



1 (2)
KS 20150611

TJÄNSTESKRIVELSE
2015-05-18
Arbetslivskontoret

Arbetslivsnämnden
Kommunstyrelsen

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

Dnr: ALN 2015/0017, KS 15/91

Sammanfattning av ärendet

Regeringens utredning om Matchningsanställningar har remitterats till Södertälje kommun för yttrande. Arbetslivskontoret har berett ärendet i samverkan med ett nätverk av ett flertal kommuner i landet, lett av SKL (Sveriges kommuner och landsting). Vidare har samberedning av ärendet har skett mellan arbetslivskontoret och kommunstyrelsens kontor.

Numreringen i yttrandet hänvisar till avsnitten i utredningen.

Förvaltningen föreslår att arbetslivsnämnden tillstyrker yttrandet och att kommunstyrelsen antar yttrandet som sitt eget.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Yttrande Matchningsanställningen – nya vägar till jobb (A 2014:D)

Utredning Matchningsanställningen – nya vägar till jobb (A 2014:D)

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär inga ekonomiska konsekvenser eller krav på finansiering.

Förvaltningens förslag till arbetslivsnämnden:

Arbetslivsnämnden tillstyrker yttrandet.

Förvaltningens förslag till kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen antar yttrandet som sitt eget.



Martin Andrae
Stadsdirektör



Arjun Bakshi
Kontorschef

Handläggare: Maria Hjernerth
Koordinator
Staben
Telefon (direkt): 08-523 049 39
E-post: maria.hjernerth@sodertalje.se

Beslutet skickas till

Arbetsmarknadsdepartementet



YTTRANDE

2015-05-07 | Dnr: ALN 2015/0017, KS 15/91
Arbetslivskontoret

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

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

Kommunens ställningstagande

Södertälje kommun har en stor andel långtidsarbetslösa medborgare. Det behövs fler och nya sätt att stötta dessa till arbete. Kommunen välkomnar därför utredarens förslag som bedöms vara ett stöd för att hitta nya vägar till arbetsmarknaden.

Det är viktigt att utifrån individuella förutsättningar och arbetsmarknadens behov samordna samhällets insatser till stöd för långtidsarbetslösa oavsett det handlar om arbetsmarknadsåtgärder, utbildning, socialt stöd, vård etc. En sådan samordning försvåras idag av att det arbetsmarknadspolitiska regelverket är komplext och omfattar en mängd olika arbetsmarknadspolitiska program och stöd till arbetsgivare. Södertälje kommun anser att reglerna behöver ses över, renodlas, förtydligas och förenklas.

2.1.1 Anställning

Södertälje kommun vill - eftersom anställningsstöd inte kvalificerar för a-kassa - betona vikten av att Arbetsförmedlingen ges i uppdrag att omedelbart efter avslutad matchningsanställning erbjuda arbetslösa deltagare aktiva insatser inom ramen för t.ex. jobb- och utvecklingsgarantin. Insatserna bör baseras på de erfarenheter deltagaren fått under matchningsanställningen och omdömen/rekommendationer från matchningsaktören.

2.1.2 Uthyrning

Södertälje kommun betonar vikten av att upphandlande myndighet ställer krav på och kontrollerar att deltagarna har meningsfulla och kompetensutvecklande aktiviteter då de inte är uthyrda.

2.3.1 Kravspecifikation i upphandlingen

För att underlätta för presumtiva matchningsaktörer bör upphandlingen av matchningsaktörer följa samma struktur som Arbetsförmedlingens tidigare upphandlingar av t.ex. kompletterande aktörer. I den utsträckning det är möjligt bör även kvalificeringskriterierna likna de som idag tillämpas.

Södertälje kommun vill dock föreslå att upphandlingar inte endast görs på nationell nivå utan att också mindre aktörer med kunskap om den lokala/regionala arbetsmarknaden ges möjligheter att lägga anbud.

