

HANDIKAPP FÖRBUNDEN

Sundbyberg 2015-06-22

Dnr.nr: A2015/ 881/ A

Vår referens:
Mikael Klein/Sofia Karlsson

Arbetsmarknads-
departementet

Remissvar: Matchningsanställningen – nya vägar till jobb

Handikappförbunden

Handikappförbunden är en samarbetsorganisation för 39 funktionshinderförbund som tillsammans representerar ca 400 000 människor. Vårt mål är ett samhälle för alla. Vårt intressepolitiska arbete grundar sig på mänskliga rättigheter.

Sammanfattning

Förslagets Matchningsanställning är tänkt att utgöra ett alternativ till sysselsättningsfasens (FAS 3) anordnare.

Handikappförbunden tar ingen ställning till förslaget som helhet, men kan konstatera att det finns en hel del i förslaget som oroar oss och som vi anser att man måste undersöka vidare.

Framför allt anser vi att risken för utslagning av existerande jobb behöver undersökas mer noga. Man behöver också undersöka vad för jobb som riskerar att slås ut, och vilka som drabbas.

Villkoren för deltagande, stordriften och kravet på effektivitet i förslaget, innebär en uppenbar risk att individer med långvarig

arbetslöshet på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning kommer missgynnas av förslaget.

Konkurrera ut befintliga jobb

Om utredarens förslag skulle genomföras skulle det innebära ett stort avsteg från tanken att jobben i sysselsättningsfasen inte ska konkurrera med befintliga jobb. Utredaren konstaterar bara i förbigående att risken för undanträngning av befintliga jobb är liten, då personerna som berörs varit arbetslösa länge.

Vi i Handikappförbunden håller inte med, utan känner stor oro att ribban för egenanställning av personer med funktionsnedsättning höjs ytterligare.

Med en beräknad personalkostnad på 2600 SEK per månad och ett uthyrningspris som bestäms av marknaden så säger det sig själv att många jobb kommer att slås ut. Risken är att de jobb som slås ut först är jobb som fungerar för personer med intellektuella funktionsnedsättningar, psykisk sjukdom eller stor sjukfrånvaro.

Vi tycker inte att konsekvenserna av ett avsteg från principen, att inte konkurrera ut befintliga jobb, har utretts tillräckligt. Vi tycker inte heller att man tillräckligt har studerat vad för typer av jobb som riskerar att slås ut och vilka som påverkas.

Stöd i uppdraget

Många av dem som befinner sig i sysselsättningsfasen har någon form av sjukdom eller funktionsnedsättning. Det kan till exempel handla om personer med neuropsykiatriska diagnoser, psykiska sjukdomar eller funktionshinder som kräver tekniska hjälpmedel.

För många av dessa grupper är det viktigt att det finns kunskap om deras funktionshinder på arbetsplatsen. Annars riskerar åtgärderna att bli dåligt anpassade. Även anställda på Arbetsförmedlingen, som ska utarbeta kravspecifikationer på matchningsaktörerna behöver få utbildning. I en sådan ska man fastställa vilken kompetens och erfarenhet av att stötta målgruppen som ska krävas, men även vad de ska leverera i form av resultat.

I utredningen har man tagit ett litet steg i den riktningen, i och med förslaget att anordnaren ska stötta företagen som hyr tjänster. Man föreslår också att krav ska ställas vid upphandling om att matchningsaktören ska ha en viss procent specialister anställda, så

som psykologer, arbetsterapeuter m.fl. Frågan är om 20 procent av en tjänst per 20 uthyrda är tillräckligt.

Upplägget påminner till viss del om SIUS-konsulenter (Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd). De stöttar också arbetstagare och arbetsgivare under den första tiden, och kan även vara med på arbetsplatsen om det behövs i början. Vår bild är att SIUS-konsulenterna är ett viktigt stöd för många av våra medlemsgrupper.

Det finns alltid en risk att man inom arbetsmarknadspolitiken hittar på nya program och stöd, istället för att se till dem som fungerar. Därför skulle vi önska att SIUS-konsulenternas roll utvärderades och att detta alternativ togs med i den slutliga bedömningen av förslaget. Oavsett vilket förslag man landar i så måste man se till att uppfylla det behov av utbildning och stöd som finns på arbetsplatserna.

Var ska stödet ligga

Vi i Handikappförbunden skulle vilja lyfta en principiell fråga om vad och vilka som ska få stöd på arbetsmarknaden. Vi vet att en stor del av dem med lång arbetslöshet har någon form av funktionsnedsättning eller sjukdom som på olika sätt försvårar för dem på arbetsmarknaden. Vissa grupper har en särskilt utsatt situation på arbetsmarknaden, till exempel personer med psykisk sjukdom, kognitiva svårigheter, sjukdomar som innebär hög sjukfrånvaro och personer med degenerativa sjukdomar.

