen har för att utreda kompetens hos kundföretagens personal.

### **Risker och utvärdering**

Matchningsaktörens åtagande är i 24 månader, då ansvaret är att hyra ut den anställda, erbjuda kompetensutvecklingsinsatser samt tillhandahålla stöd och insatser utifrån ett individuellt behov. I matchningsanställningarna ska det enligt utredaren vara en hög grad av styrning mot resultat, och inte i detaljer, för att ge möjlighet för de enskilda aktörerna att utforma sina egna metoder. Man pekar samtidigt mot risken för så kallad *parking*, dvs att leverantörerna inte lägger ner arbete på de individer som man ändå tror inte kommer att erhålla ett arbete. Risken är att arbetsgivaren därför engagerar sig mer med de individer som har lättast att få jobb. IDEA ser därför att det är viktigt att dels i utvärdering bland annat se över denna risk, men även vad som händer om matchningsaktören har svårigheter att faktiskt hyra ut anställda.

För IDEA – arbetsgivarförbundet för ideella organisationer

Monica Lysholm  
Förbundsdirektör



Mattias Hansson  
Förhandlingschef

Enligt uppdrag