2.3.2 Ersättningsmodell

Södertälje kommun vill framhålla betydelsen av att hitta en ersättningsmodell som skapar incitament för matchningsaktörerna att leverera tjänster av hög kvalitet. Det är viktigt att

matchningsaktörerna inte kan göra vinst bara genom att deltagarna finns i deras verksamhet. Kommunen stöder därför förslaget om prestationsbaserad ersättning.

2.4.1 Anvisning

Södertälje kommun anser att utredaren inte på ett tydligt sätt definierat vilka som ingår i målgruppen. Kommunen vill föreslå att målgruppen för matchningsanställningar 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 henne/honom för en matchningsanställning utan att hänsyn tas till all tid den arbetssökande varit frånvarande från arbetslivet. Till skillnad från nystartsjobb bör dock matchningsanställningar vara ett arbetsmarknadspolitiskt program.

2.4.4 Kontroll och uppföljning av matchningsaktörer

Utvecklingsrådet ges i utredningen en viktig roll vad gäller såväl arbetsmiljöfrågor som seriositetsprövning och för att stävja överprövningar enligt LOU. Utvecklingsrådets roll och arbetssätt behöver, enligt Södertälje kommuns mening, utredas närmare och utformas i dialog med arbetsmarknadens parter.

Kommunen är berett att föra dialog om Utvecklingsrådets roll och formerna för dess arbete.

2.8 Risker och konsekvenser

Södertälje kommun betonar vikten av en fortlöpande uppföljning av matchningsaktörernas arbete i syfte att eliminera risken för att de försöker göra sig av med deltagare som uppfattas som olönsamma och för att upptäcka eventuella försök att på olagligt sätt erhålla ersättning. Södertälje kommun stöder därför också förslaget att implementera matchningsanställningar i form av en försöksverksamhet, då det ger möjligheter att utvärdera och vid behov förändra ersättningsmodellen.

3 Utvärdering

Kommunen är tveksam till försöksverksamhetens längd.

Med det föreslagna upplägget, att 2000 deltagare/år ska anvisas under en treårsperiod, tar det fem år från start till slut. Södertälje kommun skulle vilja föreslå att tiden förkortas med minst ett år. Ambitionen skulle kunna vara att anvisa 2000 personer under uppstartsåret och 4000 personer året efter. Med årliga uppföljningar och följeforskning bör det vara möjligt att skala upp verksamheten efter 3-4 år.

Södertälje kommun vill understryka att behovet av att i kommande utvärderingar beakta och belysa jämställdhets- och mångfaldsaspekter.



Arbetsmarknadsdepartementet

SÖDERTÄLJE KOMMUN Kommunstyrelsen	
2015 -03- 26	
Dnr	Rnr

Utredningen om Matchningsanställningar (A 2014:D)

Remissinstanser:

1. Riksrevisionen
2. Justitieombudsmannen
3. Förvaltningsrätten i Härnösand
4. Domstolsverket
5. Datainspektionen
6. Försäkringskassan
7. Myndigheten för delaktighet
8. Inspektionen för socialförsäkringen
9. FORTE - Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd
10. Ekonomistyrningsverket
11. Skatteverket
12. Kronofogdemyndigheten
13. Konjunkturinstitutet
14. Arbetsgivarverket
15. Statskontoret
16. Skolverket
17. Myndigheten för yrkeshögskolan
18. Stockholms universitet
19. Lunds universitet
20. Linnéuniversitetet
21. Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar
22. Konkurrensverket
23. Tillväxtverket
24. Regelrådet
25. Diskrimineringsombudsmannen
26. Arbetsförmedlingen
27. Arbetsmiljöverket
28. Arbetsdomstolen
29. Medlingsinstitutet

