



# I arbete eller åtgärd?

En studie av  
arbetsplatsförlagda  
insatser i handeln

Handels utredningsgrupp  
Stefan Carlén och Elina Berg  
Juni 2015

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>4</b>
1.1 Två motsatta berättelser	4
1.2 Undersökningens tre syften	6
1.3 Källor och underlag	6
<b>2. Arbetsplatsförlagda insatser – hela arbetsmarknaden</b>	<b>8</b>
2.1 Utvecklingen av arbetsplatsförlagda insatser 2007 - 2015	8
2.2 Arbetsplatsförlagda insatser 2015 fördelat på branscher	9
2.3 Arbetsplatsförlagda insatser 2015 fördelat på större yrken	10
2.4 Olika typer av arbetsplatsförlagda insatser 2015	11
2.4.1 Arbetspraktik	
2.4.2 Nystartsjobb och särskilt nystartsjobb	
2.4.3 Särskilt anställningsstöd och förstärkt särskilt anställningsstöd	
2.4.4 Instegsjobb	
2.4.5 Jobb- och utvecklingsgarantins Fas 3	
2.4.6 Lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning	
2.4.7 Yrkesintroduktion	
2.4.8 Arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetsprövning och arbetsträning	
2.5 Drivkrafter, ekonomisk ersättning och effekter	20
<b>3. Handeln och arbetsplatsförlagda insatser</b>	<b>23</b>
3.1 Arbetsplatsförlagda insatser i handeln 2015	23
3.1.1 Typer av insatser	
3.1.2 Uppdelning i delbranscher och yrken	
3.2 Handels samråd om arbetsplatsförlagda insatser	26
3.2.1 Samråden – en överblick	
3.2.2 Facket avråder men Arbetsförmedlingen placerar ändå	
3.2.3 Överrepresentation av företag utan kollektivavtal	
3.2.4 Samrådets kvalitet	
3.3 Synen på samråd – arbetsförmedlares uppfattningar	34
3.3.1 Skäl till varför inte vissa samråd genomförs	
3.3.2 Uppfattningar om att avveckla eller utveckla samråden	
3.4 Handels avdelningars uppfattning	37
3.4.1 Om samarbetet med Arbetsförmedlingen	
3.4.2 Om den allmänna synen på insatserna	
3.5 Behovet av en översyn och dialog	40
3.5.1 Olika utgångspunkter	
3.5.2 Sekretess förhindrar insyn och uppföljning	
3.5.3 En grogrund för missförstånd	
<b>4. Avslutande diskussion</b>	<b>44</b>
4.1 Samhällspolitiska överväganden	44
4.1.1 Samrådet mellan fack och arbetsförmedling	
4.1.2 Ett nytt perspektiv på arbetsplatsförlagda insatser	
4.1.3 Nya institutionella förhållanden och en utvecklad svensk modell	
4.2 Branschpolitiska överväganden för handeln	49
4.2.1 Kompetens i handledning, branschanpassade utbildningsplaner	
4.3 Avslutning	51
<b>Källor och referenser</b>	<b>52</b>

## Sammanfattning

Antalet arbetsplatsförlagda insatser från Arbetsförmedlingen har ökat kraftigt mellan 2009 och 2015, från ca 93 000 till 170 000 individer. Handeln är den bransch som har störst antal individer i dessa insatser, drygt 24 000. Av dessa är 85-90 procent inom arbetaryrken. De största insatserna i handeln riktade mot arbetslösa är nystartsjobb och Fas 3, därutöver finns också andra former som arbetspraktik, särskilt anställningsstöd, instegsjobb m.m. En annan stor del är insatser riktade mot personer med nedsatt arbetsförmåga och funktionsnedsättning, såsom lönebidrag, trygghetsanställning och utvecklingsanställning.

Arbetsförmedlingen ska samråda med facket innan placering för alla insatser förutom nystartsjobb. Syftet är att facket ska få avge ett yttrande om lämpligheten att placera på det angivna företaget. Det är dock inte säkert att samråd alltid sker och i rapporten visas just detta. En genomgång av alla samråd som ändå inkommit till Handels under april månad 2015 visar att det finns många (14%) som innehåller felaktigheter av olika slag. Av de som inkommit och besvarats (1 700) har Handels bifallit placering i 958 fall och avrått från placering i 742 fall. I rapporten visas i två stickprovsundersökningar att Arbetsförmedlingen i 84 procent av fallen ändå placerar trots avrådan. När det gäller avrådan på grund av att kollektivavtal saknas finns inget fall där Arbetsförmedlingen följt rekommendationen. Detta bekräftas också av intervjuer med arbetsförmedlare.

Företag utan kollektivavtal är kraftigt överrepresenterade i ansökningar om att få arbetsplatsförlagda insatser. Av Handels yrkesverksamma medlemmar arbetar 93 procent i företag som har kollektivavtal, men i genomsnitt 31 procent av alla samråd kommer från företag utan kollektivavtal. Den regionala variationen är stor, från åtta procent till 51 procent. Då Arbetsförmedlingen ändå placerar på dessa arbetsplatser trots avrådan riskerar det att undergräva den svenska modellen. Det finns ett kollektivavtalslöst segment som stöds av arbetsmarknadspolitiken.

I en avslutande diskussion förs resonemang om hur arbetsmarknadspolitiken behöver förändras, samt vad arbetsmarknadens parter i handeln kan göra för att bidra. Branschens parter behöver ta ett större ansvar för att främja insatsernas effektivitet, men också för att motverka utnyttjande av oseriösa företag och snedvriden konkurrens. Tydligare krav på kollektivavtal, utbildnings- och utvecklingsplaner, utbildade handledare som ges tid och resurser, samt på skriftlig dokumentation och validering är några saker som förs fram. Rapporten visar att såväl arbetsförmedlare som fackliga har en vilja till mer dialog och samarbete. Mindre byråkrati, detaljstyrning och "pinnjakt" skulle möjliggöra att arbetsförmedlare fick mer tid att växa i sin profession. Detta, i kombination med en modell som liknar arbetsmiljöpolitiken, skulle ge möjlighet till såväl arbetsförmedling som fack och arbetsgivare att öka effektiviteten i arbetsmarknadspolitiken.

# Kapitel 1 Inledning

Inom handeln finns det en stor volym av arbetsplatsförlagda insatser. Det är åtminstone den allmänna uppfattningen inom branschen. Och det var en av anledningarna till att denna utredning genomfördes.<sup>1</sup>

Med arbetsplatsförlagda insatser avses alla former av åtgärder som sker på en arbetsplats. Det kan exempelvis handla om praktikplatser från utbildningssystemet, grund-, gymnasie- och vuxenutbildningar. Eller så kan det handla om de insatser som sker via arbetsmarknadspolitiken och som hanteras av Arbetsförmedlingen. Det är endast denna sista kategori som är i fokus i den här rapporten.

Arbetsmarknadspolitik och arbetsplatsförlagda insatser är något som engagerar. Det kan ingen som tar sig an frågan undvika att märka. I arbetet med denna rapport har vi gått igenom forskningsläget, läst politiska beslut och myndigheters rapporter. Vi har läst journalistiska grävande reportage, samtalat med arbetsgivare, politiker, arbetsförmedlare och fackligt aktiva. Vi har beställt och analyserat statistik, gjort egna datainsamlingar, använt egna och andras enkäter och gjort ett antal djupintervjuer. Vi har fått otaliga exempel på olika fall.

I vanliga fall brukar det resultera i att en klar bild växer fram. Men det är närmast så att det är två motsatta bilder som växer fram. Eller snarare handlar det om två olika berättelser om hur arbetsmarknadspolitiska insatser fungerar.

## 1.1 Två motsatta berättelser

En första bild är den som man får via offentliga organ, genom myndigheter och genom politiska beskrivningar. Låt oss kalla den för den funktionella berättelsen. Här handlar det ofta om en beskrivning av insatser för att hjälpa människor som har det svårare att få en fast anknytning till arbetsmarknaden. Varje variant av insats har sin speciella funktion. I denna berättelse om arbetsplatsförlagda aktiviteter skildras processen funktionellt. Arbetslösa får via praktik eller någon form av subventionerad anställning in en fot på arbetsmarknaden. Av arbetsförmedlare har vi positiva exempel på praktikanter som fått en tillsvidareanställning. Från forskning ser vi studier som visar att personer som har haft en subventionerad anställning snabbare får ett jobb utan stöd än de som varit öppet arbetslösa.<sup>2</sup> Det ger ett stöd till denna berättelse.

En helt annan bild är den som brukar presenteras genom medias granskningar. Ett exempel är Göteborgspostens granskning av ett företag i servicebranschen som under fyra år hade haft 130 olika bidragsanställningar – ett snabbväxande företag som enligt årsredovisning hade endast 46 anställda. Personer vittnade om missförhållanden och granskningen ledde till skarpa uttalanden från politisk nivå. Andra exempel är Aftonbladets serie av bidragsjobben, eller DN:s granskning av branscher som har hög arbetslöshet och där företag inte gärna anställer utan något bidrag från staten. Gemensamt är att det är berättelser om missbruk, fusk, ekonomisk brottslighet,

---

<sup>1</sup> Många har bidragit till arbetet med denna rapport. Vi följer därför principen ingen nämnd ingen glömd. Tack till Arbetsförmedlingens statistikenhet som tålmodigt tagit fram underlag, och tack till alla arbetsförmedlare runt hela Sverige som svarat på frågor och enkäter. Tack till anställda och förtroendevalda i Handels 19 avdelningar för arbetet med att samla in samråd, och tack till de som läst och bidragit till att utveckla rapporten.

<sup>2</sup> Forslund A, Vikström J (2011)

lönedumpning, osund konkurrens och utnyttjande av utsatta människor. Låt oss kalla den kaosberättelsen, en berättelse om en arbetsmarknadspolitik i upplösning.<sup>3</sup>

De två olika berättelserna går igen i hur man väljer att tolka detaljer och enskilda fenomen inom arbetsmarknadspolitik. Ett exempel är ett fenomen som möter de som läser Platsbanken, den plats där arbetsgivare annonserar ut jobb. Det förekommer att man i olika jobbbannonser skriver ut att man vill ha någon som har stöd från Arbetsförmedlingen i vanliga yrken. Här är tre annonser som låg ute den 8 april 2015.

Yrke: Butikssäljare, fackhandel

Vi söker en butikssäljare som är utåtriktad ... **Vi önskar kontakt med dig som har möjlighet till någon form av anställningsstöd via Arbetsförmedlingen.**

Yrke: Frisör

XXX Salong är en nystartad hårfrisörsalong och är i behov av en ny duktig medarbetare då efterfrågan på tjänsterna ökat. XXX Salong **söker en frisör som är berättigad till nystartsjobb och som har erfarenhet inom branschen.**

Yrke: Butikssäljare

Du ska ha erfarenhet av butiksarbete och inte vara rädd för att ta eget ansvar. Som person är du öppen, glad och positiv och har ett glatt säljdriv och talar flytande svenska. **Du får gärna vara berättigad till nystartsjobb!**

I kaosberättelsens kontext blir detta fenomen en bekräftelse på hur företag utnyttjar systemet för att få billig arbetskraft. I den funktionella berättelsen är detta positivt. Det underlättar matchning mellan arbetssökande som är berättigade till stöd och de företag som kan tänka sig att anställa utifrån de regler och lagar som regering och riksdag satt upp.

Ett annat exempel på skilda tolkningar är fenomenet med att Arbetsförmedlingen på sin hemsida (och i andra sammanhang) marknadsför hur mycket man tjänar på att anställa någon som man kan få bidrag för. "Räkna ut hur mycket du kan få i arbetsgivarstöd" leder en vidare till en sida som heter "Räkna ut din ersättning". Där kan man sedan fylla i vilken insats man vill räkna på. Om man till exempel vill ha ett särskilt anställningsstöd och fyller i lönen 23 000 kr får man fram lönekostnad och att man kan få ett stöd från Arbetsförmedlingen på 19 580 kr vilket innebär 234 960 kr mindre i lönekostnad på ett år.

För dem som lutar åt kaosberättelsen styrker detta bilden av att staten stimulerar arbetsgivare till att söka bidrag för anställningar. För de som ser det funktionellt är detta bara en del i Arbetsförmedlingens uppdrag att ge arbetsgivar-service och att ha en bra kommunikation.

Ett tredje exempel på olika tolkningar kan vi hämta från ett samråd vi undersökt. En företagare ville förlänga en praktik för en person över sommaren. Handels avstyrkte detta i samrådet eftersom det fanns behov av sommarjobb på ordinarie lön. När vi frågade ifall Arbetsförmedlingen följde rekommendationen fick vi svaret att det blev en "solskenshistoria". Ty då företaget fick veta att Handels avstyrkt till följd av praktikstopp ville de ändå ha personen anställd. Man löste det genom att vederbörande fick ett nystartsjobb istället. I den funktionella berättelsen är det ett exempel på ett lyckat samråd med facket som gav den arbetssökande en

---

<sup>3</sup> Göteborgsposten (2013). Aftonbladet (2013-2015). DN, 2015-01-06

bättre insats med lön istället för ingen lön. Men i kaosberättelsen bekräftar det att en insats ersätts av en annan, samt att det fanns ett behov av en ordinarie anställning. Företaget utnyttjade bara systemet för att få bidrag till en anställning.

Båda dessa berättelser finns representerade inom fackföreningsrörelsen. Det finns de som tenderar att anamma den funktionella bilden, medan andra tenderar att hävda kaosbilden. Det kanske inte är konstigt. Inom facket finns de som arbetar mer mot politik och myndigheter. Och det finns de som dagligen hanterar insatser i verkligheten, och främst då också de problem som uppstår.

Sanningen ligger nog någonstans mitt emellan. Eller snarare är det så att både det positiva funktionella perspektivet och det negativa kaosperspektivet kan vara sanna på en och samma gång. Samtidigt som det finns väl fungerande insatser som leder till tillsvidareanställningar så finns det exempel på utnyttjande och missbruk. Ett i grunden positivt system som syftar till att hjälpa utsatta människor att komma in på arbetsmarknaden kan ibland vara ett system som missbrukas av oseriösa företagare.

Arbetsplatsförlagda insatser är en del av medlemmars och förtroendevaldas vardag. De påverkar arbetsvolymerna för fackförbunden, och de bygger på en ständig kontakt och dialog med myndigheter. De är en del av den svenska modellen.

## **1.2 Undersökningens tre syften**

Även om arbetsplatsförlagda insatser diskuteras och berör har det visat sig att det fanns många delar som vi inte hade någon kunskap om. En sådan osäkerhet var hur många det egentligen fanns inom handeln, och hur de var fördelade. En annan osäkerhet var hur själva hanteringen och samarbetet med Arbetsförmedlingen såg ut.

Ett första syfte med denna undersökning är därför att råda bot på denna kunskapslucka genom att kartlägga och analysera förekomsten av arbetsplatsförlagda insatser i handeln. Hur stor är volymerna? Vilka är de olika insatserna? Hur fördelas de mellan branscher och yrken? För att jämföra med andra delar har också hela arbetsmarknaden analyserats.

Ett andra syfte är att bedöma hur den praktiska hanteringen av insatserna fungerar. Hur stora är dessa volymer? Vad tycker Handels avdelningar, och vad tycker arbetsförmedlare? Finns det sätt att förbättra eller utveckla det gemensamma arbetet?

Ett tredje syfte är att bedöma vad branschens parter kan bidra med, vad fack och arbetsgivare kan bidra med för att främja och stärka politikområdet. Handeln är en av de största branscherna och för både fack och arbetsgivare finns det skäl att få mer insyn i det som sker på arbetsplatser inom branschen. Vad kan vi göra själva och finns det behov av politiska förändringar?

## **1.3 Källor och underlag**

En första källa är specialbeställd data från Arbetsförmedlingen på kvarstående arbetsplatsförlagda insatser. Datamaterialet är uppdelat på tolv olika insatser: Arbetspraktik; Nystartsjobb; Särskilt nystartsjobb; Särskilt anställningsstöd; Förstärkt särskilt anställningsstöd; Instegsjobb; Lönebidrag; Utvecklingsanställning; Trygghetsanställning; Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare; Fas 3; samt Yrkesintroduktion. Dessa kan i sin tur analyseras utifrån

branscher efter SNI 2007, yrken efter SSYK 96 och SSYK 2012, samt period månadsvis från januari 2007 till mars 2015.

Då det varit omläggningar i statistiken finns vissa begränsningar. En sådan är att omläggningen av SNI-koder (från SNI 2002 till SNI 2007) medför att branschanalyser inte fungerar de första åren då många är okodade. Helheten fungerar men först från januari 2010 fungerar branschkodningen fullt ut enligt nya koder. En annan omläggning som ställer till problem är yrken då SSYK lades om i mars 2014. Det gör att det finns parallella yrkeskoder, som även om man har nycklar har svårt att få att fungera i längre serier. Dessutom finns en statistisk svaghet med yrkeskoderna eftersom de följer med från individens sökta yrke per automatik och därför inte nödvändigtvis stämmer med vad de gör i sin insats. I denna undersökning används de därför med stor försiktighet.

En andra källa är en egen insamling av samtliga samråd som inkommit till Handelsanställdas förbund under april 2015, samt hur de har besvarats. Det är ett unikt och omfattande material. Varje samråd har analyserats och kategoriserats efter avdelning, efter form av insats som samrådet rör, och om de är bifallna, avrådade eller felaktiga.

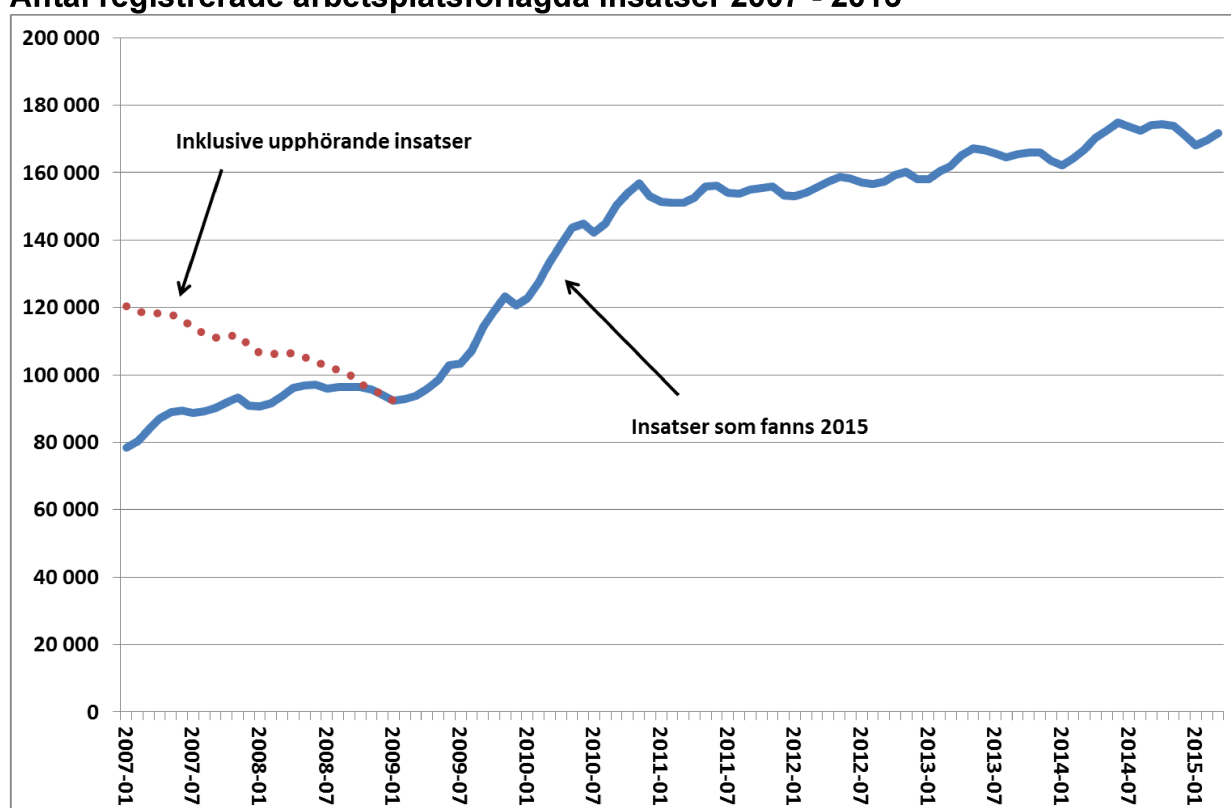
En tredje grupp av underlag är interna enkätundersökningar som vi haft att tillgå. En intern undersökning till 963 arbetsförmedlare om samråden med facket, och en egen intern undersökning till Handels 19 avdelningar. Därutöver har det genomförts djupintervjuer med ett antal arbetsförmedlare. Två stickprovsundersökningar har också genomförts med löpande kontakter med såväl avdelningar som arbetsförmedlare. Syftet med detta har varit att fördjupa bedöma olikheter i synsätt och hur man ser på den praktiska hanteringen av insatserna.

## Kapitel 2 Arbetsplatsförlagda insatser - hela arbetsmarknaden

### 2.1 Utvecklingen av arbetsplatsförlagda insatser 2007 - 2015

Antalet arbetsplatsförlagda arbetsmarknadspolitiska insatser har haft en dramatisk utveckling mellan åren 2007 och 2015. Mellan januari 2007 och januari 2009 minskade antalet insatser från 120 000 till 92 000. Det skedde då också en växling mellan en del insatser som avskaffades samtidigt som nya infördes. De som avskaffades var främst plusjobben som hade en volym på 20 000 platser. Även allmänt och förstärkt anställningsstöd avskaffades, samt datortek och utbildningsvikariat. Till insatserna som försvann räknas även friårsverksamheten, då den innebar att en person fick friår mot att en arbetslös kunde ta det jobbet. Samtidigt ökade de nya insatserna där främst nystartsjobben stod för ökningen.

