

2021-09-15

Fremia
Box 16355
103 26 Stockholm

Besöksadress
Klara Södra Kyrkogata 1
Stockholm

08-702 54 00
info@fremia.se
fremia.se

REMISSVAR

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16)

1. Sammanfattning

1.1 Inställning

Fremia tillstyrker de i promemorian framlagda lagförslagen.

Nedan följer några tekniska synpunkter på utformningen av lagtexten.

1.2 Kort om Fremia

Fremia (före detta KFO och IDEA) är Sveriges största fristående arbetsgivarorganisation som organiserar 5 400 arbetsgivare med tillsammans 145 000 anställda inom i huvudsak Kooperation, civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta samt medarbetar-/partnerägda företag. Spannet är stort: den vanligaste medlemmen har en anställd men bland våra medlemmar finns även några av Sveriges största arbetsgivare. Fremia förhandlar ett stort antal kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor med samtliga stora fackliga organisationer samt kollektivavtal om tjänstepension, försäkring och omställning. Fremia har huvudavtal med såväl LO som PTK.

1.2 Allmänt om förfaringssättet och Fremias inställning

Fremia tecknade den 8 juli 2021 en avsiktsförklaring med PTK angående behovet av ett nytt huvudavtal. I avsiktsförklaringen uttalade parterna att PTK:s nya huvudavtal med Svenskt Näringsliv utgör en väl avvägd och lämplig reglering för att möta arbetsmarknadens krav på flexibilitet och omställning.

Fremia kan se behovet av trepartsuppgörelser där regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter löser frågor som är av vikt för landets utveckling såväl socialt som ekonomiskt. Flexibiliteten på arbetsmarknaden är ett sådant område där en dylik uppgörelse vore tänkbar. De utredningsförslag som presenterats har dock gjorts ensidigt av delar av arbetsmarknadens parter. Utredarna konstaterar att vad dessa parter har föreslagit kan inte staten påverka utan har att anta eller förkasta förslagen i deras helhet.

Förfarandet utestänger hela sektorer av arbetsmarknaden från reellt inflytande över processen och fråntar arbetsgivarorganisationer, fackförbund och näringslivsintressen från möjligheten att bidra till utformningen av en central del av svensk arbetsrätt.

Sveriges ovana vid trepartsuppgörelser mellan regering och arbetsmarknadens parter visar sig även i att staten enligt utredarnas förslag frånsäger sig ansvaret för att föreslagen reglering kan tillämpas över hela arbetsmarknaden på ett rättssäkert och neutralt vis. **Ska ett partsförslag förklaras allmängiltigt och utgöra basen för lagstiftning, bör staten garantera att tillämpningen för såväl enskilda medborgare som för juridiska personer blir likvärdig.**

Ett exempel på konsekvensen är när utredaren menar att en organisation kan ansluta sig till partsöverenskommelsen och därmed ges samma möjligheter och skyldigheter som de parter som slutit det huvudavtal som förslagen baserar sig på. **Att denna anslutning skulle förutsätta att dessa parter ger sitt godkännande, och att detta godkännande medför en skyldighet att till den utpekade omställningsorganisationen betala höga tilläggsavgifter som avtalsslutande arbetsgivarpart inte behöver, utgör en faktor som utredaren väljer att inte belysa.**

För fackliga organisationer som saknar centralorganisation, eller vars centralorganisation inte har ett sådant uppdrag, och för arbetsgivarorganisationer som inte är anslutna till Svenskt Näringsliv, återstår att formera nya centrala organisationer eller stå utanför stora delar av regleringen.

Om statens mening är att parterna förslag utgör en helhet, borde staten garantera att denna helhet även kunna tillämpas på hela arbetsmarknaden.

Då Fremia ändå tillstyrker utredningens förslag vill vi dock påpeka att ikraftträdandet oktober 2022 inte medger att huvudavtal kan förhandlas fram och löne- och villkorsavtal kan anpassas på ett kvalitativt sätt. Tidsramen medger inte heller en genomtänkt

uppbyggnad av de instanser och organisationer som har att administrera förslagets insatser. Fremia vill erinra om att delar av arbetsmarknadens parter precis inlett, eller står i benägenhet att inleda, arbetet med en eventuell anpassning till förslagen.