30. Svenska ILO-kommittén
31. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering
32. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
33. Emmaboda kommun
34. Gnesta kommun
35. Göteborg kommun
36. Halmstad kommun
37. Helsingborg kommun
38. Huddinge kommun
39. Härryda kommun
40. Hörby kommun
41. Järfälla kommun
42. Karlskrona kommun
43. Kumla kommun
44. Linköping kommun
45. Ludvika kommun
46. Luleå kommun
47. Malmö kommun
48. Mora kommun
49. Mölndal kommun
50. Nacka kommun
51. Nynäshamn kommun
52. Sollefteå kommun
53. Stockholm kommun
54. Storuman kommun
55. Södertälje kommun
56. Sundsvall kommun
57. Upplands-Bro kommun
58. Vadstena kommun
59. Växjö kommun
60. Ystad kommun
61. Östersund kommun
62. Dalarnas läns landsting
63. Stockholms läns landsting
64. Västernorrlands läns landsting
65. Västra Götalands läns landsting
66. Arbetsgivaralliansen
67. Arbetsgivarförbundet KFO
68. Arbetslöshetskassornas samorganisation (SO)
69. Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO)
70. Företagarna
71. Handikappförbundet
72. IDEA - arbetsgivarförbundet för ideella organisationer
73. Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
74. Landsorganisationen i Sverige (LO)
75. Ledarna

76. Lika unika – federationen mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning
77. PTK
78. SAUF – Sveriges auktoriserade utbildningsföretag
79. SKOOPI – Sociala arbetskooperativens intresseorganisation
80. Småföretagarnas riksförbund
81. Svenskt Näringsliv
82. Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)
83. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)
84. Tjänstemännens centralorganisation (TCO)
85. Yrkeshögskoleförbundet

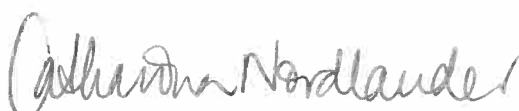
Den 30 juni 2014 gav Arbetsmarknadsdepartementet Anders Lago i uppdrag att utreda förutsättningarna för att införa Matchningsanställningar. Utredningen överlämnades den 2 mars 2015. Remissvaren ska ha kommit in till Arbetsmarknadsdepartementet **senast den 30 juni 2015**. Svaren bör lämnas både på papper och per e-post, a.registrator@regeringskansliet.se.

I remissen ligger att regeringen vill ha synpunkter på förslagen eller materialet i betänkandet. Om remissen är begränsad till en viss del av betänkandet, anges detta inom parentes efter remissinstansens namn i remisslistan. En sådan begränsning hindrar givetvis inte att remissinstansen lämnar synpunkter också på övriga delar.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta.

För **andra remissinstanser** innebär remissen en inbjudan att lämna synpunkter.

Råd om hur remissyttranden utformas finns i Statsrådsberedningens promemoria *Svara på remiss – hur och varför* (SB PM 2003:2). Den kan laddas ner från Regeringskansliets webbplats www.regeringen.se.



Catharina Nordlander

Tf. Expeditions- och rättschef

Till statsrådet Ylva Johansson

Den 30 juni 2014 beslutade Arbetsmarknadsdepartementet att tillsätta en utredning för att utreda förutsättningarna för matchningsanställningen (A 2014:D). Enligt direktivet (Bilaga 1) ska utredaren utreda förutsättningarna för en i tid och omfattning begränsad verksamhet, matchningsanställningar, som skulle kunna utgöra ett komplement till sysselsättningsfasen i jobb- och utvecklingsgarantin. Utredaren ska även lämna förslag på lämpliga former för en eventuell verksamhet på längre sikt. Uppdraget ska slutredovisas 1 mars 2015.

Som utredare förordnades från och med den 30 juni 2014 Anders Lago. Som ämnessakkunniga i utredningen anställdes fr.o.m. 1 september 2014 Departementssekreterare Marie Gartell, fr.o.m. 15 september 2014 anställdes Utredaren Hanna Wallinder och fd. bitr. GD Arbetsförmedlingen Lena Liljebäck (halvtid) i utredningen. Utredningen har anlitat Setterwalls advokatbyrå för juridisk kompetens. Yvonne Thorsén, Arbetsförmedlingen, har biträtt utredningen. Utredningen har vidare biträtts av en referensgrupp inom regeringskansliet. I referensgruppen har följande personer deltagit. Petra Capelle (ersatte Pontus Ringborg), och Mira Hjelm Östh, Arbetsmarknadsdepartementet. Katarina Richardson, Anna-Karin Jansson, Leif Ljungqvist, och Lina Schött Finansdepartementet. Eeva Seppälä, Socialdepartementet. Martin Persson, Näringsdepartementet, och Carina Cronstioe, Utbildningsdepartementet.

