

Stadsledningskontoret genomförde 2013 en kartläggning som visade att antalet ansökningar om barnomsorg på obekvämt arbetstid var relativt begränsat. Det har under de senaste åren handlat om ungefär 160-170 barn i hela Stockholms stad. Kartläggningen visade vidare att antalet avslagsbeslut i stadsdelarna var få samt att huvuddelen berodde på till exempel förändringar i föräldrarnas schema eller att familjen flyttat. De flesta som ansökte befanns också ha behov av omsorgen.

Vi delar förvaltningens inställning till att barnomsorg på obekvämt arbetstid är en viktig pusselbit i arbetet för att underlätta inträde på arbetsmarknaden.

I de stadsdelar där föräldrar beviljats barnomsorg på obekvämt arbetstid hade de flesta vid den kartlagda tidpunkten en lösning där barnskötare kom hem till familjen på natten istället för att barnen skulle sova över på nattis.

För många av dessa är det ett rätt stort ingrepp i barnets och familjens rutiner att barnet i stället regelbundet ska sova på nattis istället för i hemmet. Den föreslagna förändringen av riktlinjerna riskerar att bli en kännbar försämring för barn och föräldrar med behov av omsorg på obekvämt arbetstid.

§ 6

Remissyttrande över Utredningen om Matchningsanställningar - nya vägar till jobb

AMN 2015-0114-01.06

Arbetsmarknadsnämndens beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

Ärendet

En statlig utredning har haft i uppdrag att utreda förutsättningarna för ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program "Matchningsanställning" som skulle utgöra ett komplement till sysselsättningsfasen i jobb- och utvecklingsgarantin. I utredningens betänkande föreslås en modell där individen anställs hos en matchningsaktör som i sin tur hyr ut den enskildes arbetskraft till olika kundföretag. Anställningen ska även kompletteras med utbildningsinsatser.

Arbetsmarknadsförvaltningen ställer sig positiv till att prova nya insatser för långtidsarbetslösa. Fördelen som förvaltningen ser med

den föreslagna insatsen är att uthyrningsmodellen skulle kunna sänka tröskeln in på arbetsmarknaden för målgruppen. Uthyrningsmodellen kan minska osäkerheten som arbetsgivare kan känna inför att anställa någon som stått utanför arbete en lång tid. Insatsen föreslås även omfatta kontinuerligt stöd under anställningen till individ och arbetsplats vilket är en framgångsfaktor utifrån förvaltningens erfarenhet.

Förvaltningen vill dock lyfta fram ett antal punkter som är viktiga ta i beaktande.

- Ersättningsmodellen medför att matchningsaktören får betalt utifrån tiden som individen är uthyrd och att tiden då individen inte är uthyrd innebär en kostnad. Det kan medföra att incitamenten för att lägga tid på förberedelse och en kvalitativ matchningsprocess minskar.
- Vilka incitament som finns för kundföretaget att fortsätta anställningen efter att uthyrningstiden är slut är oklart. Förvaltningen anser att det är av stor vikt med tydliga incitament för att skapa förutsättningar för övergångar till stabila arbeten på den öppna arbetsmarknaden.
- För de individer som inte lyckas få ett arbete efter insatsens slut finns en risk att de blir hänvisade till att söka försörjningsstöd eftersom individen efter en matchningsanställning inte har rätt till a-kassa.
- Kompetenshöjande insatser är ett viktigt inslag i det föreslagna programmet. Förvaltningen anser att det är viktigt med olika former av utbildningsinsatser. Förutom korta yrkeskurser bör en matchningsanställning även vara möjlig att kombinera med kurser genom komvuxutbudet i syftet att mer långsiktigt stärka individens ställning på arbetsmarknaden.

Förvaltningen har redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat den 7 maj 2015.

Förslag till beslut

Ordföranden Emilia Bjuggren m.fl. (S), ledamoten Awad Hersi m.fl. (MP) samt ledamoten Tina Kratz (V) föreslog att nämnden skulle besluta enligt förvaltningens förslag till beslut.

Johanna Sjö m.fl. (M), Gulan Avcı (FP) och Johan Fälldin (C) framlade ett annat förslag till beslut och föreslog att nämnden skulle besluta enligt detta förslag.

