

REMISSVAR

Matchningsanställningen – nya vägar till jobb (Utredningen om matchningsanställningar A 2014:D)

Utredningen föreslår ett treårigt försök med ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program, matchningsanställningen. Målgruppen är långtidsarbetslösa i jobb- och utvecklingsgarantins tredje fas. Matchningsanställningen är en subventionerad anställning som kombinerar arbete med kompetensutveckling, och inkluderar socialt och praktiskt stöd både till individ och arbetsplats. Matchningsanställningen innebär att individen anställs hos en matchningsaktör, vilken har arbetsgivaransvaret för individen. Individen utför sitt arbete hos ett kundföretag, som betalar matchningsaktören för tjänsten. Tanken med matchningsanställningen är att minska betydelsen av den osäkerhet som en arbetsgivare kan uppleva inför att anställa en långtidsarbetslös person.

Sacos synpunkter på betänkandet

Långtidsarbetslösheten ökar och utflödet ur fas 3 är lågt. Jobbchanserna minskar med tiden i arbetslöshet. Inom den nationalekonomiska forskningen brukar bland annat följande förklaringar lyftas fram:

- De som blivit arbetslösa kommer från branscher som krymper och har kompetens som inte längre efterfrågas.
- Ju längre arbetslösheten varar, desto mer föräldrade blir individens kunskaper och därmed minskar också motivationen att söka jobb.
- Arbetsgivare kan vara tveksamma till att anställa personer som tidigare varit långtidsarbetslösa.

Matchningsanställningarna skulle kunna bidra både till att minska arbetsgivarnas osäkerhet vid rekrytering och till att stärka individernas kompetens. Matchningsaktörernas arbetsgivarkontakter är också

värdefulla. Saco tillstyrker därför utredningens förslag, men med följande synpunkter.

Den långtidsarbetslöse anvisas till en matchningsanställning hos en matchningsaktör. Ett särskilt anställningsstöd utgår under förutsättning att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner lämnas enligt kollektivavtal, eller att de är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i branschen. Modellen förutsätter att parterna ingår särskilda kollektivavtal för matchningsanställningar och utredningen refererar till de kollektivavtal som har ingåtts avseende yrkesintroduktionsanställningar. Något sådant avtal har ännu inte ingåtts avseende akademiker.

Utredningen refererar också till kollektivavtalen inom bemanningsbranschen. I löneavtalet för tjänstemän i bemanningsföretag finns lägstalöner för de som omfattas av avtalet med Unionen. Men i avtalet med Akademikeralliansen, finns inga avtalade lägstalöner. Lönerna ska vara individuella och differentierade. Det innebär att en långtidsarbetslös akademiker som ska förhandla sin lön vid en matchningsanställning, och som då är i en relativt svag förhandlingsposition, inte har någon lägstalön att "luta sig mot". Den undre gränsen för hen är istället det aktivitetsstöd som utgår i fas 3, vilket är 65 procent av tidigare arbetsinkomst upp till taket i arbetslöshetsförsäkringen. Taket kommer från och med 7 september 2015 att vara 760 kronor per ersättningsdag från dag 101. Lön utgår enligt utredningens förslag för 75 procent av tiden. Den undre gränsen blir då $760 \times 22 \times 0,75 = 12\,540$ kronor per månad om personen tidigare hade en lön över 25 025 kronor per månad. Saco anser att detta förhållande ställer krav på någon form av kontrollfunktion för att förhindra lönedumping.

Eftersom utredningen föreslår att matchningsanställningarna ska upphandlas, försvinner samrådsförfarandet med arbetstagarorganisationerna. Utredningen föreslår därför att ett utvecklingsråd ska etableras. Möjligen kan detta användas för att granska de löner som utgår för akademiker i matchningsanställningar. Denna fråga måste utredas vidare i dialog med parterna.

Erfarenheter från bemanningsbranschen visar att inhyrd personal är överrepresenterade i yrken och branscher där arbetsförhållandena är riskfyllda. Inhyrda drabbas också oftare av arbetsskador. Det kan bland annat orsakas av att inhyrda oftare är nya på jobbet och att brister finns i upplärning och säkerhetsinstruktioner. För målgruppen för matchningsanställningar är det sannolikt extra viktigt att säkerställa en bra dialog med den anställde på arbetsplatsen. Det gäller både matchningsaktören och kundföretaget. Detta är också något som utredningen förtjänstfullt lyfter fram.

Saco vill slutligen instämma i synpunkterna från Lärarnas Riksförbund om nödvändigheten av att endast seriösa aktörer upphandlas, att den kompetensutveckling som ges inom ramen för anställningen är adekvat och av god kvalitet samt att Arbetsförmedlingen säkerställer att matchningsaktörerna inte kommer att utnyttja systemet. Det är också viktigt att matchningsanställningen inte blir kostnadsdrivande för staten, jämfört med verksamhet i egen regi.

Med vänlig hälsning

Sveriges akademikers centralorganisation

Robert Boije
Samhällspolitisk chef

Eva Oscarsson