Utredningen överlämnar härmed utredningen *Matchningsanställningen – nya vägar till jobb.*

Stockholm 1 mars 2015

Anders Lago

/Marie Gartell
Lena Liljebäck
Hanna Wallinder

1 Inledning

Utredningen fick i uppdrag att utreda förutsättningarna för ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program, matchningsanställningen. 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. Matchningsanställningen är en subventionerad anställning som kombinerar arbete med kompetensutveckling, och inkluderar socialt och praktiskt stöd både till individ och till arbetsplats.

Subventionerade anställningar har länge utgjort ett viktigt arbetsmarknadspolitiskt verktyg, och ska stimulera till anställning av individer som varit utan arbete länge. Subventionerade anställningar innebär att individerna får kollektivavtalsenliga löner, samtidigt som arbetsgivaren erhåller en subvention vad avser lönekostnaden. Trots mycket höga lönesubventioner, och en 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. Om arbetsgivaren känner osäkerhet vad avser en individs arbetsförmåga, och om hur väl individen kommer att fungera i verksamheten, finns således en risk att en anställning inte kommer till stånd.

Utgångspunkten för matchningsanställningen är att minska betydelsen av den osäkerhet som arbetsgivare kan känna inför att anställa personer som varit utan arbete en lång tid.

Matchningsanställningen innebär att individen anställs hos en matchningsaktör, som har arbetsgivaransvaret för individen. Individen utför sitt arbete hos ett kundföretag, som betalar matchningsaktören för tjänsten. Detta innebär att arbetsgivare – i form av kundföretag – ges möjlighet att pröva hur en individ

fungerar i verksamheten utan att ett anställningsförhållande behöver komma till stånd. Att kundföretaget betalar för arbetskraften medför att individerna kommer kunna utföra arbetsuppgifter som det finns ett behov av. Kundföretagen kan finnas på hela arbetsmarknaden, inom alla sektorer och branscher.

Matchningsanställningen medför samtidigt en ökad trygghet för individen, som oavsett hur matchningen mellan individ och en specifik arbetsplats faller ut, har sin anställning och lön hos matchningsaktören. En viktig del av matchningsaktörens arbete är att stärka individerna, tillhandahålla kompetensutvecklande insatser samt att bistå med både praktiskt och socialt stöd på arbetsplatsen. I matchningsanställningen tas individernas förmåga och produktivitet tillvara, samtidigt som individerna får arbetslivserfarenhet. Matchningsanställningen kan utgöra ett komplement till, och bidra till en avveckling av, sysselsättningsfasen.

I de samråd utredningen haft med parterna på arbetsmarknaden har en tydlig hållning varit att mer måste göras för att minska långtidsarbetslösheten. Parterna har därför ställt sig positiva till att pröva nya vägar till jobb för individer som varit utan arbete en längre tid. En förutsättning för genomförbarheten av matchningsanställningen är att arbetsmarknadens parter kommer överens om villkoren för anställningen. I samråden har det vidare framkommit att en översyn av hela systemet av subventionerade anställningar behövs.

Långtidsarbetslösheten har ökat, arbetslöshetstiderna har blivit allt längre, och en allt större andel av de långtidsarbetslösa består av individer med en svag förankring på arbetsmarknaden. Vidare kommer de stora flyktingströmmarna öka utbudet av arbetskraft de närmaste åren, och i och med att det tar tid att etablera sig på arbetsmarknaden finns det en stor risk att arbetslösheten i gruppen kommer vara mycket hög under flera år framöver. Givet denna utveckling, och utifrån erfarenheter från tidigare lågkonjunkturer, finns det risk att långtidsarbetslösheten kommer vara kvar på höga nivåer en lång tid framöver. För att undvika att individer permanent stängs ute från arbetsmarknaden är det angeläget att pröva nya vägar till jobb för personer som varit utan arbete länge.