#### Antal registrerade arbetsplatsförlagda insatser 2007 - 2015



Källa: Arbetsförmedlingen

Men från 2009 sker en kraftig ökning. Mellan första kvartalet 2009 och första kvartalet 2015 ökar antalet insatser från i genomsnitt 93 000 till 170 000. En närmare granskning av utvecklingen visar att det främst var från andra halvåret av 2009 fram till slutet av 2010 som den stora volymökningen skedde. Därefter har volymerna legat kvar på en hög nivå med en svagt ökande takt. En förklaring till den snabba ökningen 2009-2010 ligger i alliansregeringens proposition "Åtgärder för jobb och omställning" från januari 2009. I denna fanns en kraftig satsning på utbyggda åtgärder; bland annat 6,6 miljarder till utökad arbetspraktik, fördubblade bidrag till arbetsgivare som anställde personer med nystartsjobb, en satsning på personliga jobbcoacher, samt flera andra insatser.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Regeringen (2009)

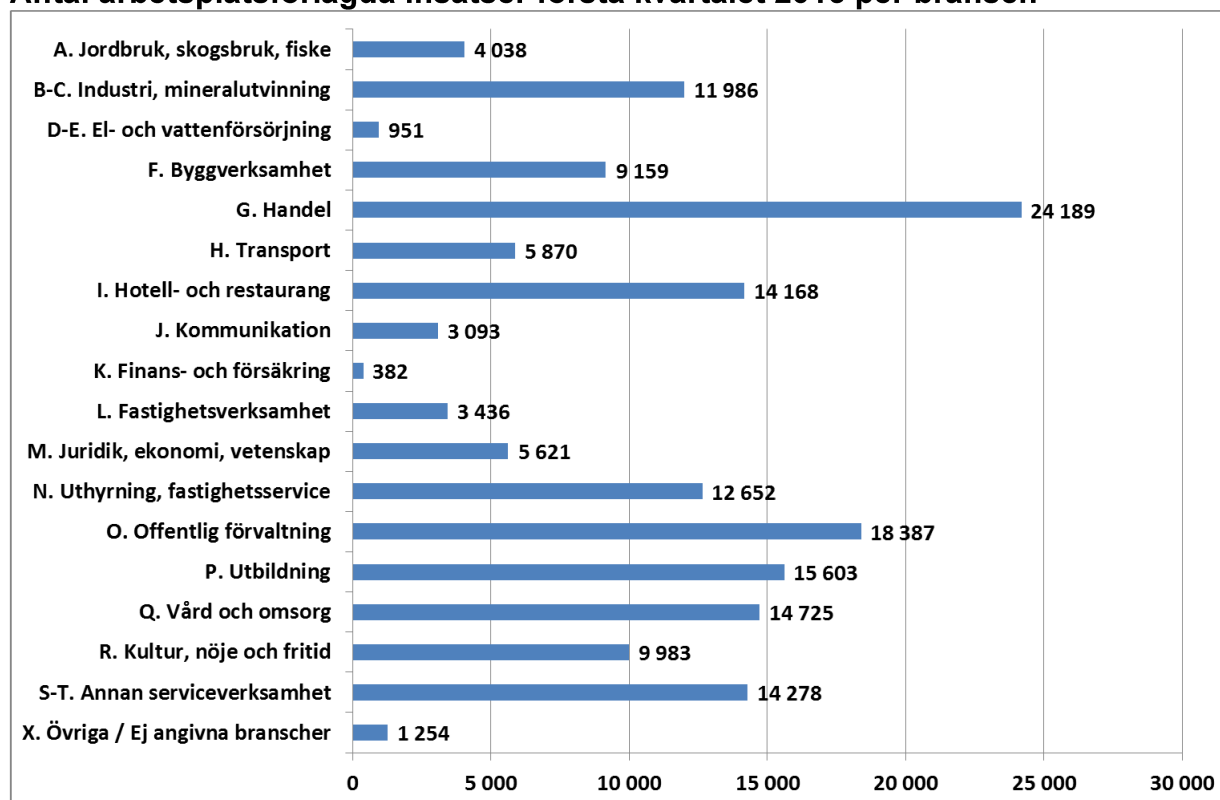


Jämförs olika typer av insatser framgår också att den stora ökningen skett gällande insatser som är mer riktade till långtidsarbetslösa än till personer med funktionsnedsättning. Insatser för personer med funktionsnedsättning ökade mellan första kvartalet 2009 till 2015 med ca 9 000 personer. Insatser för övriga arbetslösa som har haft behov av stöd ökade med ca 70 000. Lite drygt hälften av ökningen för de sistnämnda är nystartsjobb, en fjärdedel är arbetsplatsförlagda insatser i jobb- och utvecklingsgarantins Fas 3 och ytterligare en fjärdedel är arbetspraktik, instegsjobb samt särskilt anställningsstöd/förstärkt anställningsstöd.<sup>5</sup>

## 2.2 Arbetsplatsförlagda insatser 2015 fördelat på branscher

Under det första kvartalet av 2015 fanns det i genomsnitt knappt 170 000 registrerade individer i insatser som var arbetsplatsförlagda (exklusive arbetslivsrehabilitering, arbetsträning och arbetsprövning). En närmare granskning av hur de fördelas över olika branscher visar stora olikheter. I diagrammet visas den traditionella branschindelningen i Sverige.

### Antal arbetsplatsförlagda insatser första kvartalet 2015 per bransch



Källa: Arbetsförmedlingen

Räknat i antal är Handeln den bransch som hyser flest individer i någon form av insats och subventionerad anställning. Därutöver finns också ett större antal inom offentlig förvaltning, utbildning, vård och omsorg, samt hotell och restaurang. Inom branschgruppen S-T Annan serviceverksamhet är intresseorganisationer, samt frisör- och skönhetsvård de större områdena.

Generellt sett är det tydligt att tjänstesektorena är de områden där arbetsplatsförlagda insatser är mest förekommande. Inom dessa branscher finns det också stora skillnader på andelen

<sup>5</sup> Arbetsförmedlingen (2015a). Yrkesintroduktion finns också med i denna och har ökat med 921 personer.

arbetsplatsförlagda insatser beroende på yrkesgrupp eller socioekonomisk tillhörighet. Vilket framgår av den närmare analysen av handeln i nästa kapitel så skiljer det sig kraftigt inom branschen. Exempelvis har detaljhandeln och yrken som tillhör arbetarkollektivet betydligt större andel än till exempel partihandeln och yrken som tillhör tjänstemannakollektivet. I denna utredning har det inte varit möjligt att göra en heltäckande branschanalys av hela arbetsmarknaden gällande arbetsplatsförlagda insatser som andelar av anställningar. En sådan skulle dock var önskvärd i kommande studier.

### **2.3 Arbetsplatsförlagda insatser 2015 fördelat på större yrken**

Det är inte helt enkelt att kartlägga hur arbetsplatsförlagda insatser fördelas över olika yrken. Det som finns att följa är yrkeskoderna SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering). Men det finns tre omständigheter som blir problematiska när man ska analysera yrken. För det första är det ofta många felregistreringar på yrken. Det gäller all statistik oavsett om det är lönestatistik eller annan offentlig statistik, och är inget utmärkande för Arbetsförmedlingen. Denna kvalitetsbrist är något som man borde ta på större allvar i all statistikproduktion. För det andra skedde det mellan februari och mars 2014 en statistikomläggning med nya SSYK koder (från SSYK 96 till SSYK 2012). Denna förändring har gjort att det är närmast omöjligt att ha längre serier över yrken då många förändringar skedde samtidigt som gamla koder behölls. För det tredje är det just med Arbetsförmedlingens yrkesstatistik så att koderna följer med från individens sökta yrke per automatik. De behöver därför inte nödvändigtvis stämma överens med vad de gör i sin insats. Problemet är dock att statistikomläggningen gjort att det finns två dubbla system med koder, vilket gör att en framställning måste göras med nycklar mellan de två kodsystemen som sedan adderas.

Trots dessa problem är det dock ändå av intresse att se hur det ser ut i denna statistik. En första approximation är att få en ungefärlig bild av om det är övervägande arbetaryrken eller tjänstemannayrken. Genom att räkna yrken går det grovt att kategorisera dem. Det visar sig att ca 80-85 procent är övervägande arbetaryrken, och ca 15-20 procent är övervägande tjänstemannayrken.

När man tittar på de tio största yrkena som finns kodade inom statistiken för arbetsplatsförlagd insats får man också en ungefärlig bild som stämmer överens med den grövre uppskattningen. Av de tio största är det endast en – övriga kontorsassistenter – som kvalar in som övervägande tjänstemannayrke. Tre av de tio största yrkena finns inom handeln, butikssäljare i fackhandel, i dagligvaror samt lageraarbetare.

#### **De tio största yrkena inom arbetsplatsförlagd insats (SSYK 2012)**

9412 - Restaurang- och köksbiträden m.fl.

9111 - Städare

9622 - Vaktmästare m.fl.

9629 - Övriga servicearbetare

5223 - Butikssäljare, fackhandel

4119 - Övriga kontorsassistenter och sekreterare

4322 - Lager- och terminalpersonal

5222 - Butikssäljare, dagligvaror

5152 - Fastighetsskötare

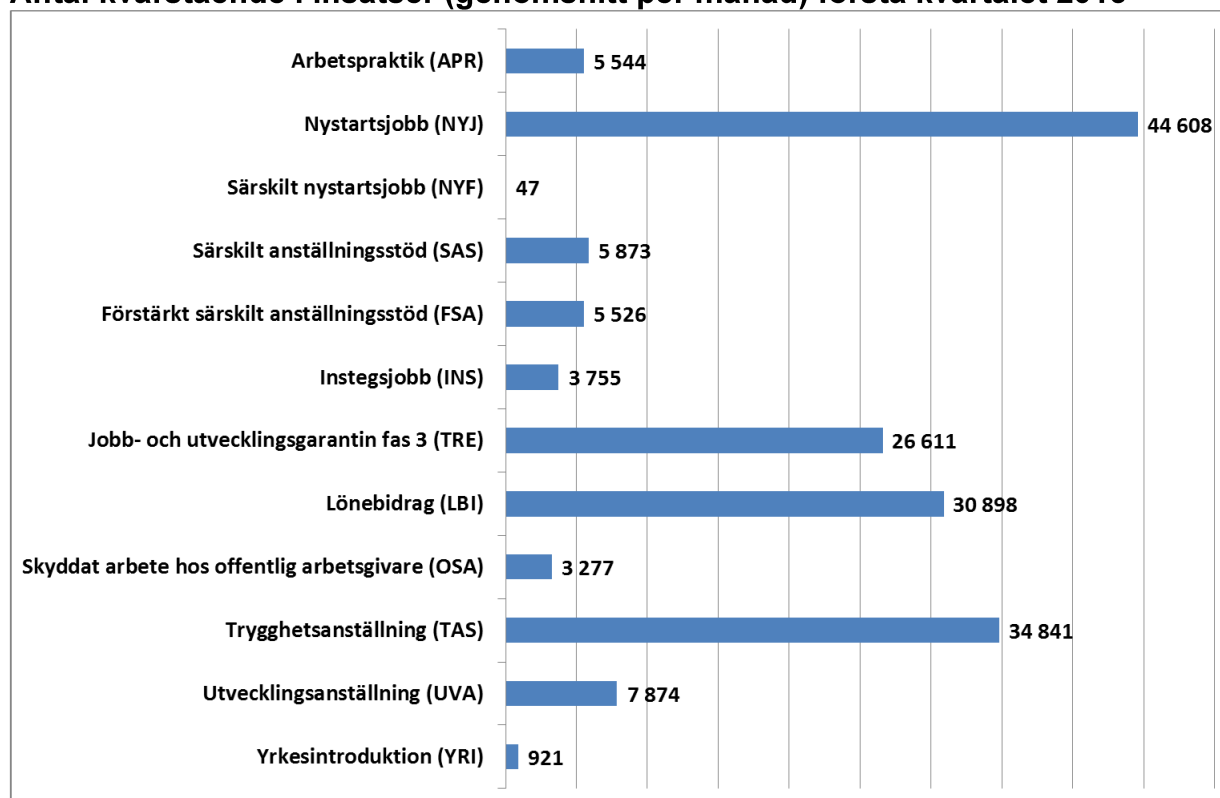
5312 - Elevassistenter m.fl.

Ur ett statistiskt perspektiv vore det önskvärt med ett större fokus på yrken och hur de registreras. Det gäller för alla statistikproducenter. Men inte minst för frågan om yrkenas innehåll och kompetensutveckling skulle ett sådant fokus vara av stort värde.

## 2.4 Olika typer av arbetsplatsförlagda insatser 2015

Det finns många varianter av arbetsplatsförlagda insatser. All arbetsplatsförlagd aktivitet finns inte heller med i denna redovisning. Exempelvis redovisas inte arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsprövning för att stödja omställning av sjuka. Inte heller delar av de kommunala insatserna såsom praktik vid utbildningar, eller de praktikplatser som innehas av många med försörjningsstöd.

### Antal kvarstående i insatser (genomsnitt per månad) första kvartalet 2015



Källa: Arbetsförmedlingen

För långtidsarbetslösa och andra grupper utan nedsatt arbetsförmåga är det arbetspraktik, nystartsjobb, särskilt anställningsstöd och instegsjobb som är vanligt förekommande. Till denna grupp räknar vi också sysselsättningsfasen (Fas 3) i jobb- och utvecklingsgarantin.

För personer med nedsatt arbetsförmåga eller funktionsnedsättning finns fem särskilda insatser. Det är lönebidrag, trygghetsanställning, utvecklingsanställning och skyddat arbete hos offentliga arbetsgivare som redovisas här. Utöver detta finns också anställning på Samhall.

### 2.4.1 Arbetspraktik

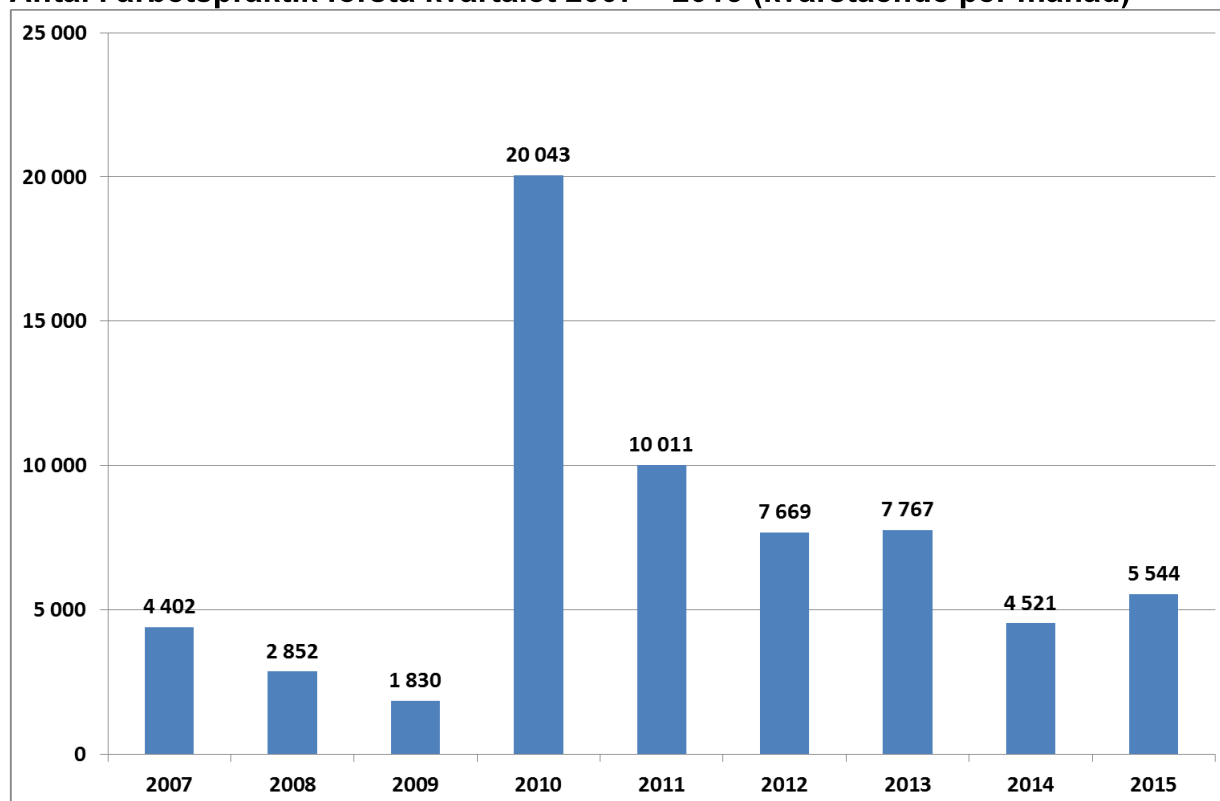
Arbetspraktik har under lång tid varit en del av arbetsmarknadspolitiken i Sverige. Den har haft många olika former och namn, och riktat sig till olika grupper av arbetslösa. I grunden har dock syftet varit att arbetslösa ska kunna förbättra sin position på arbetsmarknaden genom att få arbetsplatsförlagd erfarenhet och genom att få kontakter med företag. I dagsläget 2015 finns fyra

former som samlas under namnet arbetspraktik. Det är, förutom just arbetspraktik, prova-på-plats, yrkeskompetensbedömning och praktisk kompetensutveckling.

En arbetspraktik kan pågå i upp till sex månader. Men det är inte ovanligt att den pågår mellan en till tre månader. Under arbetspraktiken betalar arbetsgivaren ingen lön, men den som har arbetspraktik har möjlighet att få aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning från a-kassan eller Försäkringskassan. Prova-på-plats tillkom på initiativ från Svenskt Näringsliv men har också stötts av de fackliga centralorganisationerna. Denna variant av arbetspraktik kan vara i högst tre månader.

Yrkeskompetensbedömning är en arbetsplatsförlagd praktik som syftar till att arbetslösa ska kunna visa sina kunskaper och få dem bedömda. De centrala parterna på svensk arbetsmarknad; Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, LO, TCO, Saco samt Valideringsdelegationen, har varit med och utformat insatsen. Den kan pågå mellan en dag och tre veckor. Praktisk kompetensutveckling är en arbetspraktik som kan pågå i tre månader. Den ska vara tydligt avgränsad till yrkesområdet.

### Antal i arbetspraktik första kvartalet 2007 – 2015 (kvarstående per månad)



Källa: Arbetsförmedlingen

I dagsläget, första kvartalet 2015, är det ca 5 500 personer som finns registrerade i någon form av arbetspraktik. Det är historiskt sett relativt få. Under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet var runt 30 000 individer registrerade på arbetspraktikprogram. Åren 2007 – 2015 har också uppvisat en stor variation. Från en mycket låg nivå ökade antalet i åtgärden praktik kraftigt till första kvartalet 2010. Orsaken var den extra satsning som den borgerliga regeringen gjorde där man i sin proposition "Åtgärder för jobb och omställning" i januari 2009 gjorde en kraftig

praktiksatsning på 6,6 miljarder kr.<sup>6</sup> Detta medförde att Arbetsförmedlingen höjde sina volymmål för just arbetspraktik, vilket fick effekten att åtgärden ökade från 1 800 till 20 000 på ett år. Efter denna satsning har dock antalet minskat åren 2012 - 2015.

Trots att arbetspraktik funnits länge finns få utvärderingar av den. De fyra varianter av arbetspraktik som finns idag skulle vi behöva mer kunskap om. I en studie från IFAU 2013 undersöks arbetspraktiken mellan 1999 och 2006. I denna fann man att arbetspraktik i genomsnitt hade en positiv men högst ringa effekt för deltagarna. Den genomsnittliga förväntade tiden från arbetslöshet till arbete minskade med drygt sex procent två år från programstart. I studien framhålls att effekterna är svåra att generalisera kring då resultatet beror på målgrupp, tidpunkt för insats, yrke och bransch m.m.<sup>7</sup>

Riksrevisionen har också granskat arbetspraktiken med anledning av den stora satsningen 2009. I denna finns en genomgång av forskningsläget i Sverige och internationellt, samt en egen studie av praktikdeltagare mellan februari och december 2007. Slutsatsen som Riksrevisionen drar av forskning och utvärderingar är "att olika program som liknar arbetspraktik uppvisar små positiva, små negativa eller icke signifikanta sysselsättningseffekter."<sup>8</sup>

När det gäller undanträngningseffekter av arbetspraktik brukar det framhållas att praktik är "tänkt" att inte innehålla arbetsuppgifter som ordinarie arbetskraft ska utföra. Med det menar man att undanträngningen borde vara begränsad. Men då det är svårt att veta om en person på arbetspraktik i verkligheten utför reguljära arbetsuppgifter konstaterar riksrevisionen att det är en empirisk fråga, och att Finansdepartementet i ett telefonsamtal sagt att man "antar" en undanträngningseffekt på 20 procent för arbetspraktik.<sup>9</sup> Den empiriska grunden för detta antagande är dock oklar.

Arbetsförmedlingen räknar med en undanträngningseffekt på 15 procent. Även detta är en uppskattning. Sammantaget räknar Arbetsförmedlingen med en negativ sysselsättningseffekt från arbetspraktik på 3 000 årssysselsättningsplatser. De positiva effekterna av arbetspraktiken kompenserar inte för den undanträngning som åtgärden ger upphov till.<sup>10</sup>

#### **2.4.2 Nystartsjobb och särskilt nystartsjobb**

Nystartsjobb är en åtgärd som infördes 1 januari 2007. Tanken bakom åtgärden var att den arbetsgivare som anställde en långtidsarbetslös skulle få en reducerad arbetsgivaravgift motsvarande den tid som den anställde varit arbetslös. Antalet som har nystartsjobb har vuxit kraftigt sedan införandet. Särskilt ökade antalet mellan första kvartalet 2010 och 2011 då nystartsjobben nästan fördubblades. Under första kvartalet 2015 fanns det i genomsnitt 44 608 kvarstående nystartsjobb på den svenska arbetsmarknaden.