Men för att få en matchningsanställning krävs motivation och förmåga att kunna tillgodogöra sig de insatser som erbjuds inom ramen för programmet. Vi är oroliga att dessa krav utestänger många av dem som har det allra svårast. Bristande motivation är till exempel något som många med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar brottas med. Om man har nedsatt förmåga att förstå hur saker hänger samman eller att komma ihåg varför man gör en viss sak så påverkar det motivationen. För andra grupper ligger svårigheten istället i förmågan att tillgodogöra sig insatserna. Kan till exempel en person med periodvis hög sjukfrånvaro kvalificera sig för en matchningsanställning?

Vi från Handikappförbunden skulle önska ett ökat fokus på de hinder det finns för dessa individer att komma in på arbetsmarknaden och vad som kan överbrygga dem. Ibland är hindren specifika och avhjälps enklast med en SIUS-konsulent eller annat riktat stöd. I andra fall är hindren mer generella och då är

nystartsjobb eller lönebidrag bättre. Även supported employment och flexjobb är möjliga metoder.

Effekten för deltagaren

Den verksamhet som bedrivs inom sysselsättningsfasen idag är inte bra. Urvalet av anordnare och kontrollen av deras verksamhet har stora brister. Många känner sig utnyttjade. Vissa talar rent av om ett modernt slaveri.

Matchningsanställning innebär till skillnad från arbetet hos dagens anordnare att man gör ett riktigt jobb, hos en riktig uppdragsgivare. Det kan det kännas mer meningsfullt att göra något som har ett reellt värde. Det kan också underlätta möjligheterna att gå vidare till ett riktigt jobb.

Samtidigt finns en risk att matchningsanställning etablerar en andra klassens anställningar och jobb. Konsekvenserna av det föreslagna ersättningssystemet är inte helt lätt att överblicka, men vi ser flera risker att deltagarna hamnar i kläm. Det kan handla om låga löner (den bidragsfinansierade lönen ligger på maximalt 13 200 SEK/månad, vilket motsvarar aktivitetsstöd). Det kan handla om allt för hårt driven vinstmaximering från arbetsgivarens sida. Och det kan handla om att erfarenhet och referenser från vissa typer av arbeten ses som mindre värda.

Vi saknar också en problematisering kring makt och risk för utnyttjande. Vad händer om matchningsaktören vill hyra ut individen till en arbetsplats där deltagaren inte mår bra. Hur säkerställs att arbetsplats och arbetsuppgifter är anpassade? Kommer matchningsaktörerna våga ställa individanpassade krav på kundföretagen? Vilka möjligheter har matchningsaktören att tvinga en deltagare att ta ett jobb, och därmed bidra till bonus?

Anordnarna

Systemet med bemanningsföretag har flera styrkor. Den med lång arbetslöshet och kanske även någon form av funktionsnedsättning får möjlighet att pröva flera olika jobb. Arbetsgivarna i sin tur får möjlighet att pröva på personer som under lång tid varit utan jobb och därför saknar referenser. De får också möjlighet att i lugn och ro undersöka hur en eventuell funktionsnedsättning påverkar uppdraget.

Redan idag finns liknande möjligheter hos Samhall, sociala företag och en del privata bemanningsföretag som anställer personer med funktionsnedsättningar och därmed tar arbetsgivaransvaret initialt.

En annan styrka i förslaget är att det finns ett inbyggt incitament för anordnarna att göra ett bra jobb, det vill säga hitta uppdrag för sina deltagare. Man har också på olika sätt, till exempel genom att tillämpa upphandling, försökt undvika brister som ofta lyfts när det gäller anordnare i sysselsättningsfasen. Det handlar till exempel om brist på konkurrens, avsaknad av kravspecifikation och bristande kontroll.

Ett problem med uthyrningsverksamhet är dock att det kan vara svårt att säkerställa att kundföretagen som hyr in de matchningsanställda har en tillgänglig arbetsplats. Detta är av yttersta vikt, då insatsen annars stängs för personer med funktionshinder.

Ett annat problem med modellen är bristen på utrymmet för individuella val och anpassningar. Genom valet att upphandla tjänsten enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU), begränsas den arbetssökandes möjlighet att själv välja lämplig anordnare. Mycket i upplägget förutsätter stora aktörer, vilket minskar möjligheterna för företag som har någon form av specialisering och kan erbjuda andra typer av insatser eller stöd i alternativa miljöer som kan gynna personer med särskilda behov.

Representation av brukarna

Slutligen så anser vi att även patient- och brukarorganisationer bör ingå i det utvecklingsråd som föreslås för att säkra kvalitet, seriositet, kunskapsutbyte och bra dialog. Det är rimligt med tanke på att personer med sjukdom eller funktionsnedsättning utgör en stor del av dem som förväntas delta i den här insatsen.

Med vänlig hälsning

Handikappförbunden



Stig Nyman

Ordförande