1.1 Utredningens uppdrag och arbete

Utredningen har fått i uppdrag att utreda förutsättningarna för en i tid och omfattning begränsad verksamhet, matchningsanställningen.¹ I uppdraget ingår även att utreda förutsättningar och lämpliga former för en eventuell verksamhet på längre sikt. Verksamhetens effekter ska kunna utvärderas.

Utredningen ska föreslå utformning samt utreda genomförbarheten av verksamheten. Utgångspunkten för matchningsanställningens utformning ska vara att minska den osäkerhet som en arbetsgivare kan känna inför att anställa en individ som varit utan arbete under mycket lång tid.

Arbetsmarknadens parter har en viktig roll vad gäller hur arbetsmarknaden fungerar, inte bara på grund av att löner och anställningsvillkor regleras i kollektivavtal utan också genom kunskap om, och verktyg, för hur arbetsmarknaden kan göras mer inkluderande. En viktig del av utredningens arbete varit att föra en dialog med arbetsmarknadens parter. Utredningen har haft möten på handläggarnivå och bjudit in till samråd med ledande företrädare för de centrala parterna på arbetsmarknaden samt de fackförbund och arbetsgivarorganisationer som tecknat YI-avtal. Utredningen har haft inledande möten och samråd samt avstämningar under arbetets gång. Utredningen har vidare fört en dialog med bland annat flera lokala initiativ (exempelvis Telge Tillväxt och Peritos), kommuner, branschorganisationer, stora och små arbetsgivare, bemanningsföretag, utbildningsföretag, forskarsamhället, översynen av Arbetsförmedlingen (A 2014:02), Samhall, och Arbetsförmedlingen (i Bilaga 2 redovisas utredningens samråd och möten).

1.2 Förslaget i korthet

Målgruppen för matchningsanställningen 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

¹ Se Bilaga 1 för fullständiga utredningsdirektiv.

arbete.² Ytterligare förutsättningar för att anvisas till en matchningsanställning är att individen är motiverad att delta, och bedöms kunna tillgodogöra sig de insatser som erbjuds inom ramen för programmet.

Arbetslöshetstiderna har blivit allt längre och en allt större andel av de långtidsarbetslösa består av individer med en svag förankring på arbetsmarknaden. Lågutbildade, utomeuropeiskt födda, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och äldre är överrepresenterade bland de långtidsarbetslösa. Jobbchansen för dessa grupper är små, och har minskat.

Matchningsanställningen kombinerar arbete med kompetensutveckling, och inkluderar socialt och praktiskt stöd både till individ och till arbetsplats. 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. Individen har sin anställning hos en matchningsaktör, men utför sitt arbete hos ett kundföretag. Kundföretaget betalar matchningsaktören för tjänsten.

Matchningsaktörens åtagande är långsiktigt (en anvisning sker på 24 månader). Matchningsaktören ansvarar för att rusta och stödja individen genom att *i*) hyra ut individen till kundföretag där individen utför sitt arbete, *ii*) tillhandahålla kompetensutvecklande insatser i form av till exempel kortare yrkesinriktade kurser, och *iii*) tillhandahålla stöd och matchning och bistå med praktiskt och social stöd till både individ och till arbetsplats. Matchningsanställningen bygger på relationen mellan matchningsaktören och individen som gemensamt bildar en länk till kundföretaget.

Matchningsanställningen skapar förutsättningar för att individ och arbetsgivare – i form av kundföretag – kan pröva hur väl en individ fungerar i verksamheten utan att ett anställningsförhållande behöver komma till stånd, *samtidigt* som individen har en anställning och får en lön. Detta skapar en grundtrygghet för individen, som oavsett hur matchningen mellan individen och en

² Individers om deltagit i jobb- och utvecklingsgarantins två första faser har varit arbetslösa i omkring 3 år.

specifik arbetsplats visar sig falla ut, har sin anställning (och lön) hos matchningsaktören under den period programmet pågår. Att matchningsaktören arbetar med att rusta och matcha individen under den tid programmet pågår, kan samtidigt avlasta Arbetsförmedlingen och frigöra resurser för ett utökat matchningsarbete på myndigheten.