---

<sup>6</sup> Regeringen (2009)

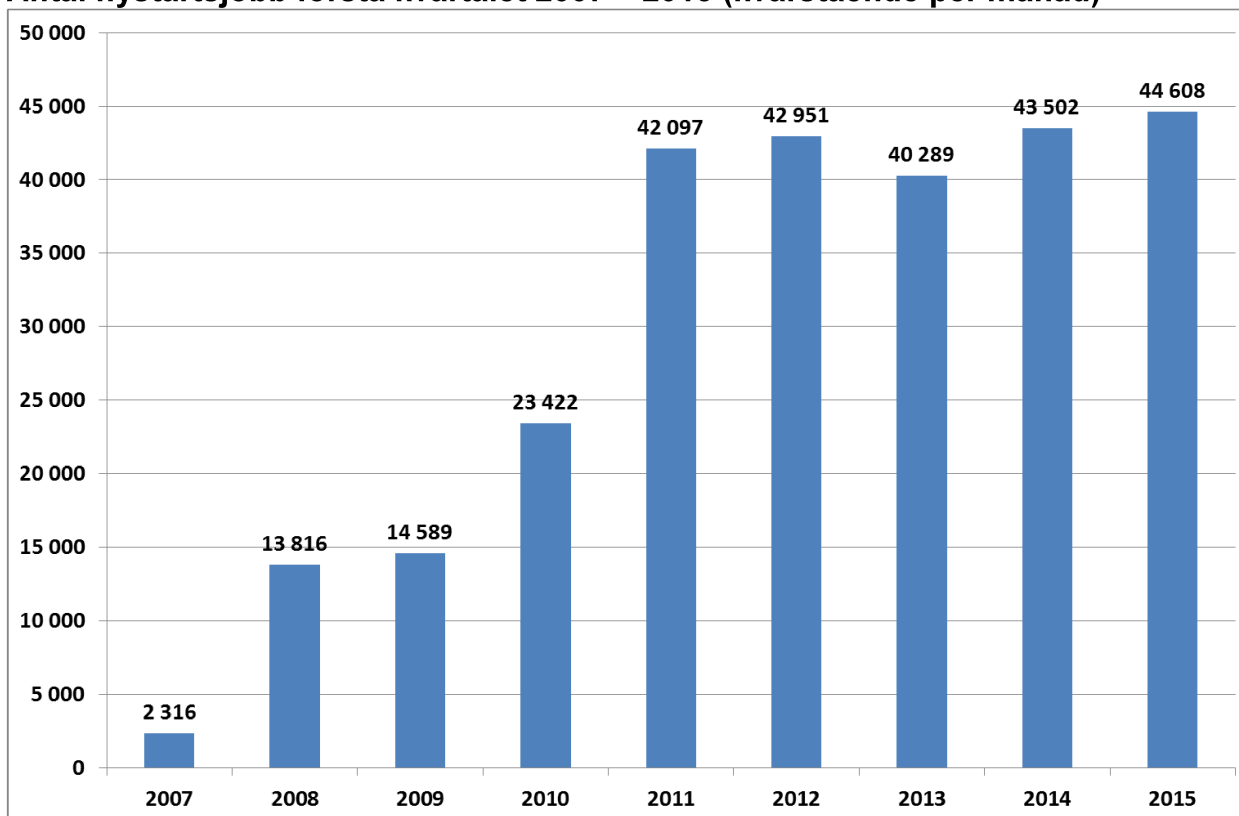
<sup>7</sup> Forslund A, Liljeberg L, von Trott zu Solz L (2013)

<sup>8</sup> Riksrevisionen (2010)

<sup>9</sup> ibid

<sup>10</sup> Arbetsförmedlingen (2014b) s.121

## Antal nystartsjobb första kvartalet 2007 – 2015 (kvarstående per månad)



Källa: Arbetsförmedlingen

Regelverket för vilka som kan omfattas och vilka bidrag arbetsgivaren får har förändrats över åren. Under första kvartalet 2015 omfattas flera olika grupper av nystartsjobb. En första grupp är personer som varit långtidsarbetslösa över 21 år som varit anmälda på Arbetsförmedlingen, eller deltagit i något program eller haft försörjningsstöd. En andra grupp är personer som varit sjuka och som fått sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning. En tredje grupp är de som haft anställning på Samhall. En fjärde grupp är nyanlända som kommit till Sverige för max tre år sedan och fått uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller på grund av anknytning. En femte grupp är personer som dömts till fängelse i minst ett år och har frigång eller är villkorligt frigiven men inte fullgjort ett år av prøvotiden. Med andra ord är nystartsjobben en bred åtgärd.

Ett problem med nystartsjobb är att de inte har omfattats av samma regelverk som andra åtgärder. Exempelvis ska inte Arbetsförmedlingen göra någon arbetsmarknadspolitisk bedömning och inte heller sker några samråd med fackliga organisationer. Det gör att kontrollen av att nystartsjobben inte missbrukas, inte fungerar. Enligt den statliga arbetsmarknadspolitiska utredningen från 2014 upplevde arbetsförmedlarna att de hade svaga kontrollmöjligheter när det gällde nystartsjobb. Oseriösa företag har kunnat utnyttja systemet genom att exempelvis uppge mycket höga löner och därmed kunnat få ut stora statliga bidrag. Mellan 2011 och 2013 fanns 996 transaktioner avseende utbetalningar för lön där den anställda haft över 100 000 kronor i månadslön.<sup>11</sup> I media och samhällsdebatten har fusk och missbruk uppmärksamats när det gäller för högt satta löner (och därmed höga statliga bidrag), samt oseriösa företag som anställer men sedan inte betalar ut löner.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> SOU (2014) s.111ff

<sup>12</sup> Lag och Avtal, 2013-06-13, Svenska Dagbladet, 2014-11-13

Från april 2015 har regeringen därför infört ett tak för ersättning på en lön motsvarande 22 000 kronor. Syftet var dels att motverka missbruk och fusk. Ersättningen motsvarar därför numera den dubbla arbetsgivavgiften upp till en lön på 22 000 kr. Det innebär ett maximalt bidrag till arbetsgivaren på 13 825 kr vid ett nystartsjobb.

Ett annat problem med nystartsjobben är att de har höga undanträngningseffekter. I en studie från IFAU fann man att hela 63 procent av nystartsjobben har trängt undan jobb, d.v.s. ordinarie jobb som även utan subventionen skulle kommit gruppen långtidsarbetslösa till stånd.<sup>13</sup>

#### **2.4.3 Särskilt anställningsstöd och förstärkt särskilt anställningsstöd**

Det särskilda anställningsstödet och det förstärkta särskilda anställningsstödet är varianter av det som kallas subventionerad anställning.

Särskilt anställningsstöd är riktat till företag som anställer en person som deltar i jobb- och utvecklingsgarantin. Ersättningen uppgår till 85 procent av bruttolön, sjuklön, semesterlön, och arbetsgivaravgifter. Högsta ersättning är 890 kronor per arbetsdag vid heltidsanställning. Det motsvarar 19 580 kr per månad och heltidsanställning, och det utgår också handledarbidrag på 1 100 kr per månad de tre första månaderna. Det är möjligt att få särskilt anställningsstöd i 12 månader. Därefter kan en bedömning göras och tiden kan förlängas i ytterligare 12 månader.

Det förstärkta anställningsstödet riktar sig till personer som deltar i jobb- och utvecklingsgarantins sysselsättningsfas (Fas 3). Om en arbetsgivare anställer en som finns i Fas 3 så får man högre ersättning. Den motsvarar 21 780 kr (890 per dag + 100 kr per dag de sista nio månaderna), samt handledarstöd på 150 kr per dag, det vill säga 3 300 kr per månad.

I forskningen finns redovisade positiva effekter av anställningsstöd och subventionerade anställningar. Det går snabbare för långtidsarbetslösa att övergå till osubventionerade anställningar om de haft anställningsstöd än om de inte haft det.<sup>14</sup> Effekten är sannolikt starkare om det är just långtidsarbetslösa som får del av stödet, snarare än om det ges till grupper med permanent nedsatt arbetsförmåga.

Det finns dock relativt stora undanträngningseffekter av anställningsstöden. Arbetsförmedlingen räknar med en undanträngningseffekt. Arbetsförmedlingen räknar med att särskilt anställningsstöd har en undanträngningseffekt på 55 procent medan förstärkt anställningsstöd har en undanträngningseffekt på 50 procent.<sup>15</sup>

#### **2.4.4 Instegsjobb**

Instegsjobb, eller Särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb, är också en variant av subventionerad anställning. Den är riktad till nyanlända som ett stöd för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden samtidigt som de läser SFI (svenska för invandrare). Ersättningen är 80 procent av bruttolönen med en högsta ersättning på 800 kr per arbetsdag för en heltid. Det motsvarar 17 600 kr per månad. Till detta kommer också ett handledarbidrag på 1 100 kr de första tre månaderna.

---

<sup>13</sup> Liljeberg L, Sjögren A, Vikström J (2012)

<sup>14</sup> Forslund A, Vikström J (2011)

<sup>15</sup> Arbetsförmedlingen (2014b)

Ersättningen kan ges så länge den anställde har uppehållstillstånd. Om anställningen omfattar mer än 50 procent kan ersättning ges under högst 12 månader, om den är mindre än 51 procent kan den ges i högst 24 månader. Arbetsförmedlingen räknar med en undanträngningseffekt för instegsjobb på 55 procent.<sup>16</sup>

### **2.4.5 Jobb- och utvecklingsgarantins Fas 3**

Jobb- och utvecklingsgarantin infördes 2007 och är det största programmet hos Arbetsförmedlingen. Under första kvartalet 2015 var i genomsnitt 105 847 personer inskrivna i programmet. För att kvalificera till programmet ska du ha förbrukat 300 ersättningsdagar i a-kassan (har man barn under 18 så kan det vara 450 dagar), inte ha rätt till a-kassa men varit inskriven på Arbetsförmedlingen i minst 14 månader eller deltagit i jobbgarantin för unga. Även deltidsarbetslösa, de som suttit i fängelse, eller de som deltagit i etableringsinsatser/arbetslivsintroduktion kan delta.

Jobb- och utvecklingsgarantin består av tre faser. I den första fasen kan man vara i 150 ersättningsdagar. Här är tanken att det ska vara jobbsökande aktiviteter som kartläggning, CV-skrivande, coachning eller andra förberedande insatser. I den andra fasen kan man ta del av mer aktiva åtgärder som exempelvis praktik. Om man haft 451 ersättningsdagar i fas 1 och 2 hamnar man slutligen i sysselsättningsfasen – Fas 3.

Under första kvartalet var nästan 36 000 personer inskrivna i Fas 3. Men alla hade inte en sysselsättningsplats hos en arbetsgivare/anordnare. Av 36 000 hade 26 600 en sysselsättningsplats förlagd på en arbetsplats.

I en studie från IFAU visade det sig att två år efter att man kommit in i Fas 3 så var 80 procent kvar (eller hade återinträtt) i Fas 3. Runt 8 procent hade fått ett osubventionerat arbete. Det var i större utsträckning yngre inskrivna.<sup>17</sup>

Vad gör då de som är i Fas 3 på arbetsplatserna? De finns placerade hos juridiska och fysiska personer, ideella föreningar och företag som kallas för anordnare. Här finns alla former av arbetsgivare, allt från ideella, kommunala och privata vilka i sin tur fördelas efter olika branscher. År 2012 stod privata arbetsgivare för 39 procent och de hade då haft en växande trend.<sup>18</sup>

Om vi ser hur Fas 3 fördelar sig över branscher finner vi att de flesta finns inom utbildning, följt av annan serviceverksamhet. Inom Handeln finns 1 665 placerade i fas tre vilket gör den till den näst största åtgärden för arbetslösa, efter nystartsjobb.

---

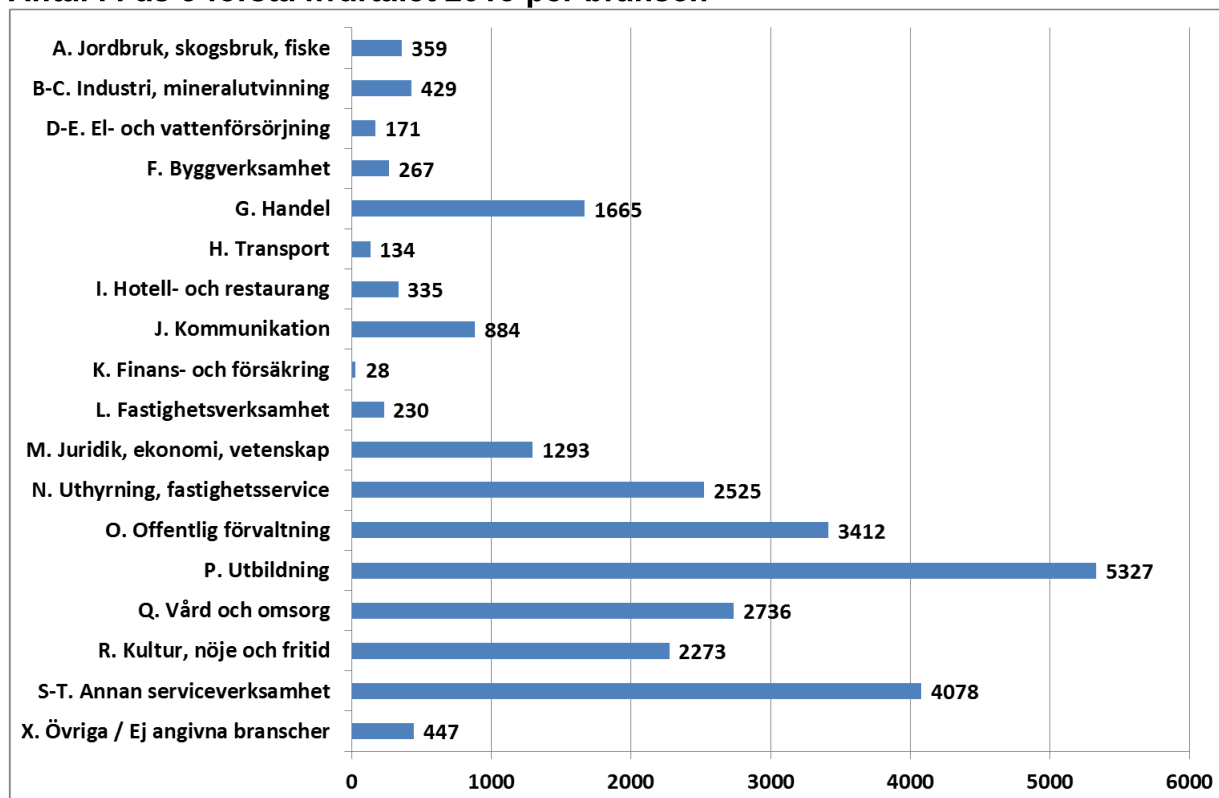
<sup>16</sup> ibid

<sup>17</sup> Liljeberg L, Martinsson S, Thelander J (2013)

<sup>18</sup> ibid



## Antal i Fas 3 första kvartalet 2015 per bransch



Källa: Arbetsförmedlingen

Det har skett en förskjutning av vad som menas med sysselsättning i Fas 3. När Fas 3 infördes var det tydligt att det inte fick konkurrera ut ordinarie sysselsättning och det stod skrivet att det var ett "absolut förbud" mot all placering som innehöll arbetsuppgifter som liknade ordinarie arbetsuppgifter.

Men under 2012 ändrades det till att deltagarna skulle få "arbetsnära arbetsuppgifter".<sup>19</sup> Numera (2015) uttrycks det så här i Arbetsförmedlingens information: "Arbetsuppgifterna kan vara anordnarens ordinarie..." Samtidigt menar man ändå i samma information att de inte ska tränga undan "rekryteringsbehov hos sysselsättningsanordnaren."<sup>20</sup> Gränsen däremellan är naturligtvis mycket svår att upprätthålla. Någon uppfattning om undanträngning har inte kunnat finnas.

### 2.4.6 Lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning

Insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga eller funktionsnedsättning skiljer sig från de insatser som görs för övriga arbetslösa som står långt från arbetsmarknaden. Inte minst har personer med någon form av funktionsnedsättning betydande svårigheter på dagens arbetsmarknad. Med slimmad arbetsorganisation, högre belastning och ökade krav på produktivitet har det blivit svårare för personer med funktionsnedsättning att få arbete i jämförelse med hur det såg ut under 1970- och 1980-talen.

Det finns fem olika anställningsstöd för personer med nedsatt arbetsförmåga. Lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning är tre som har ungefär samma regelverk men med lite olika ingång. Det fjärde är offentlig skyddat arbete med rehabiliterande inslag som ges

<sup>19</sup> ibid

<sup>20</sup> Arbetsförmedlingen (2015b)

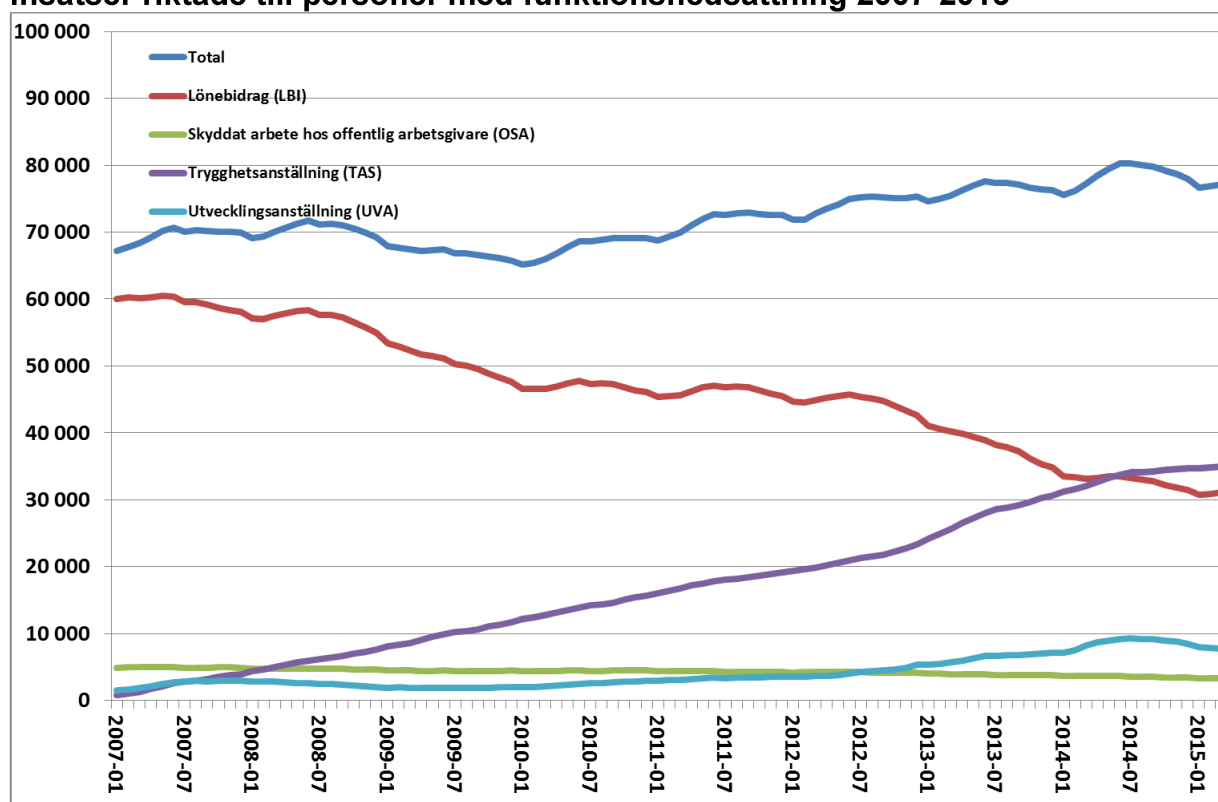
för ett år i taget. Till sist finns även skyddat arbete vid Samhall för individer som inte kan få annat arbete och har behov som inte kan tillgodoses på annat sätt.

För lönebidrag kan arbetsgivaren få ersättning med upp till 16 700 kr av bruttolönen. Ersättning betalas i regel ut för maximalt fyra år, men omprövas efter två år. Arbetsförmedlingen ska göra en utredning av arbetsplatsen och om arbetsuppgifterna är lämpliga, samt vilket ersättningsgrad som är relevant. I detta ingår också ett samråd med facket. Arbetsförmedlingen ska sedan teckna en överenskommelse tillsammans med arbetsgivaren, den arbetssökande och de fackliga organisationerna. I överenskommelsen ska det finnas en plan för hur den anställde kan öka sin arbetsförmåga så att lönebidraget på sikt inte behövs. Kompletterande utbildning, kamratstöd och arbetshjälpmedel är exempel på sådant som kan ingå i överenskommelsen.

För utvecklingsanställning är regelverket liknande som lönebidrag, men kan bara ges för ett år och är framförallt till för personer som ska utveckla sin kompetens och arbetsförmåga så att den lättare ska kunna få jobb eller börja studera. Trygghetsanställning har liknande ersättning och regelverk men kan tilldelas i fyra år i taget och är till för personer med behov som inte kan tillgodoses på annat vis.

De olika insatserna för personer med nedsatt arbetsförmåga är något av kommuniserande kärl. Det totala antalet har ökat från knappt 70 000 till knappt 80 000. Ser man till de enskilda insatserna finns en tydlig minskning av lönebidrag från 60 000 till 30 000. Den motsvaras av en lika tydlig ökning av trygghetsanställning från några hundra till 35 000..

### Insatser riktade till personer med funktionsnedsättning 2007-2015



Källa: Arbetsförmedlingen

För de som har nedsatt arbetsförmåga innebär en subventionerad anställning många gånger den enda chansen att få ett jobb. De som får tillgång till detta får en mycket positiv effekt genom

högre förvärvsinkomst och sysselsättning på både kort och lång sikt. Däremot är inläsningseffekten stor vilket motverkar möjligheten till att få en osubventionerad anställning<sup>21</sup>

Ett annat problem som såväl fackliga organisationer som organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning är att taket för kompensation vid lönebidrag har legat fryst på 16 700 kr sedan 2007. Det innebär dels en risk att färre kan få en subventionerad anställning, dels att de riktas bort från tjänstemannayrken med högre löner.<sup>22</sup>

#### **2.4.7 Yrkesintroduktion**

Yrkesintroduktionen är en arbetsplatsförlagd utbildning som bygger på ett centralt kollektivavtal mellan parterna i en bransch. Syftet är att vara en brygga mellan gymnasiet och arbetslivet. Det är därför mer en utbildningsinsats än en arbetsmarknadspolitisk insats för långtidsarbetslösa.

Bakgrunden till yrkesintroduktion fanns i en överenskommelse mellan industrins parter. Även inom handeln hade en överenskommelse tecknats 2012. Den borgerliga regeringen tog detta vidare och sonderade under 2012-2013 möjligheterna till att fler fack och arbetsgivare kunde teckna avtal om yrkesintroduktion mot att staten sköt till extra medel för stöd. Det kom att kallas jobbpakten. Detta förfarande hade också stöd hos oppositionen.

Under första kvartalet 2015 hade åtta fackförbund tecknat överenskommelser (Elektrikerna, Fastighets, GS-facket, Handels, IF Metall, Livs, Kommunal, Seko) om yrkesintroduktion. De har lite olika innehåll, men principen är dock densamma. Det handlar om en speciell anställning där man kan kombinera arbete men arbetsplatsförlagt lärande. Totalt fanns 916 individer på yrkesintroduktionsanställning 2015.

I överenskommelsen mellan Handels och Svensk Handel/KFO handlar det om att en person som är högst 21 år och som genomgått Handels- och administrationsprogrammet ska kunna få en heltidsanställning under ett år. I denna ingår 75 procent arbete och 25 procent utbildning. Arbetsgivare och fack ska tillsammans utse en handledare som ska få genomgå en ledarskapsutbildning för att handleda. Det finns också en utbildningsplan som är framtagen av parterna. En särskild yrkesnämnd ska godkänna yrkespraktiken.<sup>23</sup>

Arbetsgivaren kan utöver stöd i form av lägre arbetsgivaravgift också få särskilt stöd för att ta emot en yrkespraktikant och för handledare. På Arbetsförmedlingens hemsida beräknas stödet totalt uppgå till 84 156 kr för det år som yrkespraktiken varar. Yrkespraktiken inom handeln har hittills haft relativt få personer. Det kan bero på att det tar tid. Men det kan också vara så att andra former av insatser används mer frekvent av företagen och därmed tränger ut denna av parterna överenskomna form.