Beslutsgång

Ordföranden ställde förslagen till beslut mot varandra. Nämnden beslutade utan omröstning enligt ordföranden Emilia Bjuggren m.fl. (S), ledamoten Awad Hersi m.fl. (MP) samt ledamoten Tina Kratz (V) förslag till beslut.

Reservation

Johanna Sjö m.fl. (M), Gulan Avcı (FP) och Johan Fälldin (C) reserverade sig mot nämndens beslut till förmån för sitt eget förslag enligt följande.

Förslag till beslut

- Att delvis godkänna förvaltningens förslag
- Att därutöver anföra följande

Alliansregeringen tillsatte en utredning om matchningsanställningar som kom med ett betänkande i mars 2015:

<http://www.regeringen.se/sb/d/20087/a/255805>

Matchningsanställningar riktar sig särskilt till personer som stått utanför arbetsmarknaden en längre tid. Trots att det finns mycket generösa subventioner för den här gruppen tvekar många arbetsgivare fortfarande att anställa, eftersom de känner osäkerhet över hur en person som varit borta så länge ska fungera på en arbetsplats.

Arbetsmarknadens funktionssätt har inte klarat av att möta denna utmaning tidigare – den långtgående anställningstryggheten som bland annat lagen om anställningsskydd medför har rest en mur mellan de som är inne i systemet och de som är utanför.

Matchningsanställning är ett sätt att inom befintligt system skapa ett sätt för oroliga potentiella arbetsgivare att slippa risken för inlåsning, vilket är bra. Det förtjänar dock att påpekas att denna modell eventuellt kan komma tillrätta med en del symptom hos, men inte kommer att lösa grundproblematiken med, arbetsmarknadens funktionssätt.

Tanken är att Arbetsförmedlingen ska kunna anvisa till en anställning hos en aktör som matchar långtidsarbetslösa till jobb genom en kombination av handledning och kompetensutveckling. Det 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.

Matchningsanställningen är tänkt att utgöra ett komplement till sysselsättningsfasen i jobb- och utvecklingsgarantin.

Utöver att ta tillvara individens förmåga och ge arbetslivserfarenhet innebär matchningsanställningen en ökad trygghet: oavsett hur matchningen mot en specifik arbetsplats faller ut, har individen sin anställning och lön hos matchningsaktören.

En annan fråga som eventuellt behöver belysas mer är om ersättningen kan behöva differentieras, då en person som står riktigt längre ifrån arbetsmarknaden kanske behöver generera en högre ersättning för matchningsaktören.

Förvaltningen pekar på behovet av ett incitament att fullgöra samtliga 100 % av insatserna vilket är klokt. Vi ställer oss dock tveksamma om lösningen skulle vara att höja ersättningen för att kunna dra in om deltagare uteblir från utbildning – rimligtvis bör grundinställningen vara att den som deltar i insatsen också ska delta fullt ut och annars görs avdrag på ersättningen utifrån den nivå som är föreslagen.

En annan synpunkt från förvaltningen som vi understryker är den om att både tillvarata den reguljära kommunala vuxenutbildningen och att kompetenshöjande insatser med fördel bör kopplas till bristyrken.

Matchningsaktören bistår även med praktiskt och social stöd t ex arbetssökande, motivationshöjande insatser eller hjälp att skaparutiner i vardagen.

Matchningsanställningar är en ny väg in på arbetsmarknaden för dem som varit utan arbete en längre tid och syftar till att möta problemet med att många arbetsgivare upplever en osäkerhet över hur långtidsarbetslösa ska funka i verksamheten. Med matchningsanställningar kan en hel del av den osäkerheten undanröjas och fler arbetsgivare kan bli villiga att öppna dörren.

Ersättaryttrande

Ofelia Namazova (KD) lämnade följande ersättaryttrande.

Alliansregeringen tillsatte en utredning om matchningsanställningar som kom med ett betänkande i mars 2015:

<http://www.regeringen.se/sb/d/20087/a/255805>

Matchningsanställningar riktar sig särskilt till personer som stått utanför arbetsmarknaden en längre tid. Trots att det finns mycket generösa subventioner för den här gruppen tvekar många arbetsgivare fortfarande att anställa, eftersom de känner osäkerhet

över hur en person som varit borta så länge ska fungera på en arbetsplats.