Matchningsaktörer föreslås utses genom tillämpning av Lagen om offentlig upphandling (LOU). En anledning till att upphandla tjänsten är att matchningsanställningen ska vara förenlig med EU-rätten och reglerna om statligt stöd. LOU medför möjligheter att begränsa antalet leverantörer och därmed underlätta, och hålla nere kostnaderna för, kontroll och uppföljning. En annan anledning är att det finns befintliga verksamheter med värdefull kompetens och erfarenhet som skulle kunna tas tillvara.

Alla ekonomiska aktörer på marknaden har rätt att delta i upphandlingar. Den upphandlande myndigheten har dock möjlighet att uppställa kvalificeringskriterier för urval av leverantörer. Exempel på aktörer som bedöms kunna delta i en upphandling och bli matchningsaktörer är företag som har vana att jobba med individer som står långt från arbetsmarknaden och bland annat har erfarenhet av rekrytering, omställning och/eller bemanning.³

Den föreslagna ersättningsmodellen innebär att det medför en kostnad för matchningsaktören att individen finns i verksamheten – matchningsaktören kan enbart få intäkter från verksamheten genom att leverera resultat i enlighet med målsättningen för tjänsten. Matchningsaktören kan få intäkter på två sätt. Dels genom att hyra ut individens arbetskraft till ett kundföretag, dels genom att matchningsaktören får en prestationsbaserad ersättning om individen får annan anställning eller påbörjar reguljär utbildning. Vidare är utgångspunkten att kostnaden för tjänsten inte ska överstiga de kostnader staten har för andra liknande insatser, riktade till målgruppen, i offentlig regi.

Matchningsanställningen kan komma att utgöra ett viktigt komplement till befintliga insatser riktade till målgruppen. Utgångspunkten för matchningsanställningen är att minska

³ Exempelvis rekryteringsföretag, omställningsföretag, sociala företag, utbildningsföretag och bemanningsföretag.

betydelsen av den osäkerhet som en arbetsgivare kan känna inför att anställa en individ som varit utan arbete en lång tid. Mot bakgrund av befintlig kunskap vad avser arbetsgivarnas rekryteringsbeteende kan detta vara avgörande för att arbetsgivaren ska våga pröva en individ som varit utan arbete mycket länge i sin verksamhet (se Kapitel 11). Därmed kan matchningsanställningarna bidra till att skapa nya vägar till jobb för individer som varit utan arbete under en lång tid, och till att individernas produktivitet tas till vara.

Försöksverksamhet och utvärdering

Matchningsanställningarna föreslås, inledningsvis, genomföras i form av en 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 2000 individer årligen.

En försöksverksamhet skapar förutsättningar för att följa upp och utvärdera insatsen. Den grundläggande frågan som en utvärdering kan besvara är hur väl matchningsanställningen fungerar i relation till andra insatser riktade till målgruppen.

Resultaten av utvärderingen bör kunna tas tillvara redan under pågående försöksverksamhet, men framför allt utgöra ett beslutsunderlag vad avser om matchningsanställningen ska förlängas eller permanentas – och i så fall hur den bäst utformas. Vidare kommer en utvärdering av matchningsanställningen att bidra till ökad kunskap vad avser effekten av arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till målgruppen, och därmed till en bättre och mer effektiv arbetsmarknadspolitik för de långtidsarbetslösa.

Utformning på längre sikt

Det finns inte i nuläget anledning att föreslå någon annan utformning av matchningsanställningen på längre sikt. Dock kan utformningen av matchningsanställningen komma att förändras över tid, inte minst utifrån de kunskaper och erfarenheter som en försöksverksamhet kan generera. Däremot har utredningen

analyserat alternativa sätt, till att upphandla tjänsten, att utse matchningsaktörer.