#### **2.4.8 Arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetsprövning och arbetsträning**

Till arbetsplatsförlagda insatser räknas också program som arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetsprövning och arbetsträning. Dessa program ingår inte i den statistik vi använt oss av på grund av att det inte har varit möjligt att fördela dem på branscher.

---

<sup>21</sup> Angelov N, Eliason M (2014)

<sup>22</sup> Arbetet, 2015-03-13

<sup>23</sup> Handelns yrkesnämnd (2015)

Arbetslivsinriktad rehabilitering är ett program för de som har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning och därför har behov av samordnade insatser för att komma i arbete. En sådan insats är att komma ut på arbetsplatser. Här finns ett samarbete mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Även om man inte kan fördela på branscher så fanns ca 12 000 personer totalt inom detta program under det första kvartalet av 2015.

Arbetsprövning och arbetsträning är två olika varianter där Försäkringskassan är inblandad. Arbetsprövning är en av Försäkringskassans utredningsåtgärder, medan arbetsträning är en rehabiliteringsåtgärd.

## **2.5 Drivkrafter, ekonomisk ersättning och effekter**

Fackliga organisationer är folkrörelser som drivs av att ta tillvara medlemmarnas intressen i arbetsliv och samhälle. En uttalad drivkraft för fackföreningar är att ta ett samhällsansvar och bidra till att personer som står långt från arbetsmarknaden får ökad möjlighet att få jobb.

Vad är då drivkraften hos arbetsgivare? Det kan nog vara så att vissa arbetsgivare också ser att man har ett socialt ansvar. Men för vinstdrivande företag finns det också andra drivkrafter. En sådan är den ekonomiska ersättning som betalas ut för olika typer av insatser (se tabell nedan).

I tabellen finns de olika ersättningarna som arbetsgivare kan få för att ta emot en person på en arbetsplatsförlagd insats. Ersättningen vid subventionerade anställningar ska kompensera för den risk som arbetsgivaren tar, men också stimulera till att anställa långtidsarbetslösa eller personer med nedsatt arbetsförmåga.

För den enskilda individen är ekonomisk ersättning också en viktig del. Den stora gruppen har subventionerade anställningar, anställningar med lönesubvention. Men det finns också de som inte har det inom praktik eller Fas 3. Av samtliga insatser är 72 procent lönesubventionerade, 34 procent riktade mot långtidsarbetslösa och 47 procent riktade mot personer med funktionsnedsättning. De resterande 18 procenten är inte subventionerade så att de anställda får lön med subvention.

För individen är en subventionerad anställning där en kollektivavtalsenlig lön utbetalas en tryggare insats. Problemet är som vi ovan påpekade, inlåsnings effekter under subventionstiden vilket kan leda till att övergångar till ordinarie jobb försvåras.

Under praktik och Fas 3 utbetalas ingen lön men möjlighet till aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning från Försäkringskassan finns. Utvecklingsersättning kan ges till de som är mellan 18 och 24 år. Har man ingen gymnasieexamen kan man få 48 kr per dag till juli i det år man fyller 20 år. Om man har gymnasieexamen (eller från juli det år man fyller 20 år) uppgår den till 141 kr per dag eller 3 100 kr per månad. Om man inte har rätt till a-kassa utgår aktivitetsstödet från grundbeloppet på 320 kr per dag, och kan maximalt ge 7 040 kr per månad. I övrigt handlar det om försörjningsstöd.

## Ekonomisk ersättning för arbetsplatsförlagda insatser

Arbetsplatsförlagd insats	Ersättning till arbetsgivare	Kommentar	Ersättning till anställd	Tid
Arbetspraktik	Ingen lön betalas	Ingen lön betalas	Ingen lön, möjlighet till aktivitetsstöd	Upp till sex månader
Fas 3	5 000 kr	Ca 5000 kr per månad, Ingen lön betalas	Ingen lön, möjlighet till aktivitetsstöd	Ingen begränsning
Nystartsjobb	13 825 kr	Upp till 13 825 kr per månad	Kollektiv-avtalsenlig lön	Upp till fem år, för de över 55 år kan det vara upp till tio år
Särskilt anställningsstöd	20 680 kr	Upp till 19 580 kr + handledarbidrag på 1 100 kr de tre första månaderna	Kollektiv-avtalsenlig lön	Tolv månader, med möjlighet till förlängning i tolv månader
Förstärkt särskilt anställningsstöd	22 880 kr	Upp till 19 580 kr/månad + handledarbidrag på 3 300 kr per månad i tre månader. Därefter på 2 200 kr per månad	Kollektiv-avtalsenlig lön	Tolv månader, med möjlighet till förlängning i tolv månader
Instegsjobb	18 700 kr	Upp till 17 600 kr/månad + 1 100 kr/månad i handledarstöd i tre månader	Kollektiv-avtalsenlig lön	Upp till tolv månader, vid deltid kortare än 51% ytterligare 12 månader
Lönebidrag	16 700 kr	Upp till 16 700 kr / månad, därutöver ett anordnarbidrag på 1 540 kr per månad	Kollektiv-avtalsenlig lön	Först två år, sedan möjlighet till förlängt två år till
Trygghetsanställning	16 700 kr	Upp till 16 700 kr / månad	Kollektiv-avtalsenlig lön	För fyra år i taget
Utvecklingsanställning	16 700 kr	Upp till 16 700 kr / månad	Kollektiv-avtalsenlig lön	Ett år

### Källa: Arbetsförmedlingen

Subventionerade anställningar som arbetsmarknadspolitiska insatser brukar framhållas som bättre för individen, inte minst av LO. Men LO varnar för att taken blivit för låga så att de styrs allt mer till vissa branscher och yrken med lägre lönenivå, och att det i sin tur resulterar i en minskande tolerans för den undanträngning som sker.<sup>24</sup>

En viktig fråga är naturligtvis hur resultatet ser ut för de individer som haft insatser. Hur många går vidare till ordinarie arbete utan stöd? I en rapport från statskontoret genomlystes frågan. De flesta som slutade i sin insats hade efter sex månader hamnat i en ny insats. Andelen som hade

<sup>24</sup> Grape, L (2015)

fått ett ordinarie arbete utan stöd skilde sig mellan olika insatser. För arbetslösa som var på någon praktik eller sysselsättningsåtgärd utan lönesubvention hade 12 procent i Fas 3, och 26 procent i Arbetspraktik, fått arbete utan stöd efter sex månader. För subventionerade anställningar riktade mot långtidsarbetslösa hade följande andel fått arbete utan stöd; Särskilt anställningsstöd 6 procent, Instegsjobb 12 procent och Nystartsjobb 37 procent. För subventionerade anställningar riktade mot funktionsnedsatta varierade de olika programmen: Utvecklingsanställning 5 procent, Trygghetsanställning 11 procent och Lönebidrag 14 procent.<sup>25</sup>

Då de olika programmen skiljer sig åt i syfte, målgrupp och sammansättning går det inte att generellt dra några slutsatser kring effekterna mellan dem. Det går inte heller att generellt dra slutsatser om effekten utifrån endast övergång till arbete utan stöd. För detta behöver man veta hur många av dessa som skulle gått vidare till arbete utan stöd även utan insatsen. Ett exempel är när Arbetsförmedlingen gör en effektutvärdering av arbetspraktik. Där visas att det inte finns någon skillnad mellan programdeltagarna och en jämförelsegrupp i hur många som efter ett år fått arbete utan stöd 2009-2012.<sup>26</sup> Av andra studier som gjorts där man tar hänsyn till jämförbara grupper visar det sig dock att chanserna för att få ett ordinarie arbete är något större om man varit i en insats än om man varit öppet arbetslös. Vidare att det är bättre ju mer lik ett ordinarie arbete insatsen är.<sup>27</sup>

För en framtida diskussion skulle det behövas mer utförliga studier om skillnader mellan branscher och yrken. Det skulle också vara intressant att se studier på hur många av de företag som använder insatser sedan också själva anställer samma person fördelat på bransch och yrke. I avsaknad av denna typ av studie kan man ändå generellt säga att den stora mängd individer som inte får ordinarie arbete ändå behöver någon form av dokumentation med validering kopplat till en väl fungerande utbildnings- eller utvecklingsplan. Det ställer å sin sida högre krav på branschen och på handledare som ska finnas i de olika programmen.

---

<sup>25</sup> Statskontoret (2011)

<sup>26</sup> Arbetsförmedlingen (2014b) s.85

<sup>27</sup> Calmfors L, Forslund A, Hemström M (2002). Forslund A, J Vikström (2011). Forslund A, Johansson P och Liljeberg L, (2004)

## Kapitel 3 Handeln och arbetsplatsförlagda insatser

Handeln är en bransch som sysselsätter över en halv miljon människor i Sverige. I åldersgruppen 16-64 år fanns 539 000 sysselsatta under första kvartalet 2015. Av dessa var ca 250 000 arbetare, 230 000 tjänstemän och 60 000 företagare.<sup>28</sup>

Inom branschen finns många olika yrken. På arbetarsidan är de största yrkena knutna till försäljning i butiker, samt lagerhållning och distribution. Inom handeln finns också flera handelsnära hantverks- och servicetjänster. Det kan handla om allt från optiker, urmakare, florister till reparationstjänster knutna till motorhandeln.

Det är ingen slump att handeln är den bransch som har det största antalet arbetsplatsförlagda insatser. En orsak är naturligtvis att branschen är stor och omfattande i sig. En annan är att det inom exempelvis detaljhandeln finns en stor omsättning på närmare 30 procent per år. Det medför att det ofta behövs rekryteringar. En tredje är att erfarenhet från att arbeta i handeln inte bara ger kompetens till att arbeta i handeln. Sälj- och servicekompetenser är efterfrågade även inom andra branscher.

### 3.1 Arbetsplatsförlagda insatser i handeln 2015

#### 3.1.1 Typer av insatser

Om man delar upp de 24 189 kvarstående insatserna under månaden i de olika typerna som vi har i statistiken ser vi att ungefär hälften riktar sig till långtidsarbetslösa och hälften till personer med funktionsnedsättning.

En närmare analys av den första gruppen långtidsarbetslösa visar att de två största åtgärderna inom handeln är Nystartsjobb och Fas 3. Nystartsjobb inte är föremål för samråd mellan Arbetsförmedlingen och facket.<sup>29</sup> Det betyder att dessa åtgärder inte på något systematiskt sätt kan bedömas utifrån lämplighet för placering, vilket är en stor brist.

När det gäller just sysselsättningsfasen Fas 3 är det svårt att göra en bedömning av var dessa finns. Inte minst eftersom de så sällan är med i samrådförfarandet. Sannolikt är det i stor utsträckning inom secondhandbutiker. Men det har visat sig att även såväl dagligvarubutiker som fackhandel använder sig av denna insats. I några enstaka fall kommer det dock in samråd om dessa. I de samråd som vi analyserat visade det sig bland annat att en större butikskedja inom motorhandeln som just sagt upp en person på grund av arbetsbrist kort därefter inkom med en förfrågan om placering av en person inom Fas 3.<sup>30</sup>

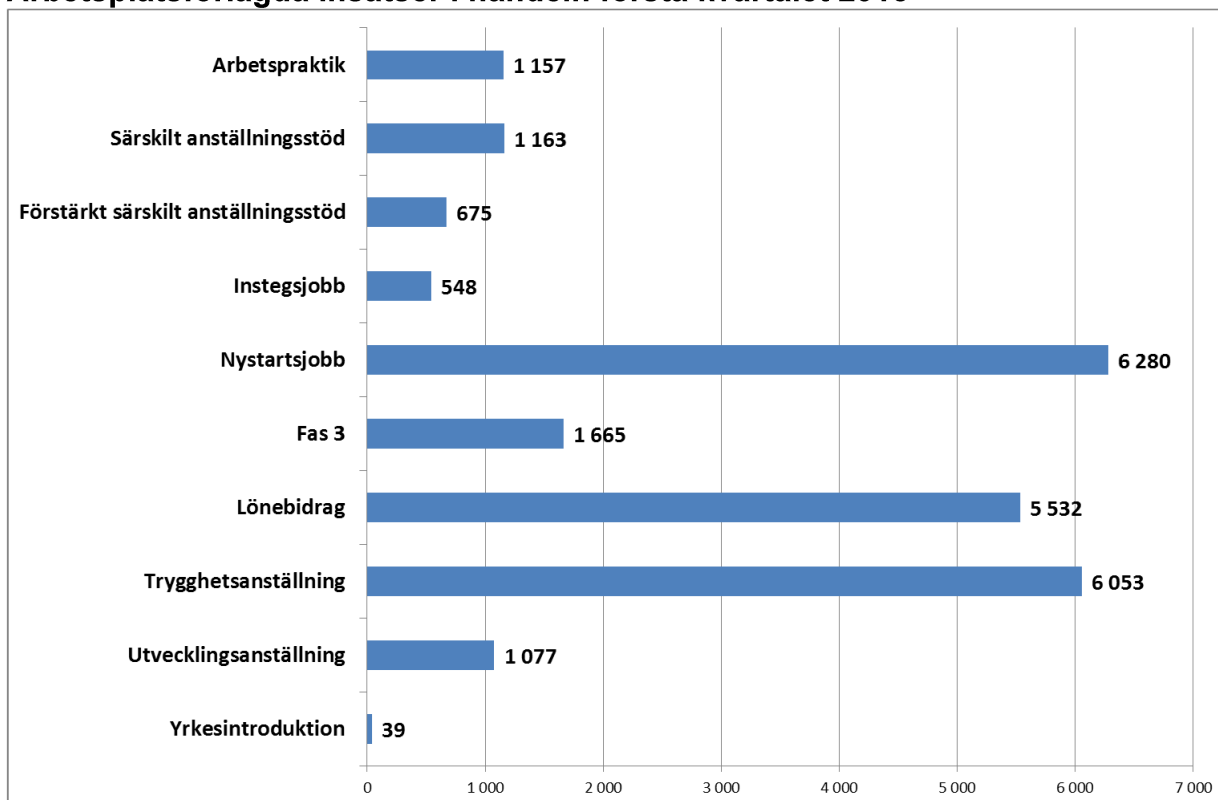
---

<sup>28</sup> Statistiska centralbyrån (2015)

<sup>29</sup> Förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb

<sup>30</sup> Handelsanställdas förbund (2015a)

## Arbetsplatsförlagda insatser i handeln första kvartalet 2015



Källa: Arbetsförmedlingen

Bland åtgärderna för personer med funktionsnedsättning är det trygghetsanställning som är störst, följt av lönebidrag. Utvecklingsanställning är den mindre av dessa tre. En djupare analys av dessa skulle behövas. Exempelvis finns förfrågningar om korta perioder av insatser under de tre sommarmånaderna då det råder praktikstopp. Vanligen är dessa åtgärder av längre karaktär, upp till fyra år, vilket gör att de inte omfattas av praktikstopp på samma sätt.

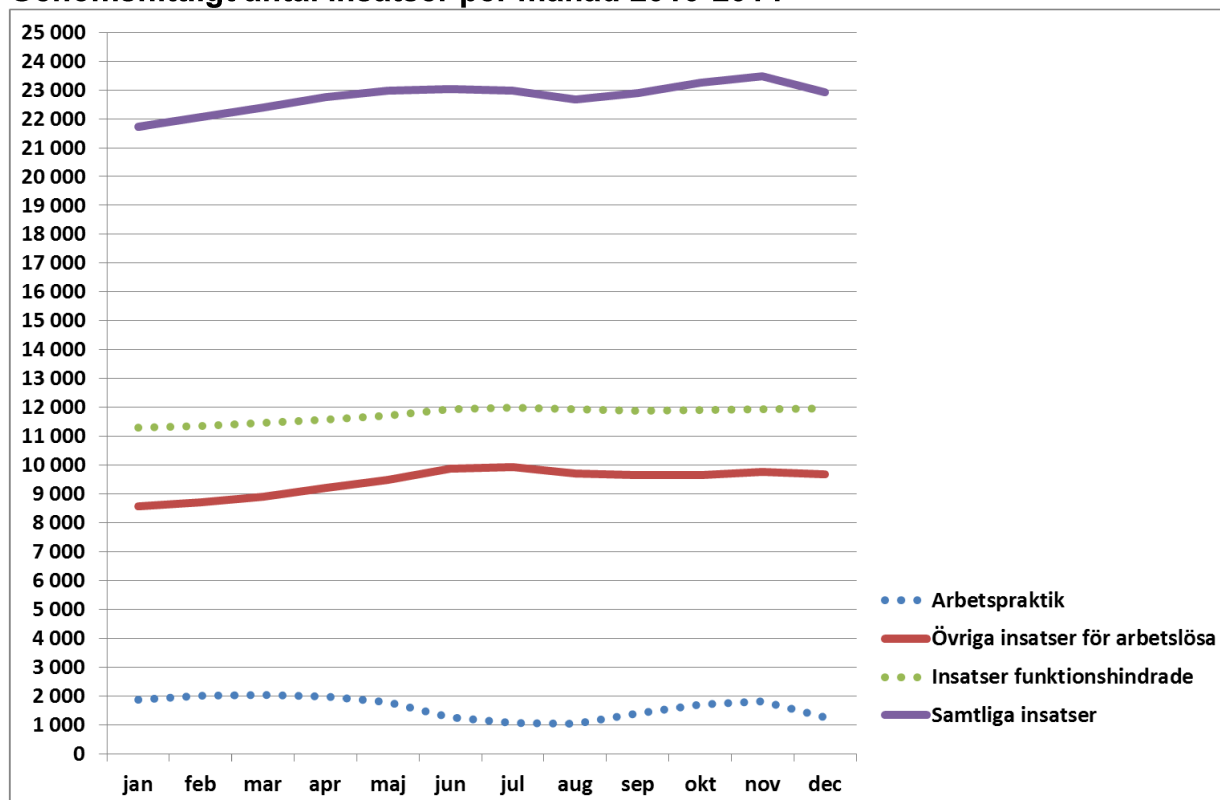
När det gäller praktikstopp så handlar det om att undvika insatser under sommarperioden då vi vet att det finns en stor efterfrågan på ordinarie sommarjobb. Av intresse är det då att undersöka hur detta praktikstopp fungerar i praktiken. En enkel deskriptiv metod är att ta genomsnittet för varje månad under ett antal år. I denna undersökning tittar vi därför på det månadsvisa genomsnittet för fem år - åren 2010-2014.<sup>31</sup>

I diagrammet ser man att när det gäller arbetspraktik så går det inte att säga att det är något direkt stopp under sommaren. Antalet minskar dock från ca 1 900 i genomsnitt under vinter- och vårmånaderna ner mot dryga 1 100 i genomsnitt under de tre sommarmånaderna. Men detta motverkas av att övriga insatser riktade till arbetslösa ökar från ett genomsnitt av ca 9 000 till ett genomsnitt av 9 800, det vill säga exakt lika mycket som arbetspraktiken minskar. Lägg där till att insatser riktade till personer med funktionsnedsättning också ökar från ca 11 500 till 12 000 under sommarmånaderna, därför går det knappast att säga att det så kallade praktikstoppet under sommaren efterlevs.

<sup>31</sup> Arbetsförmedlingen (2015a)



## Genomsnittligt antal insatser per månad 2010-2014



Källa: Arbetsförmedlingen

Det finns en möjlighet att branschen och Arbetsförmedlingen på ett sätt anpassat sig till praktikstoppet under sommaren genom att andra åtgärder ökar. Till exempel har vi fått rapporter från minst en av Handels avdelningar som märkt att andelen samråd för insatsen Särskilt anställningsstöd över sommarmånaderna har ökat i takt med att antalet praktiker minskar.<sup>32</sup> Det är något som behöver ses över. Inte minst med tanke på det stora behov av ordinarie sommarjobb som finns inom handeln. Under dessa månader är därför undanträngningseffekterna större än under andra månader.

### 3.1.2 Uppdelning i delbranscher och yrken

Handeln delas i såväl svensk som internationell statistik upp i tre övergripande delbranscher. Det som i huvudsak är detaljhandel med butiks- och nätförsäljning samt handelsnära hantverks- och servicetjänster har två SNI-koder. Dels den största (47) Detaljhandel och den mindre (45) Motorhandel. Därutöver finns (46) Partihandel. I denna rapport arbetar vi bara med två större delbranscher och slår därför ihop detaljhandeln med handeln med motorfordon och reservdelar. Den sistnämnda är egentligen en del av fackhandeln men har en egen kod.

Genom att sortera de yrken som finns inom handeln så kan man se att det är övervägande arbetaryrken som omfattas av insatserna. För handeln är andelen arbetaryrken något större än vad den är för hela arbetsmarknaden. Med försiktighetsmarginal ligger andelen arbetaryrken som har insatser på mellan 85-90 procent, medan tjänstemannayrken ligger mellan 10-15 procent. Givet de osäkerheter som finns i denna statistik är det möjligt att skapa sig en bild av andelen.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Handelsanställdas förbund (2015a)

<sup>33</sup> Arbetsförmedlingen (2015a)

I tabellen har anställda och insatser delats upp mellan detaljhandel och partihandel, samt utifrån arbetare och tjänstemän. Inom båda delbranscherna ligger andelen för arbetare på ca 8,5 procent, medan andelen för tjänstemän ligger på 2,8 procent inom detaljhandel och kring 0,4 procent för partihandel.<sup>34</sup>

<b>Antal anställda, antal insatser och andelar i parti- och detaljhandel uppdelat på arbetare och tjänstemän</b>			
	Anställda	Insatser	Andel
Detaljhandeln			
Arbetare	201 100	16 800	8,4%
Tjänstemän	87 200	2 400	2,8%
Partihandeln			
Arbetare	51 000	4 400	8,6%
Tjänstemän	146 700	600	0,4%

**Källa: SCB, Arbetsförmedlingen, samt egna beräkningar**

Om man sedan betänker att program som exempelvis arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetsprövning och arbetsträning inte finns med så är andelen naturligtvis något större.

### **3.2 Handels samråd om arbetsplatsförlagda insatser**

Enligt § 9a i förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, ska Arbetsförmedlingen samråda med arbetstagarorganisationer vid en anställning som medför ett stöd och som anvisats av myndigheten. Tanken med samrådsförfarandet är att utgöra en säkerhet att anställningsförmånerna är i enlighet med kollektivavtal, eller likvärdiga. Utgångspunkten här är att fackförbundet ofta har bättre insyn i de enskilda företagen än Arbetsförmedlingens handläggare, och via samråden får Arbetsförmedlingen möjlighet att ta tillvara på fackens kunskaper.