Ett ikraftträdande före 2023 finner således Fremia som direkt olämpligt. Förändringar som medför betydande kostnader och som därtill påverkar enskildas grundläggande ekonomiska trygghet bör ges adekvat tid för att implementeras.

2. Offentligt omställningsstöd

Eftersom samtliga Fremias medlemmar har heltäckande kollektivavtalsskydd vid omställning, kommer den offentliga omställningsorganisation och de omställningsstöd som beskrivs i promemorian inte att bli aktuella för någon arbetsgivare som är ansluten till Fremia. Vi avstår därför i huvudsak från att lämna synpunkter på dessa delar av promemorian.

Vad gäller gränsdragningen mellan promemorians offentliga stöd och det kollektivavtalade, vill Fremia påpeka att det rimligt att förvänta sig att gränsdragningsfrågor kommer att uppstå. Arbetsgivare kan ha kollektivavtal, men inte om omställning och arbetsgivare kan ha kollektivavtal för en grupp arbetstagare men inte för en annan, för att ta några exempel på komplexiteten i frågan.

Andra gränsdragningsaspekter är att anställning hos arbetsgivare med kollektivavtal i promemorian föreslås vara kvalificerande för offentligt stöd (s 58) medan det omvända, att anställning hos icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare skulle vara kvalificerande för kollektivavtalat stöd, sällan torde vara fallet med nuvarande utformning av kollektivavtalen om omställning. En sådan situation innebär att det blir enklare för individen att kvalificera sig för offentligt stöd än för kollektivavtalat.

Detta förhållande, att anställning hos arbetsgivare med kollektivavtal föreslås vara kvalificerande för offentligt stöd, kan också antas leda till en ökad administrativ belastning för arbetsgivare, då de av den statliga omställningsorganisationen kommer att ombedjas styrka anställningar.

För att underlätta administrationen för Kammarkollegiet och för den enskilde så kommer Kammarkollegiet att få tillgång Skatteverkets uppgifter gällande företag, organisationer och anställdas anställningstid. Övriga omställningsorganisationer kommer inte att

få tillgång till Skatteverkets uppgifter, vilket innebär att fler uppgifter kommer behöva krävas in från den anställde, såsom underlag för det grundläggande omställnings – och kompetensstödet. Detta riskerar att leda till ökade administrativa kostnader och en minskad effektivitet.

3. Ersättning till arbetsgivare som själva finansierar omställning

Vad avser ersättning till arbetsgivare som själva finansierar omställning, till exempel via kollektivavtalade organisationer, vill Fremia betona vikten av att utbetalningen av ersättningen inte blir administrativt betungande för arbetsgivaren. I synnerhet mindre arbetsgivare har mycket begränsade möjligheter i detta avseende. Därför välkomnar Fremia promemorians ambition om att denna ersättning så långt möjligt ska betalas ut efter minimal administrativ insats från arbetsgivarens sida (s 129–130).

Samtidigt är det viktigt att lösningarna inte heller driver administration för de partsstyrda omställningsorganisationerna, och att användarvänligheten för enskilda arbetstagare och arbetsgivare inte får ske till priset av kostsamma systemutvecklingar hos omställningsorganisationerna. Dessas resurser är inbetalda premier från anslutna arbetsgivare, och de resurserna ska användas för arbetstagares omställning, inte utveckling av administrativa system för att tillgodose andras intressen.

Fremia vill avslutningsvis framhålla att den i promemorian valda principen med årsvis återbetalning i efterskott (s 130) riskerar att leda till likviditetspåfrestningar för vissa arbetsgivare. Detta kan bli fallet när modellen införs, eller första verksamhetsåret för en ny arbetsgivare, då man bara betalar in, utan att få något tillbaka för föregående år. Det kan också inträffa om en arbetsgivare har stora skillnader i lönesumma mellan två olika kalenderår, vilket vi sett exempel på nu perioden 2020–2021. Av den anledningen anser Fremia det angeläget att betänkandets ambition med mer frekventa utbetalningar än årsvis i efterskott (s 131–132) realiserar snarast.