Det övergripande syftet med att låta privata aktörer agera på marknaden för arbetsmarknadspolitik är att öka effektiviteten i arbetsmarknadspolitiken, och samtidigt öka individernas valfrihet och självbestämmande. Styrningen ska skapa incitament för aktörerna att tillhandahålla tjänster av hög kvalitet och med goda resultat. Dock har erfarenheterna visat att det är svårt att utforma styrningen för att garantera en tjänst av hög kvalitet. Verksamheterna har ibland också lockat oseriösa aktörer. Alternativ till att låta kompletterande aktörer leverera matchningsanställningen skulle till exempel vara att ge ett uppdrag till ett statligt bolag (liknande Samhalls uppdrag), eller till kommunerna.

En anledning till att utredningen föreslår att matchningsanställningen upphandlas under försöksverksamheten, är att det bedöms vara en fördel att använda sig av befintliga verksamheter. Det kan vara kostsamt att, exempelvis, starta ett nytt statligt bolag eller låta kommunerna starta nya verksamheter för att genomföra försöksverksamheten.⁴ Vidare är bedömningen att det finns befintliga aktörer med värdefull kunskap och erfarenhet som kan tas tillvara. En annan viktig anledning är att undvika att ersättningen till matchningsaktörerna utgör statligt stöd.⁵ I rättslig mening är både statliga bolag och kommuner att betrakta som ”företag”. Därmed kan statligt stöd till dessa aktörer vara otillåtet enligt artikel 107.1 i fördraget om Europiska unionens funktionssätt. Att utse matchningsaktörer genom upphandling är ett sätt att beakta reglerna om statligt stöd. Det finns flera undantag från regleringen av statligt stöd, och möjligheten att utse matchningsaktörer utan upphandling kan prövas parallellt med att försöksverksamheten pågår. En försöksverksamhet skulle genom att bidra med viktiga erfarenheter och lärdomar kunna öka

⁴ Det bedöms inte heller som lämpligt att ge uppdraget till Samhall då ersättningen till Samhall för närvarande utreds av EU-kommissionen. EU-kommissionen utreder huruvida ersättningen till Samhall utgör statligt stöd.

⁵ Enligt artikel 107.1 i EUF-fördraget är stöd som ges av en medlemsstat eller med hjälp av statliga medel, av vilket slag det än är, som snedvrider eller hotar att snedvrider konkurrensen genom att gynna vissa företag eller viss produktion, oförenligt med den inre marknaden i den utsträckning det påverkar handeln mellan medlemsstaterna.

förutsättningar för att på sikt, om önskvärt, utse matchningsaktörer utan upphandling (se Kapitel 8).

1.3 Disposition

Rapporten är uppdelad i tre delar. I den första delen (Del I) av rapporten presenteras förslaget i dess olika delar. Den andra delen (Del II) av rapporten behandlar anställningen, regler om statligt stöd, upphandlingsregler och upphandlingens utformning. Den tredje delen av rapporten (Del III) syftar till att sätta matchningsanställningen i ett sammanhang, samt till att tillhandahålla fördjupningar vad avser områden som anses särskilt angelägna för att underbygga förslaget.

I Kapitel 2 presenteras förslag på utformning av försöksverksamhet. I följande kapitel presenteras förslag på utformning av utvärdering av försöksverksamheten. I Kapitel 4 presenterar vi hur matchningsanställningen kan utformas på längre sikt. I Kapitel 5 diskuteras hur matchningsanställningen förhåller sig till andra arbetsmarknadspolitiska insatser, och i Kapitel 6 belyser vi möjliga konsekvenser av förslaget.

I den andra delen av rapporten behandlas viktiga juridiska aspekter. Kapitel 7 behandlar anställningen och det arbetsrättsliga regelverket, och Kapitel 8 hur matchningsanställningen förhåller sig till EUs regler om statligt stöd. I Kapitel 9 diskuteras det upphandlingsjuridiska regelverket, och i Kapitel 10 mer specifikt hur regelverket kan tillämpas på matchningsanställningen.

I den tredje delen av rapporten, i Kapitel 11, 12, 13, 14, och 15 behandlas bland annat utvecklingen av långtidsarbetslösheten på den svenska arbetsmarknaden, marknad och efterfrågan, befintliga arbetsmarknadspolitiska insatser och effekter av dessa, erfarenheter av privata aktörer samt ersättningen vid arbetslöshet.