Via samråden har facken en möjlighet att påverka den arbetsmarknadspolitiska insatsen så att individer inte hamnar på oseriösa eller konfliktfyllda arbetsplatser, att de får tillgång till korrekt stöd, rätt lön och att insatsen faktiskt leder till något positivt för individen.

Vi vet dock ganska lite om samrådsprocessen. Några tidigare studier som är av relevans för denna rapport finns inte.

#### **3.2.1 Samråden - en överblick**

Under april månad samlades alla inkomna och besvarade samråd som kom in till Handels 19 lokala avdelningar. Dessa har sedan kartlagts, kategoriserats och analyserats var och en. Det är en unik undersökning. Totalt inkom 2 058 samråd. Av dessa var den övervägande majoriteten med Arbetsförmedlingen 1 984 stycken. Resterande var med Migrationsverket 74 stycken. Här koncentrerar vi oss på de som inkommit från Arbetsförmedlingen.

Av de 1 984 inkomna samråden var det endast 1 700 som kunde besvaras genom att bifalla eller avråda. Hela 284 var felaktiga på ett sådant sätt att de inte kunde behandlas. De vanliga skälen till felaktigheter var fel fackförbund, fel avdelning, felaktigt organisationsnummer, att det saknades löpnummer, m.m. I en del fall kan dessa komma tillbaka månaden efter. Men mängden

<sup>34</sup> Statistiska centralbyrån (2015)

felaktiga är anmärkningsvärt stor. En del kan förklaras av den mänskliga faktorn, men många fel skulle kunna undvikas genom en bättre dialog.

Betraktar man vilka typer av insatser som inkom i april 2015 får man en något annorlunda bild än den som Arbetsförmedlingens statistik visar.

<b>Antal inkomna, bifallna och avrårda samråd från Arbetsförmedlingen under april 2015</b>			
	Inkomna	Bifallna	Avrårda
Särskilt och förstärkt anställningsstöd	75	37	38
Instegsjobb	72	20	52
Arbetspraktik/praktik unga	708	394	314
Fas 3	16	10	6
Lönebidrag	301	175	126
Trygghetsanställning	209	155	54
Utvecklingsanställning	75	39	36
Stöd till personligt biträde	98	61	37
Arbetsträning	60	22	38
Arbetsprövning	39	22	17
Arbetslivsinriktad rehabilitering	41	20	21
Övriga/okända	6	3	3
<b>Totalt</b>	<b>1700</b>	<b>958</b>	<b>742</b>

**Källa: Handels, Inkomna och besvarade samråd**

En förklaring till det är naturligtvis att den största insatsen, nystartsjobb, inte finns med då den inte är föremål för samråd. Utöver detta är det här så att insatser som arbetsträning och arbetsprövning finns med. Likaså Arbetslivsinriktad rehabilitering och programmet Stöd till personligt biträde. Det överlägset största antalet samråd handlar om arbetspraktik där även praktik för unga inom jobb- och utvecklingsgarantin ingår.

Av 1 700 korrekta samråd var det 958 (56%) som var bifallna i så motto att det i de flesta fall inte var något att erinra. De företag där dessa 958 arbetsmarknadsinsatser har hamnat har kollektivavtal, vilka man utgår från ska följas. De avrårda beror till största delen på att det saknas kollektivavtal (529 samråd), och till resterande finns andra orsaker.

### **3.2.2 Facket avråder men Arbetsförmedlingen placerar ändå**

Det finns vanligen ingen återkoppling på ett samråd från Arbetsförmedlingen. Med andra ord vet inte den fackliga sidan på något systematiskt sätt vad som händer efter en avrådan. Från Handels avdelningar finns en allmän uppfattning om att Arbetsförmedlingen ändå placerar trots att man avråder från det. Men fram tills nu har det inte funnits någon undersökning som visar hur det ser ut.

Först ska vi titta närmare på varför Handels avråder och vilka skäl som ges för det. Handels har som uttalad ambition att förbättra samråden genom att lämna en tydlig förklaring till varför man avråder till placering på företaget. Nedanstående fem frågor finns i Handels checklista på områden som man ska ta ställning till innan svar skickas till Arbetsförmedlingen.<sup>35</sup> Även andra synpunkter kan ges, men dessa är de vanligaste.

<sup>35</sup> Handelsanställdas förbund (2014b)

1. Finns kollektivavtal?

Det är alltid den första frågan. Finns inte kollektivavtal på företaget lämnas alltid en avrådan med en förklarande text (mer om det i avsnitt 3.2.3).

2. Stämmer lön med kollektivavtalad lön?

Här granskas den lön som anges, vilket inte alltid sker. Om lönen inte stämmer eller saknas, är det mest vanliga förfarandet att Handels förklarar vad den kollektivavtalsenliga lönen är. Om det inte är något annat avrådansgrundande skäl brukar Handels yrka bifall under förutsättning att lönen höjs till kollektivavtalsenlig. Dessa räknas inte med i statistiken i tabellen nedan, utan de 74 avslagna i tabellen nedan är tydligt avslagna på grund av att lönen är för låg och inte följer kollektivavtalet.

3. Vid praktik, infaller praktikperioden i huvudsak under jul och sommarhandel?

Handels avråder alltid under dessa perioder då detaljhandeln under sommarlov samt julhandeln ofta är i stort behov av rekrytering av personal. Handels bedömer att undanträngningseffekten av reguljära jobb är för stor under dessa perioder. Handels bedömning är också att perioderna inte lämpar sig för praktik och andra kortvariga insatser, då det är högt tryck på personal och svårt att få till fungerande handledning och lärande i arbetet utan för stor påfrestning för ordinarie personal. Vid praktik tittar Handels även extra noga på frisörer. Enligt frisöravtalet anges att praktik i Arbetsförmedlingens regi inte skall vara längre än 14 dagar för att inte elever vid frisörutbildningar skall undanträngas.<sup>36</sup>

4. Känner vi till något mer om företaget?

Exempelvis kan Handels veta om det nyligen förekommit uppsägningar på arbetsplatsen. I så fall kan det finnas personer med återanställningsrätt på arbetsplatsen. Handels vet också om arbetsgivaren är anmäld för brott mot arbetsmiljölagen. Fram tills att arbetsmiljön har förbättrats är arbetsplatsen inte lämplig att använda för arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

5. Har arbetsgivaren några betalningsanmärkningar eller annat som kan indikera att arbetsgivaren är oseriös?

Handels avstyrker placering på angiven arbetsplats om det finns information som visar på till exempel betalningsanmärkningar, skatteskuld, eller konkurs. Detta indikerar att arbetsgivaren inte är seriös, samt att denne kan komma att ha svårt att betala ut kollektivavtalsenlig lön och att den arbetssökande endast är där för att vara gratis eller kraftigt subventionerad arbetskraft.

Om vi har denna checklista i åtanke är det enklare att analysera skälen till avrådan. Om vi börjar med att analysera de 742 fall där vi har avrått från placering finner vi att den största delen handlar om att det inte finns kollektivavtal. Det handlar om 529 fall eller 71 procent av alla avrådda. Denna fråga är så stor och betydande för partsmodellen att den behandlas mer utförligt i nästa avsnitt.

---

<sup>36</sup> Handelsanställdas förbund (2014c)

<b>Antal och andel orsaker till avrådan från placering april 2015<sup>37</sup></b>		
Skäl till avrådan	Antal	Andel
Kollektivavtal saknas	529	71%
Praktikstopp/sommar	118	16%
Lönen är lägre än kollektivavtalet	74	10%
Missförhållande/upsägning/deltider vill ha mer timmar	13	2%
För många insatser på arbetsplatsen	23	3%
För sent inkommet samråd	6	1%
För lång praktik	13	2%
Undanträngning frisörer	15	2%

**Källa: Handels, Inkomna och besvarade samråd**

Det näst största skälet till att avråda var praktikstopp (16%). Bland övriga skäl fanns missförhållanden på arbetsplatsen, att det nyss varit en uppsägning på grund av arbetsbrist, att det finns deltidsanställda som vill ha fler arbetade timmar, att det fanns för många insatser redan på arbetsplatsen, att praktikperioden var för lång, att samrådet inkommit efter att insatsen skulle börja, eller p.g.a. undanträngningsrisk. Dessa sistnämnda står dock tillsammans endast för tio procent av alla avrådanden. Det man dock kan fundera över är hur många av de övriga skälen som finns när det gäller ett företag utan kollektivavtal? Det kan vi inte veta då vi inte har praktiskt eller laglig möjlighet att kontrollera det.

Följer då Arbetsförmedlingen detta? För att undersöka huruvida Arbetsförmedlingen lyssnade till eller ignorerade Handels samrådsrekommendationer har två olika stickprovsundersökningar genomförts. Den ena var utifrån huvudkontoret där 50 olika avrådda samråd valdes ut slumpmässigt. Handläggarna kontaktades och frågan ställdes om de hade följt vår rekommendation och inte placerat eller om de hade ignorerat och valt att placera.

Av de 50 fall som vi skickade ut hade 20 fortfarande inte svarat efter två veckor. Av de 30 som återkommit till oss var det 25 som svarade på frågan, medan fem inte kunde eller ville svara eller hänvisade till sekretess. Av de som svarat på frågan hade Arbetsförmedlingen valt att placera trots vår avrådan i 21 fall av 26 (84%). I samtliga fall av avrådan p.g.a. att "kollektivavtal saknas" hade placering skett.<sup>38</sup>

I ett av fallen där Arbetsförmedlingen följt avrådan handlade det om en praktikplats under sommaren som efter några veckor skulle övergå i ett kortare sommarjobb. Vid kontakt med ansvarig arbetsförmedlare visade det sig att företaget ändå ville ha kvar personen. Det resulterade i att personen i fråga fick ett nystartsjobb på samma arbetsplats istället för praktik och sommarjobb<sup>39</sup>. Och för nystartsjobb behövs ju inget samråd. Det är möjligt att detta ses som en framgång då individen får en lön och subventionerad anställning istället. Det var i alla fall resultatet av samrådet. Men samtidigt är det ju en insats som byts till en annan och det var uppenbart att det i det här fallet egentligen borde ha blivit en ordinarie anställning.

<sup>37</sup> Den matematiskt sinnade läsaren ser säkert att antalet avslag i tabellen är 791 och att det är 107%. Det beror på att vissa avslag har fler än en (1) anledning.

<sup>38</sup> Handelsanställdas förbund (2014c) I ett fall hade arbetsgivaren ändrat villkoren för insatsen efter genomfört samråd och därefter hade Arbetsförmedlingens handläggare avslagit insatsen.

<sup>39</sup> Handelsanställdas förbund (2015d)

Den andra stickprovsundersökningen skedde från avdelningar där de själva fick välja ut samråd där man avrått från placering. En tanke var att se om det blev någon skillnad när den lokala avdelningen kontaktade de lokala Arbetsförmedlingskontoren. Av totalt 48 fall var det fem som inte svarat. Av återstående 43 var det ytterligare fem som inte ville svara eller hänvisade till sekretess. Av de 38 som återstod hade Arbetsförmedlingen placerat ändå i 32 av fallen (84%). Resultatet av dessa två undersökningar blev därför lika.

Att Arbetsförmedlingen i de flesta fallen inte följer Handels rekommendationer bekräftas av de intervjuer och enkätundersökningar som skett med arbetsförmedlare.<sup>40</sup> Detta gäller framförallt när det kommer till avrådan på grund av att kollektivavtal saknas. I två fall där Handels avrått på grund av kollektivavtal OCH annan orsak, följde Arbetsförmedlingen rekommendationen.

Det verkar som om Arbetsförmedlingen lyssnar lite mer på facket i de samråd där andra orsaker än endast "kollektivavtal saknas" uppges. Flera arbetsförmedlare bekräftar den bilden och hävdar att de försöker följa praktikstoppet. Men detta verkar endast gälla när det kommer till just praktik. Det är vanligt att Handels hänvisar till praktikstopp även när det inte är en praktik det gäller. Det kan då handla om en subventionerad anställning. Speciellt händer det om det är en kortare insats som enbart löper under semestermånaderna. En handläggare som enbart arbetade med insatser till personer med funktionsnedsättning, vilket ofta är längre insatser, berättade att *"fastän jag inte berörs så ofta har jag en lapp på mitt skrivebord där det står Praktikstopp!"*<sup>41</sup>

En vanlig påpekan i Handels samråd är att lönen är för låg. De handläggare vi talat med berättar att det vanligaste förfarandet då är att lyssna på facket. *"Då brukar vi ringa upp arbetsgivaren, antingen går hen med på att höja lönen, eller så gör vi ett avslag. Och i de fallen brukar de flesta arbetsgivare ha vett att höja lönen"* berättar en arbetsförmedlare. Alla de arbetsförmedlare vi talat med berättar att det viktigaste med samråd är att få reda på problemen på arbetsplatsen.

### **3.2.3 Överrepresentation av företag utan kollektivavtal**

En observation är av särskilt intresse eftersom den har bäring på hela den svenska partsmodellen. Det är den stora mängd samråd som kommer från företag som saknar kollektivavtal. Av totalt 1 700 korrekta samråd under april månad var 529 samråd (31%) där företaget inte hade kollektivavtal. Det är en anmärkningsvärt stor andel. Som jämförelse arbetar 93 procent av Handels alla yrkesverksamma medlemmar på företag som har kollektivavtal.<sup>42</sup> Det är således en tydlig överrepresentation av kollektivavtalslösa företag som ansöker om arbetsmarknadsinsatser till sina arbetsplatser.

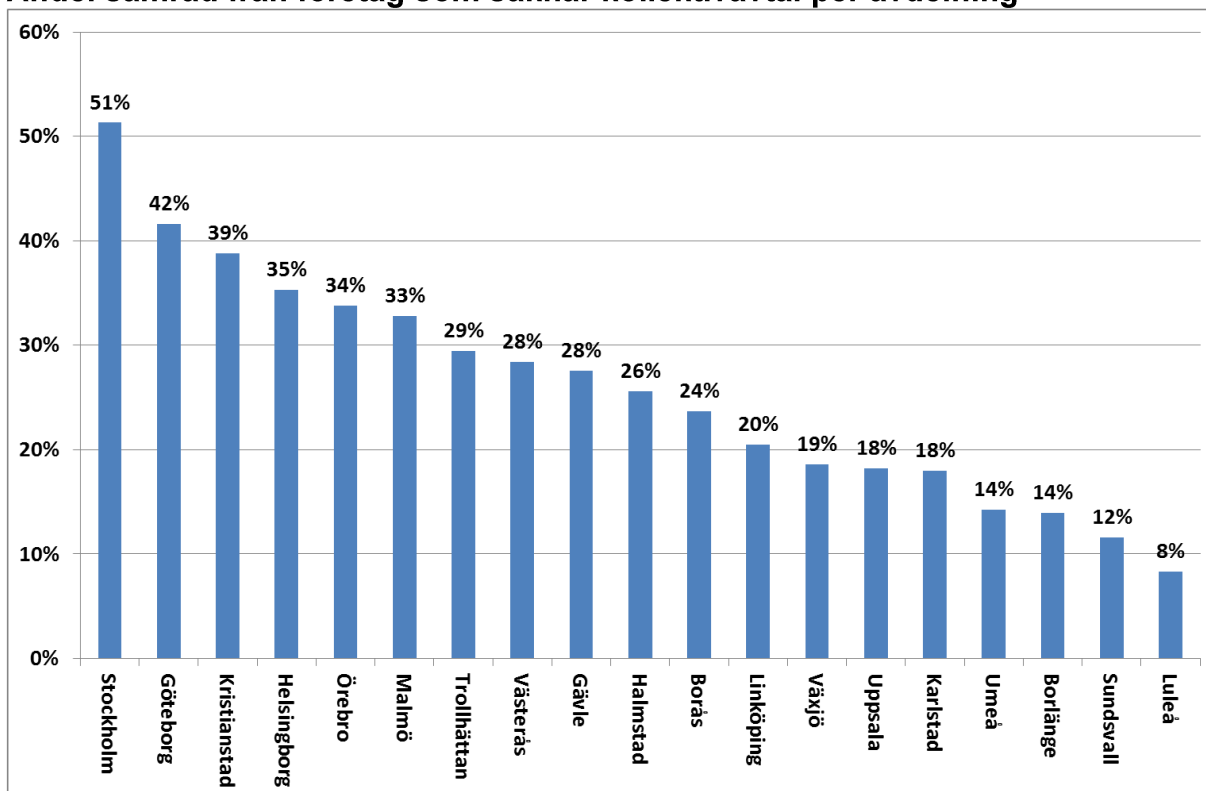
---

<sup>40</sup> Arbetsförmedlingen (2014a). Handelsanställdas förbund (2015d)

<sup>41</sup> ibid

<sup>42</sup> Handelsanställdas förbund (2015b)

## Andel samråd från företag som saknar kollektivavtal per avdelning



Källa: Handels, Inkomna och besvarade samråd

Betraktar man regionala skillnader så är andelen kollektivavtalslösa företag som söker insatser stor. I Stockholm är det över hälften (51%), och i Göteborg är det 42 procent. Lägst andel har de norra regionerna där den varierar mellan 8-14 procent.

Handels första punkt på checklisten vid hantering av samråd är att granska om det finns kollektivavtal. Finns inte det kan inte Handels göra annat än att avråda, då man inte har någon laglig eller praktisk möjlighet att granska företaget på ett bra sätt. Samtidigt vill man förklara detta på ett så korrekt sätt som möjligt. Det finns en standardkommentar som checklisten<sup>43</sup> rekommenderar.

1. Mellan företaget och Handelsanställdas förbund finns inget kollektivavtal upprättat. Det innebär att vi inte kan utöva tillsyn att gängse arbetsmarknadsmässiga lag- och avtalsregler efterföljs på ett tillfredställande sätt.
2. Ej heller äger vi tillträde till arbetsplatsen för kontroll av arbetsmiljön, avseende lunchrum, toalett etc, arbetsredskap, skydd samt arbete med farliga produkter t.ex. kemikalier.
3. Vidare finns ej heller möjlighet att kunna kontrollera om arbetstidslagen följs. Det bör påpekas att arbetstiderna inom handeln i princip omfattar alla årets dagar.

<sup>43</sup> Handelsanställdas förbund (2014b)

Vi anser därför att det är högst olämpligt att denna åtgärd inrättas vid företaget. Tecknas avtal med undertecknad organisation kan vi ompröva vårt yttrande.

Det är uppenbart att denna formulering inte påverkar besluten då vi hittills inte funnit något samråd från företag utan kollektivavtal där Arbetsförmedlingen avstått från att placera till följd av vårt yttrande. Under en månad som april skulle det innebära att nästan alla av de 529 inkomna samråden från kollektivavtalslösa företag ändå får sin placering så länge Arbetsförmedlingens egen kontroll med Skatteverket inte avslöjar något.

Detta är ytterst problematiskt ur en facklig synvinkel. Av 742 avrådanden har Handels i 213 samråd uppgivit andra anledningar utöver saknade kollektivavtal. Det vill säga där en arbetsgivare bryter mot tecknat kollektivavtal. Det är 18 procent av de totalt 1171 samråd som inkommit med kollektivavtal.<sup>44</sup> Det är inte en orimlig tanke att företag med kollektivavtal överlag sköter sig bättre arbetsrättsligt än företag utan kollektivavtal. Och om det är så många fel från företag med kollektivavtal: Hur mycket fel och missbruk finns då inte från arbetsgivare utan kollektivavtal? Det är dessa "riskföretag" vi inte kan uttala oss om.

Arbetsförmedlingen lutar sig mot lagstiftningen som säger "*lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller är i väsentliga delar likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen.*"<sup>45</sup> Men i samband med placering kontrollerar handläggarna främst försäkringar och ekonomiska förutsättningar via Skatteverket. Tolkningen från Arbetsförmedlingens jurister är att så länge arbetsgivaren har tecknat godkända försäkringar via Fora, så är villkoren likvärdiga. Om en konflikt skulle uppstå så hänvisar Arbetsförmedlingen till facket vid kollektivavtal. "*Vi på AF blandar oss inte i. Vi får inte. Vid konflikt och om kollektivavtal inte finns är det väldigt, väldigt svårt.*" berättar en arbetsförmedlare.<sup>46</sup>

Den allra största andelen långtidsarbetslösa hamnar i insatsen nystartsjobb, och här räcker det med att företaget inte har betalningsanmärkningar. Det finns varken krav på samråd eller kollektivavtalsliknande villkor.<sup>47</sup> En arbetsförmedlare berättar för oss att "*om en person [med nystartsjobb] då säger att "den här arbetsgivaren är inte bra", så det enda vi utifrån lagstiftningen kan säga är då: "Nä, det är synd, men du måste vända dig till en facklig organisation"*.

De allra flesta av de arbetsförmedlare vi talat med säger att de förstår att vi avråder från placering, men hävdar att de måste följa direktiven. Några berättar att de alltid informerar om att kollektivavtal är bra och innebär en trygghet, "*men det är arbetsgivarnas marknad.*" Men kan individen vägra arbeta där det inte finns kollektivavtal? I vår undersökning har vi upptäckt att det är oklart om den långtidsarbetslöse eller personen med funktionsnedsättning kan säga nej till en insats och samtidigt behålla sin försörjning. Någon hävdar att "*det är inte så frivilligt som man tror*" att ta ett arbete, andra att de inte kan "*toinga den sökande att avstå från tjänsten*".

---

<sup>44</sup> Handelsanställdas förbund (2015a)

<sup>45</sup> Förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga

<sup>46</sup> Handelsanställdas förbund (2015d)

<sup>47</sup> Förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb, däremot förs diskussion på arbetsmarknadsdepartementet om krav på kollektivavtalslika villkor bör införas i förordningen. Sveriges riksdag (2015)



För en facklig organisation är arbetet med att organisera anställda och teckna kollektivavtal själva kärnan i verksamheten. Det är via kollektivavtalet som man får tillgång till arbetsplatserna, gör det möjligt att verka för en god arbetsmiljö och kunna kontrollera att exempelvis avtalade löner, arbetstider och OB-ersättningar följs. Det är också säkerheten för den anställde. I den svenska modellen är det facket som har till uppgift att representera de anställdas intressen. Att organisera och teckna avtal är dock arbetskrävande. Inte minst i en bransch som handeln där det löpande uppstår nya företag. Efter att en avtalsförfrågan skickats ut ges påminnelser och om dessa inte får företaget att teckna avtal varslas det om konfliktåtgärder. Det vore därför konstigt om inte relationerna blir ansträngda om facket upplever att företag som inte vill teckna kollektivavtal får "gratis" arbetskraft från Arbetsförmedlingen. En vanlig uppfattning är att många av företagen inte skulle klara sig utan detta extra stöd. Oavsett om det stämmer eller inte så är det så som det upplevs.