Arbetsmarknadens funktionssätt har inte klarat av att möta denna utmaning tidigare – den långtgående anställningstryggheten som bland annat lagen om anställningsskydd medför har rest en mur mellan de som är inne i systemet och de som är utanför. Matchningsanställning är ett sätt att inom befintligt system skapa ett sätt för oroliga potentiella arbetsgivare att slippa risken för inlåsning, vilket är bra. Det förtjänar dock att påpekas att denna modell eventuellt kan komma tillrätta med en del symptom hos, men inte kommer att lösa grundproblematiken med, arbetsmarknadens funktionssätt.

Tanken är att Arbetsförmedlingen ska kunna anvisa till en anställning hos en aktör som matchar långtidsarbetslösa till jobb genom en kombination av handledning och kompetensutveckling. Det 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. Matchningsanställningen är tänkt att utgöra ett komplement till sysselsättningsfasen i jobb- och utvecklingsgarantin.

Utöver att ta tillvara individens förmåga och ge arbetslivserfarenhet innebär matchningsanställningen en ökad trygghet: oavsett hur matchningen mot en specifik arbetsplats faller ut, har individen sin anställning och lön hos matchningsaktören.

En annan fråga som eventuellt behöver belysas mer är om ersättningen kan behöva differentieras, då en person som står riktigt längre ifrån arbetsmarknaden kanske behöver generera en högre ersättning för matchningsaktören.

Förvaltningen pekar på behovet av ett incitament att fullgöra samtliga 100 % av insatserna vilket är klokt. Vi ställer oss dock tveksamma om lösningen skulle vara att höja ersättningen för att kunna dra in om deltagare uteblir från utbildning – rimligtvis bör grundinställningen vara att den som deltar i insatsen också ska delta fullt ut och annars görs avdrag på ersättningen utifrån den nivå som är föreslagen.

En annan synpunkt från förvaltningen som vi understryker är den om att både tillvarata den reguljära kommunala vuxenutbildningen och att kompetenshöjande insatser med fördel bör kopplas till bristyrken.

Matchningsaktören bistår även med praktiskt och socialt stöd till arbets sökande, motivationshöjande insatser eller hjälp att skaparutiner i vardagen.

Matchningsanställningar är en ny väg in på arbetsmarknaden för dem som varit utan arbete en längre tid och syftar till att möta problemet med att många arbetsgivare upplever en osäkerhet över hur långtidsarbetslösa ska funka i verksamheten. Med matchningsanställningar kan en hel del av den osäkerheten undanröjas och fler arbetsgivare kan bli villiga att öppna dörren.

§ 7

Remissyttrande över överenskommelse om bas sfi-utbildning för kortutbildade

AMN 2015-096-01.05

Arbetsmarknadsnämndens beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att inte anta den överenskommelse om samverkan kring sfi-bas-utbildning som Kommunförbundet Stockholms läns styrelse rekommenderat.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att justera paragrafen omedelbart.

Ärendet

Ett samarbete på Södertörn har sedan 2013 pågått i syfte att utveckla en sfi-utbildning för analfabeter och kortutbildade – sfi-bas. Kommunförbundet Stockholms län (KSL) bedömer att arbetet varit framgångsrikt och därför beslutade KSLs styrelse vid sitt sammanträde 2015-03-19 att rekommendera kommunerna i länet att anta en överenskommelse om samverkan kring sfi-bas-utbildning för kortutbildade och analfabeter. Överenskommelsen innebär bland annat att alla kommuner som antar den ska skicka potentiella deltagare till sfi-bas och att de kommuner som ingår i överenskommelsen ska arbeta utifrån den modell sfi-bas-utbildningen bygger på. Stockholms stad bedriver sedan 2009 ett aktivt och framgångsrikt arbete med att utveckla metoder och pedagogiska modeller för målgruppen. Av det skälet, men också på grund av att projektmodellen inte varit verksam i mer än ett och ett halvt år, konstaterade stadsdirektören i ett remissvar till KSL i november 2014 att det inte finns skäl att införa den föreslagna modellen.

Därtill kommer att arbetsmarknadsnämnden har avtal med upphandlade utbildningsanordnare och därför inte kan skicka