En större fråga är vad denna hantering gör med den svenska modellen. Den stora mängd ansökningar som kommer från företag utan kollektivavtal, samtidigt som Arbetsförmedlingen nästan alltid placerar, innebär att staten aktivt stödjer ett kollektivavtalslöst segment. Inom vissa branscher är detta ett stort problem som behöver uppmärksammas mer.

### **3.2.4 Samrådets kvalitet**

Den som läser igenom nästan 2 000 samråd kommer ofrånkomligen att upptäcka bristande kvalitet i samrådsförfarandet. Grundläggande för att facket ska kunna svara på ett samråd är att veta vilken typ av insats det gäller, namn och organisationsnummer till företaget, samt vilken tidsperiod placeringen löper över. Datum, namn och kontaktuppgifter till Arbetsförmedlingens handläggare behövs för att facket ska kunna uppfylla vårt avtal med Arbetsförmedlingen. Och så klart att det är rätt fackförbund och avdelning som får samrådet. Att skicka tillbaka samråd, att stå i telefonkö till upptagna handläggare, eller helt enkelt avråda samrådet på grund av bristande information, tar tid och resurser både från fackförbunden och Arbetsförmedlingen. Detta leder till frustration hos båda parter.

Att 14 procent av inkomna samråd är felaktiga är allvarligt, men utöver det är det vanligt att både lön, planerad handledning och planerade arbetsuppgifter saknas. Att månadslön inte anges är mycket vanligt och leder varje gång till merarbete för Handels verksamhetsassistenter och drar ut på handläggningstiden. Antingen skickar vi tillbaka felaktigt samråd, tar kontakt med handläggaren, eller har vi, under stressade förhållande med många samråd, helt enkelt varit tvungna att avråda.

Att planerad handledning och arbetsuppgifter saknas är allvarliga brister som vi sett allt för ofta i vår genomgång av 1 984 samråd. Ibland står det bara "Ja" i rutan, eller "på arbetsplatsen", eller "vid behov Nils-Ove". Det är inte tillräckligt för att bedöma om det är en bra insats eller åtgärd. Handels verksamhetsassistenter vittnar om att de gånger det står en angiven handledare är det ofta chef eller ägare som är handledare, men de är inte där hela tiden när personen på insatsen jobbar. Om vi utgår från att syftet med samråden är att förbättra insatserna och att ge ett extra skydd för individen, är det viktigt att facket får tillräckligt med uppgifter så att vi kan göra en ordentlig bedömning.

En av de största bristerna med samråd är att facket inte får återkoppling på vad som händer efter samrådsförfarandet. Det finns tolkningar från Arbetsförmedlingen centralt om att sekretessen kring arbetsgivares affärsförhållanden är mycket stark. Så pass stark att Arbetsförmedlingen kan känna sig förhindrade att berätta för arbetsstagarorganisationerna huruvida de avslag eller biföll

placeringen efter samrådet.<sup>48</sup> Lyckligtvis var inte denna tolkning rådande för den majoritet som besvarade vår undersökning.

Det är ett allvarligt kvalitetsproblem att återkoppling saknas som en del av rutinen. Inte bara för att facket ska kunna ha en levande dialog med Arbetsförmedlingen och gemensamt utveckla samrådsförfarandet, utan framförallt för att man inte vet hur det gick för personen efter insatsen. Det vill säga, gav den arbetsmarknadspolitiska insatsen något till personen? I våra intervjuer får vi indikationer även av arbetsförmedlarna att de sällan får någon respons. En handläggare berättade att de brukar få feedback först när deltagarna vill avbryta åtgärden. Då kan Arbetsförmedlingen göra en ny bedömning och göra ett avbrott. *"Men det bygger på att den människan som är ute på aktivitet, kontaktar oss och förklarar hur läget är. – Och dessutom orkar stå för det mot arbetsgivaren. Vilket ju kan vara ett problem."* Andra handläggare berättar att de genomför uppföljningar, företagsbesök och har kontakt med den placerade personen. *"Men, allting kommer inte till vår kännedom"* säger en arbetsförmedlare. *"Det bästa vore ju att åka runt och besöka alla, men i den verkliga världen har vi inte alltid resurser till det"*. Här skulle det vara av stort värde med ett utökat samarbete för effektens skull.

Utöver detta har vi upptäckt en hel del brister som borde vara lätta att åtgärda för att enkelt minska administrationsbördan av samråden. Både för arbetstagarorganisationerna och Arbetsförmedlingen. Till exempel att undvika pappersutskick och istället använda digitala samråd som är ifyllbara vore en enkel förbättring.

Handels har arbetat med att förbättra Handels.se så att Arbetsförmedlingen ska kunna skicka samråd till rätt avdelning och person, vilket märkts genom positiv kritik vi fått från Arbetsförmedlingens handläggare. *"Först och främst vill jag säga att användarvänlighet på er hemsida får högsta betyg. Av alla fackförbund tror jag att ni har utformat ett otroligt smidigt och enkelt tillvägagångssätt att skicka iväg ett samråd till rätt avd/person"*, svarar en arbetsförmedlare i vår stickprovsundersökning.

De flesta använder detta men alltför stor andel måste fortfarande hanteras med post. Facket skulle å sin sida kunna underlätta mer genom att ta fram en ordning som gör det enklare för arbetsförmedlare att veta vilka fackförbund som hanterar vilka branscher. Men detta förutsätter att fackförbunden och Arbetsförmedlingen har en god och öppen dialog som inte begränsas av tolkningar om sekretess.

### **3.3 Synen på samråd – arbetsförmedlares uppfattningar**

Arbetsförmedlare är professionellt utbildade i att förmedla och matcha ihop lediga jobb med arbets sökande. Samtidigt är det arbetsförmedlare som får arbeta med de ökade volymerna av arbetsplatsförlagda insatser där samråden med fackföreningarna är löpande arbetsuppgifter. I en undersökning som arbetsförmedlarnas fackliga organisation ST genomfört framkom att 57 procent av förmedlarna anser att de inte har tillräckligt med tid och andra resurser för att klara sitt uppdrag. Vidare menade knappt hälften av de svarande att lagar, regler och politiska beslut som förmedlarna jobbar efter, inte är väl anpassade till behoven hos de personer som förmedlarna ska stötta. Från arbetsförmedlare och deras fackliga företrädare finns en kritik mot detaljstyrning och en alltför stor administrativ börda. Bland annat menar man att så kallad

---

<sup>48</sup> Möte med Arbetsförmedlingen 2015-06-11

”pinnjakt” i kombination med omorganisationer gjort det svårt att hinna med professionella bedömningar.<sup>49</sup>

Just ”pinnjakt” är ett begrepp som syftar till detaljerade mål som måste uppfyllas. Exempelvis en detaljstyrning på hur många personer som ska ha en särskild insats. I en färsk rapport från OECD får Arbetsförmedlingen kritik för att man är för hårt styrda och inte tillräckligt flexibla.<sup>50</sup> Även arbetsförmedlare vi talat med har berättat om att de har detaljerade mål att uppfylla. Det verkar dock vara någon förändring på gång, eller i alla fall är det upplevelsen hos de arbetsförmedlare vi pratat med i våra djupintervjuer. En sektionschef på en lokal arbetsförmedling berättar att *”under Angeles Bermudez-Svankvists tid som generaldirektör så hade man ju en väldigt detaljstyrning och väldigt fokus på omsättningsmärket så att säga. Men under Clas Olsson och nu Mikael Sjöberg pratar vi mer och mer om effektmål. För det är ingen vinst, eller en väldigt kortsiktig vinst ska jag säga, att människor går ut i anställningsstöd i ett år och sedan åter är arbetslösa.”*

Det vittnas också om andra stressmoment i arbetet. Vissa insatser är tjänster som Arbetsförmedlingen köper av en leverantör där leverantören håller i kontakterna med arbetsgivare och exempelvis fixar praktikplatser. *”Här har jag ingen möjlighet att påverka, men det är ändå vi som skickar samrådet och godkänner”* berättar en arbetsförmedlare. *”Jag måste göra det och har inte så mycket att säga till om”*, fortsätter handläggaren.

Hur ser då arbetsförmedlare på samrådsförfarandet? I en enkätundersökning förra året till 963 arbetsförmedlare om just samrådet framkommer att det finns problem med det sätt som det hanteras på idag. Enkäten handlade om samråd generellt och inte endast med Handelsanställdas förbund. Uppfattningarna om lösningar skiljer sig, vilket är naturligt då arbetsförmedlare i likhet med andra yrkesgrupper inte är en homogen grupp där man kan förvänta sig att alla tycker likadant. Undersökningen innehåller såväl statistiskt kvantitativa uppgifter som öppna kommentarer.<sup>51</sup>

### 3.3.1 Skäl till varför inte vissa samråd genomförs

En fråga i enkäten lyder: ”Brukar du samråda med facklig organisation innan du anvisar en arbetssökande till ett program eller insats som är förlagd på en arbetsplats”. Här svarar 91,8 procent ja och 8,2 procent nej. Bland de som svarar ja är det inte klart om ”brukar” innebär ”alltid” eller ”oftast”. I en annan fråga svarar dock 50,2 procent på att de alltid samråder, och i övriga hälften svarar en majoritet att man gör det i de flesta av fallen. I de kommentarer som finns går det dock att gruppera svaren kring vissa huvudsakliga skäl till att inte samråda.

En första grupp av skäl handlar om tidsbrist och för stor administrativ börda. Det är flera som skriver om bristen på tid och bara anför ordet ”tidsbrist”. En arbetsförmedlare kommenterar, *”Tidsbrist (oftast mindre än 5 dagar innan start).”* En annan *”Hanterar så stora mängder praktik, sysselsättningsplatser o.s.v. att det blir ohanterligt.”*

En andra grupp av skäl för att ej ha samråd handlar om kritik mot facken och hur de besvarar samråden. Ett sådant är att det är svårt för arbetsförmedlare att förstå gränslinjer mellan fack och vem på facken som ska besvara. *”Det är ett detektivarbete att hitta ”rätt” fackliga organisation. Det finns inte några givna kontaktoägar och det finns ingen automatik i vilken organisation som ska kontaktas.*

---

<sup>49</sup> Leijon B, Backström L-E (2013). ST-bloggen 2013-10-04. Aftonbladet, 2013-05-08

<sup>50</sup> OECD (2015)

<sup>51</sup> Arbetsförmedlingen (2014a)

*En får själv gissa sig till organisation och leta upp adress/kontaktperson. Sedan är det sällan det blir någon reaktion från organisationen ändå. Unionen vill inte ens lämna samråd längre." Andra vanliga skäl är att man inte tycker att man får relevant information från facken eller att det tar tid. Vidare att hanteringen mellan fack och arbetsförmedling tycks vara rutiniserad men borde kunna användas bättre. "Jag kan också tycka att facken borde reagera och söka upp de företag som de märker har kontakt med Af, för att marknadsföra kollektiv- eller hängavtal. Nu är de helt passiva. Ofta är de även mycket otreoliga i sina svar: "Eftersom ni ändå inte tar våra svar i beaktande väljer vi att inte svara..."."*

En tredje grupp av skäl skulle kunna gå under namnet "egna regeltolkningar". Det handlar om att man anser att det beror på vem som är arbetsgivare, att det inte behövs i vissa insatser eller att man redan känner till förhållanden och att därför inte alltid är nödvändigt att samråda. *"Inte till praktik och Fas 3. Dock till anställningsstöd som kräver det",* skriver en. Det verkar som om flera inte menar att det behövs vid arbetspraktik. Och en svarar kort och gott om samråden att de *"Behövs inte"*.

En fjärde grupp handlar om ifrågasättanden om nyttan med samrådet. En kommentar visar att det finns en koppling mellan tidsbrist, brister i respons och upplevelsen av meningen med samrådet. *"Tidsbrist + att Af ändå inte tar hänsyn till om den fackliga organisationen avråder. Det uppfattas som en arbetsuppgift som ej har någon betydelse, utan mest en administrativ pålaga.",* är en kommentar. Just att Arbetsförmedlingen ändå bestämmer placering tycks påverka att man ifrågasätter nyttan. *"Meningslöst. Ändå vi som bestämmer."*

### **3.3.2 Uppfattningar om att avveckla eller utveckla samråden**

I en avslutande öppen fråga får arbetsförmedlare tillfälle att ge "övrige synpunkter på samråden med fackliga organisationer". Den kritik som framkommer påminner till stor del om de skäl som finns ovan till varför man inte gör samråd. Det upplevs som tidsödande och det är krångligt för arbetsförmedlare att hitta rätt fack och få in samråd. Men som vi redan konstaterat är arbetsförmedlare inte en homogen grupp med samma uppfattningar. Det finns de som tycker att samråden är meningslösa och vill avskaffa dem. Men det finns också de som ser positivt på samråden och vill utveckla dem.

*"Bra med samråd, samt att detta leder till att facklig organisation själva tar en kontakt för avstämning gällande avtal, arbetsrätt och arbetsmiljö.",* skriver en förmedlare. *"De gånger jag ringer till facklig representant för att rådgöra i lönefrågor känns samarbetet mycket värdefullt",* skriver en annan.

En annan synpunkt kommer från arbetsförmedlare som är kritiska mot det nuvarande regelverket, trycket på volymer och att det i sig antagligen leder till att facket tröttnar på hanteringen. *"Den fackliga organisationens synpunkter måste få större betydelse för vårt beslutsfattande. Som det är nu uppfattas detta med att skicka samråd som en oftast meningslös arbetsuppgift. Arbetsförmedlingen tar oftast beslut, oavsett om facken avråder eller ej. Min gissning är att även många fackliga organisationer upplever det meningslöst, eftersom de vet att Arbetsförmedlingen oftast bortser från en eventuell avrådan från deras sida",* resonerar en förmedlare.

På samma tema menar en annan förmedlare att *"Det känns som om Af generellt sett "missbrukat" sitt förtroende genom att antingen inte samråda alls eller strunta i fackets rekommendationer. Många handläggare verkar inte förstå syftet med att inte medverka till lönedumpning o.s.v. och under de senaste åren har ju pressen på att placera människor överskuggat samråden tyvärr."* Just förtroendefrågor mellan fack och arbetsförmedling återkommer. *"Att utveckla samråden är viktigt för förtroendet. Vi får mycket kritik för att vi anvisar med stöd till arbetsgivare med dåliga villkor eller där man visar oss ett*

*anställningsavtal, men tillämpar sen inte det. De fackliga parterna sitter på mycket viktig information och de måste känna att det är meningsfullt att delge oss information."*

Några föreslår direkta förändringar i hur man ska hantera insatser för såväl de arbetssökandes säkerhet som för samhället. *"Af skulle kräva kollektivavtal istället, enda sättet att helt garantera bra villkor för sökande och ett effektivt sätt att använda skattepengar på"*, resonerar en av de svarande och en annan föreslår kort att *"Alla företag borde ha kollektivavtal då blir allt enklare för Af och tryggare för de som ska anställas"*

Sammanfattningsvis ska man komma ihåg att en mycket stor majoritet ändå hanterar en ansevärd volym av samråd och i intervjuer säger att de vill och behöver ha mer samarbete med fackliga organisationer. Men man bör inför en översyn ändå ta de synpunkter som kommer från kritiska arbetsförmedlare på allvar.

### **3.4 Handels avdelningars uppfattning**

I Handels hanteras samråden praktiskt av Handels 19 lokala avdelningar. Främst är det verksamhetsassistenter som tar emot, granskar om det finns kollektivavtal eller om det finns nyligen uppsägningar, personer som vill gå upp i arbetstid samt kontrollerar med ombudsmän om det i övrigt finns tveksamheter på arbetsplatserna.

För att få mer kunskap om processen och hur den upplevdes ställdes också en intern enkät till Handels 19 avdelningar om hur man uppfattar samrådsförandet.<sup>52</sup> Varje svar är tänkt att representera den allmänna uppfattningen i avdelningen. Även inom fackliga yrken finns olika uppfattningar.

#### **3.4.1 Om samarbetet med Arbetsförmedlingen**

På frågan om hur man tycker att samråden med Arbetsförmedlingen fungerar svarar en dryg tredjedel (35%) att man tycker att det fungerar ganska bra, men ingen svarar mycket bra. Närmare tre femtedelar (58,9%) tycker att det inte fungerar särskilt bra eller inte bra alls. När det gäller Migrationsverket är man mer positiv. Här uppger nästan hälften (47,1%) att det fungerar mycket bra eller ganska bra, medan en tredjedel (34,3%) menar att det inte fungerar särskilt bra eller inte bra alls. Här har nästan en femtedel (17%) ingen uppfattning.

En anledning till denna skillnad ligger sannolikt i att Migrationsverket lyssnar och i praktiken närmast kräver kollektivavtal innan man godkänner ett arbetstillstånd vilket inte Arbetsförmedlingen gör när det gäller placering. Det är något som noteras av avdelningarna i kommentarerna.

I kommentarerna framkommer i huvudsak en kritik mot att Arbetsförmedlingen inte tar yttrandena på allvar. *"Arbetsförmedlingen tar dåligt hänsyn till våra yttranden ang. att det är många praktikanter och bidragsanställningar på samma arbetsplats. Vi upplever att dom lite bättre följer dom löner som vi uppger. När det gäller kollektivavtal så behöver dom ju tyvärr inte följa det."* En annan avdelning svarar kort, *"Känner att det inte spelar någon roll vad vi har för synpunkter eller att det tas någon notis om våra synpunkter."*

Det framkommer också kritik angående att man ofta upptäcker att det placerats ut personer utan att det skett samråd. *"En del arbetsplatser får alldeles för många praktikanter o.s.v. från Af och då har*

---

<sup>52</sup> Citat och uppgifter i avsnittet från Handelsanställdas förbund (2014a)

*vi aldrig fått möjlighet att yttra oss.” En annan skriver, ”Händer att vi upptäcker att de inte har samrått med oss innan tillsättande”.*

Det som kanske väcker mest kritik är bristen på återkoppling. Att man inte får reda på vad som hänt efter ett yttrande utan att man upptäcker att man inte har lyssnat. I frågan om vad man upplever för brister i hanteringen av samråden med Arbetsförmedlingen hamnar *”Ingen återkoppling på vad AF tar för beslut”* högst. Därefter kommer *”Anvisar till arbetsplatser trots att Handels avrått”*, följt av *”AF har bristande kunskap om kollektivavtal och fackligt arbete”*.

*”Ofullständiga samråd från AF, dålig återkoppling, tar ej hänsyn till yttranden, ifrågasätter...”* är återkommande uppfattningar om hanteringen av samråden.

### **3.4.2 Om den allmänna synen på insatserna**

Den allmänna fackliga uppfattningen om arbetsmarknadspolitiska insatser, såsom de beskrivs i politiska dokument, går ut på att facket har ett samhällsansvar att stödja personer som har det svårare att komma in på arbetsmarknaden. Därför anser facket att det är acceptabelt med vissa undanträngningseffekter för att långtidsarbetslösa eller personer med nedsatt arbetsförmåga ska kunna få möjlighet att få jobb. Men det vore oärligt att säga att det perspektivet är närvarande när man diskuterar frågan med de som arbetar med den på fältet. Istället har det blivit problemen som har hamnat i fokus.

En avdelning sammanfattar det så här: *”Det blir lönedumpning med statliga medel eftersom det förekommer så mycket bidragsanställningar. Du kan driva ett helt företag med bara bidragsanställningar eftersom riktlinjerna inte följs. Ett av dom största problemen är att Arbetsförmedlingen inte samkör sina register. Vi upplever att man använder praktikanter som gratis tillfällig arbetskraft. Arbetsgivarna använder också praktik istället för provanställning. Vi ser en markant ökning av praktiker inför sommaren och inför julhandeln.”*

I kontakterna med Handels avdelningar har vi också fått in flera exempel på vad man menar är missbruk av insatser. Det har främst handlat om företag som man menar systematiskt använder sig av olika former av insatser för att få gratis eller billig arbetskraft. Här ska vi inte gå in på specifika fall, dels för att vi inte själva hunnit genomföra tillräcklig egenkontroll av fallen, och dels för att inte riskera att företag utpekas. I denna rapport ska detta ses som vanliga uppfattningar om problem och oegentligheter från facket, vilket självklart är något man bör ta på största allvar.

Det kan handla om företag som ständigt inkommer i form av samråd om nya insatser. Det kan handla om företag som just genomfört en uppsägning på grund av arbetsbrist men som månaden efter kommer in med en ansökan om en arbetsmarknadspolitisk insats. Vidare finns det ingen som kan uppvisa eller återkoppla om det finns någon utbildningsplan eller någon dokumenterad validering efter en insats. På frågor om det finns kvalificerad handledning så är det få som tror på det. Tvärtom pekar man på att det står att det finns handledning men man vet att just den personen ofta är borta.

Vi ska här ge tio exempel på hur Handels avdelningar upplever problem och oegentligheter med arbetsmarknadspolitiska program såsom de används runt om i Sverige.<sup>53</sup> Det är exempel som upplevs som vanliga. Då det är fullt lagligt för företag att systematiskt använda sig av

---

<sup>53</sup> Handelsanställdas förbund (2015a)

praktikanter, subventionerade anställningar och Fas 3:are istället för ordinarie personal, väljer vi att definiera dessa exempel som problem och oegentligheter.

1. En livsmedelshandel i mellersta Sverige inkom löpande med samråd på olika former av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Efter att avdelningen påpekat för Arbetsförmedlingen att arbetsgivaren hade tre praktikanter samtidigt och sökte för en fjärde så slutade samråden för ett tag. Men några månader senare har de börjat komma in fler igen.
2. En fackhandelsbutik i norra Sverige hade genomfört en uppsägning till följd av arbetsbrist. Någon månad senare inkom ett samråd där butiken ansökte om en Fas 3-placering med ordinarie arbetsuppgifter.
3. En mindre dagligvaruhandelsbutik i södra Sverige inkommer löpande med samråd om olika insatser. Enligt avdelningen har de genomgående fler (över 50 procent) personer i någon form av insats än de har ordinarie anställda.
4. En näthandel i Mälardalen ansöker om tio praktikanter för att bygga upp ett lager under sommaren. Avdelning avråder och hänvisar till att de borde få ordinarie sommarjobb istället.
5. En livsmedelsbutik i norra Sverige anställer nästan inga personer utan lönestöd, eller praktik. De drivs hårt och medarbetarna insjuknar gång på. Arbetsförmedlingen skickar dit nya trots avrådan.
6. En stormarknad i södra Sverige kommer varje vår in med fem till sex samrådsförfrågningar om praktik och subventionerade anställningar på allmän visstid via olika handläggare på skilda kontor. Syftet är att bemanna utemarknaden under sommarsäsongen. Arbetsförmedlingen skickar nya trots avrådan.
7. En butik i en stor detaljhandelskedja byter systematiskt anställda mot olika insatser, trots att före detta anställda har återanställningsrätt.
8. En frisörsalong i mellersta Sverige ansöker om sex månaders arbetspraktik trots att det strider mot kollektivavtalet eller kollektivavtalsliknande villkor. I kollektivavtalet mellan Handels och Sveriges frisörföretagare står: *"För praktik anordnad av Arbetsförmedlingen gäller två veckor för arbetsprövning. Parternas lokala utbildningsnämnd kan i undantagsfall förlänga praktiken"*.<sup>54</sup>
9. En fackhandelsbutik i södra Sverige bemannar med subventionerade anställningar och byter ut dem mot nya när de inte längre får lönesubvention. Arbetsförmedlingen fortsätter placera trots avrådan.
10. En stormarknad i södra Sverige hade för många insatser samtidigt. Det ansåg en arbetsförmedlare som kontaktade Handels och bad om att företaget skulle kollas upp. Det visade sig att de hade placerats där från olika kontor och genom olika handläggare.

Dessa tio exempel är vanligt förekommande enligt Handels avdelningar. Vi har i denna utredning också noterat fall där verksamhetsassistenter har hamnat i konflikter med Arbetsförmedlingens handläggare över missförstånd, tids- och resursbrist.

---

<sup>54</sup> Handelsanställdas förbund (2014c)

Oavsett om vi vet hur omfattande "problemen och oegentligheterna" är så är det ändå ett dilemma för legitimiteten för arbetsmarknadspolitiken att fokus finns på problem med såväl hantering som med kontakterna med myndigheter.

### 3.5 Behovet av en översyn och dialog

Arbetet med att kartlägga och analysera 1984 samråd, ha talat och mejlat med ett stort antal arbetsförmedlare, studerat två större enkätundersökningar och haft kontakt med många av Handels verksamhetsassistenter, har gett en klarare bild. En bild som pekar på en rad problem.

Det verkar som att det finns brist på samsyn om ingången till och själva ändamålet med samråden. I alla fall förväntar sig fack och arbetsförmedlare olika saker. Något som inte bara resulterar i att det är svårt att förstå varandra, utan även att strukturer sätts upp som försvårar, om inte omöjliggör, dialog och utveckling av samrådsförfarandet.

#### 3.5.1 Olika utgångspunkter

Den uppfattning som är den rådande bland fackliga företrädare, och som är fackets utgångspunkt, är att samråden är till för att facket ska kunna ta ett samhällsansvar för att stödja personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Därför accepterar facket vissa undanträngningseffekter på arbetsmarknaden för att långtidsarbetslösa, nyanlända invandrare, personer med funktionsnedsättningar och andra utsatta grupper ska kunna öka sina möjligheter till att få ett jobb. Att facket samråder gör att det har en möjlighet att skydda individen från oseriösa arbetsgivare och att se till att undanträngningseffekterna inte blir större än nödvändigt. Det är bland annat därför man avråder då det inte finns kollektivavtal.

Även för Arbetsförmedlingen finns dessa aspekter men ingången är ofta en annan. Ibland kan det vara så enkelt som att uppfylla lagstiftningen, ibland för att förenkla/checka av med ett samråd för att det behövs för ärendets handläggning. Det utgör en viktig kvalitetskontroll, och ses som en garant för att insatsen som görs är okej. Detta är ett mer pragmatiskt syfte vilket leder till missförstånd. Att fack avråder från insats om arbetsgivaren saknar kollektivavtal möts av oförstående och irritation bland många arbetsförmedlare.<sup>55</sup> *"Jag gillar inte att [...] enda skälet att avstyra är att företaget saknar kollektivavtal. Det är inte vad de skall göra."* berättar en förmedlare i enkäten.

Men vilket är det rätta synsättet? Det är inte så lätt att säga. Under vår undersökning har vi gått igenom lagstiftningen, och det finns inte någon skriftlig dokumentation i form av förarbeten till förordningarna. Inte heller tjänstemän på Arbetsförmedlingen har hittat något förarbete till gällande förordning från 2000.<sup>56</sup> Skrivningar om samrådsförfarande fanns även med i tidigare förordning från 1984<sup>57</sup>, men inte heller där har vi hittat några förarbeten som kan förklara grundtanken med samrådsförfarandet.

Det kan å andra sidan inte hindra en framtida dialog som för arbetsförmedlare och fack närmare varandra och ökar förståelsen för de olika perspektiven. Men det skulle underlätta att ha en del tydligare regelförändringar för att uppnå ett bättre gemensamt syfte. (Till detta återkommer vi i kapitel 4).

---

<sup>55</sup> Arbetsförmedlingen (2014a)

<sup>56</sup> Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

<sup>57</sup> Förordningen (1987:405) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, 11 §



### 3.5.2 Sekretess förhindrar insyn och uppföljning

I vår stickprovsundersökning hände det att handläggare hänvisat till sekretess istället för att svara på frågan om de avslag eller biföll insatsen. Något vi ställde oss kritiska till. Det visade sig dock att det hos Arbetsförmedlingen råder oklarheter om detta. Uppenbarligen fick vi ju svar från de flesta av arbetsförmedlarna. Men Arbetsförmedlingens jurister centralt tycks tolka sekretessen så att återkoppling till facken på sin höjd får innebära att handläggaren får bekräfta att de tagit emot samråds svaret från facket.<sup>58</sup> Att det enbart är tillåtet med denna form av "sambandsprov" som återkoppling ser vi som ett stort hinder för att utveckla samråden, så väl som att det inte gynnar förståelsen för varandra. Om alla arbetsförmedlare följt denna tolkning hade vi inte fått kunskap om förhållandena och då hade vi inte kunnat ha underlag för att förbättra och utveckla politiken.

Sekretess för uppgifter om arbetsgivares affärsförhållanden är en sak, men huruvida Arbetsförmedlingen avslag eller biföll en åtgärd borde det inte råda sekretess kring. Inte heller i den vidare frågan om något företag tar emot lönesubventioner av skattebetalarna. Det är något som har prioritet i en översyn.

Inte ens varför Arbetsförmedlarnas handläggare bifaller vissa samråd och avslår andra utifrån våra samrådsvar är klart definierat, och tycks milt sagt vara godtyckligt. Vi har tagit del av Arbetsförmedlingens handläggarstöd angående samråd, men den bifogade checklistan för beslutsfattare gav oss inte mer förståelse.<sup>59</sup> Checklistan består av två steg: 1) Kontrollera att samråd är utfört, 2) Ta ställning till arbetstagarorganisationens information. Ytterligare underlag eller direktiv till beslutsfattare har vi tyvärr inte fått ta del av. Det är inte mycket vägledning för att öka förståelsen för varandras arbetssätt.

Vad vi också fått kunskap om efter att ha djupintervjuat Arbetsförmedlingens handläggare är att det vi ibland ser som missbruk, nödvändigtvis inte ses som det av Arbetsförmedlingen. På grund av bristande återkoppling från Arbetsförmedlingen vet facket inte varför en person placeras på ett företag Handels avrätt från. Exempelvis berättar Arbetsförmedlare vi talat med att de inte följer fackets avrådan om praktikstopp då de bedömer att det är viktigare för en person som står mycket långt från arbetsmarknaden att komma i arbete.<sup>60</sup>

Att samråden inte får innehålla personuppgifter är även det ett hinder i Handels arbete att försäkra medlemmar, och icke-medlemmar, att de inte blir utnyttjade av oseriösa arbetsgivare. Avdelningarna rapporterar att det är vanligt att praktikanter blir lovade, eller åtminstone lockas med, en anställning efter åtgärdens slut. Vilket oftast inte händer. Och en ny person med en form av arbetsplatsförlagd insats placeras. Vi ser också att många samråd om praktik innehåller "Praktik inför anställning", men vi vet inte vad som händer efter praktikperioden är slut. Huruvida detta är systematiskt utnyttjande av långtidsarbetslösa eller ett sätt att systematiskt använda praktik istället för provanställning, beror på om man ser det som en kaosberättelse eller ur ett funktionellt perspektiv.

De flesta av de arbetsförmedlare vi talat med säger att information från facket är viktigt, framförallt till ungdomar. En arbetsförmedlare som framförallt arbetar gentemot ungdomar berättar att "*många har ingen koll på fack och A-kassa. Vi uppmanar dem att tänka på att fack och A-kassa*

---

<sup>58</sup> Möte med Arbetsförmedlingen 2015-06-11

<sup>59</sup> Arbetsförmedlingen (2013)

<sup>60</sup> Handelsanställdas förbund (2015d)

kan vara bra. Men det är tyvärr ofta först i efterhand de upptäcker behovet.”<sup>61</sup> Hade facket haft möjlighet att ta kontakt med personen och berätta om dennes rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden hade många individer haft en större säkerhet i sin anställning. Det är speciellt viktigt vid lönesubventionerade anställningar där personen ofta står långt från arbetsmarknaden och maktförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är ännu mer ojämnt än vid ordinarie anställningar. Att känna till sina rättigheter är första steget till att ta sin rätt.

Aggregerar vi frågan om sekretess som ett fenomen av Arbetsförmedlingens hårda regelstyrning får vi medhåll av OECDs rapport som kritiserar systemets rigiditet. I ett internationellt perspektiv jämfört med andra OECD-länder, beskrivs att *”the flexibility within the management of employment policies is low”*, och *”tight rules and regulations for the employment service, through a strong centrally managed performance and budget management system”*.<sup>62</sup>

Den strikta tolkningen av sekretess är ett stort hinder för ett framtida utvecklat samarbete mellan fack och arbetsförmedling.

### 3.5.3 En grogrund för missförstånd

Då det inte finns någon samsyn om ändamålet med samrådsförfarandet, samt att en ökad dialog och uppföljning förhindras av en rigid sekretess, är risken stor för en ond cirkel av missförstånd och irritation. Något som bekräftas av de interna enkätundersökningar vi tagit del av.<sup>63</sup> I vår undersökning har tesen att det finns brist i förståelse för varandras resurser och arbetssätt stärkts. I slutändan är det något som inte gynnar dem som samråden skall vara till för.

Ett exempel på när missförstånd uppstått är regelverket för yrkespraktiken. Enligt avtalet mellan parterna ska en ansökan om yrkespraktik godkännas av Handels Yrkesnämnd först. Men det har visat sig att Arbetsförmedlingen placerat fler personer på yrkespraktik än vad som inkommit till yrkesnämnden. När Handels försökt få reda på vilka det rör sig om får man inte det då Arbetsförmedlingen hänvisar till sekretess och inte kan berätta vilka företag det är eller vilka personer det rör sig om. Handels menar att det inte är i överensstämmelse med den centrala uppgörelse som ligger till grund för yrkespraktiken.<sup>64</sup> Arbetsförmedlingen hänvisar till sitt regelverk. Vid ett möte på Arbetsförmedlingen visade det sig dock att det i Arbetsförmedlingens egna interna regelverk stod att yrkesnämnden först ska ha underlag och besluta om lämplighet i placering. Med andra ord har det här varit oklarheter som lett till onödiga missförstånd.

Det är en känd sanning att missförstånd lättast bryts genom dialog och förståelse för olika verksamheter, något som även de mest kritiska av de arbetsförmedlarna vi varit i kontakt med ger uttryck för. *”Varför kan vi inte ha ett bättre samarbete?”*<sup>65</sup> var slutorden efter ett långt och irriterat mejl från en handläggare i södra Sverige. En verksamhetsassistent från en av de största avdelningarna berättar att han får upp till tio samtal i veckan från irriterade arbetsförmedlare angående avrådan från oss. *”Då får jag förklara hur kollektivavtal och arbetsmarknaden fungerar”*.<sup>66</sup>

---

<sup>61</sup> ibid

<sup>62</sup> OECD (2015) s.37, 64

<sup>63</sup> Arbetsförmedlingen (2014a). Handelsanställdas förbund (2014a)

<sup>64</sup> Handelsnytt, 2015-05-11

<sup>65</sup> Handelsanställdas förbund (2015c)

<sup>66</sup> Handelsanställdas förbund (2015a)

Överlag verkar det ändå finnas en stor vilja till ökad samverkan hos de handläggare vi pratat med. En verksamhetsassistent berättar att avdelningen har regelbundna möten med den lokala Arbetsförmedlingen, vilket är uppskattat hos båda parter.<sup>67</sup> En arbetsförmedlare berättar att de håller på med att få till en halvdag tillsammans där Handels och andra lokala fackföreträdare är inbjudna att prata arbetsrätt med arbetsförmedlarna.<sup>68</sup>

En sådan dialog är nödvändig. Men den är inte tillräcklig. Det behövs också tydliga regelförändringar som gör det möjligt att förhålla sig till politiken. Det är inte hos enskilda arbetsförmedlare eller fackliga tjänstemän som problemet ligger, utan det är ett större systemfel som man gemensamt måste försöka åtgärda.

---

<sup>67</sup> ibid

<sup>68</sup> Handelsanställdas förbund (2015d)

## Kapitel 4 Avslutande diskussion

Antalet arbetsmarknadspolitiska insatser som är förlagda på en arbetsplats har vuxit kraftigt mellan 2009 och 2015. Från en volym av ca 90 000 kvarstående insatser i månaden har den ökat till 170 000. Handeln är den bransch som har det största antalet av dessa insatser. Samtidigt är fördelningen mellan yrken ojämn. Det är framförallt övervägande inom arbetaryrken som placeringar på arbetsplats sker. Mellan 85-90 procent av alla placeringar inom handeln sker inom arbetaryrken.

För en fackförening som Handelsanställdas förbund är frågan om arbetsplatsförlagda insatser därför ständigt närvarande. Den stora volymen av insatser påverkar medlemmars och förtroendevaldas arbetsliv på ett påtagligt sätt. De tusentals ärenden som hanteras varje månad påverkar arbetsmängden för organisationen. Effekterna av insatserna är föremål för omfattande diskussioner. Det kan handla om företag som systematiskt utnyttjar åtgärderna för att få billig arbetskraft, om att Arbetsförmedlingen inte tar yttrandena på allvar, att företag som inte tecknar kollektivavtal försörjs och överlever på grund av statens "bidragsjobb", om arbetslösa och medlemmar som blir utnyttjade. Det är ofta de negativa upplevelserna som står i fokus. Det negativa skymmer det som en gång var det ursprungliga uppdraget; samhällsansvaret att vara en del i ett system som hjälper arbetslösa och personer med nedsatt arbetsförmåga att komma in på arbetsmarknaden.

I denna rapport har förekomst, hantering och attityder till dessa insatser studerats. Resultaten pekar på behov av en förändring i regelverk, institutionella förhållanden och i praktisk hantering av insatserna.

### 4.1 Samhällspolitiska överväganden

Ett syfte med denna undersökning var att se över vad branschens parter skulle kunna bidra med för att bättre axla det ansvar man har som branschföreträdare. Men vad branschens aktörer kan göra är alltid avhängigt den politiska kontexten och de institutionella förhållanden som råder. Branschen kan och bör naturligtvis alltid ta sitt ansvar och jobba med frågor som påverkar förhållandena på arbetsmarknaden. Men om det inte finns stöd i politiken eller hos myndigheterna blir problemen ofta alltför stora. Därför måste alltid branschutveckling ske i relation till de politiska institutioner som är uppbyggda kring politiken. Under skrivandet av denna rapport har det kommit fram så många olika frågeställningar som gör ett antal samhällspolitiska överväganden nödvändiga innan frågan om vad branschen kan bidra med kan besvaras.

#### 4.1.1 Samrådet mellan fack och arbetsförmedling

Arbetsförmedlingen ska samråda med den fackliga organisationen före en placering på en arbetsplats. Hittills har vi vetat ganska lite om hur detta fungerar i praktiken då det inte finns några tidigare studier gjorda. I denna rapport har samtliga samråd som inkom till Handels 19 avdelningar under april månad 2015 analyserats. Sammanlagt kom det under en månad in 1 984 samråd från Arbetsförmedlingen och 74 från Migrationsverket rörande arbetstillstånd. Varje samråd som inkommit har analyserats. Analysen visar på flera brister och behov av förändringar.

En första reflektion är den stora mängd felaktiga samråd som inkommit. Av de som rör Arbetsförmedlingen var 284 av 1984 (14%) inkomna felaktiga på något sätt. De vanliga skälen till felaktigheter var fel fackförbund, fel avdelning, felaktigt organisationsnummer, avsaknad av löpnummer, m.m. En del fel kan förstås bero på den mänskliga faktorn eftersom det är stora

volymer att hantera. Men andra borde kunna gå att rätta till genom bättre dialog och annan organisation. Det kan exempelvis inte vara helt enkelt för arbetsförmedlare att känna till alla gränslinjer mellan fackförbund eller vilken avdelning som ska ta emot samråd. Även om dessa problem ofta löses löpande så är det ineffektiva och tidsödande. Inte minst pekar det på ett behov av se över hur felaktigheter kan minimeras. Att det varje månad är så många fel trots att detta förfarande funnits under mycket lång tid är ett tydligt tecken på att något behöver göras.

En andra reflektion, som är mer allvarig för den svenska modellen, är den stora mängd samråd som kommer från företag som saknar kollektivavtal. Upp till en tredjedel (31%) av alla samråd som kommer in är från företag utan kollektivavtal. Det skiljer sig kraftigt över landet. I norra Sverige från Sundsvall till Luleå är det 8-14 procent av samråden där företag saknar avtal, medan det i Göteborg är 42 procent och i Stockholm hela 51 procent. Det är en osedvanligt stor andel. Som jämförelse ska man veta att 95 procent av Handels yrkesverksamma medlemmar jobbar på ett företag som har kollektivavtal.

Handels avråder alltid från placering där det inte finns kollektivavtal eftersom det inte finns vare sig laglig eller praktisk möjlighet att granska om anställningsförhållanden, löner, arbetstider, arbetsmiljö eller försäkringar efterföljs på ett tillfredställande sätt. Trots detta visar denna undersökning att Arbetsförmedlingen ändå placerar på dessa företag. I genomsnitt för alla avrådda samråd placerar Arbetsförmedlingen ändå i 84 procent av fallen. Där Handels avråder till följd av att "kollektivavtal saknas" har vi inte funnit något fall där beslutsfattaren följt vår avrådan – d.v.s. i 100 procent av fallen vi undersökt. Från de intervjuer som gjorts med arbetsförmedlare bekräftas detta. Det finns flera skäl som uppges. Ett sådant är dock att det finns ett tryck på att uppfylla mål med placeringar av insatser, så kallad "pinnjakt". Eller som en arbetsförmedlare uttryckte det "*under de senaste åren har ju pressen på att placera människor överskuggat samråden tyvärr.*"<sup>69</sup>

Då den svenska modellen bygger på att det finns kollektivavtal som reglerar förhållandena är detta ett förfarande som systematiskt undergräver modellen – tvärt emot vad statsmakterna i andra sammanhang säger vara viktigt. Ett minimikrav borde därför vara att det ska finnas kollektivavtal. Utan ett sådant krav är det inte praktiskt möjligt att kontrollera om missbruk eller utnyttjande förekommer. Inte heller är det möjligt att få ett väl fungerande samarbete med branschens parter för att höja kvaliteten och effekten av insatserna. Vidare kan kritik riktas mot att staten genom placeringarna stimulerar och understödjer ett kollektivavtalslöst segment som kan slå hårt mot vissa branscher. Inte minst för att det kan snedvrیدا konkurrensen. Tydligare krav som i praktiken innebär kollektivavtal har införts när det gäller Migrationsverket och arbetstillstånd, och där verkar relationerna fungera något bättre.

En tredje reflektion utifrån vårt statistiska material är att det även i övriga fall av avrådan från placering ändå är sällan som detta följs eller tas på allvar. Även om det här skulle behövas fördjupade studier kan man exempelvis se på statistiken över sommaren. Det finns ett allmänt praktikstopp under sommaren eftersom placeringar då riskerar att tränga bort ordinarie sommarjobb. Men ser vi bara på statistiken över kvarstående insatser under sommarmånaderna så finns fortfarande en mycket stor grupp av placeringar över sommaren i arbetspraktik. De minskar i antal från ca 1 900 till 1 100 under sommaren. Men detta uppvägs av att antalet övriga insatser för arbetslösa ökar med samma antal. Dessutom ökar antalet insatser till funktionsnedsatta under sommarmånaderna med i genomsnitt ytterligare 500 personer. Möjligen

---

<sup>69</sup> Arbetsförmedlingen (2014a)

har branschen anpassat sig till praktikstoppet genom att ansöka om andra typer av insatser just under sommaren. Om fackföreningar konsekvent upplever att man inte lyssnar så är risken uppenbar att samråden inte tas på allvar.

En fjärde reflektion är de knapphändiga uppgifter som finns i samråden, samt bristen på återkoppling. Det facket får veta (eller måste veta) är form av placering, företagets namn och organisationsnummer, samt tider för placering. Bortsett från att det i många fall är fel så är det ändå något som man har tillgång till. Men det finns andra delar som skulle kunna utvecklas i en nyordning för bättre fungerande samråd. Även gällande arbetsuppgifter och planerad handledning finns det rutor som man ska fylla i. När det gäller planerad handledning är det oftast endast ett enkelt "Ja" som står ifyllt. Ibland är det ett Ja, följt av ett förnamn. Exempelvis, i ett samråd från en större dagligvarukedja stod det under handledning ifyllt "Vid behov Nils-Ove". I praktiken vet vi att det saknas kompetent handledning eller ens tid och resurser för detta viktiga ändamål. I en bättre fungerande modell bör detta utvecklas och bli en del av kvalitetshöjning på insatserna.

En uppgift som saknas i samråden är namn och kontaktuppgifter på personen som ska tilldelas insatsen. Här har man hänvisat till sekretess. Men det är knappast någon omöjlighet för en fackförening, även om det är tidskrävande, att utifrån företaget/fackligt ombud/medlem få tag på individen när den väl börjat. I en ny modell med tätare samarbete mellan bransch och arbetsförmedling skulle det vara en klar fördel om det gick att kontakta individen före placering för att informera om rättigheter och skyldigheter, samt efteråt för att kontrollera om placering ledde till anställning eller om handledning och utbildningsplan följts. Det skulle vara bra för såväl individ som system om det fanns ett mer systematiskt samarbete mellan fack och arbetsförmedling. Syftet med detta är att bättre kunna främja individers övergång till reguljärt arbete, samt att fånga upp om det rör sig om missbruk eller ifall företaget på annat sätt är lämplig/olämpligt för att kunna få placeringar.

Bristen på återkoppling är också ett resultat av olika ingångar till samråden, samt tolkningar rörande sekretess. I denna undersökning har vi fått svar från de flesta arbetsförmedlare när vi frågat om de placerat trots vår avrådan. Men några hänvisar till sekretess. Denna sistnämnda tolkning tycks ha stöd hos jurister på Arbetsförmedlingen. Men det vore förödande för ökad samverkan om det skulle bli en regel. Arbetsförmedlare måste kunna svara på om fackets avrådan i samrådet spelade roll eller inte. Det ska inte kunna tolkas som att man röjer sekretess om affärsförhållanden. Lyckligtvis för denna undersökning tolkade inte alla det så. Ty annars hade vi inte fått kunskap om det vi ville undersöka. Men det är olyckligt att det finns en sådan tolkning över huvudtaget. Det gynnar inte den nödvändiga förståelsen mellan fack och myndigheter. I dagsläget är hemlighetsmakeri snarare en källa till misstänksamhet vilket inte främjar långsiktigt samarbete.

En femte och sista reflektion är att det krävs en förändring av såväl hantering som det institutionella ramverket. En sådan förändring behöver baseras på en seriös dialog mellan fackföreningsrörelse och arbetsförmedling. Som framkommit i denna undersökning finns här olika inställningar.

Å ena sidan finns den negativa inställningen som får sin näring genom allvarliga brister i förståelsen för varandras olika uppdrag. Inom facket finns en djup kritik mot att Arbetsförmedlingen inte lyssnar, eller tar hänsyn till yttrandet. Vidare att man inte får någon återkoppling på vad som hänt. Bland många arbetsförmedlare finns en kritik mot hur facket

hanterar samråden (gäller fackföreningsrörelsen generellt ej riktat mot Handels). Det framförs kritik mot långa väntetider, inget svar, att det är svårt att veta vilket fack som man ska samråda med. Vidare är man kritisk mot avrådanden. Från båda sidor finns det ifrågasättanden om meningen med samråden över huvud taget.

Å andra sidan finns också de från facket som tycker att samråden fungerar ganska bra, och att det fortfarande är ett viktigt samhällsansvar att stödja personer som har svårare att komma in på arbetsmarknaden. Och det finns arbetsförmedlare som tycker att det är viktigt att få informationen från facket. Några arbetsförmedlare är tydliga i att de vill ha ett förändrat regelverk. *"Det är viktigt för vårt förtroende mot arbetsmarknadens parter att vi skickar samråd och följer arbetstagarpartens rekommendation"* skriver en arbetsförmedlare. Andra beklagar att det funnits en press på att få ut volymer *"Det känns som om Af generellt sett "missbrukat" sitt förtroende genom att antingen inte samråda alls eller strunta i fackets rekommendationer."*<sup>70</sup>

Tittar vi på anonyma enkätsvar verkar den förstnämnda uppfattningen dessvärre dominera. Positivt är dock att de allra flesta arbetsförmedlare vi haft direktkontakt med ser vikten av och utvecklingsmöjligheter med samråd. Även i de kontakter vi har haft med Arbetsförmedlingen centralt ges uttryck för ett sådant behov.

Även undersökningar från arbetsförmedlarnas fackliga organisation ST visar att arbetsförmedlarna själva vill ha en förändring. En majoritet menar att lagar, regler och politiska beslut som förmedlarna jobbar efter inte är särskilt väl anpassade till behoven hos de personer som förmedlarna ska stötta. Administrativ börda, detaljstyrning och "pinnjakt" är hinder för att utveckla arbetet. Arbetsförmedlare behöver få utrymme och möjlighet att utveckla sin profession. En naturlig del i detta, och som vi upplever att de flesta arbetsförmedlare tycker, är en ökad samverkan med fackliga organisationer och arbetsgivare.

Det är sannolikt möjligt att stärka den sida som ser möjligheter snarare än enbart problem. Men det kommer inte att gå om man bara tror att det är en attitydförändring som ska ske utan att något annat inträffar. En positiv utveckling är avhängig även en politisk förändring av regelverk och institutionella förhållanden. Bristerna ligger inte hos enskilda arbetsförmedlare eller fackliga handläggare. Det är i systemet som felet ligger.

#### **4.1.2 Ett nytt perspektiv på arbetsplatsförlagda insatser**

Det är viktigt att först konstatera att arbetsplatsförlagda insatser i sig inte kan lösa grundproblemet med för hög arbetslöshet. För det krävs en helt annan ekonomisk politik för att skapa fler jobb. Men en aktiv arbetsmarknadspolitik är oavsett arbetsmarknadsläget betydande för att stödja personer som har svårare att få förankring på arbetsmarknaden. Vi behöver en politik för att matcha rätt personer till rätt jobb och utbilda för bristyrken. Om detta råder inget tvivel.

I ett arbetsmarknadsläge med låg arbetslöshet och full sysselsättning är det naturligt att fokus ligger mer på förmedling, bristyrkesutbildning och snabb matchning. Självklart är detta också viktigt när arbetslösheten är hög. Det finns samtidigt hög arbetslöshet och svårigheter för företag att rekrytera personer med rätt kompetens. Men, i en situation där vi haft långvarig och hög arbetslöshet är det sannolikt ändå nödvändigt med en förskjutning i perspektivet, åtminstone i vissa utsatta branscher.

---

<sup>70</sup> ibid

Denna förskjutning handlar om att se arbetsplatsförlagda aktiviteter mer som en del i ett större system av arbetsplatsförlagt lärande. Inte minst utifrån att det är relativt få som efter en insats kommer i arbete. De flesta är åter i en annan insats eller arbetslösa. Vi är idag också i en situation där vi haft en kraftig volymökning av insatser och det finns klara risker för att företag anpassar sig till situationen med ökade undanträngningseffekter och snedvriden konkurrens som följd.<sup>71</sup> Det finns insatser som fungerar bra. Men det går inte att blunda för att det finns problem som skapar oreda på arbetsplatserna. Vål fungerande insatser lever parallellt med missbruk och fusk. En del av detta problem är en följd av att det helt enkelt inte finns resurser idag för att ha en god kvalitet i insatser och uppföljning. En annan del handlar om hela det politiska och institutionella ramverk som omgärdar arbetsmarknadspolitiken.

#### **4.1.3 Nya institutionella förhållanden och en utvecklad svensk modell**

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att det är centrala parter som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden. Parterna sluter kollektivavtal som man själva äger och tillämpar. Men partsmodellen används bredare än så. Med trepartssamtal försöker stat, fack och arbetsgivare hitta lösningar som institutionaliseras för att hantera intressekonflikter. När det gäller exempelvis omställning eller arbetsmiljö finns arbetsmarknadens parter med i samarbeten som också stöts av staten genom regelverk och resurser. Inom arbetsmiljöområdet finns partssammansatta arbetsmiljökommittéer, statliga inspektörer och fackliga skyddsombud som har till uppdrag att bevaka, kontrollera och främja en god arbetsmiljö. För detta arbete finns i statens budget avsatta medel för att skyddsombudsrollen ska kunna fungera.

Inom arbetsmarknadspolitiken och det som är Arbetsförmedlingens område ser det annorlunda ut. Här är inte parterna på samma sätt involverade i arbetet. Men det finns undantag. Ett sådant är samråden. Under senare tid har det också blivit en mer uttalad vilja från statsmakterna om att parterna ska avtala om olika insatser. Det har skett oberoende av regering. Den borgerliga regeringen hade sina trepartssamtal om den så kallade jobbpakten vilket resulterade i avtalen om yrkesintroduktion. Medel för att kunna hantera detta tillskotts också. Den nuvarande röd-gröna regeringen har fört samtal om att man vill ha avtal rörande etablering av nyanlända.

För att ta ytterligare steg i denna riktning skulle ett mer heltäckande trepartssamtal mellan staten och arbetsmarknadens parter kunna vara en del i en reformering av arbetsmarknadspolitiken. Det skulle också vara en del i att utveckla hela den svenska modellen. I så fall behöver staten driva en politik som främjar överenskommelser mellan parterna. När det gäller just arbetsplatsförlagda insatser skulle en mer aktiv partsmedverkan ha stora fördelar för att öka kvalitet och effektivitet i insatserna. Det torde också finnas intresse hos båda parter att få mer inflytande och kontroll över dem. Det handlar ju om villkoren på arbetsplatser som man har slutit kollektivavtal för. Det handlar om personalförsörjning och att motverka missbruk, undanträngning och snedvriden konkurrens. En viktig förutsättning för att det skulle fungera är att kravet på kollektivavtal för placering införs på samma sätt som vid arbetstillstånd.

Denna utredning visar också att facken behöver ha mer tid och resurser för att uppfylla sitt främjande och kontrollerade uppdrag bättre. Här bör man som en del i en framtida arbetsmarknadspolitik överväga ett system som liknar det som finns inom arbetsmiljöområdet.

---

<sup>71</sup> Ett fall som blivit omdiskuterat är när en företagare inom bilreconditionering i en insändare skriver att han blivit utkonkurrerad av företag som använder sig av många i åtgärder för att få ned sina kostnader. Arbetarbladet, 2015-05-25



Där gör staten inspektioner men skjuter till skyddsombudsmedel till facket eftersom det är det mest effektiva sättet att förbättra det förebyggande arbetsmiljöarbetet. På ett motsvarande sätt skulle arbetsmarknadspolitiska insatser kunna förbättras med professionella arbetsförmedlare, parallellt med att det tillskjuts medel till ett fackligt arbetsmarknads- och utbildningspolitiskt arbete. Det skulle ge möjlighet till stöd för politikens genomförande och samtidigt en bättre kontroll för att motverka missbruk och ekonomisk brottslighet.

I denna undersökning vittnar arbetsförmedlare om att de också kan ha svårt att få återkoppling på en placering. Det är tids- och resurskrävande att genomföra uppföljningar, företagsbesök och ha kontakt med den placerade personen. *"Men, allting kommer inte till vår kännedom."* säger en arbetsförmedlare. *"Det bästa vore ju att åka runt och besöka alla, men i den verkliga världen har vi inte alltid resurser till det"*. Det är bland annat av denna anledning som arbetsmiljöpolitiken har ett mer utvecklat system för samverkan mellan myndighet och fack.

Kvalitetskraven skulle också kunna stärkas. Här behöver i så fall också staten ställa högre krav på tre viktiga komponenter. För det första behöver det ställas krav på att det ska finnas handledare på arbetsplatsen som har utbildning, tid och resurser för att vara handledare. Idag finns inga sådana krav som kan följas upp. För det andra behöver det ställas krav på kvalitetssäkrade utbildnings- och utvecklingsplaner anpassade för olika insatser. Det är givetvis skillnad mellan praktik och olika målgrupper för subventionerade anställningar. Och för det tredje behöver det finnas krav på en skriftlig dokumentation, en validering av vad insatsen genererat för kunskaper eller utveckling. Inte minst måste resultatet av varje insats redovisas och utvärderas, en uppgift som främst ligger på Arbetsförmedlingen men som skulle vara av stort intresse för såväl fack som arbetsgivare.

## 4.2 Branschpolitiska överväganden för handeln

Arbetsmarknadens parter inom handeln representerar olika intressen. Det är naturligt. Själva partsmodellen är uppbyggd kring institutioner, regelverk och rutiner som syftar till att hantera intressekonflikterna. Men det finns också flertalet gemensamma intressen som handlar om att utveckla såväl partsmodellen som hela branschen och näringen.

När det kommer till frågan om arbetsplatsförlagda insatser och den stora volym som finns i handeln så hade man kunnat förvänta sig någon form av gemensam hållning, någon ramöverenskommelse eller ett avtal. I alla fall något som svarar upp mot det bransch- och samhällsansvar som parterna har i den svenska modellen. Men förutom på yrkesintroduktionen, vilket är en marginell del av arbetsplatsförlagda insatser, så finns inget sådant. Här bör handeln vara självkritisk. Som en av de största och viktigaste branscherna så finns ett behov av detta. Det finns flera skäl.

För det första handlar det om samhällsansvaret och det sociala ansvaret. Både fackförbund och arbetsgivare inom handeln har en vilja till att ta ett samhällsansvar. Det handlar i just detta fall om att personer som har svårare att få en förankring på arbetsmarknaden ska ha stöd för detta inom handeln. Det borde också vara en del i det som kallas CSR-frågor. Företag har ett socialt ansvar, likaså fackföreningar. Det finns enskilda företag som kommer med förfrågningar och som då samarbetar med en arbetsförmedling. Men om parterna inte själva ser över frågan på riksnivå så finns risk för att parterna rundas, att det inte blir av eller att man skapar oreda i systemet.

För det andra handlar det om branschens utveckling, personalförsörjning, yrkeskompetenser, arbetsplatsförlagat lärande, yrkets status och utveckling. Om ett så stort område som arbetsplatsförlagda insatser lämnas utanför arbetet med branschutveckling så kommer det gemensamma intresset för branschens bästa inte kunna uppnås fullt ut.

För det tredje handlar det om att som parter vara ett värn mot förekomsten av missbruk, fusk och oseriöst utnyttjande. Vi vet att det förekommer och det ger inte bara branschen dåligt rykte, det riskerar även att snedvrider konkurrensen och skapa nackdelar för seriösa företag. Det gemensamma kollektivavtalet försvagas och det blir oreda på arbetsplatserna.

För det fjärde finns från politiskt håll, oavsett politisk färg på regering, en uttalad vilja att parterna ska vara med och bidra genom trepartssamtal och överenskommelser. Det är inte så att det inte förekommer sådana aktiviteter, men den allmänna bilden är att det är otillräckligt i dagsläget.

Det saknas med andra ord för handlen ett branschpolitiskt helhetsgrepp om de arbetsplatsförlagda insatserna. Det handlar om praktikplatser kopplat till utbildningssystemet, om arbetsmarknadspolitiska insatser för långtidsarbetslösa, nyanlända, eller andra grupper som behöver extra stöd, om att identifiera bristyrken och hur man ska hantera detta, om personer med nedsatt arbetsförmåga eller funktionsnedsättning, samt slutligen om rehabiliteringsinsatser för långtidsjukskrivna.

En förklaring till denna avsaknad ligger delvis i att det inte funnits någon partssammansatt institution inom branschen som kunnat fungera som sambandscentral för en sådan uppgift. Men med det nyligen undertecknade branschutvecklingsavtalet finns nu i alla fall en sådan institution. Delvis ligger också förklaringen i att staten inte tydligt verkat för att stimulera fram en sådan överenskommelse mellan parterna. Men även på det området verkar riktningen nu gå åt det hållet.

#### **4.2.1 Kompetens i handledning, branschanpassade utbildningsplaner**

Med ett sådant helhetsgrepp vore det naturligt att se över några nyckelfrågor. Den första är rollen som handledare för personer som har någon arbetsplatsförlagd insats. Vilken kompetens krävs för den rollen? Hur ska de utbildas? Vilken tid och vilka resurser ska läggas? Hur ska rollen som handledare utvecklas beroende på vilket av områdena som man verkar som handledare inom? Att vara handledare är ett viktigt uppdrag och här finns frågor om hur det ska finansieras, hur statens bidrag ser ut, hur det ska följas upp, samt vilken organisation som ska kunna göra det.

För det andra handlar det om att ta fram utbildningsplaner anpassade till branschen. Inga kan bättre förstå branschens behov av kompetens och behov av personalförsörjning än just branschens aktörer. Det finns en mångfald av kompetenser som behövs för att klara av jobb inom handlen. Allt från yrkeskunskap om det man säljer vilket är olika för varje delbransch till säljtekniker och servicekompetenser.

En tredje nyckelfråga är att det är nödvändigt, oavsett om insatsen leder till fortsatt jobb inom företaget eller inte, validering av kunskaper, skriftliga dokument om vad man lärt sig, samt hur dessa ska utformas. Det är en väg in i handelns yrken, men det är för många också en väg in till andra yrken. Kompetens från handlen är nämligen något som efterfrågas av andra branscher. Det behöver dock finnas en organisation för att hantera detta, samt följa upp arbetet.

### **4.3 Avslutning**

Denna rapport pekar på problem, möjligheter och behov. Men det är endast branschens parter som kan ta frågorna vidare. En viktig slutsats är dock att branschens parter behöver arbeta mer tillsammans med dessa frågor och ha en närmare dialog med såväl myndigheter som politiska beslutsfattare.

## Källor och referenser

### Källor

Arbetsförmedlingen (2015a) Beställd statistik på kvarstående arbetsplatsförlagda insatser 2007 – 2015

Arbetsförmedlingen (2014a) Intern enkät till arbetsförmedlare om synen på samråd med facklig organisation

Handelsanställdas förbund (2015a) Inkomna och besvarade samråd med Arbetsförmedlingen och Migrationsverket - april 2015

Handelsanställdas förbund (2015b) Medlems- och organisationsstatistik - maj 2015

Handelsanställdas förbund (2014a) Intern enkät till avdelningarna om synen på samråden med Arbetsförmedlingen och Migrationsverket

Handelsanställdas förbund (2015c) Enkät till arbetsförmedlare om hantering av avrådda samråd

Handelsanställdas förbund (2015d) Intervjuer med arbetsförmedlare om samråd

Handelsanställdas förbund (2014b) Samråd med Arbetsförmedlingen – Checklista vid yttrande

Handelsanställdas förbund (2014c) Riksavtal mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund, 1 april 2014 – 31 mars 2016

Statistiska centralbyrån (2015) Beställd statistik på sysselsatta i handeln SNI 45, 46 och 47, första kvartalet 2015

### Referenser

Aftonbladet (2013-2015) "Aftonbladet granskar bidragsjobben", flera artiklar under 2013-2015, (<http://bloggar.aftonbladet.se/oppengranskningbidragsjobben/>), läst den 10 juni 2015

Aftonbladet, "Arbetsförmedlarna pressas i poängjakt", 2013-05-08, (<http://bloggar.aftonbladet.se/oppengranskningbidragsjobben/2013/05/arbetsformedlarna-pressas-i-poangjakt/>), läst den 16 juni 2015

Angelov N, Eliason M (2014) Lönebidrag och skyddat arbete: en utvärdering av särskilda insatser för sökande med funktionshinder, IFAU Rapport 2014:24

Arbetarbladet, "Lönebidrag ger snedvriden konkurrens i biltvättarbranschen" 2015-05-25, (<http://www.arbetarbladet.se/allmant/gastrikland/lonebidrag-ger-snedvriden-konkurrens-i-biltvattarbranschen>), läst den 10 juni 2015

Arbetet, "Hög tid att höja lönebidraget", 2015-03-13, (<http://arbetet.se/2015/03/13/hog-tid-att-hoja-lonebidraget/>), läst den 10 juni 2015

Arbetsförmedlingen (2014b) Arbetsmarknadsrapport 2014, diarienummer AF-2014/046717

Arbetsförmedlingen (2015b) Informationsblad om Jobb- och sysselsättningsgarantin, (<http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3101b8ca1483e1d49cb15c/1427873997330/Informationsblad+till+anordnare+om+syssels%C3%A4ttningsinom+jobb-+och+utvecklingsgarantins+tredje+fas.pdf>), läst 10 juni 2015

Arbetsförmedlingen (2013) Arbetsförmedlingens handläggarstöd 28/2013, Version 1, Samråd vid arbetsmarknadspolitiskt program/insats som är förlagd till en arbetsplats, diarienummer AF-2013/435780

Calmfors L, Forslund A, Hemström M (2002) Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättningseffekter? IFAU Rapport 2002:8

DN, "Många för halva lönen betald av skattemedel", 2015-01-06, (<http://www.dn.se/ekonomi/manga-far-halva-lonen-betald-med-skattemedel/>), läst den 10 juni 2015

Forslund A, Johansson P och Liljeberg L (2004) Anställningsstöd - en väg från arbetslöshet till arbete? IFAU Rapport 2004:17

Forslund A, Liljeberg L, von Trott zu Solz L (2013) Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning, IFAU Rapport 2013:14

Forslund A, Vikström J (2011) Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt, IFAU Rapport 2011:7

Grape, L (2015) Vart är vi på väg? Svensk arbetsmarknadspolitik 2014, LO

Göteborgsposten (2013) "GP granskar Le Pain Francais", flera artiklar under 2013, (<http://www.gp.se/nyheter/1.1517334>), läst den 10 juni 2015

Handelns yrkesnämnd (2015) Informationsblad, Yrkespraktik i handeln

Handelsnytt, "Handels och AF oense om yrkespraktik", 2015-05-11, (<http://www.handelsnytt.se/handels-och-af-oense-om-yrkespraktik>), läst den 10 juni 2015

Leijon B, Backström L-E (2013) "Arbetsförmedlingen måste gå från pinnjakt till profession ", (Skickad artikel), ST

Liljeberg L, Sjögren A, Vikström J (2012) "Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?", IFAU Rapport 2012:6

Liljeberg L, Martinsson S, Thelander J (2013) Jobb- och utvecklingsgarantin – Vilka deltar, vad gör de och vart leder de till? IFAU Rapport 2013:12

Lag och Avtal, "Fler luras på nystartsjobb", 2013-06-13 , (<http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3711767.ece>), läst den 15 juni 2015

OECD (2015), Employment and Skills Strategies in Sweden, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris

Regeringen (2009) Proposition 2008/09:97 Åtgärder för jobb och omställning

Riksrevisionen (2010) Arbetspraktik, RiR 2010:5

SOU 2014:16 Det ska vara lätt att göra rätt. Åtgärder mot felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Statskontoret (2011) Subventionerade anställningar. En kartläggning, 2011:34

ST-bloggen, "Spola pinnjakten och släpp fram professionen", 2013-10-04, (<http://stbloggen.se/spola-pinnjakten-slapp-fram-professionalismen/>), läst den 10 juni 2015

Svenska Dagbladet, "VD fick topplön genom statligt stöd", 2014-11-13, ([http://www.svd.se/naringsliv/vd-fick-topplon-genom-statligt-stod\\_4096701.svd](http://www.svd.se/naringsliv/vd-fick-topplon-genom-statligt-stod_4096701.svd)), läst den 10 juni 2015

Sveriges Riksdag (2015) Skriftlig fråga till arbetsmarknadsminister Ylva Johansson från Elisabeth Svantesson (<http://data.riksdagen.se/fil/ABC46E30-963F-4948-BA18-DE7CC135996E>), läst den 15 juni 2015

## **Lagar och förordningar**

Förordning (1987:405) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga

Förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb



Du når  
**Handels Direkt**  
på 0771-666 444

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljön, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar 8-18 på 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund