

# Översynen av stödet för yrkesintroduktions- anställningarna



## Innehållsförteckning

<b>1. Introduktion</b> .....	<b>4</b>
1.1 Uppdraget.....	4
1.2 Översynens arbetssätt.....	5
<b>2. Bakgrunden till yrkesintroduktionsanställningarna</b> .....	<b>5</b>
2.1 Lärlingsutbildning.....	5
2.1.1 Begreppet lärlingsutbildning.....	5
2.2 Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen .....	7
2.2.1 Remissinstansernas svar .....	9
2.3 Notifiering av stödet.....	10
<b>3. Yrkesintroduktionsanställning</b> .....	<b>11</b>
3.1 Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställning .....	11
3.2 Yrkesintroduktionsavtal .....	12
3.3 Främjandemedel och statsbidrag.....	13
3.3.1 Främjandemedel.....	13
3.3.2 Statsbidrag.....	13
3.4 YA-delegationen.....	13
3.5 Avtalen och deltagarna .....	14
3.6 Yrkesintroduktionsanställningar och övriga anställningsstöd.....	15
<b>4. Ändrade förutsättningar för yrkesintroduktionsanställningarna</b> .....	<b>16</b>
<b>5. Översynens överväganden och förslag</b> .....	<b>19</b>
5.1 Kollektivavtalsfrågan .....	19
5.1.1 Definitionen av yrkesintroduktionsanställning.....	20
5.1.2 Lönefrågan .....	22
5.1.3 Utbildningsplanen.....	24
5.1.4 Tillsyn och uppföljning .....	25
5.2 Övriga förordningsändringar.....	27
5.2.1 Begreppet utbildning .....	27
5.2.2 Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning .....	28
5.2.3 Lärandet inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställning .....	29
5.3 Övriga förslag .....	31
5.3.1 YA-delegationen.....	31
5.3.2 Uppdrag.....	35
5.4 Frågor i uppdragsbeskrivningen som Översynen övervägt men där inga förslag lämnas ..	36
5.4.1 Ansökningsförfarandet.....	37
5.4.2 Informationsutbytet.....	38
5.5 Stöd för yrkesintroduktionsanställningarna framgent.....	38
5.5.1 Central handläggning av stöd för yrkesintroduktionsanställningar vid Arbetsförmedlingen .....	39
5.5.2 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar i snabbspåren .....	39
5.5.3 Regional kompetensförsörjningsfunktion .....	40
<b>6. Konsekvensbeskrivning</b> .....	<b>42</b>

6.1 Ekonomiska konsekvenser .....	42
6.2 Sysselsättningseffekter .....	44
6.3 Konsekvenser för myndigheter och arbetsmarknadens parter .....	44
6.4 Konsekvenser för enskilda.....	44
6.5 Jämställdhetsanalys.....	45
6.6 Konsekvenser för företagen .....	45
<b>7. Avslutande reflektioner .....</b>	<b>46</b>
<b>Förslag till förordningsändringar i förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar .....</b>	<b>48</b>
<b>Referenser.....</b>	<b>58</b>
Offentligt tryck.....	58
Myndighetsrapporter.....	59
Övrigt .....	60
<b>Bilaga 1, Översynens direktiv .....</b>	<b>61</b>
<b>Bilaga 2, Översynens möten.....</b>	<b>63</b>
Parterna .....	63
Myndigheter och utredningar mm .....	63

## 1. Introduktion

Statligt stöd för yrkesintroduktionsanställningar har funnits sedan början av 2014. Stödet var en del av Jobbpakten, som syftade till att stärka ungas möjligheter på den svenska arbetsmarknaden genom ökad samverkan mellan staten, fackföreningar och arbetsgivare. Stödet infördes mot bakgrund av att arbetsmarknadens parter hade tecknat så kallade yrkesintroduktionsavtal inom ett antal avtalsområden på arbetsmarknaden bl.a. för att underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden.

### 1.1 Uppdraget

I december 2016 beslutade Arbetsmarknadsdepartementet att en särskild utredare får i uppdrag att se över förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar och föreslå hur stödet kan utvidgas till att även gälla arbetsgivare som i dag inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant. Översynen ska göras i enlighet med den överenskommelse om *Insatser med anledning av flyktingkrisen* (migrationsöverenskommelsen) som regeringen, Moderaterna, Centerpartiet, Liberalerna och Kristdemokraterna enats kring och som presenterades den 23 oktober 2015. Av migrationsöverenskommelsen följer att yrkesintroduktionsanställningarna bör utvidgas till att gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. En förutsättning för detta är att villkoren för den anställde motsvarar kollektivavtalsnivå, samt att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras.

Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar ska också föreslå hur och vem som ska säkerställa att anställda hos en arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal dels har anställningsvillkor som motsvarar kollektivavtalsnivå, dels får den utbildning eller handledning som han eller hon har rätt till. Om det bedöms mer ändamålsenligt kan Översynen föreslå en alternativ utformning av stödordningen som kan omfatta arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Utöver det ingår det även i uppdraget att se över hur ansökningsprocessen och administrationen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar kan göras mer effektiv, samt hur arbetsgivare och arbetssökande kan få ökad kännedom om kollektivavtalen om yrkesintroduktion och om stödet. Översynen ska även bedöma om det finns behov av justeringar med anledning av utvidgningen av målgruppen till långtidsarbetslösa och nyanlända 2016, samt beakta hur förslagen till ändringar kan stärka förutsättningarna för kvinnliga deltagare att ta del av yrkesintroduktionsanställningarna.

De delar av uppdraget som avser förslag till hur stödet för yrkesintroduktionsanställningar ska kunna omfatta arbetsgivare som inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion eller av ett hängavtal till ett sådant skulle ha rapporterats i form av en promemoria senast den 15 maj 2017. Övriga delar av uppdraget ska rapporteras i form av en promemoria senast den 31 augusti 2017 (bilaga 1). Översynens bedömning är dock att förslagen tjänar på att presenteras som en helhet i slutrapporten och har kommit överens om detta med Arbetsmarknadsdepartementet.

## **1.2 Översynens arbetssätt**

I december 2016 fattade chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Ylva Johansson, beslut om att uppdra åt Mats Wadman att biträda Arbetsmarknadsdepartementet med att se över förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Från och med 1 februari 2017 uppdrogs åt departementssekreteraren Marie Nordmarc att biträda översynen.

Rapporten är i första hand en litteraturstudie. Översynen har även träffat arbetstagarnas och arbetsgivarnas centralorganisationer, samt flera av deras medlemsorganisationer. Därtill har Översynen träffat Arbetsförmedlingen, YA-delegationen och Delegationen för unga och nyanlända i arbete (DUA) samt flera angränsande utredningar m.fl. (Se bilaga 2 för fullständig förteckning.)

## **2. Bakgrunden till yrkesintroduktionsanställningarna**

### **2.1 Lärlingsutbildning**

#### **2.1.1 Begreppet lärlingsutbildning**

I länder med en etablerad lärlingsutbildningstradition innebär en lärlingsutbildning ett kontraktbaserat anställningsförhållande med en kombination av arbetsplatsförlagda och skolförlagda utbildningsmoment. Eftersom lärlingen är anställd får denne en lön som oftast regleras i kollektivavtal. I Sverige har begreppet lärlingsutbildning flera olika betydelser, men det handlar ofta om utbildning förlagd till arbetslivet i största allmänhet. Begreppet lärlingsutbildning har i Sverige förskjutits från att innebära en traditionell eller klassisk lärlingsutbildning till en pedagogisk modell för arbetsplatsförlagt lärande.

Internationellt finns olika modeller för yrkes- och lärlingsutbildning förankrade i respektive nations institutionella särdrag, både på arbetsmarknaden och i näringslivet. Även om lärlingsutbildningen kan utformas på olika sätt kan man, grovt sett, identifiera två lärlingsutbildningsmodeller, en oreglerad och en reglerad. Den oreglerade modellen representeras av exempelvis Storbritannien, där lärlingsutbildningen traditionellt i mycket liten utsträckning utformats enligt kriterier som är gemensamma på nationell nivå. Utbildningen har istället reglerats på företagsnivå, där inslagen av partsinflytande har varit begränsat. Resultatet är en lärlingsutbildning med ett smalt, modulbaserat och företagsspecifikt innehåll utan allmän- eller yrketeoretiska inslag. Denna utbildningsmodell har enligt flera forskare förstärkt en utveckling mot en låg teknikintensitet, svag innovationsförmåga och hög konfliktintensitet.

Den reglerade modellen av lärlingsutbildning finns i länder som Danmark, Tyskland och Österrike. I dessa länder finns ett utvecklat samarbete mellan företag, fackföreningar och branschorganisationer i utbildningsfrågor, liksom omfattande statliga ingripanden i form av exempelvis finansiellt stöd. Utbildningarna regleras genom lagstiftning och i kollektivavtal och utformas och certifieras enligt regelverk på nationell nivå. Kombinationen av arbetsplatsförlagd utbildning och skolförlagd utbildning, så kallad växelutbildning, är central.

Den syftar till att ge utbildningen ett bredare innehåll, något som bl.a. bidrar till rörligheten på arbetsmarknaden och till en relativt låg ungdomsarbetslöshet. Studier visar också att den reglerade lärlingsutbildningen bidragit till ökad teknikintensitet, mer omfattande innovationer och samarbetsinriktade relationer i arbetslivet. Flera studier av lärlingsutbildning i olika länder talar för att utbildningsformen fungerar bäst om det finns institutioner som uppmuntrar samverkan mellan företag å ena sidan samt fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer å den andra.

Både historiska och internationella översikter av yrkes- och lärlingsutbildning visar lärlingsutbildningens svaga förankring i Sverige. Den svenska yrkesutbildningsmodellen har varit starkt statsorienterad med begränsade inslag av lärlings- och växelutbildning. Modellen har kännetecknats av relativt små inslag av lärlingsutbildning där skolförlagd utbildning i offentlig regi har dominerat. Frågan om lärlingsutbildning har dock varit aktuell under större delen av 1900-talet. Motiven bakom förslag på utvidgat offentligt stöd till lärlingsutbildning har också varit påtagligt likartade över tid. Lärlingsutbildning har uppfattats som ett effektivt medel mot ungdomsarbetslöshet, mer effektivt än arbetsmarknadspolitiska insatser. Dessutom har lärlingsutbildning uppfattats som ett effektivt instrument för att motverka social utslagning av skoltrötta tonåringar. Anhängarna av lärlingsutbildning har ifrågasatt det förhållande att skolförlagd utbildning värderas högre status- och meritmässigt än arbetsplatsförlagd utbildning (Olofsson och Wadensjö 2006).

Olofsson och Wadensjö framhåller fem förklaringar till varför lärlingsutbildningen aldrig fått något riktig förankring i Sverige:

1. För det första har det funnits ett ointresse från de närmast berörda huvudorganisationerna på arbetsmarknaden. Inom fackföreningsrörelsen har det funnits en rädsla för att lärlingssystemet skulle minska fackföreningarnas kontroll över arbetskraftsutbudet och indirekt leda till pressade löner. Från arbetsgivarnas sida har det funnits en rädsla för att ett reglerat lärlingssystem skulle innebära merkostnader och ökad offentlig kontroll av företagen.
2. För det andra har det funnits en dominerande politisk uppfattning att generellt inriktad utbildning motverkar klasskillnader och möjliggör ökad social rörlighet.
3. För det tredje har den svenska industristrukturen dominerats av stora och exportorienterade företag. Traditionellt har lärlingssystemets förespråkare funnits bland de mindre företagen. I Sverige har småföretagen inte någon stark intressegruppering på arbetsgivarsidan.
4. För det fjärde kan dominansen av stora och konkurrensutsatta industriföretag ha bidragit till en "företagskultur" där kortsiktig lönsamhet, i det här fallet låga utbildningsinvesteringar, premierats framför mer omfattande och osäkra lärlingsutbildningsåtaganden.

5. För det femte präglade den generellt starka expansionen av offentliga åtaganden under 1900-talet också yrkesutbildningsområdet. Den offentliga expansionen kännetecknades fram till 1980-talet av en tilltagande centralisering, ökad makt för staten och ökad makt för huvudorganisationerna på bekostnad av kommuner och branschorganisationer. I länder som Danmark och Tyskland fanns en mer omfattande reglering av utbildnings-, arbetsmarknads- och trygghetsfrågor på bransch- och företagsnivå.

Under slutet av 1900-talet genomfördes flera försök med lärlingsutbildning i Sverige. Dessa försök föll inte väl ut: deltagarvolymerna nådde inte upp till förväntningarna och intresset från både skolor och företags sida var begränsat. Svårigheterna gällde främst finansieringen och det decentraliserade ansvaret. Försöksverksamheten vilade ytterst på att de lokala aktörerna skulle ta de avgörande initiativen. Det statliga finansiella stödet har varierat (Olofsson och Wadensjö 2006).

År 2011 genomfördes genomgripande förändringar av gymnasieskolan. Gymnasieskolans struktur och innehåll skulle utvecklas och kvaliteten höjas så att fler elever skulle nå målen. Reformen innebar bland annat att gymnasieskolan numera rymmer 18 nationella program, varav tolv yrkesprogram och sex högskoleförberedande program. Arbetsplatsförlagt lärande omvandlades från möjlighet till krav i yrkesprogrammen. Gymnasial lärlingsutbildning infördes som en alternativ utbildningsväg på yrkesprogrammen, efter att ha bedrivits som försöksverksamhet sedan 2008. Syftet med förändringarna av yrkesprogrammen och införandet av den gymnasiala lärlingsutbildningen var att förbättra kopplingen mellan skolan och arbetslivet (prop. 2008/09:199; prop. 2010/11:104)

Det ökade intresset för lärlingsutbildning och arbetsplatsförlagd utbildning i Sverige och flera andra länder under senare år kan troligen främst förklaras av den höga ungdomsarbetslösheten men också av nya pedagogiska strömningar. Aktivt deltagande och lärande genom arbete, betydelsen av social tillhörighet och tyst kunskap har tenderat att höja värderingen av arbetsplatsförlagd relativt skolförlagd kunskapsförmedling. De senaste årens starka betoning på livslångt lärande har också lett till att arbetslivets ansvar för utbildning och omskolning har framhävts allt mer ur både social och pedagogisk utgångspunkt (Olofsson och Wadensjö 2006).

## **2.2 Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen**

I början av 2010-talet låg arbetslösheten bland unga, 15–24 år, på nästan 25 procent. Den var därmed fyra gånger så hög som arbetslösheten i åldersgruppen 35–74 år. Generellt var den svenska arbetslöshetsgraden 8 procent, vilket var lägre än EU genomsnittet på 10,5 procent. Däremot var ungdomsarbetslösheten i Sverige 23,6 procent, vilket var relativt högre än EU-genomsnittet på 22,8 procent. Sverige var därmed det land som hade den högsta ungdomsarbetslösheten i förhållande till arbetslösheten i den äldre åldersgruppen.<sup>1</sup> Eftersom

---

<sup>1</sup> Det är viktigt att poängtera att även heltidsstuderande som söker arbete ingår i definitionen av arbetslösa och att ca 45 procent av de arbetslösa ungdomarna under 2010 var heltidsstuderande som sökte arbete (prop. 2011/2012:1)



forskning visar att ett misslyckat arbetsmarknadsinträde leder till ett sämre arbetsmarknadsutfall även flera år efteråt ansågs det viktigt att vidta åtgärder för att minska arbetslösheten bland unga.

Samtidigt uppgav drygt hälften av företagen i Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2012 att det var ganska eller mycket svårt att hitta den arbetskraft de sökte. Den främsta orsaken till att företagen hade svårt att rekrytera var brist på personer med rätt yrkeserfarenhet (Landell och Olofsson 2013; UF2013/403661/BRYR).

Mot denna bakgrund bjöd den dåvarande regeringen hösten 2011 in arbetsmarknadens parter till trepartssamtal. Syftet var att finna gemensamma lösningar på svåra problem på arbetsmarknaden. Regeringens målsättning med trepartssamtalen var att hitta åtgärder som skulle sänka jämviktsarbetslösheten och öka den varaktiga sysselsättningen. En del i detta var yrkesintroduktionsavtalen. Andra delar som diskuterades var omställningsavtalen, korttidsarbete och avskaffandet av arbetslöshetsavgiften.

I *Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen* (ds 2013:20) skissades ett förslag till stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet skulle bestå dels av en lönesubvention, dels av ett handledarstöd. I förslaget var tanken att stödet skulle kunna lämnas även till arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal. Det skulle dock endast vara möjligt i branscher där det fanns kollektivavtal om yrkesintroduktion eller motsvarande. Anledningen till det var att stöd bara skulle lämnas i branscher där det fanns goda förutsättningar att erbjuda handledning och utbildning under anställningen. En indikation på att det finns sådana förutsättningar var att parterna hade slutit ett yrkesintroduktionsavtal i den aktuella branschen.

Vidare angavs att det eventuellt skulle finnas behov av kompletterande villkor för arbetsgivare som saknade kollektivavtal. De kompletterande villkoren skulle gälla t.ex. handledning och utbildning. Det förutsattes dock att avtalsparterna själva skulle bevaka att avtalsvillkoren efterlevdes. Parterna skulle därmed bevaka att de krav som uppställts, exempelvis i fråga om omfattning på och kvalitet i handledning och utbildning, efterlevdes, även i de fall arbetsgivaren inte omfattades av kollektivavtalet i fråga.

Ett av argumenten för att även arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal skulle kunna ta del av stödet var att det fanns en risk för att stödet annars skulle kunna strida mot statsstödsreglerna. Att enbart rikta stödet till arbetsgivare som omfattades av kollektivavtal skulle kunna uppfattas som selektivt.

Ett annat argument var risken för konkurrensnedvridning. Stödet i form av både lönesubvention och handledarstöd skulle kunna ge arbetsgivare som omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktion en konkurrensfördel över arbetsgivare som inte omfattades av sådant avtal.

Ett tredje argument var att ett av syftena med stödet var att stimulera till fler anställningar. Många av de mindre företagen omfattas inte av kollektivavtal. Samtidigt är det ofta i de små

företagen som många nya arbeten skapas. Genom att exkludera arbetsgivare som saknade kollektivavtal från stödet skulle man därmed riskera att gå miste om många arbetstillfällen.

### 2.2.1 Remissinstansernas svar

Förslaget om stöd till yrkesintroduktionsanställningar togs väl emot av remissinstanserna, även om man hade många synpunkter på utförandet. En majoritet av remissinstanserna ställde sig dock negativa till stöd till arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning. Det var framförallt arbetstagarorganisationerna som var kritiska till förslaget, men även vissa arbetsgivarorganisationer och Medlingsinstitutet. Företagarna efterfrågade en mer detaljerad beskrivning av vilka krav som ställdes på arbetsgivare för att kunna få ta del av stödet.

Risken för missbruk och för osund konkurrens av oseriösa företagare framhölls av flera instanser, liksom risken för ett sämre försäkringsskydd för yrkesintroduktionsanställda hos arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning. Några instanser framhöll att parterna bekostar stödstrukturer inom yrkesintroduktionsanställningarna. Om stödet skulle omfatta arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning skulle dessa arbetsgivare kunna ta del av parternas arbete på området utan att vara med och dela kostnaden. Det skulle innebära en konkurrensfördel för arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning.

LO påpekade att det är viktigt att subventionen dels används i rätt branscher, dels träffar rätt personer, och menade att en trepartstruktur är det mest effektiva sättet att säkerställa båda dessa målsättningar.

De fackliga centralorganisationerna och flera av deras medlemsförbund framhöll att om arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning kan få del av stödet minskar incitamenten för att teckna kollektivavtal. SACO menade i sitt remissvar att Sverige i så fall inte uppfyller ILO konvention nr 98, Konventionen angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten<sup>2</sup>. Det riskerar i sin tur att undergräva den svenska modellen. Även LO menade att förslaget strider mot ILO konvention 98.

Om stödet trots allt skulle komma att omfatta arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning underströk flera remissinstanser orimligheten i att parterna skulle ansvara för kontrollen av även dessa yrkesintroduktionsanställningar, eftersom man inte har någon insyn i företag som valt att stå utanför kollektivavtalen. Dock menade man att löner och villkor måste vara minst i nivå med kollektivavtal för att

---

<sup>2</sup> I konventionens 4 § anges att

Åtgärder lämpade efter landets förhållanden skola, där så är erforderligt, vidtagas för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, å ena, och arbetstagarorganisationer, å andra, i syfte att avvägbringa en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning skulle kunna få ta del av stödet. Det skulle därför krävas extra kontrollåtgärder för arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning, framför allt av utbildningens genomförande och kvalitet (A2013/1135/A).

Mot bakgrund av remissinstansernas kritik ändrades förslaget så att stödet kom att lämnas för anställningar som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant kollektivavtal, och som innehåller en andel med utbildning eller handledning (3 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar).

### 2.3 Notifiering av stödet

Stödet för yrkesintroduktion notifierades<sup>3</sup> till EU-kommissionen under 2013 för en period på tre år. I samband med notifieringen angav regeringen också att den avsåg att utvärdera stödet under det tredje året. Anledningen till notifieringen var att det rörde sig om ett statligt stöd och att målgruppen för stödet, unga arbetstagare i åldern 15–24 år vid tidpunkten inte omfattades av den allmänna gruppundantagsförordningen (Kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 av den 17 juni 2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget). Avsikten var att efter hela treårsperioden notifiera stödet för ytterligare två år, under förutsättning att utvärderingen visade att stödet fungerade väl och att sunda konkurrensförhållanden upprätthållits (UF2013/403661/BRYR).

Statskontoret fick därför i uppdrag att utvärdera innehållet och kvaliteten i den utbildning och handledning som arbetsgivare erbjöd inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna, och att bedöma om förutsättningarna för lärande på arbetsplatserna har förbättrats. Statskontoret skulle också utvärdera genomförandet av stödet, bl.a. med avseende på hur Arbetsförmedlingen, inom ramen för sitt arbete när det gäller unga arbetssökande, matchade arbetssökande mot yrkesintroduktionsanställningar. I uppdraget ingick även att göra en övergripande bedömning av om stödet nådde syftet att stimulera till anställning av unga och bidra till en smidigare övergång från utbildning till arbete för unga. Detta skulle göras på basis av redovisningar från IFAU, Konjunkturinstitutet och Konkurrensverket, vilka alla fått i uppdrag att utvärdera effekterna av stödet för yrkesintroduktionsanställningar (A2014/558/A).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Enligt artikel 108.3 i Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt (FEUF) ska Kommissionen underrättas i så god tid att den kan yttra sig om alla planer på att vidta eller ändra stödåtgärder. Om den anser att någon sådan plan inte är förenlig med den inre marknaden enligt artikel 107, ska den utan dröjsmål inleda det förfarande som anges i punkt 2, dvs. besluta om att staten i fråga ska upphäva eller ändra dessa stödåtgärder inom den tidsfrist som kommissionen fastställer. Medlemsstaten i fråga får inte genomföra åtgärden förrän detta förfarande lett till ett slutgiltigt beslut.

<sup>4</sup> IFAU skulle fokusera på att, med utgångspunkt i individdata, analysera arbetsgivarnas rekryteringsbeteende och effekterna på lönestrukturerna inom de områden där yrkesintroduktionsavtal har slutits, i syfte att öka kunskapen om hur stödet för yrkesintroduktionsanställningar påverkar jobbchanserna för olika grupper inom de berörda avtalsområdena. Konjunkturinstitutet skulle fokusera på att analysera effekterna på lönebildning och sysselsättning av stödet till yrkesintroduktionsanställningar ur ett aggregerat perspektiv. I bedömningen av effekter på sysselsättningen skulle hänsyn tas till dödvikts- och undanträngningseffekter. Konkurrensverket skulle fokusera på konkurrens effekter av stödet för yrkesintroduktionsanställningar i ljuset av selektiviteten i åtgärden, dvs. att endast arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion kan få ta del av stödet (A2014/559/A, A2014/560/A och A2014/561/A).

Sedan 2013 har gruppen unga mellan 15 och 24 år införts i den allmänna gruppundantagsförordningen som en av grupperna som definieras som arbetstagare med sämre förutsättningar. I juni 2016 anpassades stödet för yrkesintroduktionsanställning till gruppundantagsförordningen (2 § förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställning)<sup>5</sup>. Genom anpassningen av stödet behöver Sverige inte gå igenom ett notifieringsförfarande för att få ett individuellt undantag för stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

### 3. Yrkesintroduktionsanställning

Yrkesintroduktionsanställningarna påminner om de lärlingsavtal som sedan tidigare finns i vissa branscher. Yrkesintroduktionsanställning innebär att en viss del av arbetstiden utgörs av utbildning och handledning. Denna del behöver inte vara lönegrundande enligt kollektivavtalen om yrkesintroduktion. Yrkesintroduktionsanställningar regleras dels i förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, dels i kollektivavtalen om yrkesintroduktion.

#### 3.1 Förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställning

Stöd för yrkesintroduktionsanställningar bygger inte på en anvisning utifrån en arbetsmarknadspolitisk bedömning. Om förutsättningarna i förordningen är uppfyllda ska stödet beviljas. Stödet består dels av en lönesubvention motsvarande en ordinarie arbetsgivaravgift, dels ett handledarstöd som ska kompensera förlorad arbetstid för den som handleder deltagaren. Handledarstödet utgår med 115 kronor per dag, dvs. ca 2 500 kronor i månaden (11-12 §§ förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställning).

För att stödet ska kunna lämnas ska anställningen omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller ett hängavtal till ett sådant avtal. Utbildning eller handledning ska sammanlagt uppgå till minst 15 procent av arbetstiden. Det ska finnas en upprättad utbildningsplan som anger utbildningens och handledningens innehåll, omfattning och mål samt vem som ska vara handledare på arbetsplatsen. Lönen ska uppgå till minst 75 procent av ordinarie kollektivavtalsenlig lön, och minst motsvara den del av arbetstiden som inte är utbildning eller handledning. Den lokala arbetstagarorganisationen ska ges möjlighet att yttra sig över om lön och utbildningsplan är i enlighet med kollektivavtalet. Anställningen ska vara minst sex månader, och stöd lämnas under högst tolv månader (3, 6-7, 11, 16 §§ förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställning).

Målgruppen för anställningarna var initialt ungdomar (15–24 år) som antingen varit inskrivna som arbetssökande i minst 90 dagar eller som saknade relevant arbetslivserfarenhet. Sedan juni 2016 kan stödet även beviljas nyanlända och långtidsarbetslösa (1 a-c §§ förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställning). I mars 2017 hade knappt hälften av yrkesintroduktionsavtalen ändrats i enlighet med förordningsändringen (YA-delegationen 2017).

---

<sup>5</sup> Anpassningen av stödet till den allmänna gruppundantagsförordningen bestod i införandet av två nya bestämmelser. Dels infördes en bestämmelse som innebär att stödet inte får lämnas till en arbetsgivare som sagt upp en eller flera arbetstagare, på grund av arbetsbrist de senaste 12 månaderna på den driftsenhet där den anställde avses bli placerad. Dels infördes en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare inte kan få stöd om den har ett betalningskrav till EU-kommissionen.

### 3.2 Yrkesintroduktionsavtal

Det finns knappt 40 kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning idag och de är fördelade på ett tiotal branscher. Det första yrkesintroduktionsavtalet tecknades mellan IF Metall och Teknikföretagen 2010. Det senaste yrkesintroduktionsavtalet tecknades i maj i år mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och SEKO, å enda sidan, och Maskinentreprenörerna och Sveriges Byggindustrier, å andra. Målgruppen för stödet var från början smal, unga mellan 15 och 24, och fokus låg på övergången från skola till arbete. Många av kollektivavtalen om yrkesintroduktion innehöll i alla fall från början bestämmelser som begränsade målgrupperna än mer. Detta är nu mer ovanligt.

Många av kollektivavtalen om yrkesintroduktion är helt eller näst intill likalydande, men i flera fall finns skillnader mellan olika branscher och ibland även mellan olika avtal i samma bransch. Nyanser i avtalsskrivningar och skillnader i parternas tolkningar och tillämpning gör att det är svårt att jämföra avtalen med varandra. Exakt hur varje avtal ska tolkas är upp till parterna att avgöra.

På ett övergripande plan har avtalen emellertid vissa gemensamma drag. De flesta avtal utgår från att arbetsgivaren behöver säkra sin långsiktiga kompetensförsörjning och att individen ska få möjlighet till introduktion i yrket. Yrkesintroduktionsanställningen kan innebära att den yrkesintroduktionsanställda får en form av färdigutbildning på arbetsplatsen, men få kollektivavtal innehåller några absoluta krav på gymnasieutbildning. Detta speglar att många kollektivavtal i någon mån syftar till att bredda rekryteringen till branschen. Det finns även kollektivavtal som inte innebär färdigutbildning utan som snarare syftar till att ge ungdomar, nyanlända och långtidsarbetslösa en möjlighet att prova på att arbeta i branschen. Några kollektivavtal avser en mer avgränsad och specifik målgrupp än övriga.

De flesta kollektivavtal ställer krav på att de lokala parterna på arbetsplatsen tecknar en lokal överenskommelse innan anställning kan ske. Innehållet i utbildningen och handledningen varierar mellan olika avtal och branscher. I de flesta avtal finns relativt lite reglerat om detta. I sådana fall blir det de lokala parterna som i det enskilda fallet får avgöra vad som är ett lämpligt utbildningsinnehåll. Som stöd har de avtalsslutande parterna utvecklat stödstrukturer som ska underlätta lärandet på arbetsplatsen.

Anställningstiden varierar mellan sex och tolv månader. Ibland finns möjlighet till förlängning om vissa förutsättningar är uppfyllda. En sådan förlängning medför dock inget fortsatt ekonomiskt stöd från staten – stöd för yrkesintroduktionsanställning lämnas under högst 12 månader (se ovan). I några av avtalen övergår anställningen per automatik i en tillsvidareanställning om den inte avbryts av någon av parterna dessförinnan. Ett flertal av avtalen innehåller också bestämmelser om att anställning kan ske även om det finns tidigare anställda som enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) annars skulle ha företrädesrätt till återanställning. Vissa avtal innehåller även begränsningar av antalet yrkesintroduktionsanställda i förhållande till övrig personal (Statskontoret 2015).

### **3.3 Främjandemedel och statsbidrag**

#### **3.3.1 Främjandemedel**

Under 2013–2015 kunde arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom samma bransch gemensamt ansöka om så kallade främjandemedel. Med hjälp av dessa medel skulle parterna sprida information och kunskap om avtalen till de egna medlemmarna, och därmed främja användningen av kommande eller befintliga kollektivavtal om yrkesintroduktion. Bidraget uppgick till

500 000–2 000 000 kronor per bransch och år. Främjandemedlen användes oftast till att anställa en projektledare för att arbeta med informationsinsatser och med implementering eller för att ta fram handledarstöd och mallar för utbildningsplaner (Statskontoret 2016).

#### **3.3.2 Statsbidrag**

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom samma bransch kan gemensamt ansöka om statsbidrag från Skolverket för att utveckla lärandet på arbetsplatsen. Statsstödet regleras i förordning (2014:375) om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och regionala stödfunktioner för yrkesutbildning. Skolverket kan bevilja bidrag för högst 50 procent av de kostnader som är bidragsberättigade. De organisationer som söker ska därmed stå för minst hälften av den totala kostnaden för insatsen. Statsbidraget kan betalas ut för insatser som avser lärandet som sker på arbetsplatser inom ramen för kollektivavtal om yrkesintroduktion. Det kan till exempel gälla insatser som syftar till att utveckla kvaliteten genom att bygga upp stödstrukturer. Stödet betalas ut till och med 2018.

Sedan möjligheten att söka stödet infördes 2014 har flertalet ansökningar handlat om insatser för att ta fram kompetensprofiler och valideringsmodeller. Därutöver har bidrag också betalats ut för insatser som syftar till att ta fram branschkriterier för handledarutbildning, system för certifiering av aktörer som kan bistå arbetsplatser med att upprätta utbildningsplaner samt för regional samverkan för att stödja arbetsplatsförlagt lärande. (Statskontoret 2016)

### **3.4 YA-delegationen**

Utöver främjandemedel och statsbidraget har regeringen också tillsatt en nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar, YA-delegationen. Delegationen tillsattes på fem år och dess mandat går ut i november 2018. YA-delegationen består av tolv ledamöter som representerar organisationer inom branscher som har kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar. Hälften representerar arbetsgivarorganisationer och hälften representerar arbetstagarorganisationer. YA-delegationen leds av en ordförande och ett sekretariat utför det dagliga, operativa arbetet åt delegationen. Delegationen ska samla och sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande på arbetsplatser kan utformas. Den ska också bistå partsorganisationer med stöd i arbetet med att utveckla lärandet. Vidare ingår i uppdraget att följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna utvecklas och lämna förslag till regeringen på åtgärder för hur lärandet kan utvecklas (dir 2014:51). YA-

delegationen har bland annat tagit fram handledarutbildningar och olika mallar samt bistår med information om lärande på arbetsplatsen via sin hemsida.

### 3.5 Avtalen och deltagarna

Det finns för närvarande knappt 40 kollektivavtal om yrkesintroduktion inom branscherna bygg, el, energi, fastighet, detaljhandel, industri, kommunal verksamhet, scenkonst, service, skogsbruk och trädgårdsanläggning, VVS samt vatten och avlopp ([www.ya-delegationen.se](http://www.ya-delegationen.se)).

De tecknade kollektivavtalen återfinns både i branscher där unga redan i dag är överrepresenterade jämfört med äldre arbetstagare, som t.ex. inom detaljhandeln, och i branscher som är i behov av generationsväxling, t.ex. inom tillverkningsindustrin. De flesta har anställts inom industrin och elbranschen. Ungefär hälften av deltagarna har anställts på små och medelsmå företag. Detta har förändrats över tid. De första åren anställdes majoriteten av deltagarna i stora företag. En starkt bidragande orsak till det var Volvosteget<sup>6</sup> som hittills haft drygt 1 000 deltagare. Antalet deltagare i Volvosteget har dock minskat i och med att Volvosteget övergick från att vara ett tidsbegränsat projekt till att vara en del av den ordinarie verksamheten.

Sammanlagt har 3024 personer påbörjat en anställning under perioden januari 2014 till och med april 2017. Sedan mitten av 2014 har som regel mellan 50–100 ungdomar per månad påbörjat en stödberättigad yrkesintroduktionsanställning, eller i snitt 80 personer per månad.

Under 2016 var det i genomsnitt 823 kvarstående deltagare i yrkesintroduktionsanställningar, vilket är en minskning med 175 personer jämfört med året innan. Det är långt fler män än kvinnor som har anställts. Under 2016 utgjorde kvinnor knappt 20 procent av det totala antalet deltagare. Detta beror troligtvis främst på att flest anställningar har kommit till stånd i mansdominerade branscher, såsom industrin och elbranschen. Nästan 90 procent av deltagarna har haft minst gymnasiekompetens. Det är en högre andel än i arbetskraften i allmänhet, och avsevärt högre än bland arbetslösa. Utrikes födda är underrepresenterade jämfört med sammansättningen både i befolkningen och bland arbetslösa ungdomar. Drygt 1400, dvs. knappt hälften, av deltagarna var arbetslösa vid anställningstillfället. Detta har förändrats över tid. Det första året var motsvarande siffra ungefär tre fjärdedelar av deltagarna. Endast ca 2 procent av anställningarna har avsett personer med funktionsnedsättningar. (Statskontoret 2016; YA-delegationen 2017).

Sett som ett genomsnitt under hela perioden hade drygt sex av tio deltagare en anställning utan stöd tre månader efter avslutad yrkesintroduktionsanställning, men många hos en annan

---

<sup>6</sup> Volvosteget lanserades hösten 2012. Det är en ettårig utbildning där 12 veckors teori varvas med 34 veckors praktik genom ett nära samarbete mellan lärcenter och fabrik. Syftet var att trygga den långsiktiga kompetensförsörjningen och göra en insats för arbetslösa ungdomar.

Ursprungligen rörde det sig om ett treårigt projekt där 400 ungdomar per år skulle utbildas. Sedan 2015 är dock Volvosteget en del av den ordinarie verksamheten. I samma veva sänktes deltagarantalet till dagens ca 80 deltagare på 10 produktionsanläggningar i Sverige.

Ansökningskraven är att den sökande är 18-24 år, har en avslutad gymnasieutbildning med godkända betyg i de gymnasiegemensamma ämnena svenska/svenska som andraspråk, engelska och matematik samt är inskriven på Arbetsförmedlingen som arbetssökande ([www.volvosteget.se](http://www.volvosteget.se)).

arbetsgivare. Två av tio var öppet arbetslösa tre månader efter avslutad anställning. Andelen i arbete utan stöd har dock ökat relativt kraftigt under perioden från 40 procent 2014 till 70 procent 2016. Medan andelen inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen<sup>7</sup> minskat från 39 procent år 2014 till 12 procent 2016. Högst andel i arbete år 2016 fanns i byggbranschen (elektriker) där 8 av tio hade ett arbete utan stöd. Samtidigt var 7 procent var arbetslösa. (egna beräkningar utifrån Arbetsförmedlingens uppgifter).

### 3.6 Yrkesintroduktionsanställningar och övriga anställningsstöd

Stöd för yrkesintroduktionsanställning är ett av flera anställningsstöd. Det finns olika typer av anställningsstöd i tre förordningar utöver stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

1. stöd för personer som har en funktionsnedsättning som innebär en nedsatt arbetsförmåga<sup>8</sup> (förordning (2000:630) om särskilda insatser för personer som har ett funktionshinder som innebär nedsatt arbetsförmåga)
2. stöden inom det särskilda anställningsstödet<sup>9</sup> (förordning 2015:503 om särskilt anställningsstöd), och
3. stöd enligt förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb.

För de första två förordningarna gäller att de ska vara arbetsmarknadspolitiskt motiverade. Det betyder att en anvisning får göras endast om den framstår som lämplig både för den enskilde och ur ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv (9 § förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten).

I den tredje förordningen, stöd för nystartsjobb, finns, liksom i stödet för yrkesintroduktionsanställning, inget sådant krav. Det innebär att om den anställde ingår i målgruppen och arbetsgivaren uppfyller villkoren i övrigt ska stöd betalas ut. Stöd för nystartsjobb och stöd för yrkesintroduktion är också lika till sin konstruktion, även om det också finns flera skillnader vad gäller målgrupper, subventionsgrad och tid med stöd.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Öppet arbetslösa eller i program med aktivitetsstöd.

<sup>8</sup> Stöden är lönebidrag, skyddat arbete, utvecklingsanställning och trygghetsanställning.

<sup>9</sup> Stöden är särskilt anställningsstöd för deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin, särskilt anställningsstöd i form av extratjänst, extratjänster inom kommunala och statliga myndigheter, extratjänst inom ideella idrottsföreningar, särskilt anställningsstöd i form av traineejobb inom välfärdssektorn, särskilt anställningsstöd i form av traineejobb inom bristyrkesområden och särskilt anställningsstöd i form av instegsjobb.

<sup>10</sup> Stöd för yrkesintroduktion lämnas till unga som fyllt 15 men inte 25 år och till nyanlända som saknar relevant yrkeserfarenhet. Om den unga eller den nyanlända har relevant yrkeserfarenhet ska han eller hon ha varit arbetslös i sammanlagt 90 kalenderdagar innan stödet kan lämnas. Stödet lämnas också till personer över 25 år som varit arbetslösa under minst 12 månader. (1a-c, 4 §§ förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställning). Stöd för nystartsjobb lämnas till unga mellan 20 och 24 som varit arbetslösa i minst sex månader, till personer över 25 år som varit arbetslösa under minst 12 månader, till nyanlända, till arbetssökande som har dömts till fängelse och är beviljad vistelse utanför anstalt eller är villkorligt frigivna men ännu inte fullgjort ett år av prøvotiden, samt arbetssökande som är inskriven i jobb- och utvecklingsgarantin och inte på någon annan grund kvalificerar sig för ett nystartsjobb (3-3 d §§ förordning om stöd för nystartsjobb).

I yrkesintroduktionsanställningarna är subventionsgraden en arbetsgivaravgift för alla målgrupper. Taket för stödet är det belopp som ska betalas vid en bruttolön om 18 750 kronor per månad (13 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställning). I nystartsjobben varierar subventionen mellan en och två och en halv arbetsgivaravgift beroende på vilken målgrupp den sökande tillhör. Stöd lämnas med högst det belopp som skulle ha återbetalats vid ett avgiftsunderlag på 22 000 kronor vid heltidsarbete (12-12e §§ förordning om stöd för nystartsjobb).



Översynen anser det därför vara mest meningsfullt att jämföra stöd för yrkesintroduktionsanställningar med stöd för nystartsjobb. I tabellen nedan visas vilken den faktiska lönekostnaden blir med stöd för yrkesintroduktionsanställning respektive stöd för nystartsjobb. Handledarstöd lämnas inte i nystartsjobb utan endast i stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Handledarstödet är heller inte avsett att täcka arbetskostnaden för den som anställs med stöd för yrkesintroduktionsanställning. Handledarstödet ska istället kompensera för det produktionsbortfall handledningen av den anställde innebär. För att tydliggöra skillnaden mellan stöden är handledarstödet därför inte i redovisningen nedan. Handledarstödet uppgår till 2 500 kronor i månaden.

Tabell 1. Arbetskostnad med stöd för yrkesintroduktionsanställning (exkl. handledarstöd) och med stöd för nystartsjobb

Anställningstyp	Ordinarie anställning	Stöd för yrkesintroduktionsanställning	Nystartsjobb mindre än 2 års arbetslöshet	Nystartsjobb, 2-3 års arbetslöshet	Nystartsjobb, mer än 3 års arbetslöshet, samt nyanlända
Ordinarie lön	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Betald arbetstid, %	100	75	100	100	100
<b>Kostnadsuppdelning</b>					
Utbetalad bruttolön	20 000	15 000	20 000	20 000	20 000
Arbetsgivaravgift	6 284	4 713	6 284	6 284	6 284
Lönesubvention	0	6 284	6 284	12 568	15 710
Arbetskostnad/ månad	26 284	10 929	20 000	13 716	10 574
Arbetskostnad/ timme	156	87	119	82	63

Egna beräkningar utifrån KI (2016).

#### 4. Ändrade förutsättningar för yrkesintroduktionsanställningarna

Sedan stödet för yrkesintroduktionsanställningar infördes i början av 2014 har förutsättningarna för stödet förändrats, inte minst konjunkurläget. De senaste årens starka konjunktur har lett till god efterfrågan på arbetskraft. Arbetslösheten har minskat betydligt sedan 2014. Särskilt ungdomsarbetslösheten har sjunkit snabbt och är nu nere på samma nivå som i början av 2000-talet. Även om arbetslösheten har minskat bland både inrikes och utrikes födda har minskningen huvudsakligen skett bland inrikes födda med gymnasial utbildning eller högre utbildning (prop. 2016/17:100). Bland inrikes födda är arbetslösheten nu så låg att de lediga arbetskraftsresurserna i denna grupp måste betraktas som små.

Samtidigt är arbetslösheten fortsatt hög i vissa grupper. Personer utan fullföljd gymnasieutbildning utgör en allt större andel av de inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen, liksom andelen utrikes födda. Dessa grupper överlappar i stor utsträckning. Även bland dem som har en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga är arbetslösheten fortsatt hög (prop. 2016/17:100).

---

Yrkesintroduktionsanställningar lämnas under tiden yrkesintroduktionen varar, men längst 12 månader (11 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar). I nystartsjobben lämnas stödet lika länge som den personen varit frånvarande från arbetsmarknaden, med en maxtid på ett eller två år, beroende på den sökandes kvalifikationsgrund (10-10e §§ förordning om stöd för nystartsjobb).

Arbetslösheten bland utrikes födda har sjunkit, men nivån är alltså mer än tre gånger högre än bland inrikes födda. Första kvartalet 2017 var arbetslöshetsnivåerna 16,0 respektive 4,9 procent (Arbetsförmedlingen 2017). Utvecklingen för utrikes födda på arbetsmarknaden ser i de flesta avseenden positiv ut. Både arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningsgraden ökar stadigt. Den ökade sysselsättningen kommer dock inte alla utrikes födda till del. Utrikes födda är en heterogen grupp, med olika förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden. I gruppen finns många personer med hög utbildning och med mycket kompetens, men det finns också en stor grupp personer med mycket kort utbildning. Den högsta arbetslösheten finns bland dem som varit bosatta kortare tid i landet. Detta förklaras av att de allra flesta behöver komplettera sin kompetens i större eller mindre utsträckning för att den ska vara gångbar på den svenska arbetsmarknaden. Det finns även stora regionala skillnader. Jobben blir fler i hela landet men det är i synnerhet i storstads länen som de nya jobben växer fram (Arbetsförmedlingen 2017).

Möjligheterna till arbete är goda eller mycket goda inom de flesta yrkesområden. Mycket goda jobbmöjligheter är det inom områdena bygg- och anläggning; pedagogiskt arbete; data/IT; hälso- och sjukvård; tekniskt och naturvetenskapligt arbete samt inom installation, drift och underhåll. Även inom yrkesområdena administration, ekonomi och juridik samt socialt arbete. Samtidigt är jobbmöjligheterna mer begränsade inom området kultur, media och design. Endast inom tre yrkesområden, transport, tillverkningsarbete och naturbruk, väntas antalet sysselsatta minska under 2017 (Arbetsförmedlingen 2017).

Samtidigt blir det allt svårare för arbetsgivarna att hitta den arbetskraft de söker. Antalet arbetslösa som har en stark ställning på arbetsmarknaden fortsätter att minska vilket innebär att tillgången på arbetssökande med efterfrågade kompetenser minskar. Rekryteringsproblemen tilltar i alla näringsgrenar, särskilt i offentlig tjänstesektor där bristen på arbetskraft redan i dagsläget är mycket omfattande och många offentliga arbetsgivare har svårt att expandera på grund av svårigheter att hitta utbildad personal. Inom privat tjänstesektor kan bristen på arbetskraft inte beskrivas som generell men den tilltar i vissa branscher, exempelvis inom information och kommunikation. Även om industrisysselsättningen förväntas vara oförändrad under de närmaste åren tilltar rekryteringsproblemen även där. Bristen är inte generell utan begränsad till vissa yrkesgrupper. Inom byggindustrin utgör bristen på arbetskraft ett allt större problem för arbetsgivarna och är så allvarlig att det håller tillbaka sysselsättningsökningen (Arbetsförmedlingen 2017).

Detta bekräftas av Svenskt näringslivs rekryteringsenkät. Sedan 2010 har andelen företag som har svårt att rekrytera ökat kontinuerligt. Att allt fler företag upplever att det blir svårare att rekrytera hänger samman med utvecklingen på arbetsmarknaden. Bristen på arbetskraft stiger inom så gott som alla sektorer men är särskilt tydlig i vissa branscher. Byggsektorn, Industriföretagen och Vårdföretagarna har haft särskilt svårt att rekrytera.

Enkäten visar att företagen anser att bristande erfarenhet och utbildning är de främsta anledningarna till varför det varit svårt att rekrytera. Hur svårt företagen har att rekrytera varierar i viss utsträckning med vilken utbildningsnivå de eftersökte. Svaren från företagen visar att det varit mindre svårt att rekrytera medarbetare då företagen inte haft några särskilda utbildningskrav eller då företagen sökt medarbetare med högskoleförberedande gymnasieutbildning (Svenskt näringsliv 2016).

Bristen på kompetenser får konsekvenser på arbetsmarknaden. Det tar längre tid för arbetsgivarna att rekrytera vilket hämmar sysselsättningsutvecklingen, och tvingar i vissa fall arbetsgivarna att sänka kraven. Den stora bristen på utbildad arbetskraft underlättar dock för nyutexaminerade och personer med korta utbildningar att komma in på arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen 2017).

Flera av parterna menar att gymnasieskolan inte längre räcker till för att förse branscherna med arbetskraft. Framför allt är det för få personer som väljer att gå yrkesprogrammen på gymnasiet. Ansökningarna till yrkesprogram har minskat de senaste fem åren. Detta gäller både sett som andel av det totala antalet förstahandsansökande till gymnasieskolans nationella program – en minskning med fyra procentenheter till knappt 37 procent – och sett som faktiskt antal ansökningar – en minskning med 10 000 till ca 39 000 ansökningar (Skolverket 2016). Långsiktiga analyser visar att efterfrågan på yrken med yrkeskrav motsvarande 3-årig gymnasienivå kvarstår. Det låga intresset för gymnasieskolans yrkesutbildningar pekas ut som en förklaring till att efterfrågan förväntas öka mer än tillgången på arbetskraft med denna utbildningsbakgrund. Redan idag saknar många som arbetar inom yrken med kompetenskrav motsvarande 3-årig gymnasienivå den formella kompetensen för det. På denna utbildningsnivå finns dock goda möjligheter att kompensera brister i formell utbildning med kompetens som utvecklats genom yrkeserfarenhet och i arbetsplatsutbildning (Arbetsförmedlingen och Tillväxtanalys 2016).

En annan del av problemet är att en del branscher anser att de som utexamineras från yrkesprogrammen inte alltid har den kompetens som krävs i yrket. Arbetsgivarna är därför tveksamma till att anställa de nyutexaminerade då de behöver kompletterande kunskap för att kunna fungera i yrket på ett bra sätt. Parterna menar att den reguljära utbildningen inte hinner med att anpassa utbildningen efter arbetsmarknadens behov. Det gäller både regelverket och hur resurserna fördelas.

De fakta att det råder brist på utbildad arbetskraft inom vissa yrkesområden där de anställda normalt får sin grundläggande yrkesutbildning i gymnasieskolan och att det samtidigt anordnas utbildning som inte motsvarar arbetsmarknadens behov var också två av anledningarna till gymnasiereformen 2011 (prop. 2008/09:199). Även om förutsättningarna för att anpassa den formella utbildningen till utvecklingen inom olika bransch- och yrkesområden har förbättrats genom gymnasiereformen menar parterna att nyutexaminerade från vissa yrkesprogram fortfarande inte har den kompetens som företagen efterfrågar.

De senaste åren har sett flera utredningar och insatser som syftar till att förbättra kopplingen mellan skola och arbetsliv, utöver stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Detta inte minst eftersom intresset från arbetslivets sida av att vara med och definiera anställningsbarhet kopplat till utbildnings- och kompetenskrav återigen har ökat. Gymnasiereformen och införandet av Yrkesvux och Lärlingsvux inom Komvux 2011 genomfördes delvis för att stärka kopplingen mellan skola och arbete (prop. 2008/09:199). Vid samma tid utredde utbildningsanställningar, en lagstadgad anställningsform med en andel utbildning (SOU 2012:80). Denna utredning ledde dock inte vidare till något lagförslag. Ytterligare exempel på insatser för att underlätta övergången mellan skola och näringsliv är införandet av Delegationen för Unga i Arbete (DUA) och traineejobben m.m.

Givet det ovanstående är det Översynens bedömning att behovet av yrkesintroduktionsanställningar är fortsatt stort. Trots reformerna av gymnasieskolans yrkesprogram och införandet av lärlingsutbildningar och lärlingsanställningar, samt Yrkesvux och Lärlingsvux inom Komvux, ökar företagens rekryteringsvårigheter. Det högre inflödet av nyanlända till arbetskraften via etableringsuppdraget gör att det finns fler nyanlända på arbetsmarknaden som saknar rätt kompetens för att direkt kunna ta ett arbete på den svenska arbetsmarknaden. Yrkesintroduktionsanställningarna skulle kunna spela en viktig roll för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt i dessa delar. Förutsättningarna för yrkesintroduktionsanställningarna är därmed fortsatt goda.

## 5. Översynens överväganden och förslag

Översynens överväganden och förslag hanterar flera frågor inom fem områden:

1. Kollektivavtalsfrågan
2. Övriga förordningsändringar
3. Övriga förslag
4. Frågor i uppdragsbeskrivningen som lämnas utan åtgärd
5. Stödet för yrkesintroduktionsanställningarna framgent

### 5.1 Kollektivavtalsfrågan

Det ursprungliga förslaget till stöd för yrkesintroduktionsanställningar innebar att stödet skulle kunna lämnas även till arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion. I *Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtal* (ds 2013:20) angavs att stödet endast borde utgå i sådana branscher där det fanns goda förutsättningar att erbjuda handledning och utbildning under anställningen. En indikation på detta var att det fanns kollektivavtal om yrkesintroduktion i den aktuella branschen. Därför borde stödet endast kunna lämnas till arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion men som verkade i branscher där ett sådant avtal eller motsvarande fanns. Detta då både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sett ett sådant behov och bedömt formen vara lämplig.

I migrationsöverenskommelsen från 2015 angavs att ”*YA-jobb bör även utvidgas till att gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal.*” Att villkoren för den anställde motsvarar kollektivavtalsnivå var den enda begränsningen i detta avseende. Ramarna för stödet för yrkesintroduktionsanställningar är därmed vidare i migrationsöverenskommelsen än de var i det ursprungliga förslaget.

Kollektivavtalsäckningen är hög i Sverige: ca 90 procent av löntagare i åldern 16–64 omfattades av kollektivavtal 2015. Det finns dock skillnader mellan regioner och branscher, samt mellan stora och små företag. Knappt 50 procent av det totala antalet företag i Sverige har kollektivavtal och majoriteten av dem som inte har det är småföretag med mellan 1 och 4 anställda (Kjellberg 2017). Samtidigt skapas många nya jobb i småföretag. De nuvarande reglerna begränsar därmed användandet av stödet för yrkesintroduktionsanställningar genom att utesluta de branscher där man inte slutit kollektivavtal om yrkesintroduktion och framför allt mindre företag där kollektivavtalsäckningen generellt sett är lägre.

För att stöd för yrkesintroduktionsanställningar ska kunna lämnas även till arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion krävs ändringar i förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Mot den bakgrunden lämnar Översynen förslag på följande områden:

- Definitionen av yrkesintroduktionsanställningar
- Lönefrågan
- Utbildningsplanen
- Tillsyn och uppföljning

#### 5.1.1 Definitionen av yrkesintroduktionsanställning

**Översynens förslag:** Med yrkesintroduktionsanställningar avses

- a) anställningar som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant kollektivavtal och som innehåller en andel med lärande eller handledning (yrkesintroduktionsavtal).
- b) anställningar som inte omfattas av ett yrkesintroduktionsavtal, om de innehåller en andel med lärande eller handledning. Stöd till yrkesintroduktionsanställningar i branscher som saknar yrkesintroduktionsavtal får endast lämnas för anställning inom ett område där det råder brist på arbetskraft.

**Skälen för Översynens förslag:** Med yrkesintroduktionsanställningar avses idag anställningar som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant kollektivavtal, och som innehåller en andel med utbildning eller handledning.

För att stödet ska kunna lämnas även till arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion måste definitionen vidgas så även anställningar där det saknas ett kollektivavtal om yrkesintroduktion kan utgöra en yrkesintroduktionsanställning. En förutsättning för detta är att utbildning eller handledning ingår i anställningen.

Som visats ovan föregås inte stöd för yrkesintroduktion av en arbetsmarknadspolitisk bedömning utan ska lämnas till arbetsgivare som anställer personer ur målgruppen för stödet och som uppfyller villkoren i övrigt. Kollektivavtalen om yrkesintroduktion säkerställer i dagsläget att stödet lämnas i branscher där arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer är ense om att det behövs en särskild insats. Översynen anser detta vara välfungerande och anser inte att detta ska ändras.

Om definitionen av yrkesintroduktionsanställningar endast ändras så att kravet på kollektivavtal om yrkesintroduktion upphävs innebär det att alla arbetsgivare som anställer ungdomar under 25 år och erbjuder en andel utbildning eller handledning skulle ha rätt till stödet. Samma problematik finns inte för övriga målgrupper, eftersom nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa redan idag kan anställas med anställningsstöd som är mer generösa än stödet för yrkesintroduktionsanställningar, se avsnitt 3.6 *Yrkesintroduktionsanställningarna och övriga anställningsstöd*. Översynen anser att det innebär en risk för överutnyttjande. Mot den bakgrunden bedömer Översynen att rätten till stöd för yrkesintroduktion bör begränsas.

Översynen har övervägt att höja kraven för att vara berättigad till stödet, exempelvis genom att införa ett krav på tre månaders arbetslöshet. Att höja kraven innebär dock att en av grundförutsättningarna för stödet för yrkesintroduktion ändras. Det är troligt att parterna reagerar negativt på en sådan ändring. Det innebär även ett stort arbete att ändra kollektivavtalen om yrkesintroduktion. Alternativt skulle en särskild regel för arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion kunna införas. Det skulle innebära att ungdomar som anställs hos arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion måste ha varit arbetslösa i minst tre månader för att stödet ska vara aktuellt. Särregler av detta slag innebär selektivitet i och med att olika regler skulle gälla för olika arbetsgivare. Ur statsstödssynpunkt är det viktigt att villkoren för arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion och arbetsgivare som inte gör det är likvärdiga. En sådan lösning är inte önskvärd ur statsstödssynpunkt. Översynen bedömer därför inte höjda krav för att vara berättigad till stödet som en framkomlig väg.

Översynen föreslår därför att stödet för yrkesintroduktionsanställningar begränsas genom att det, inom branscher där det inte finns något kollektivavtal om yrkesintroduktion, endast får avse anställningar inom ett område där det råder brist på arbetskraft.<sup>11</sup> Arbetsförmedlingen fastställer varje år ett bristindex som illustrerar möjligheterna till arbete inom olika yrken. Detta bristindex bör vara utgångspunkten för bedömningen av om en anställning avser ett

---

<sup>11</sup> Detta är samma definition som används i det särskilda anställningsstödet i form av traineejobb inom bristrykesområden, se 23 §, förordning (2015:503) om anställningsstöd.

yrke där det råder brist på arbetskraft.<sup>12</sup> En sådan inriktning kan också bidra minska de rådande obalanserna på arbetsmarknaden där många arbetsgivare upplever att det råder brist på arbetskraft, speciellt inom yrken som kräver yrkesutbildning på gymnasial nivå eller eftergymnasial utbildning, samtidigt som arbetslösheten fortsatt är hög i vissa grupper, särskilt bland personer med kort utbildning och som varit kort tid i landet (prop. 2016/17:100).

Som nämnts ovan har stödet för yrkesintroduktionsanställningar anpassats till den allmänna gruppundantagsförordningen så att stödet nu faller under detta undantag i statsstödsreglerna (2 § förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar). Att stödet för yrkesintroduktionsanställningar öppnas även för arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion innebär att stödet blir mindre selektivt, något som är positivt ur statsstödssynpunkt. Att införa ett krav på att det måste vara fråga om bristyrke i de branscher där det inte finns något kollektivavtal om yrkesintroduktion kan ses som en ny begränsning. Översynen menar dock att Arbetsförmedlingens bristindex visar var de bästa chanserna för en varaktig anställning finns. Mot den bakgrunden anser Översynen att stödet för yrkesintroduktion även fortsatt omfattas av gruppundantagsförordningen. Kopplingen till bristindex förutsätter att Arbetsförmedlingen informerar om sitt index på ett tydligt sätt.

### 5.1.2 Lönefrågan

**Översynens förslag:** Stöd för yrkesintroduktionsanställning lämnas endast under förutsättning att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen.

**Skälen för Översynens förslag:** Enligt migrationsöverenskommelsen är en förutsättning för utvidgningen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar till att även gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion att villkoren för den anställde motsvarar kollektivavtalsnivå, samt att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras. Även ur statsstödssynpunkt är det viktigt att villkoren för arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion och arbetsgivare som inte gör det är likvärdiga.

För stöd för yrkesintroduktionsanställning gäller att om tiden i utbildning eller med handledning är 25 procent eller mer av arbetstiden, ska lönen vara minst 75 procent av lönen enligt kollektivavtal för en anställning utan utbildning eller handledning. Om tiden i utbildning eller med handledning är mindre än 25 procent av arbetstiden, ska lönen minst motsvara den andel av arbetstiden som inte är utbildning eller med handledning (7 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställning).

I praktiken innebär detta att lönen inte behöver motsvara anställningens omfattning. Förutsättningen för detta är att parterna kommit överens om detta i kollektivavtal om

---

<sup>12</sup> Arbetsförmedlingen publicerar varje år en sammanfattning av sina yrkesprognoser, *Var finns jobben*. Rapporten redovisar sysselsättningsutvecklingen för och möjligheterna till arbete inom olika yrkesområden samt ger översiktliga beskrivningar av jobb-möjligheterna inom enskilda yrken. Avsikten är att ge en bred bild av utvecklingen på arbetsmarknaden ur ett yrkesperspektiv. I rapporten framgår även ett bristindex. Detta index är ett viktat medelvärde av arbetsförmedlingskontorens bedömningar av arbetsmarknadsläget för respektive yrke på ett års sikt. (Arbetsförmedlingen 2017)

yrkesintroduktion. Enligt nu gällande regelverk krävs att arbetsgivaren omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion för att stödet ska lämnas. Regleringen är därför inte problematisk idag. I kollektivavtalet om yrkesintroduktion kommer parterna överens om vilken lön beräkningen i fråga ska utgå från. Dessutom ska den lokala arbetstagarorganisationen eller om sådan saknas, den centrala arbetstagarorganisationen, ges möjlighet att yttra sig över om lön och utbildningsplan är i enlighet med kollektivavtalet (3 och 16 §§ förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar). Staten, genom Arbetsförmedlingen, är således inte inblandad i lönesättningen. Under förutsättning att parterna är överens om anställningen prövar staten endast villkoren för stöd till arbetsgivaren (Statskontoret 2015).

När stödet för yrkesintroduktionsanställningar utvidgas till att även omfatta arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion saknas en sådan partsöverenskommelse om lön och andra anställningsvillkor. En arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal är i många fall fri att sätta vilken lön han eller hon vill så länge en anställd accepterar den. Lönen skulle därmed kunna ligga långt under den kollektivavtalsenliga lönenivån på området.

Stödet för yrkesintroduktionsanställningar innebär emellertid att staten subventionerar lönen. Utan reglering om lönenivån skulle staten subventionera dessa anställningar även om det skulle röra sig om oskäliga löner. En sådan situation är inte önskvärd. I andra anställningsstöd gäller att stödet endast lämnas under förutsättning att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner lämnas enligt kollektivavtal eller att de/i väsentliga delar/ är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i branschen.<sup>13</sup> Den ordningen bör, enligt Översynen, också gälla för stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Lön och, i viss utsträckning, andra anställningsvillkor<sup>14</sup> är en partsfråga och ett avsteg från den principen vore ett drastiskt ingrepp i parternas ansvar.

Översynen föreslår därför att lönenivån i stödet för yrkesintroduktionsanställningarna bör utgå från vad parterna kommit överens om i respektive bransch. I de branscher där det finns kollektivavtal om yrkesintroduktion bör detta kollektivavtal vara utgångspunkten för bedömningen av om lönen är likvärdig med kollektivavtal. I branscher där kollektivavtal om yrkesintroduktion saknas bör kollektivavtal gällande yrkesverksamma på området vara utgångspunkten för bedömningen av om lönen är likvärdig med kollektivavtal. Översynen föreslår också att reglerna i 7 §, om att lönen ska vara minst 75 procent av lönen enligt

---

<sup>13</sup> För de subventionerade anställningar som regleras i förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd gäller att stöd enbart lämnas under förutsättning att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner lämnas enligt kollektivavtal eller att de är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i branschen (38 § förordningen om särskilt anställningsstöd). För lönestöden i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför en nedsatt arbetsförmåga gäller att stödet lämnas under förutsättning att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen. För stöd enligt dessa båda förordningar gäller ett samrådeförfarande, som innebär att Arbetsförmedlingen ska samråda med den sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivaren innan någon anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program som är förlagt till en arbetsplats eller tar del av en arbetsmarknadspolitisk insats som är förlagd till en arbetsplats (9a § förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten). Även för stöd för nystartsjobb (förordning (2006:1481 om stöd för nystartsjobb) gäller att stödet lämnas under förutsättning att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen. I detta fall finns dock inget samrådsförfarande, eftersom stöd för nystartsjobb inte omfattas av förordningen om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

<sup>14</sup> Vad gäller anställningsvillkor så finns en hel del arbetsrättslig lagstiftning såsom lagen (1982:80) om anställningsskydd, arbetstidslagen (1982:673), semesterlagen (1977:480) m.fl. Även om dessa lagar är semidispositiva gäller de fullt ut i de fall andra överenskommelser i kollektivavtal saknas och på de delar av arbetsmarknaden där inget kollektivavtal råder.



kollektivavtal för en anställning utan utbildning eller handledning om tiden i utbildning eller med handledning är 25 procent eller mer av arbetstiden och att lönen, och att lönen minst motsvara den andel av arbetstiden som inte är utbildning eller med handledning om tiden i utbildning eller med handledning är mindre än 25 procent av arbetstiden ändras så att den endast avser arbetsgivare i branscher som har kollektivavtal om yrkesintroduktion. Detta då förutsättningarna för en lönenivå som avviker från kollektivavtal för yrkesverksamma saknas om det inte finns något kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Förslaget om att lön och andra anställningsförmåner ska följa kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen innebär att lönenivån kan vara lägre än i branscher där det finns ett kollektivavtal om yrkesintroduktion än i branscher där ett sådant avtal saknas. Inom respektive bransch kommer dock arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal och arbetsgivare som inte gör det att behandlas lika så långt som möjligt. Det var även förslaget i *Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen* (ds 2013:20). Detta system blir också enkelt att förstå. Det bör som i övriga anställningsstöd vara ett ansvar för Arbetsförmedlingen att säkerställa att lönen är likvärdig med kollektivavtal på området.

Översynen ser en risk för att arbetstagarorganisationerna säger upp sina kollektivavtal om yrkesintroduktion när lönenivån i stödet för yrkesintroduktionsanställningar anges på detta sätt. Översynen bedömer trots det att detta är den mest framkomliga vägen. Alternativet skulle vara att undanta kollektivavtal om yrkesintroduktion från vad som kan anses vara kollektivavtalsenliga löner i anställningsstöden. Det skulle innebära att olika lönelägen inom samma bransch skulle anses vara kollektivavtalsenliga beroende på om arbetsgivaren har tecknat ett kollektivavtal. Dessutom skulle skillnader vad gäller lönekostnad uppstå mellan olika arbetsgivare i samma bransch beroende på om de omfattas av kollektivavtal eller inte. Översynen anser inte att det är lämpligt. Som nämnts ovan är det också ur statsstödssynpunkt viktigt att undvika denna typ av selektivitet. Översynens bedömning är därför att denna lösning är mindre önskvärd än den ovan angivna.

### 5.1.3 Utbildningsplanen

**Översynens förslag:** Stöd får endast lämnas om den som anges som handledare i lärandeplanen har genomgått en handledarutbildning.

**Skälen för översynens förslag:** Regleringen av utbildningsplanen i förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställning är sparsam. Där anges att stöd endast får lämnas om det finns en upprättad utbildningsplan. Utbildningsplanen ska vara underskriven av arbetsgivaren och den anställde och minst innehålla uppgift om utbildningens och handledningens innehåll och omfattning, målet med utbildningen och handledningen, samt vem som ska vara handledare för den anställde på arbetsplatsen (9 § förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar). I vissa av kollektivavtalen om yrkesintroduktion finns förtydliganden, men detaljerna i utbildningsplanen lämnas oftast till en lokal överenskommelse.

Lärande på arbetsplatsen är svårt att säkerställa. Översynen har därför övervägt att införa fler krav i regleringen av utbildningsplanen för att det ska bli lättare att följa upp lärandet på arbetsplatsen inom ramen stödet för yrkesintroduktionsanställningarna. Parterna menar dock att redan de nuvarande kraven på utbildningsplan avskräcker arbetsgivare från att använda stödet, eftersom de ses som administrativt betungande. Högre krav på utformningen av utbildningsplanen skulle ytterligare höja den tröskeln. Ur statsstödssynpunkt är det viktigt att villkoren för arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion och arbetsgivare som inte gör det är likvärdiga, varför Översynen inte anser det möjligt att införa särskilda krav för arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion. Översynen avstår därför från att föreslå fler krav på utbildningsplanen.

Handledningen på arbetsplatsen är central för ett framgångsrikt lärande på arbetsplatsen. Det handlar dels om att det måste finnas någon eller några personer på arbetsplatsen som har ett särskilt ansvar för att ta emot och vägleda den som anställs, dels om att handledarna ska ha förutsättningar att ge den anställde stöd i att följa den utbildningsplan som tagits fram. Stora krav ställs på handledarna. De ska ha personliga och sociala egenskaper som gör att de är lämpade för uppgiften. Handledarskapet kräver också en gedigen kompetens inom yrkesområdet för att kunna bistå den nyanställda i lärandet på arbetsplatsen. De ska också ha förmåga att skapa intresse, förmedla kunskaper och sätta in de olika delarna i ett bredare sammanhang (Landell och Olofsson 2013). I några av kollektivavtalen om yrkesintroduktion finns krav på att handledaren ska ha genomgått en handledarutbildning.

Översynen föreslår att genomförd handledarutbildning för den som ska handleda den yrkesintroduktionsanställda införs som en förutsättning för att stöd för yrkesintroduktionsanställning ska kunna lämnas. Detta för att understryka handledningens betydelse. Arbetsgivaren ska i samband med ansökan styrka att en sådan utbildning genomförts. Både YA-delegationen och Skolverket har handledarutbildningar för lärande på arbetsplatsen på sina websidor. Dessa utbildningar är kostnadsfria och öppna för alla. Det är redan idag möjligt att få ett intyg på genomförd utbildning på Skolverkets websida. Översynen anser att möjligheten till intyg bör finnas även i YA-delegationens utbildning.

#### 5.1.4 Tillsyn och uppföljning

**Översynens förslag:** Om anställningen inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion ska arbetsgivaren, utöver den slutredovisning som anges i 23 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställning, var tredje månad under tiden som anställningen pågår lämna uppgifter till Arbetsförmedlingen om hur innehåll och omfattning av lärande och handledning följer lärandeplanen.

**Skälen för Översynens förslag:** Uppföljningen är viktig i lärandet på arbetsplatserna. Arbetsgivaren, arbetstagaren och handledaren behöver systematiskt följa upp målen i utbildningsplanen och vid behov göra särskilda insatser för att underlätta att målen infrias (Landell och Olofsson 2013). Utvärderingar av arbetsplatsförlagt lärande inom den formella utbildningen visar dock att det finns problem med kvalitetssäkringen av det

arbetsplatsförlagda lärandet. Utvärderingarna visar bl.a. att bransch- och partsorganisationerna måste bli mer delaktiga i kvalitetssäkringen av det arbetsplatsförlagda lärandet (SOU 2012:80).

Idag sker Arbetsförmedlingens kontroll av utbildning och handledning inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställning genom att arbetsgivaren inom tre månader från det att stödet upphört lämnar uppgifter till Arbetsförmedlingen om innehållet och omfattningen på den utbildning och handledning som den anställde har fått (23 § förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställning).

Det innebär en svag kontroll av det utbetalade stödet. I dagsläget fungerar dock parterna som garantier för att utbildning eller handledning inte uteblir, dels genom de partsgemensamma stödstrukturerna, dels genom den fackliga närvaron på arbetsplatserna.

Översynen ser ingen anledning att ändra detta förfarande för de arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning. Statskontorets utvärdering visade att utbildningen och handledningen inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställningar överlag fungerade bra. (Statskontoret 2016).

För arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion är situationen en annan, eftersom det i dessa fall inte finns en lokal facklig part som kan följa upp lärandet på arbetsplatsen. Kvaliteten i lärandet måste därför säkerställas på annat sätt. Översynen har övervägt att införa en central uppföljningsprocedur, men bedömt att det inte är möjligt att skapa en sådan som är lika effektiv som den nuvarande, kontinuerliga uppföljningen som de partsgemensamma stödstrukturerna och den fackliga närvaron innebär. Översynen har vidare tittat på möjligheten att låta YA-delegationen spela en större roll i uppföljningen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Det har dock inte, inom ramen för uppdraget, varit möjligt att hitta en lösning på hur en sådan delad kontrollfunktion mellan Arbetsförmedlingen och YA-delegationen skulle fungera i praktiken.

Översynen föreslår därför att arbetsgivare som inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion ska lämna en återrapportering var tredje månad. Återrapporteringen ska lämnas till Arbetsförmedlingen och visa att innehåll och omfattning av utbildningen eller handledningen stämmer överens med vad som angivits i utbildningsplanen. En sådan regelbunden återrapportering ger även deltagaren möjlighet att för egen del utvärdera lärandet på arbetsplatsen och yrkesintroduktionsanställningen över lag. För en anställning med stöd för yrkesintroduktionsanställning på 6 månader innebär det att arbetsgivaren ska lämna en återrapportering utöver slutrapportern enligt 23 § i förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställning. För en anställning med stöd för yrkesintroduktionsanställning på 9 månader ska arbetsgivaren lämna två återrapporteringar och en slutrapport och för en anställning på 12 månader lämnas tre återrapporteringar och en slutrapport.

Översynen är medveten om att detta innebär en särreglering för de arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion och att detta inte är önskvärt ur

statsstödssynpunkt. Som nämnts ovan är dock arbetsgivare som omfattas av sådant kollektivavtal genom avtalet föremål för en kontinuerlig kontroll och uppföljning i och med den fackliga närvaron. I Översynens uppdrag ingår att säkerställa att anställda hos en arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal får rätt till den utbildning eller handledning som han eller hon har rätt till. Översynen har därmed haft att välja på att reglera en relativt välfungerande kontroll hos arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion och att särreglera för arbetsgivare som inte omfattas av sådant avtal och som därmed har andra förutsättningar för kontroll och uppföljning. Översynen ser det senare alternativet som den bästa lösningen.

## 5.2 Övriga förordningsändringar

Utöver kollektivavtalsfrågan har Översynen även i uppdrag att se över hur administrationen av stödet kan göras mer effektiv, samt att bedöma om det finns behov av justeringar med anledning av den utvidgning av målgruppen till långtidsarbetslösa och nyanlända över 25 år som trädde i kraft den första juni 2016, och i så fall lämna förslag på sådana justeringar.

Med anledning av detta föreslår Översynen ändringar på följande tre områden:

- Begreppet utbildning
- Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning
- Lärandet inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställning

### 5.2.1 Begreppet utbildning

**Översynens förslag:** Begreppet utbildning i förordningen byts mot begreppet lärande så att stöd för yrkesintroduktionsanställning lämnas för anställningar som innehåller en andel med lärande eller handledning. Som en följd byts begreppet utbildningsplan mot begreppet lärandeplan.

**Skälen för Översynens förslag:** Idag anges att en yrkesintroduktionsanställning ska innehålla en andel utbildning och handledning (6 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar). YA-delegationen, liksom flera av parterna, har påpekat att begreppet utbildning i detta sammanhang kan leda tanken till den formella utbildningen och ge intryck av att det skulle ställas samma krav på utbildningen inom ramen för stödet för yrkesintroduktionsanställningar som det görs på utbildningen inom den formella utbildningen. Det kan avskräcka arbetsgivare från att använda stödet och har därmed en negativ inverkan på volymerna i stödet för yrkesintroduktionsanställningar. (YA-delegationen 2017).

För att tydliggöra att utbildning inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar inte behöver vara detsamma som utbildning inom ramen för den formella utbildningen föreslår Översynen att begreppet utbildning byts mot begreppet lärande. I enlighet med Översynens övriga förslag kan lärandet genomföras inom den formella utbildningen, men det kan lika gärna röra

sig om lärande på arbetsplatsen eller om en kombination av formell utbildning och lärande på arbetsplatsen. Förslaget syftar inte till att ändra något i vad som kan omfattas av en utbildningsplan utan syftar till att särskilja lärandet inom stödet för yrkesintroduktionsanställningar från utbildning inom den formella utbildningen. Översynen föreslår också att begreppet utbildningsplan ändras till lärandeplan som en följd av detta.

### 5.2.2 Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning

**Översynens förslag:** Stöd får inte lämnas om den anställde under de senaste 18 månaderna har haft en yrkesintroduktionsanställning på samma kollektivavtalsområde, för vilken stöd har lämnats. Stöd får dock lämnas om det utbetalda stödet understiger tolv månader samt om yrkesintroduktionsanställningen inte har sagts upp av den anställde.

**Skälen för Översynens förslag:** Idag gäller att stöd för yrkesintroduktionsanställning inte lämnas om den anställde under de senaste 18 månaderna har haft en yrkesintroduktionsanställning på samma kollektivavtalsområde. Stödet får inte heller lämnas om arbetsgivaren tidigare fått stöd för yrkesintroduktionsanställning för samma person (8 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar). Regeln syftar till att motverka överutnyttjande av stödet. Karensen är kopplad till den enskilde. Arbetsgivaren kan anställa en ny person med stöd för yrkesintroduktionsanställning med detsamma, men den enskilde måste vänta i 18 månader innan han eller hon kan få en ny anställning med detta stöd.

Statskontoret fann i sin rapport att nära 15 procent av alla som dittills påbörjat en yrkesintroduktionsanställning avbrutit anställningen. Statskontoret identifierade fyra huvudsakliga skäl:

- personen hade fått anställning hos en annan arbetsgivare
- inblandade parter har på annat sätt kommit överens om att anställningen skulle upphöra
- personen har slutat på egen begäran
- personen har blivit uppsagd på grund av ”övriga skäl” (ej arbetsbrist)

Dessa fyra skäl stod vardera för 15-20 procent av avbrotten. Därutöver kom ett antal mindre vanliga orsaker, som att individen sagts upp på grund av arbetsbrist, börjat studera eller att rätten till stöd hade omprövats (Statskontoret 2016).

I de fall den anställde själv avbryter yrkesintroduktionsanställningen i förtid, dvs. slutar på egen begäran, har karenstiden få negativa effekter för den enskilde. Om den anställde istället blir uppsagd kan den innebära svårigheter för honom eller henne. Det gäller inte minst inom elbranschen, eftersom elektrikernas lärlingsprogram ryms inom yrkesintroduktionsanställningarna. Personer som studerar för att bli certifierad elektriker måste ha en 12 månaders lärlingsperiod för att bli godkänd som elektriker. I de fall yrkesintroduktionsanställningen inte slutförs, kan det innebära att den enskilde måste vänta ut

karensen om 18 månader för att slutföra sin lärlingsperiod. Översynen har inte sett samma effekt i andra branscher, men det kan inte uteslutas att karenstiden kan få negativa konsekvenser för den enskilde. Översynen föreslår därför att det ska vara möjligt för en anställd att genomföra 12 månaders anställning med stöd för yrkesintroduktionsanställning hos olika arbetsgivare utan att drabbas av karens mellan de olika anställningarna. En förutsättning för detta är att det inte är den anställde själv som avslutar anställningen.

### 5.2.3 Lärandet inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställning

**Översynens förslag:** Begränsningen av när anställda med stöd för yrkesintroduktionsanställning kan ta del av formell utbildning upphävs. För att formell utbildning ska kunna ingå i lärandeplanen måste den anställda ha antagits till utbildningen innan lärandeplanen upprättas. Formell utbildning får endast ingå i lärandeplanen om den är relevant för anställningen och arbetsgivarens kompetensförsörjning.

**Skälen för Översynens förslag:** Idag anges att om utbildning och handledning sammantaget uppgår till 15 procent av arbetstiden får utbildningen inte utgöras av: gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna, yrkeshögskolan, utbildningar som anordnas av en folkhögskola eller ett studieförbund och utbildningar som omfattas av högskolelagen (1992:1434), förordningen (2000:521) om statligt stöd till kompletterande utbildningar och förordningen (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar (10 § förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställning). Om utbildning och handledning sammantaget överstiger 15 procent av arbetstiden får dock den överstigande delen utgöra sådan utbildning.

Det motsvarar mycket begränsade studier inom den formella utbildningen. Vid en heltidsanställning motsvarar studier inom den formella utbildningen på 10 procent 4 timmars utbildning per vecka. Kursen Vård- och omsorgsarbete 1, t.ex., är på 200 poäng. Det motsvarar 10 veckors heltidsstudier ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)). Med en studietakt på 4 timmar i veckan skulle det därför ta ett år att läsa in kursen. Nuvarande regelverk innebär därför begränsade möjligheter att komplettera formell utbildning.

Begränsningen i de nuvarande reglerna av när anställda med stöd för yrkesintroduktionsanställning kan ta del av formell utbildning gäller inte så kallade uppdragsutbildningar, dvs. utbildning motsvarande kommunal vuxenutbildning (Komvux) som bedrivs på uppdrag av en juridisk person, exempelvis en arbetsgivare, och endast för de personer som uppdragsgivaren utsett. ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)).

Av uppdragsbeskrivning framgår att Översynen ska bedöma om det finns behov av justeringar med anledning av den utvidgning av målgruppen till långtidsarbetslösa och nyanlända över 25 år som trädde i kraft i juni 2016, och i så fall lämna förslag på sådana justeringar. Regeländringarna som trädde i kraft i juni 2016 innebär bl.a. att stödet för yrkesintroduktionsanställningar i dag har en bredare målgrupp än det hade i den ursprungliga konstruktionen. Den bredare målgruppen innebär också mer diversifierade utbildningsbehov.

Yrkesintroduktionsavtalen kallades inledningsvis ibland för färdigutbildningsavtal och yrkesintroduktionsanställningen sågs i många branscher som ett fjärde utbildningsår efter ett avslutat treårigt gymnasieprogram. I dessa fall var lärandet på arbetsplatsen det centrala – ungdomen hade den teoretiska kunskapen och behövde öva på den praktiska färdigheten.

För de nya målgrupperna ser förutsättningarna annorlunda ut. Bland nyanlända och långtidsarbetslösa kan det finnas personer som i första hand behöver bättra på den praktiska färdigheten, men lika troligt är det motsatta: att den praktiska färdigheten finns men att det finns kompetensluckor som behöver fyllas med formell utbildning. YA-delegationen framhåller i sin årsrapport att begränsningen försvårar för arbetsgivare som anställer med stöd för yrkesintroduktionsanställning när den anställda behöver komplettera sin utbildning för att få en gymnasieexamen och när den nyanlända behöver utbildning i svenska språket (YA-delegationen 2017).

Det finns också variationer mellan branscherna. I vissa fall finns relevant utbildning inom den formella utbildningen men det finns inte tillräckligt med studerande, i andra branscher bedömer man att utbildningen inom den formella utbildningen inte ger fullständig kompetens för yrket. Översynen menar att det är olyckligt att anställda med stöd för yrkesintroduktionsanställning inte kan använda den formella utbildningen när det finns möjlighet och behov.

Mot den bakgrunden föreslår Översynen att dagens reglering av hur mycket av lärandet som ska ske genom lärande och handledning på arbetsplatsen och hur mycket av lärandet som kan ske inom ramen för den formella utbildningen bör förenklas. Det bör vara upp till arbetsgivaren och den anställda att, inom de ramar som ges i kollektivavtal om yrkesintroduktion där sådant finns, bestämma vad som är lämpligt i företaget och för individen. Det är dock viktigt att det rör sig om relevant utbildning. Det är upp till arbetsgivaren att visa hur utbildningen knyter an till arbetsgivarens kompetensförsörjning.

Översynen föreslår inga ändringar av bestämmelserna om handledarstödet med anledning av detta.

Översynen har övervägt om förslaget ökar risken för överutnyttjande av stödet, t.ex. att ansökan om stöd för yrkesintroduktionsanställning görs baserat på en förhoppning om att den anställda kommer in på en utbildning inom den formella utbildningen. Översynen föreslår inget särskilt ansökningsförfarande till den formella utbildningen för anställda med stöd för yrkesintroduktionsanställning, utan ansökan ska prövas på vanligt sätt.<sup>15</sup> Om utbildning inom den formella utbildningen ska ingå i utbildningsplanen ska den yrkesintroduktionsanställda ha antagits till utbildningen för att utbildningsplanen ska anses fullständig. Enbart en ansökan till Komvux är inte tillräcklig. Antagningsbevis ska fogas till ansökan.

---

<sup>15</sup> Behörighet, se skollagen (2010:800) 20 kap, 19-19 b, 20 samt 31 §§. Urval, se förordning (2011:1108) om vuxenutbildning, kap 3, 7-8 §§.

Om lärandet inom ramen för yrkesintroduktionsanställningen sker utanför arbetsplatsen innebär det att arbetsgivarens kontroll över lärandet minskar. Arbetsgivaren har ingen möjlighet att kontrollera huruvida den anställde deltar i utbildningen inom exempelvis Komvux. Arbetsförmedlingens möjligheter till uppföljning och kontroll försvagas därmed i sin tur, eftersom förmedlingen endast kan följa upp att arbetsgivaren fullgör sina åtaganden i stödet för yrkesintroduktion. Översynen menar dock att även om lärandet genomförs inom den formella utbildningen kan arbetsgivaren inte helt avsäga sig ansvar för lärandet utan bör, så långt möjligt, säkerställa att den anställde deltar i utbildningen.

### 5.3 Övriga förslag

#### 5.3.1 YA-delegationen

När stödet för yrkesintroduktionsanställningar introducerades tillsattes även YA-delegationen. Bakgrunden till det var att det bedömdes att staten, under en inledande period, borde ta ett ansvar för att främja likvärdigheten på olika delar av arbetsmarknaden, främja överföring av kunskap och erfarenheter av metoder för kvalitetssäkring av lärande på arbetsplatsen samt bidra med operativt stöd till branschernas utveckling av stödstrukturer för lärande på arbetsplatsen. Partsorganisationernas ansvar och ägarskap bedömdes vara av avgörande betydelse även för utveckling av de stödstrukturer som krävs för ett framgångsrikt lärande för dem som anställs med stöd av dessa avtal. Samtidigt hade branscherna kommit olika långt i att utveckla stödstrukturer för lärande på arbetsplatsen. För att uppnå en likvärdighet mellan yrkesintroduktionsanställningar i olika branscher ansåg man att det fanns skäl att eftersträva gemensamma principer på arbetsmarknaden för kvalitetssäkring av lärande på arbetsplatsen. Därför föreslogs en nationell samordnande funktion för att främja utvecklingen av gemensamma principer för kvalitetssäkring, för att sprida erfarenheter och modeller mellan olika branscher samt för att vid behov kunna ge operativt stöd till vissa branscher (Landell och Olofsson 2013).

YA-delegationen tillsattes på en period om fem år, och uppdraget löper ut i november 2018. YA-delegationen består av representanter för arbetsmarknadens parter och det och ett sekretariat utför det dagliga, operativa arbetet åt delegationen. Delegationens uppdrag är att samla och sprida information om lärande på arbetsplatsen och att bistå partsorganisationer som önskar stöd i sitt arbete med att utveckla stödstrukturer m.m. (dir 2014:51).

Mot bakgrund av Översynens möten med parterna och förslaget om att utvidga stödet för yrkesintroduktionsanställningar till arbetsgivare som saknar kollektivavtal för yrkesintroduktionsanställningar föreslår Översynen en rad förändringar av YA-delegationen och dess uppdrag:

- a) Flytta ansvaret för delegationen och statsbidraget
- b) Förändrad sammansättning av delegationen
- c) Främjandemedel och statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och för yrkesutbildning



- d) Förlängning av uppdraget
- e) Förtydligande av uppdraget

**a) Flytta ansvaret för delegationen och statsbidraget**

**Översynens bedömning:** Ansvaret för YA-delegationen och för statsbidraget för utvecklingen av stödstrukturer bör överföras till Arbetsmarknadsdepartementet.

**Skälen för Översynens bedömning:** Flera av parterna har påpekat att det är ett problem att ansvaret för stödet för yrkesintroduktionsanställningarna vilar på två olika departement. Lärandet på arbetsplatsen, statsbidraget för utveckling av stödstrukturer och YA-delegationen finns hos Utbildningsdepartementet, medan förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, medlen för stödet och den faktiska handläggningen ligger under Arbetsmarknadsdepartementet. Det skapar en otydlighet för parter och arbetsgivare.

Översynens bedömning är att YA-delegationen och statsbidraget för utveckling av stödstrukturer bör flyttas till Arbetsmarknadsdepartementet. Arbetsförmedlingen har redan det största administrativa ansvaret för stödet. Om alla delar av yrkesintroduktionsanställningarna ligger under samma departement ökar förutsättningarna för en mer sammanhållen hantering av stödet för yrkesintroduktionsanställningar och för tydligare styrsignaler. Dessutom blir det tydligare för externa parter var ansvaret för stödet ligger. Att flytta ansvaret från Utbildningsdepartementet innebär visserligen att kopplingen till utbildningen och det arbetsplatsförlagda lärandet inom den formella utbildningen minskar, men Översynen anser att vinsterna med ett samlat grepp för yrkesintroduktionsanställningen väger tyngre.

**b) Förändrad sammansättning av delegationen**

**Översynens bedömning:** YA-delegationen bör omvandlas till en självständig kommitté.

**Skälen för Översynens bedömning:** I och med att stödet för yrkesintroduktion vidgas till att omfatta arbetsgivare som saknar kollektivavtal bör delegationens sammansättning ses över. Som visats ovan består den idag av representanter för arbetsmarknadens parter.

De individuella arbetstagar- och arbetsgivarorganisationernas medverkan i delegationen ger en direkt inblick i hur stödet för yrkesintroduktionsanställningar fungerar i praktiken. Det är en styrka. Samtidigt innebär det en risk för att det övergripande perspektivet på stödet går förlorat. Översynen har därför övervägt om de centrala parterna borde ingå i delegationen, istället för de individuella medlemsförbunden. Eftersom stödet vidgas till att även omfatta arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion är det dock inte ett tillfredsställande alternativ. Som visas nedan föreslås YA-delegationen få ny administrativa uppgifter. Översynen föreslår därför att ledamöterna i YA-delegationen entledigas och att delegationen omvandlas till en självständig kommitté. För att behålla kopplingen till hur stödet för yrkesintroduktionsanställningar hanteras i praktiken ska kommittén utse de referensgrupper och de deltagare som är lämpliga. Deltagarna i dessa referensgrupper kan

vara företrädare för parterna, som idag, men även, till skillnad från idag, för utbildningsanordnare eller andra myndigheter.

**c) Främjandemedel och statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och för yrkesutbildning**

**Översynens bedömning:** Främjandemedel för stöd för yrkesintroduktionsanställningar bör återinföras. Statsbidraget för utveckling av stödstrukturer bör förlängas. Ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning av främjandemedel och statsbidrag bör flyttas till YA-delegationen.

**Skälen för Översynens bedömning:** Främjandemedel för yrkesintroduktionsanställningar gick att söka från Arbetsmarknadsdepartementet 2013-2015. Statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och regionala stödfunktioner för yrkesutbildning prövas och betalas ut av Skolverket. Statsbidraget betalas ut även under 2018 och upphör sedan. YA-delegationen vittnar om ett ökat intresse för yrkesintroduktionsanställningar bland arbetsgivare, trots att statistiken för antalet personer som anställs med stödet sjunker. Därför anser delegationen att det behövs nya främjandemedel för att informera om stödet, samt att statsbidraget för att utveckla arbetsplatslärande bör fortsätta betalas ut. Detta gäller både branscher som har kollektivavtal om yrkesintroduktion och för dem som inte har det (YA-delegationen 2017).

Översynen föreslår att de främjandemedel som fanns att söka mellan 2013 och 2015 för att sprida information om yrkesintroduktionsanställningarna ska återinföras. Inte minst mot bakgrund av de förändringar som har genomförts, och som föreslås genomföras. Dessutom har yrkesintroduktionsanställningarna inte fått det genomslag som förväntades. De signaler Översynen har fått i möten med parterna är att det krävs branschanpassad information för att nå ut till arbetsgivare. Allmän information om stödet för yrkesintroduktion når inte ut i tillräcklig omfattning.

Översynen föreslår vidare att ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning av främjandemedel flyttas till YA-delegationen. Tidigare var det Arbetsmarknadsdepartementet som hanterade detta. Översynen menar dock att det är mer ändamålsenligt att den myndighet som ansvarar för främja yrkesintroduktionsanställningarna även ansvarar för främjandemedlen för detta. Översynen föreslår vidare att statsbidraget för utveckling av stödstrukturer betalas ut även efter 2018 och att ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning av främjandemedel och statsbidrag för utveckling av stödstrukturer flyttas till YA-delegationen.

Volymerna i stödet för yrkesintroduktionsanställningar är låga. Det kan därför förefalla tveksamt att öka kostnaderna för att informera och främja stödet. Översynen anser dock att yrkesintroduktionsanställningarna har en stor potential och kan spela en viktig roll för matchningen på arbetsmarknaden. Bland parterna finns alltså ett starkt stöd för åtgärden. Översynen anser att stödet för yrkesintroduktionsanställningar i detta avseende bör få samma

förutsättningar för att fungera som det hade då stödet introducerades 2014, dvs. att främjandemedel och statsstöd för utveckling av stödstrukturer finns att söka för att främja och utveckla yrkesintroduktionsanställningarna.

**d) Förlängning av delegationens uppdrag**

**Översynens bedömning:** YA-delegationens uppdrag bör förlängas.

**Skälen för Översynens bedömning:** Stödet för yrkesintroduktionsanställningar har genomgått, och föreslås fortsätta genomgå, stora förändringar. 2016 infördes nya målgrupper i stödet, nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa. Översynen lämnar i denna pm bl.a. förslag om hur stödet kan utvidgas till att omfatta arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal.

Yrkesintroduktionsanställningarna har inte heller utvecklats som förväntat. Användandet av, och kännedomen om, stödet är fortfarande mycket låg. Stödet för yrkesintroduktionsanställningar hade ca 800 deltagare i genomsnitt under 2016. Parterna har gjort stora insatser för att bygga upp stödstrukturer, men mycket arbete kvarstår. Översynen föreslår att ansvaret för alla delar av stödet samlas på Arbetsmarknadsdepartementet och att flera nya, administrativa uppgifter läggs på YA-delegationen, uppgifter som annars skulle ha lagts på Arbetsförmedlingen. Mot denna bakgrund anser Översynen att YA-delegationen bör fortsätta sitt arbete.

Volymerna i stödet för yrkesintroduktionsanställningar är låga. Det kan därför förefalla tveksamt att öka kostnaderna för att informera och främja stödet. Översynen anser dock att yrkesintroduktionsanställningarna har en stor potential och kan spela en viktig roll för matchningen på arbetsmarknaden. Samtidigt måste man vara medveten om att det tar tid för en åtgärd av detta slag att nå ut till arbetsgivare, särskilt mindre arbetsgivare. Det är också något som flera av de organisationer som Översynen träffat påtalat. Bland parterna finns alltså ett starkt stöd för åtgärden. Översynen anser att stödet för yrkesintroduktionsanställningar i detta avseende bör få samma förutsättningar för att fungera som det hade då stödet introducerades 2014, dvs. en kommitté med ansvar för bl.a. att främja likvärdigheten på olika delar av arbetsmarknaden och främja överföring av kunskap och erfarenheter av metoder för kvalitetssäkring av lärande på arbetsplatsen.

**e) Förtydligande av delegationens uppdrag**

**Översynens bedömning:** YA-delegationens direktiv bör ses över för att förtydliga uppdraget och klargöra de nya uppgifterna.

**Skälen för Översynens bedömning:** Det finns inte någon aktör som har ett övergripande uppdrag att främja tecknandet av nya kollektivavtal för yrkesintroduktionsanställningar. Arbetsförmedlingen har intagit en avvaktande roll när det gäller att informera om yrkesintroduktionsanställningar eftersom kollektivavtalen om yrkesintroduktion spelar så stor roll för vem som kan vara aktuell för stödet. Flera av parterna har genomfört stora

informationsattsningar, men trots det är kännedomen om stödet låg, och användandet ännu lägre. YA-delegationens uppdrag har hittills fokuserat, som visats ovan, på lärandet på arbetsplatsen.

Översynen lämnar flera förslag som förändrar YA-delegationen och dess uppdrag. Översynen anser därför att YA-delegationens direktiv bör ses över i sin helhet. Inte minst bör det tydliggöras att delegationens uppdrag omfattar att främja yrkesintroduktionsanställningarna över lag, såväl som att främja arbetet med långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna.

### 5.3.2 Uppdrag

#### **Uppdrag till YA-delegationen om att nå arbetssökande**

**Översynens bedömning:** YA-delegationen bör få i uppdrag att nå arbetssökande med information om stödet.

**Skälen för Översynens bedömning:** Av Översynens uppdrag framgår att utredningen ska lämna förslag till hur arbetsgivare kan få ökad kännedom om kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar samt hur arbetsgivare och arbetssökande kan få ökad kännedom om stödet.

Arbetsförmedlingen har ett generellt uppdrag att använda alla sina insatser i matchningen av arbetssökande, men har inget särskilt ansvar för att informera om stöd för yrkesintroduktionsanställning. YA-delegationen har företrädevis haft kontakt med arbetsgivarorganisationer. Mot bakgrund av det förtydligade uppdraget om att främja yrkesintroduktionsanställningar finns anledning för YA-delegationen att vidga sina kontakter. Översynen föreslår därför att YA-delegationen får ett särskilt uppdrag att om att nå arbetssökande med information om yrkesintroduktionsanställningar. Uppdraget ska inte ersätta Arbetsförmedlingens arbete på området i någon del. Tanken är att YA-delegationen har möjlighet att informera målgrupperna i stödet för yrkesintroduktionsanställningar på ett annat sätt än vad Arbetsförmedlingen har. Uppdraget bör genomföras i samråd med Arbetsförmedlingen.

#### **Uppdrag om jämställdhet**

**Översynens bedömning:** YA-kommittén bör få i uppdrag att lämna förslag på hur en jämnare könsfördelning kan uppnås i stödet.

**Skälen för Översynens bedömning:** Av Översynens uppdrag framgår att det särskilt ska beaktas hur förutsättningarna kan stärkas för att kvinnor i större utsträckning ska ta del av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna.

Tre fjärdedelar av de knappa 3 000 personer som hittills anställts med stöd för yrkesintroduktionsanställning är män. En anledning kan vara att det främst är traditionellt mansdominerade branscher som slutit kollektivavtal om yrkesintroduktion, men det är bara

del av förklaringen eftersom kollektivavtal om yrkesintroduktion även finns inom branscher med stor andel kvinnor, såsom vård och handel. Att stödet öppnas för alla arbetsgivare kan ha en positiv inverkan på jämställdheten i stödet. Samtidigt är det inte bara i stödet för yrkesintroduktionsanställningar som könsfördelningen är sned – det gäller för alla anställningsstöd. Arbetsförmedlingen har vid upprepade tillfällen visat att kvinnor och män inte tar del av dessa i samma utsträckning. Exempelvis tar kvinnor del av lönestöd, nystartsjobb och arbetsmarknadsutbildningar i mindre utsträckning än män. Arbetsförmedlingen har i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering för att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. (Arbetsförmedlingen 2015).

Översynen föreslår därför att YA-delegationen får i uppdrag att analysera könsfördelningen i yrkesintroduktionsanställningarna och lämna förslag på hur en jämnare könsfördelning kan uppnås i stödet.

### **Utbildningsplaner**

**Översynens bedömning:** YA-delegationen bör få i uppdrag att analysera lärandeplanerna i stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

**Skälen för Översynens bedömning:** Lärande på arbetsplatsen är svårt att följa upp. Lärandeplanen är central för att säkerställa att den anställde får det lärande och den handledning han eller hon har rätt till eftersom det är mot den kontrollen kan göras. Trots det är kunskapen om lärandeplanerna på ett aggregerat plan låg. Arbetsförmedlingen tar emot planerna som en del av ansökan om stöd för yrkesintroduktionsanställning, liksom de tar emot återrapporteringarna efter avslutad anställning med stöd för yrkesintroduktionsanställning, men någon systematisk sammanställning av lärandeplaner eller uppföljningar görs inte (Statskontoret 2016).

Mot den bakgrunden föreslår Översynen att YA-delegationen får i uppdrag att analysera lärandeplanerna. Uppdraget innebär inte att YA-delegationen ska granska lärandeplanerna individuellt eller inför beslut, utan innebär en analys på ett aggregerat plan. Eventuellt skulle lärandeplanerna kunna vara avidentifierade. Syftet med analysen är att vinna erfarenhet av hur bra lärandeplaner kan se ut och identifiera faktorer som kan göra lärandeplanerna mer enhetliga och lättare att utforma och följa upp. Lärandeplanerna bör utformas så att de utgör ett stöd för både arbetsgivare, anställda och Arbetsförmedlingen. Beroende på hur uppdraget utformas kan sekretessreglerna behöva ses över.

### **5.4 Frågor i uppdragsbeskrivningen som Översynen övervägt men där inga förslag lämnas**

Översynen avstår, efter övervägande, från att lämna förslag i två frågor som pekas ut i direktivet:

- Ansökningsförfarandet
- Informationsutbytet

#### 5.4.1 Ansökningsförfarandet

Enligt uppdragsbeskrivningen ska Översynen överväga om arbetsmarknadens parter eller företrädare för arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal kan bidra för att underlätta ansökningsprocessen. Översynen ska i denna del ta hänsyn till de rekommendationer som Statskontoret lämnat till regeringen vid sin utvärdering av stödet.

Statskontoret bedömde i sin rapport 2015 att ansökningsprocessens utformning skapar en otydlig ansvarsfördelning mellan parterna och staten. I teorin ska parterna först komma överens om anställningen. Arbetsförmedlingen ska därefter pröva om anställningen berättigar till stöd. Med dagens ansökningsförfarande måste Arbetsförmedlingen dock göra sin bedömning innan parterna har godkänt anställningen, vilket ställer till flera praktiska problem för de inblandade aktörerna (Statskontoret 2015).

Mot den bakgrunden rekommenderade Statskontoret regeringen att initiera en förändring av ansökningsförfarandet som skulle innebära att den enskilda arbetsgivaren först skickar ansökan om stöd för påseende till de centrala partsorganisationerna i branschen. Detta i stället för att skicka ansökan direkt till Arbetsförmedlingen. Parterna skulle då i ett första steg kunna bedöma om anställningsvillkoren uppfyller kraven i kollektivavtalet om yrkesintroduktion. På vilket sätt ansökan ska hanteras i respektive bransch kan överlåtas åt arbetsmarknadens parter att avgöra. Om anställningsvillkoren uppfyllde kraven i kollektivavtalet om yrkesintroduktion skulle parterna skicka ansökan vidare till Arbetsförmedlingen. Myndigheten skulle då pröva ansökan, fatta beslut och därefter betala ut stödet till den enskilda arbetsgivaren, förutsatt att anställningen uppfyllde villkoren i förordningen.

Fördelarna med förslaget var att parterna först avgjorde om anställningen är korrekt och staten prövar sedan frågan om ekonomiskt stöd, i enlighet med den teoretiska konstruktionen. Arbetsförmedlingens arbete skulle också underlättas i den meningen att de ansökningar som kommer in bara avser anställningar som parterna anser är korrekta. (Statskontoret 2015).

Det finns dock ingen enhetlig struktur som skulle kunna hantera ansökningarna hos parterna. Branscherna har kommit olika långt med att utarbeta stödstrukturer, och även i de branscher man kommit långt i dessa frågor menar man att det saknas resurser för att hantera ansökningarna. Det är oklart om ansökan skulle hanteras centralt eller lokalt. Det riskerar också att bli en lång handläggningstid eftersom tre parter ska hantera ansökan: arbetsgivarorganisation, arbetstagarorganisation och Arbetsförmedlingen, i de fall det saknas en partsgemensam struktur.

Det av Statskontoret föreslagna ansökningsförfarandet skulle heller inte omfatta arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning. Det skulle innebära att både arbetsgivare och Arbetsförmedlingen skulle ha två olika ansökningsförfaranden att förhålla

sig till. Det riskerar att förvirra mer än det förtydligar. Översynen avstår därför från att lämna förslag om ett förändrat ansökningsförfarande för stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

#### 5.4.2 Informationsutbytet

Översynen ska också bedöma om befintligt informationsutbyte mellan berörda myndigheter är ändamålsenligt eller om det behöver göras några justeringar i det avseendet, och i så fall lämna förslag till justeringar.

Sekretess gäller för arbetsgivaruppgifter då arbetsgivarna anställer och får ekonomiskt stöd, eftersom det är kopplat till företagets ekonomi. Det innebär att både YA-delegationen och parterna har svårt att få tillgång till den information man behöver för att kunna samla och sprida information om yrkesintroduktionsanställningarna.

Arbetsförmedlarna ska skicka information om fattade beslut till den centrala arbetstagarorganisationen. Det fungerar enligt uppgift inte tillfredställande. Parterna vill få möjlighet att kontrollera att de yrkesintroduktionsanställda får lärande i den omfattning och av den kvalitet som överenskommits i kollektivavtalen om yrkesintroduktion.

Arbetsförmedlingen har inte i uppdrag att kvalitetssäkra lärandet.

Sedan starten 2014 har YA-delegationen begärt att få ta del av kontaktuppgifter till de arbetsgivare som beviljas ekonomiskt stöd för att anställa med stöd för yrkesintroduktionsanställning. Anledningen är att sekretessen hindrar YA-delegationen från att uppfylla uppdragen i enlighet med direktivet. (YA-delegationen 2017).

Sedan slutet av maj 2017 är en process på plats som innebär att arbetsgivaren vid ansökan om stöd för yrkesintroduktionsanställning ger sitt samtycke till hävande av sekretess om kontaktuppgifter till företaget.<sup>16</sup> Det innebär att Arbetsförmedlingen nu kan lämna dessa uppgifter till YA-delegationen. Varken Arbetsförmedlingen eller YA-delegationen har lämnat ytterligare önskemål rörande informationsutbytet utan avvaktar utfallet av den nya processen. Översynen lämnar därför inga förslag på detta område.

#### 5.5 Stöd för yrkesintroduktionsanställningarna framgent

Översynen identifierar tre viktiga områden för yrkesintroduktionsanställningarna framöver:

- Central handläggning av stöd för yrkesintroduktionsanställningar vid Arbetsförmedlingen
- Stöd för yrkesintroduktionsanställningar i snabbspåren
- Ny typ av samarbete för regional kompetensförsörjning

---

<sup>16</sup> Kontaktuppgifterna innebär namn på arbetsgivare, kontaktperson/handledare och administrativ kontaktperson.

### 5.5.1 Central handläggning av stöd för yrkesintroduktionsanställningar vid Arbetsförmedlingen

Parterna har i samtal med Översynen påtalat att det kan vara svårt att hitta rätt ingång på Arbetsförmedlingen. Stödet för yrkesintroduktionsanställningar handläggs på det förmedlingskontor ansökan lämnas in. Eftersom det rör sig om små volymer är handläggningen av stödet inte ett vanligt förekommande ärende på kontoren, vilket kan göra att alla förmedlare inte är helt insatta i stödet. Statskontoret (2015) rekommenderade Arbetsförmedlingen att centralisera handläggningen av stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Bakgrunden till rekommendationen var att stödet skiljer sig från Arbetsförmedlingens övriga verksamhet och att förmedlarna själva tycker att ärendena är komplexa och svåra att handlägga. Att centralisera handläggningen skulle därför öka möjligheterna för ett fåtal handläggare att bygga upp specialiserad kompetens på området. Detta skulle förbättra förutsättningarna för korrekt och effektiv handläggning, vilket i sin tur är en bättre grund för att på sikt få till stånd ökade volymer.

En konsekvens av förslaget från Statskontoret är att Arbetsförmedlingen inte i samma utsträckning kommer att kunna använda stöd för yrkesintroduktionsanställningar som ett matchningsverktyg i den ordinarie verksamheten. Men detta gör myndigheten inte heller i någon större utsträckning i dag. (Statskontoret 2015).

Arbetsförmedlingen har själva, i arbetet med snabbspåren, identifierat att det finns behov av färre och tydligare ingångar som ansvarar för att parternas aktuella frågor hanteras, återkopplas och följs upp. Detta för att parterna inte ska behöva navigera i Arbetsförmedlingens organisation för att hitta rätt ingång samt att uppkomna problem snabbt identifieras och åtgärdas (Arbetsförmedlingen 2016).

Arbetsförmedlingen organiserar själv sitt interna arbete. Översynen anser dock att det finns tydliga fördelar med att centralisera handläggningen av stödet för yrkesintroduktionsanställning. Det gäller både för kunskapen om stödet i organisationen, för kvaliteten i handläggningen och för möjligheten att informera om stödet till de arbetsgivare som har svårt att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens. En sådan centralisering skulle med fördel kunna innebära att handläggningen sker på de Kundtjänstkontor som nu byggs upp över hela landet. Översynen ställer sig därför bakom Statskontorets rekommendation.

### 5.5.2 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar i snabbspåren

Vid införandet av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna fick Arbetsförmedlingen i uppdrag att, inom ramen för ett pilotprojekt, utveckla samverkan med Teknikföretagen och IF Metall. Syftet med samverkan var att utveckla en modell där matchningen av ungdomar skulle kompletteras med branschanpassade utbildningsinsatser både före och under anställningen. Målgruppen då var unga som deltog i garantiprogrammen (Arbetsförmedlingen 2016). Även om detta pilotprojekt inte nådde höga deltagarvolymer är tanken bakom projektet relevant för gruppen nyanlända idag, som sedan regeländringen i juni 2016 är en av målgrupperna i stödet.



Bristen på arbetskraft gör att det kommer att bli nödvändigt för arbetsgivarna att i ännu högre grad än tidigare rekrytera nya typer av kompetenser för att kunna fortsätta växa. För att identifiera dessa kompetenser, och för att öppna möjligheter också för dem som saknar kunskaper som behöver utvecklas i formell utbildning, är förberedande insatser av olika slag betydelsefulla. Sådana insatser anordnas av den kommunala vuxenutbildningen, kommunernas arbetsmarknadsenheter och av Arbetsförmedlingen.

Regeringen gav under våren 2015 Arbetsförmedlingen i uppdrag att tillsammans med arbetsmarknadens parter ta fram metoder och processer för att nyanlända som har utbildning och arbetslivserfarenhet inom bristyrken snabbare ska komma i arbete. Snabbspår finns idag inom 12 olika branscher, som tillsammans omfattar ett 20-tal yrken. Drygt 2 800 personer hade påbörjat ett snabbspår fram till slutet av 2016.

Arbetet har kommit olika långt. I vissa snabbspår fungerar arbetet väl och nyanlända tar del av exempelvis utbildningsinsatser eller är på praktik som innebär att de kommer närmare en anställning i Sverige inom sitt yrke. I andra snabbspår finns det stora utmaningar, till exempel att det är svårt att hitta lämpliga deltagare till de insatser som erbjuds, eller så vill parterna att Arbetsförmedlingen ska utveckla insatserna inom snabbspår ytterligare.

En konkret förändring som snabbspåren har inneburit är att Arbetsförmedlingen strukturerat arbetar tillsammans med arbetsgivarorganisationer och fackförbund inom flera branscher med fokus på nyanlända, och arbetsgivarnas behov av kompetensförsörjning inom bristyrken (Arbetsförmedlingen 2016).

Översynen anser att stödet för yrkesintroduktionsanställningar skulle kunna användas mer strategiskt i dessa snabbspår. Parterna och Arbetsförmedlingen bör redan från början i planeringen av åtgärder för nyanlända använda stödet för yrkesintroduktionsanställningar på ett strategiskt sätt, som en del av den kedja av åtgärder som krävs för att individen ska bli fullt anställningsbar. Arbetsförmedlingen bör vidare bidra vid matchning och att erbjuda nyanlända möjlighet att delta i förberedande utbildning som är inriktad mot att ge kompletterande kunskaper som motsvarar branschens grundläggande kompetenskrav. Utbildningens inriktning bör därför planeras i samråd med branschens representanter.

### 5.5.3 Regional kompetensförsörjningsfunktion

Flera av parterna, främst arbetsgivarorganisationer, har efterlyst kompetensutvecklingscentra, som ett slags mellansteg mellan olika kompetenssatsningar och arbetsgivaren. Det finns en risk för att arbetsgivare uppfattar de många utvecklingsinsatserna som svåröverskådliga. Samverkan mellan arbetslivet och ansvariga myndigheter är av avgörande betydelse för att yrkesutbildningens inriktning och utformning ska svara mot behoven. Skolan och arbetslivet behöver komma närmare varandra och effektiva samrådsformer behöver etableras eller vidareutvecklas. Samtidigt kan mängden utvecklingsinsatser och samverkansformer göra att det blir svårt för berörda att se hur insatserna förhåller sig till varandra och hur de olika delarna kan komplettera varandra.

Sådana kompetenscentra skulle kunna fylla flera funktioner, exempelvis ha en övergripande bild av vilka rekryterings- och utbildningsbehov som finns inom regionen, ansvara för vägledning, hjälpa arbetsgivare som söker personal och studerande/arbetsökande som söker lärlingsplats att hitta varandra, fungera som stöd för arbetsgivare vid handledning etc. En regional instans som har ansvar för att samordna utbildning, lärling och arbetsplats helt enkelt. Det finns behov av en ökad samordning mellan myndigheter, branschorganisationer, skolhuvudmän och arbetsmarknadsparter vad gäller utvecklingsinsatser för att främja lärande i arbetslivet och övergången från skola till arbetsliv.

I Norge finns organisationer med ett liknande uppdrag, Upplärningskontoren.<sup>17</sup>

Upplärningskontoren kan bidra till att sprida information om företag som utbildar lärlingar och hålla i rekryteringsprocessen. De kan också organisera samlingar och uppföljningar för lärlingar och utbildningsansvariga på arbetsplatserna. En annan uppgift är att ansvara för att lärlingarna får del av obligatoriska teoretiska kurser i de fall lärlingarna inte har klarat alla teorimoment under den inledande skolförlagda utbildningsperioden. Ytterligare en poäng med samverkan inom ett upplärningskontor är att man kan se till att lärlingar som behöver utbildas inom flera utbildningsmoment än som kan erbjudas på en arbetsplats får möjlighet till arbetsplatsförlagt lärande på flera arbetsplatser. Ofta genomförs den slutgiltiga examinationen, gesällprovet, på upplärningskontoret, men då under överinseende av en särskild prövnämnd som är utsedd av fylkets yrkesutbildningsnämnd. Samverkan möjliggör en mer rationell hantering av administrationen och – inte minst viktigt – upplärningskontoren får en väsentlig roll när det gäller att lösa de spänningar och konflikter som kan uppstå mellan lärlingen och övriga anställda på en arbetsplats (Landell och Olofsson 2013).

I Sverige finns sedan ett par år tillbaka regionala kompetensplattformar. De svenska kompetensplattformarna är ett sätt att stärka samverkan för bättre kompetensförsörjning, mellan exempelvis myndigheter, näringsliv och utbildning. Plattformarna innebär ett strukturerat och fokuserat arbete för att förbättra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt, samt att öka samverkan mellan aktörerna.

Översynen har därför övervägt om de regionala kompetensplattformarna skulle kunna fylla en liknande funktion som upplärningskontoren i Norge, eller i alla fall delar av en sådan funktion. Regionerna har dock olika inriktningar för sina kompetensplattformar. I vissa regioner innebär kompetensplattformen en särskild organisation som genomför olika insatser för att utveckla kompetensförsörjningen. I andra regioner är det snarare frågan om ett strukturerat samarbete som innebär att olika aktörer träffas återkommande för att diskutera

---

<sup>17</sup> Upplärningskontoren i Norge är delvis en produkt av utbildningssystemet. Utbildningsprogrammen inleds med en ettårig grundkurs (VG1) som är avsedd att ge en bredare orientering inom utbildningsområdet. VG1 har samma innehåll för alla som läser ett yrkesprogram. Efter det första året följer två fördjupningskurser, VG2 respektive VG3. VG2 omfattar också ett år och är liksom grundkursen skolförlagd. Men nu sker en tilltagande specialisering. VG2 omfattar en del arbetsplatsförlagd utbildning och avrundas med ett yrkesteoriskt prov. Det sista steget mot en specialiserad yrkeskompetens tas i samband med valet av kurs inom VG3. Nu inleds den egentliga lärlingstiden på två år. Ungefär hälften av lärlingstiden ska vikas för arbetsplatsförlagt lärande och under den resterande tiden förväntas lärlingen bidra till produktionen. Utbildningen inom varje erkänt yrke följer en särskild läroplan. Lärlingsperioden avslutas med ett praktiskt inriktat yrkesprov och med att lärlingen får ett yrkesbevis.

Administrationskostnaderna för kontoren finansieras i allmänhet genom att kontoren behåller en viss andel av det statliga bidrag som utgår till företagen som utbildar lärlingar. De företag som ingår som medlemmar betalar vanligtvis också en årlig medlemsavgift till upplärningskontoret (Landell och Olofsson 2013)

kompetensförsörjningsfrågor. Det kan vara exempelvis branschorganisationer, utbildningsanordnare, myndigheter och företag. Vissa regioner har fört samman företag och utbildningsanordnare inom samma bransch, för att skapa samsyn och utveckla ett konkret samarbete ([www.tillvaxtverket.se](http://www.tillvaxtverket.se)). Det saknas med andra ord enhetlig struktur för kompetensplattformarna. Översynen anser därför inte att de regionala kompetensplattformarna i dagsläget kan fylla någon formell roll i stödet för yrkesintroduktionsanställningarna. Det pågår dock ett arbete med att förstärka och vidareutveckla arbetet med plattformarna.<sup>18</sup> Därmed kan dessa komma att spela en viktigare roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet i framtiden. När en mer enhetlig struktur finns på plats för de regionala kompetensplattformarnas arbete och funktion bör man, enligt Översynens mening, överväga om de kan ta över hela eller delar av Arbetsförmedlingens och YA-delegationens ansvar för stödet för yrkesintroduktionsanställningarna.

## 6. Konsekvensbeskrivning

Av uppdraget framgår att Översynen ska utreda vilka eventuella konsekvenser förslaget kan få för arbetsmarknadens parter, myndigheter, och enskilda.

Av förordning (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning anges att kostnadsmissiga och andra konsekvenser ska utredas, liksom konsekvenser för statliga myndigheter, kommuner, landsting, organisationer, näringslivet och andra som kostnadsmissigt eller på något annat betydande sätt berörs.

### 6.1 Ekonomiska konsekvenser

Översynen anser att de förslag som lämnas rörande regeländringar och informationsinsatser bör ha en positiv påverkan på volymutvecklingen. Vidgången av stödet till att även omfatta arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion bör också bidra till att öka volymerna i stödet.

---

<sup>18</sup> Regeringen gav 2010 regionalt utvecklingsansvariga aktörer i uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar för samverka inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Tillväxtverkets lämnade i sin slutrapport förslag på att regionalt utvecklingsansvariga aktörer ska:

1. utifrån strategiskt viktiga styrkeområden och prioriteringar gjorda i regionala utvecklingsstrategier kartlägga, synliggöra och prognostisera privat och offentlig sektors behov av kompetens på kort och lång sikt.
2. utifrån kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov tillsammans med relevanta företrädare från näringsliv och andra arbetsgivare, alla delar av utbildningssystemet (inkl. Högskolor och Universitet) samt relevanta myndigheter och organisationer fastställa målsättningar, samordna och organisera det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven ska beaktas. Avstämningar ska göras med Länsstyrelsernas uppdrag att verka för beredskap och kapacitet för mottagande av nyanlända samt Arbetsförmedlingen i arbete med etableringsuppdraget.
3. stödja och driva på operativa och strategiska insatser. Viktiga områden är att:
  - åstadkomma samverkan kring utbudet av utbildningar.
  - åstadkomma samverkan kring validering.
  - medverka i planeringen av utbudet för regionalt yrkesinriktad vuxenutbildning.
  - sprida kunskap och föra dialog om kompetensförsörjning och dess nationella, regionala och lokala utmaningar samt
  - säkerställa att det finns ett kompetensförsörjningsperspektiv i strategiskt viktiga dokument.

4. i de återrapporteringar/årsredovisningar som görs i enlighet med villkorsbeslut/regleringsbrev redovisa de fastställda målsättningarna och måluppfyllelsen av dessa. Vidare ska en beskrivning av hur arbetet organiserats och genomförts lämnas (Tillväxtverket 2017).

Översynen ser dock en risk för att parterna, företrädevis arbetstagarorganisationerna, reagerar negativt på förslaget om att vidga stödet till arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion och därför säger upp sina kollektivavtal om yrkesintroduktion. Detta kan påverka volymerna negativt.

Det har tidigare visat sig svårt att ge en korrekt uppskattning av volymutvecklingen i stödet för yrkesintroduktionsanställningarna. Översynen avstår därför från att kvantifiera den volympåverkan förslagen kan medföra. Översynens sammantagna bedömning är att förslagen kommer att leda till en ökning av antalet anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning. Det rör sig dock troligtvis om en mindre ökning initialt och de kostnadsökningar volymförändringen innebär bör därför rymmas inom stödets anslagsram.

Promemorian rymmer flera kostnadsdrivande förslag.

#### *Arbetsförmedlingen*

Arbetsförmedlingens ansvar för prövning och utbetalning av stödet förblir i stort sett oförändrat då det gäller arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion. Därtill kommer prövning och utbetalning av stöd för arbetsgivare som inte omfattas av ett sådant avtal. Dessutom innebär Översynens förslag att Arbetsförmedlingen får ett ökat uppföljningsansvar för dessa arbetsgivare. Arbetsförmedlingens informationsansvar ökar också gentemot arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion, eftersom det i dessa fall inte finns några parter som kan ta det ansvaret. Eftersom det är svårt att uppskatta i vilken omfattning arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion kommer att använda stödet är det också svårt att avgöra hur mycket Arbetsförmedlingens administration kommer att öka som följd av förslagen.

#### *YA-delegationen*

Översynen föreslår att YA-delegationen omvandlas till en självständig kommitté och att mandatet för denna kommitté ska förlängas. Det innebär att den nuvarande årliga kostnaden, 6 miljoner kronor per år, löper vidare. Dessutom föreslås att YA-kansliet får nya uppgifter såsom prövning och utbetalning av främjandemedel och statsbidrag. Detta kan innebära en ökad administration för kansliet.

#### *Främjandemedel och statsbidrag*

Främjandemedel betalades ut under åren 2013 till 2015. Under 2014 betalades 12 miljoner kronor ut och under 2015 knappt sju miljoner (Arbetsförmedlingen 2016). Översynens bedömning är därför att det är rimligt att avsätta 10 miljoner kronor årligen för främjandeinsatser.

Statsbidraget för utveckling av lärande på arbetsplatser och regionala stödfunktioner för yrkesutbildning betalas ut till och med 2018. Knappt 20 miljoner kronor är anslagna för 2017

(U2016/01673/GV; U2016/01708/S; U2016/04154/GV), och dessa är redan beviljade ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)). Översynens bedömning är därför att det är rimligt att avsätta 20 miljoner kronor årligen för den fortsatta utvecklingen av stödfunktioner.

Sammantaget uppskattar Översynen kostnaden för förslagen till ca 40 miljoner kronor per år. Kostnaden föreslås täckas genom dynamiska effekter eller genom att Arbetsförmedlingens åtgärdsanslag minskas med motsvarande summa.

## **6.2 Sysselsättningseffekter**

Som angivits ovan ser Översynen att förslagen kommer att leda till små volymförändringar initialt. Förslagen innebär dock en mer välfungerande arbetsmarknad eftersom det förbättrar förutsättningarna för ökad matchning mellan arbetssökande och yrken där det råder brist på arbetskraft. Flera branscher har svårt, och får allt svårare, att rekrytera. Det gäller inte minst då utbildning från yrkesprogram på gymnasiet efterfrågas. Samtidigt är det allt färre som söker till gymnasiet yrkesprogram. Detta leder till ett ökat gap mellan antalet utexaminerade ur skolans yrkesprogram och efterfrågan hos företagen. Stödet för yrkesintroduktionsanställningar förbättrar möjligheten att minska detta gap, och påverkar därför sysselsättningen positivt.

## **6.3 Konsekvenser för myndigheter och arbetsmarknadens parter**

Översynens förslag innebär att Arbetsförmedlingens uppdrag i stödet för yrkesintroduktionsanställningarna förändras något. Myndigheten ansvarar för prövning och utbetalning av stöd till arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion. Det innebär ingen förändring av dagens uppdrag rörande prövning och utbetalning. Däremot får Arbetsförmedlingen ett större ansvar för information och uppföljning vad gäller arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Även YA-delegationens uppdrag förändras. Förslagen innebär att delegationens ledamöter entledigas och att den nuvarande sekretariatsfunktionen omvandlas till en självständig kommitté inom Regeringskansliet. Dessutom får YA-delegationen nya uppgifter i och med att de ska pröva ansökningar om främjandemedel och statsbidrag, samt betala ut och följa upp dessa utbetalde medel.

Översynen ser en risk att parterna, främst arbetstagarorganisationerna, reagerar negativt på förslaget om att utvidga stödet till att även omfatta arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion. Det innebär i sin tur en risk för att existerande avtal sägs upp. Utvidgningen innebär även att tillkomsten av nya kollektivavtal om yrkesintroduktion kan komma att hämmas, eftersom anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning kan komma till stånd även utan sådana avtal.

## **6.4 Konsekvenser för enskilda**

Stödet för yrkesintroduktionsanställningar innebär att personer i målgruppen får del av kompetenshöjande insatser inom ramen för en anställning. Detta förbättrar förutsättningarna

för en varaktig anställning. Som nämnts ovan förväntas förslagen på sikt leda till en volymökning. Det innebär att fler personer kan ta del av stödet.

Förslagen innebär att personer som anställs hos arbetsgivare i branscher där det finns kollektivavtal om yrkesintroduktion får en lägre lön än anställda hos arbetsgivare i branscher som saknar ett sådant kollektivavtal saknas. Ur denna aspekt blir det därmed en nackdel för en anställd att arbeta i en bransch där det finns kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Som visats ovan är det svårt att säkerställa kvaliteten i lärande på arbetsplatsen. I dagsläget innebär den fackliga närvaron en viss kontroll av att den anställde får det lärande och den handledning han eller hon har rätt till. Detta skulle inte vara fallet hos arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion. De bristande möjligheterna till kontroll av lärandet på arbetsplatsen innebär därför en risk för den enskilde, som därmed riskerar att inte få det lärande och den handledning han eller hon enligt lärandeplanen har rätt till.

### **6.5 Jämställdhetsanalys**

Idag är den övervägande delen anställda med stöd för yrkesintroduktionsanställning män. En förklaring till detta är att kollektivavtal om yrkesintroduktion i huvudsak tecknats i traditionellt mansdominerade branscher. I och med att förslaget innebär att stödet öppnas för bristyrken i samtliga branscher förbättras förutsättningarna för att fler kvinnor ska kunna anställas inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

### **6.6 Konsekvenser för företagen**

Översynens förslag innebär att stödet för yrkesintroduktionsanställningar vidgas till att även omfatta arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion. Stödet innebär en lönesubvention och ett handledarstöd, något som fler arbetsgivare därmed kan ta del av för att säkerställa sin kompetensförsörjning till en lägre kostnad.

Samtidigt innebär förslagen att regelverket blir mer komplicerat och därför svårare att anamma.

Kollektivavtalen om yrkesintroduktion innebär bl.a. att arbetsmarknadens parter är överens om en lägre lönenivå i dessa anställningar, t.ex. en anställning på heltid med minst 75 procent av en heltidslön. Idag gäller detta enbart för arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Översynens förslag innebär att stödet för yrkesintroduktionsanställningar ska vara tillgängligt även för arbetsgivare som saknar kollektivavtal. Översynen lämnar dock inga förslag rörande lönenivån i yrkesintroduktionsanställningarna. Lönenivån är en fråga för arbetsmarknadens parter och fastställs i kollektivavtalen i respektive bransch. Det innebär att i branscher där det finns ett kollektivavtal om yrkesintroduktion är det avtalet vägledande för lönenivån inom yrkesintroduktionsanställningarna. I branscher där det inte finns något kollektivavtal om

yrkesintroduktion är det kollektivavtalen för yrkesverksamma på området som är vägledande för lönenivån även i anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning.

Det innebär att Arbetsgivare inom branscher där det finns ett kollektivavtal om yrkesintroduktion får en lägre lönekostnad för yrkesintroduktionsanställningarna, oavsett om det omfattas av kollektivavtal eller inte. För arbetsgivare inom branscher där ett sådant kollektivavtal saknas, däremot, innebär förslaget att lön ska utgå enligt kollektivavtal för yrkesverksamma på området samtidigt som minst 15 procent av arbetstiden ska avsättas för lärande eller handledning. Det innebär att stödet är mindre generöst för dessa företag, och att andra anställningsstöd, exempelvis nystartsjobben, kan framstå som ett mer attraktivt alternativ.

## 7. Avslutande reflektioner

I Översynens kontakter med arbetsmarknadens parter har det varit tydligt att parterna fortfarande tror på yrkesintroduktionsanställningarna som idé och att man ser ett behov av att utveckla stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

De senaste åren har flera olika förslag om åtgärder med liknande upplägg som stödet för yrkesintroduktionsanställningar presenterats. Det gäller t.ex. Alliansens förslag om inträdesjobb ([www.alliansen.se/2017/08/alliansen-intradesjobb-for-fler-i-arbete](http://www.alliansen.se/2017/08/alliansen-intradesjobb-for-fler-i-arbete)) och LO:s förslag om utbildningsjobb för stärkt etablering (LO 2017), men även en del förslag om lärlingssystem. Det visar att det finns en bred acceptans för grundtanken bakom stödet för yrkesintroduktionsanställningar.

Det är Översynens bestämda uppfattning att yrkesintroduktionsanställningar i någon form behövs på den svenska arbetsmarknaden för att underlätta matchningen på arbetsmarknaden och för att motverka de rekryteringssvårigheter som finns i många yrken. De skulle också kunna spela en mycket viktig roll för etableringen av nyanlända på den svenska arbetsmarknaden, inte bara i snabbspåren.

Det är viktigt att vara medveten om att det tar tid att för en insats som stödet som yrkesintroduktionsanställningar att etableras. Dels är det fråga om en ny konstruktion på den svenska arbetsmarknaden, dels är det svårt att nå ut med information om stödet och dess villkor till arbetsgivare. Man bör därför inte vara för snabb med att byta riktning, även om volymerna i stödet för yrkesintroduktionsanställning hittills inte nått förväntningarna. Yrkesintroduktionsanställningar bör heller inte ses som en ”volymåtgärd” för att lösa en hög arbetslöshet hos vissa grupper. Det är och bör även fortsatt vara en åtgärd för att främja nyrekrytering till yrken där det är svårt att rekrytera kompetent arbetskraft.

Utredningens huvuduppdrag har varit att öppna stödet för yrkesintroduktionsanställningarna för arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion. Inom ramen för Översynens förslag har de befintliga kollektivavtalen om yrkesintroduktion värnats. Översynens förslag innebär också att parterna även fortsatt har ansvaret för lönebildningen.

Samtidigt har kontrollaspekten i stödet för yrkesintroduktionsanställningarna beaktats. Det är särskilt viktigt då stödet innebär att arbetstagare avstår från lön för att få del av lärande och utbildning. Som i alla lönestöd är det också viktigt att risken för osund lönekonkurrens minimeras.

Översynen föreslår flera vidareutvecklingar av stödet för yrkesintroduktionsanställningar och åtgärder som syftar till att främja dem. Det finns dock ett fortsatt behov av att utveckla stödet. Det bör kunna ske genom att parterna och den regionala nivån får ett större ansvar för administrationen och informationen om stödet. Vidare kan stödet för yrkesintroduktionsanställningar underlätta särskilt för små företag och få dem att våga anställa och kompetensutveckla ungdomar, nyanlända och långtidsarbetslösa för att säkra sin kompetensförsörjning. Det har dock inte varit möjligt för Översynen att utarbeta sådana förslag inom ramen för direktivet och den tid som Översynen haft till sitt förfogande.



Förslag till förordningsändringar i förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar

Nuvarande lydelse	Föreslagen lydelse
<b>Inledande bestämmelser</b>	
1 § Denna förordning innehåller bestämmelser om stöd till arbetsgivare för att stimulera yrkesintroduktionsanställning av vissa ungdomar, långtidsarbetslösa personer och nyanlända invandrare. Förordning (2016:366).	
1 a § De ungdomar som arbetsgivare kan få stöd för att anställa är de som fyllt 15 men inte 25 år. Förordning (2016:366).	
1 b § De långtidsarbetslösa personer som arbetsgivare kan få stöd för att anställa är de som 1. har fyllt 25 år, 2. är anmälda som arbetsökande hos Arbetsförmedlingen, och 3. under en ramtid om 15 månader räknat från dagen före beslutstillfället varit arbetslösa på heltid i 12 månader varav de senaste 6 månaderna ska ha varit sammanhängande. Förordning (2016:366).	
1 c § De nyanlända som arbetsgivare kan få stöd för att anställa är de som fyllt 25 år och som vid tidpunkten för stödbeslutet 1. har en etableringsplan enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare, 2. under de senaste 12 månaderna har avslutat sin etableringsplan enligt samma lag, eller 3. inom de senaste 36 månaderna har beviljats  a) uppehållstillstånd enligt - 5 kap. 1, 2, 3, 3 a, 4 eller 6 § utlänningslagen (2005:716) eller motsvarande äldre bestämmelser, - 12 kap. 18 § utlänningslagen, - 21 eller 22 kap. utlänningslagen, eller - 13 § lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige, eller	

<p>b) uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EES-medborgare efter ansökan enligt 3 a kap. 10 § utlänningslagen.</p> <p>Vid tillämpning av första stycket 3 ska det bortses från tid som personen varit förhindrad att arbeta på grund av vård av eget barn som inte fyllt två år eller vård av adoptivbarn i två år efter barnets ankomst till familjen. Förordning (2016:1276).</p>	
<p>2 § Stödet lämnas i enlighet med kapitel I och artikel 32 i kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 av den 17 juni 2014 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.</p> <p>Stöd som överstiger ett belopp motsvarande 500 000 euro får lämnas endast under förutsättning att arbetsgivaren samtycker till att uppgifter om stödet offentliggörs enligt artikel 9.1.c i samma förordning. Förordning (2016:428).</p>	
<p><b>Anställningar för vilka stöd får lämnas</b></p>	
<p>3 § Stöd lämnas för yrkesintroduktionsanställningar. Med yrkesintroduktionsanställningar avses i denna förordning anställningar som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant kollektivavtal, och som innehåller en andel med <i>utbildning</i> eller handledning. Anställningarna riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet eller som är arbetslösa.</p>	<p>3 § Stöd lämnas för yrkesintroduktionsanställningar. Med yrkesintroduktionsanställningar avses i denna förordning anställningar som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant kollektivavtal och som innehåller en andel med <i>lärande</i> eller handledning (<i>yrkesintroduktionsavtal</i>). Anställningarna riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet eller som är arbetslösa.</p> <p><i>Med yrkesintroduktionsanställningar avses i denna förordning också anställningar som inte omfattas av ett yrkesintroduktionsavtal, om de innehåller en andel med lärande eller handledning.</i></p>
	<p><i>3 a§ Stöd till yrkesintroduktionsanställningar i branscher som saknar yrkesintroduktionsavtal får endast lämnas för anställning inom ett område där det råder brist på arbetskraft.</i></p>

<p>4 § Om den som anställs är en ungdom eller en nyanländ som har relevant yrkeserfarenhet ska han eller hon ha varit arbetslös och inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen i sammanlagt 90 kalenderdagar under en ramtid om 4 månader räknat från dagen före beslutstillfället. Förordning (2016:366).</p>	
<p>5 § Den arbetstagare som ansökan avser får inte redan vara anställd hos arbetsgivaren, om inte</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. anställningen innebär andra arbetsuppgifter på ett annat kollektivavtalsområde än de arbetsuppgifter som omfattas av yrkesintroduktionsanställningen, eller</li> <li>2. anställningen avser arbete vid sidan av gymnasiestudier på heltid.</li> </ol>	
<p>6 § Stöd lämnas om</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. anställningen omfattar minst 75 procent av heltid under minst 6 månader, och</li> <li>2. <i>utbildning</i> eller handledning sammantaget uppgår till minst 15 procent av arbetstiden.</li> </ol>	<p>6 § Stöd lämnas om</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. anställningen omfattar minst 75 procent av heltid under minst 6 månader, och</li> <li>2. <i>lärande</i> eller handledning sammantaget uppgår till minst 15 procent av arbetstiden.</li> </ol>
<p>7 § Om tiden i <i>utbildning</i> eller handledning är 25 procent eller mer av arbetstiden, ska lönen vara minst 75 procent av lönen enligt kollektivavtal för en anställning utan <i>utbildning</i> eller handledning. Om tiden i <i>utbildning</i> eller med handledning är mindre än 25 procent av arbetstiden, ska lönen minst motsvara den andel av arbetstiden som inte är <i>utbildning</i> eller med handledning.</p>	<p>7 § För branscher som har yrkesintroduktionsavtal gäller att</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– om tiden i <i>lärande</i> eller handledning är 25 procent eller mer av arbetstiden, ska lönen vara minst 75 procent av lönen enligt kollektivavtal för en anställning utan <i>lärande</i> eller handledning, <i>eller</i></li> <li>– om tiden i <i>lärande</i> eller med handledning är mindre än 25 procent av arbetstiden, ska lönen minst motsvara den andel av arbetstiden som inte är <i>lärande</i> eller med handledning.</li> </ul>
<p>8 § Stöd får inte lämnas om den anställde under de senaste 18 månaderna har haft en yrkesintroduktionsanställning på samma kollektivavtalsområde, för vilken stöd har lämnats. Stöd får inte lämnas om arbetsgivaren tidigare fått stöd för yrkesintroduktionsanställning för samma person.</p>	<p>8 § Stöd får inte lämnas om den anställde under de senaste 18 månaderna har haft en yrkesintroduktionsanställning på samma kollektivavtalsområde, för vilken stöd har lämnats. <i>Stöd får dock lämnas om det utbetalda stödet understiger tolv månader samt om yrkesintroduktionsanställningen inte har sagts upp av den anställde.</i> Stöd får inte lämnas om arbetsgivaren tidigare fått stöd för yrkesintroduktionsanställning för samma person.</p>

<p>9 § Stöd får endast lämnas om det beträffande den <i>utbildning</i> eller den handledning som ska ingå i anställningen finns en upprättad <i>utbildningsplan</i>. En sådan <i>utbildningsplan</i> ska vara underskriven av arbetsgivaren och den anställde och minst innehålla uppgift om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>utbildningens</i> och handledningens innehåll och omfattning,</li> <li>2. målet med <i>utbildningen</i> och handledningen, och</li> <li>3. vem som ska vara handledare för den anställde på arbetsplatsen.</li> </ol>	<p>9 § Stöd får endast lämnas om det beträffande det <i>lärande</i> eller den handledning som ska ingå i anställningen finns en upprättad <i>lärandeplan</i>. En sådan <i>lärandeplan</i> ska vara underskriven av arbetsgivaren och den anställde och minst innehålla uppgift om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>lärandets</i> och handledningens innehåll och omfattning,</li> <li>2. målet med <i>lärandet</i> och handledningen, och</li> <li>3. vem som ska vara handledare för den anställde på arbetsplatsen.</li> </ol>
	<p><i>9 a § Stöd får endast lämnas om den som anges som handledare i lärandeplanen har genomgått en handledarutbildning.</i></p>
<p>10 § Arbetsgivaren ansvarar för att den som anställs får <i>den utbildning</i> och handledning som anges i <i>utbildningsplanen</i>.</p> <p><i>Om utbildning och handledning sammantaget uppgår till 15 procent av arbetstiden får utbildningen inte utgöras av: gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna, yrkeshögskolan, utbildningar som anordnas av en folkhögskola eller ett studieförbund och utbildningar som omfattas av högskolelagen (1992:1434), förordningen (2000:521) om statligt stöd till kompletterande utbildningar och förordningen (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar.</i></p> <p><i>Om utbildning och handledning sammantaget överstiger 15 procent av arbetstiden får dock den överstigande delen utgöra sådan utbildning som anges i andra stycket.</i></p>	<p>10 § Arbetsgivaren ansvarar för att den som anställs får <i>det lärande</i> och <i>den handledning</i> som anges i <i>lärandeplanen</i>.</p> <p><i>Om lärandeplanen innehåller utbildning inom gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna, yrkeshögskolan, utbildningar som anordnas av en folkhögskola eller ett studieförbund och utbildningar som omfattas av högskolelagen (1992:1434), förordningen (2000:521) om statligt stöd till kompletterande utbildningar och förordningen (2013:871) om stöd för konst- och kulturutbildningar och vissa andra utbildningar måste personen ha antagits till utbildningen innan lärandeplanen upprättas.</i></p> <p><i>Utbildning som anges i andra stycket får endast ingå i lärandeplanen om den är relevant för anställningen och arbetsgivarens kompetensförsörjning.</i></p>
<p><b>Stöd i form av lönesubvention och ekonomiskt stöd för handledning</b></p>	
<p>11 § Stödet omfattar lönesubvention och ekonomiskt stöd för handledning.</p> <p>Stöd lämnas så länge yrkesintroduktionsanställningen varar, dock under högst tolv månader.</p>	

12 § Ekonomiskt stöd för handledning lämnas till arbetsgivaren genom bidrag med 115 kr per anställd och dag. Vid deltidsarbete minskas stödet i förhållande till arbetstiden.	
13 § Stöd i form av lönesubvention lämnas genom återbetalning till arbetsgivaren av ett belopp som motsvarar de arbetsgivaravgifter och den allmänna löneavgift för den anställde som arbetsgivaren ska betala enligt socialavgiftslagen (2000:980) och lagen (1994:1920) om allmän löneavgift. Stöd lämnas dock högst med det belopp som ska betalas vid en bruttolön om 18 750 kronor per månad. Förordning (2016:366).	
14 § Stöd i form av lönesubvention tillgodoförs arbetsgivaren genom kreditering på ett sådant skattekonto som avses i 61 kap. 1 § skatteförfarandelagen (2011:1244).	
15 § Stöd i form av lönesubvention och handledarstöd får sammantaget inte överstiga 50 procent av lönekostnaden. Med lönekostnad avses bruttolön inklusive sjuklön och semesterlön samt avgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980) och lagen (1994:1920) om allmän löneavgift.	
<b>Förfarandebestämmelser</b>	
16 § Den lokala arbetstagarorganisationen eller om sådan saknas, den centrala arbetstagarorganisationen, <i>ska</i> ges möjlighet att yttra sig över om lön och <i>utbildningsplan</i> är i enlighet med kollektivavtalet.	16 § <i>Om anställningen omfattas av ett yrkesintroduktionsavtal ska</i> den lokala arbetstagarorganisationen eller om sådan saknas, den centrala arbetstagarorganisationen, ges möjlighet att yttra sig över om lön och <i>lärandeplan</i> är i enlighet med kollektivavtalet.
	16 a § <i>Om anställningen inte omfattas av ett yrkesintroduktionsavtal lämnas stöd endast under förutsättning att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen.</i>
17 § Frågor om stöd enligt denna förordning prövas av Arbetsförmedlingen.	

<p>Beslut om stöd för yrkesintroduktionsanställningar fattas efter ansökan från arbetsgivaren. Ansökan ska vara skriftlig och innehålla de uppgifter som behövs för prövningen.</p>	
<p>18 § Stöd får endast lämnas till arbetsgivare som vid beslutstillfället är registrerade som arbetsgivare hos Skatteverket. Förordning (2016:366).</p>	
<p>18 a § Stöd får inte lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud, skatteskulder som har lämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning eller en betalningsanmärkning som inte är obetydlig.</p> <p>Om ett förhållande som avses i första stycket uppkommer efter det att beslutet om stöd har meddelats ska Arbetsförmedlingen ompröva beslutet. Detsamma gäller om det kommer till Arbetsförmedlingens kännedom att arbetsgivaren inte längre är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket. Förordning (2016:366).</p>	
<p>18 b § Stöd får inte lämnas om arbetsgivaren utgör eller är en del av ett företag som är föremål för betalningskrav på grund av ett beslut av Europeiska kommissionen som förklarar ett stöd olagligt och oförenligt med den inre marknaden. Ordet företag har samma betydelse som i artikel 107.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Förordning (2016:366).</p>	
<p>18 c § Stödet får inte lämnas till arbetsgivare som senare än 12 månader före den aktuella anställningen har sagt upp en eller flera anställda på grund av arbetsbrist på den driftsenhet där den anställde avses att bli placerad. Förordning (2016:366).</p>	
<p>19 § Arbetsgivaren ska inom 180 dagar från den arbetsmånads slut som stödet avser lämna underlag till Arbetsförmedlingen för beräkning av det stödbelopp som ska krediteras på skattekontot och av det ekonomiska stödet för handledning. Om underlaget inte lämnas inom</p>	

<p>föreskriven tid, förlorar arbetsgivaren rätt till stöd för den arbetsmånaden.</p> <p>Om det finns särskilda skäl, får Arbetsförmedlingen besluta om undantag från skyldigheten att lämna underlaget inom 180 dagar. Underlaget ska då lämnas inom den tid som Arbetsförmedlingen beslutar. Förordning (2015:513).</p>	
<p>20 § Arbetsförmedlingen ska lämna Skatteverket de uppgifter som behövs för krediteringen.</p> <p>Stöd i form av lönesubvention krediteras arbetsgivarens skattekonto den 12 i månaden efter det att underlaget inkommit, med undantag för januari månad då stödet i stället krediteras den 17.</p>	
<p>21 § Arbetsförmedlingens beslut om att en arbetsgivare har rätt till stöd ska förenas med en skyldighet för arbetsgivaren att omgående anmäla förändringar som kan påverka rätten till stöd eller stödets storlek. Ett beslut ska omprövas vid ändrade förhållanden.</p>	
<p><b>Tillsyn och uppföljning</b></p>	
<p>22 § Arbetsförmedlingen ska se till att stöd för yrkesintroduktion används på föreskrivet sätt.</p> <p>Den arbetsgivare som har fått stöd ska ge Arbetsförmedlingen eller den som Arbetsförmedlingen utser tillfälle att granska verksamheten och lämna de uppgifter som behövs för granskningen.</p>	
<p>23 § Arbetsgivaren ska inom tre månader från det att stödet upphört lämna uppgifter till Arbetsförmedlingen om innehållet och omfattningen på <i>den utbildning</i> och handledning som den anställde har fått.</p>	<p>23 § Arbetsgivaren ska inom tre månader från det att stödet upphört lämna uppgifter till Arbetsförmedlingen om innehållet och omfattningen på <i>det lärande</i> och handledning som den anställde har fått.</p>
	<p><i>23 a Om anställningen inte omfattas av yrkesintroduktionsavtal ska arbetsgivaren, utöver vad som framgår av 23 §, var tredje månad under tiden som anställningen pågår lämna uppgifter till Arbetsförmedlingen om hur innehåll och omfattning</i></p>

	<i>av lärande och handledning följer lärandeplanen.</i>
<b>Återbetalning och återkrav</b>	
<p>24 § En mottagare av stöd är återbetalningsskyldig om han eller hon genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp.</p> <p>Om stöd i annat fall än i första stycket har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är mottagaren återbetalningsskyldig endast om han eller hon insett eller skäligen borde ha insett felet.</p>	
<p>25 § En mottagare av stöd är vidare återbetalningsskyldig om den arbetstagare för vilken arbetsgivaren har beviljats stöd inte har fått <i>den utbildning</i> eller handledning som han eller hon har rätt till enligt upprättad <i>utbildningsplan</i>.</p>	<p>25 § En mottagare av stöd är vidare återbetalningsskyldig om den arbetstagare för vilken arbetsgivaren har beviljats stöd inte har fått <i>det lärande</i> eller den handledning som han eller hon har rätt till enligt upprättad <i>lärandeplan</i>.</p>
<p>26 § Om en mottagare av stöd är återbetalningsskyldig enligt 24 § ska Arbetsförmedlingen besluta att återkräva det felaktigt tillgodoförda eller utbetalda beloppet.</p> <p>Om en mottagare av stöd är återbetalningsskyldig enligt 25 § ska Arbetsförmedlingen besluta att återkräva ett belopp som får anses skäligt mot bakgrund av <i>den utbildning</i> eller handledning som arbetstagaren har fått i relation till vad han eller hon skulle ha fått enligt upprättad <i>utbildningsplan</i>.</p>	<p>26 § Om en mottagare av stöd är återbetalningsskyldig enligt 24 § ska Arbetsförmedlingen besluta att återkräva det felaktigt tillgodoförda eller utbetalda beloppet.</p> <p>Om en mottagare av stöd är återbetalningsskyldig enligt 25 § ska Arbetsförmedlingen besluta att återkräva ett belopp som får anses skäligt mot bakgrund av <i>det lärande</i> eller handledning som arbetstagaren har fått i relation till vad han eller hon skulle ha fått enligt upprättad <i>lärandeplan</i>.</p>
<p>27 § Arbetsförmedlingen får bevilja anstånd med betalningen eller träffa avtal med den återbetalningsskyldige om en avbetalningsplan. Arbetsförmedlingen ska i sådana fall ta ut ränta på det obetalda beloppet.</p> <p>Ränta ska tas ut från den dag då anståndet beviljades eller avtalet om avbetalningsplan träffades, dock inte för tid innan det återkrävda beloppet har förfallit till betalning.</p> <p>Ränta ska tas ut efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta</p>	



med två procentenheter.	
28 § Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta enligt räntelagen (1975:635) tas ut på beloppet. Detsamma gäller när den återbetalningsskyldige beviljats anstånd med betalningen eller träffat ett avtal om en avbetalningsplan och betalning inte sker inom den tid som följer av beslutet om anstånd eller avtalet om avbetalningsplan.	
29 § Vid återkrav får Arbetsförmedlingen, vid ett senare tillgodoförande av stöd till den återbetalningsskyldige, besluta att dra av ett skäligt belopp i avräkning på vad som har betalats ut för mycket. Detsamma gäller vid skyldighet att betala ränta.	
<b>Omprövning och överklagande</b>	
30 § Arbetsförmedlingens beslut enligt denna förordning ska omprövas hos myndighetens centrala enhet för omprövning, om det begärs av den som beslutet gäller. Vid omprövningen får beslutet inte ändras till den enskildes nackdel.  En begäran om omprövning ska vara skriftlig. Begäran ska ges in till Arbetsförmedlingen och ska ha kommit in dit inom tre veckor från den dag då den som begär omprövning fick del av beslutet.	
31 § I 22 a § förvaltningslagen (1986:223) finns bestämmelser om överklagande hos allmän förvaltningsdomstol. Andra beslut än beslut om omprövning av beslut enligt 17 § andra stycket, 18 § tredje stycket, 19 § första stycket och 29 § får dock inte överklagas.  Om ett beslut överklagas innan det har omprövats, ska överklagandet anses som en begäran om omprövning.	
<b>Bemyndigande</b>	
32 § Arbetsförmedlingen får meddela de föreskrifter som behövs för verkställigheten av	

denna förordning.	
<b>Övergångsbestämmelser</b> 2014:947	
1. Denna förordning träder i kraft den 1 augusti 2014. 2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet.	

## Referenser

### Offentligt tryck

A2014/558/A, Regeringsuppdrag, *Uppdrag till Statskontoret avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*

A2014/559/A, Regeringsuppdrag, *Uppdrag till Konjunkturinstitutet avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*

A2014/560/A, Regeringsuppdrag, *Uppdrag till Konkurrensverket avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*

A2014/561/A, Regeringsuppdrag, *Uppdrag till Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitiska utvärdering avseende utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*

A2013/1135/A, Remissammanställning, *Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen*, ds 2013:20,

U2016/01673/GV, U2016/01708/S, U2016/04154/GV, *Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Statens skolverk*

UF2013/403661/BRYR, Kommissionens beslut, *Statligt stöd SA 36671 (2013/N) – Sverige Ordning för sysselsättningsstöd för unga arbetstagare*

Departementsserien 2013:20, *Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen*

Förordning (2015:503) om särskilt anställningsstöd

Förordning (2014:375) om statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och regionala stödfunktioner för yrkesutbildning

Förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställning

Förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb

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

Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Kommittédirektiv 2014:51, *Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar*

Landell, Elin, och Olofsson, Jonas, 2013, *Kvalitetssäkring av lärandet i yrkesintroduktion*, Fi2013/01374:D

Proposition 2016/17:100, *2017 års ekonomiska vårproposition*

Proposition 2010/11:104, *Kvalitetet i lärlingsutbildning*

Proposition 2008/09:199, *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan*

SOU 2012:80 *Utbildningsanställning*

### **Myndighetsrapporter**

Arbetsförmedlingen, 2017, *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2017, prognos för arbetsmarknaden 2017-2018*

Arbetsförmedlingen, 2017, *Var finns jobben? Bedömning till och med första halvåret 2018*

Arbetsförmedlingen, 2017, *Prognos för utbetalningar 2017-2021*

Arbetsförmedlingen, 2016, *Återrapport till regeringen: Arbetsförmedlingens lägesbedömning av arbetet med snabbspåren*

Arbetsförmedlingen, 2016, *Särskilda främjandeinsatser avseende yrkesintroduktionsavtal*

Arbetsförmedlingen, 2016, *Pilotprojekt med branschpassad yrkesutbildning för ungdomar i samverkan med industrin*

Arbetsförmedlingen, 2015, *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2016-2018*

Forslund, Anders, och Westerberg, Alexander, 2016, *Yrkesintroduktionsavtalen, lönerna och sysselsättningen*, IFAU, 2016-04-29

Konjunkturinstitutet, 2016, *Yrkesintroduktionsanställningar*, specialstudier nr 49 2016

Konkurrensverket, 2016, *Utvärdering av yrkesintroduktionsanställningar*, 2016:3

Olofsson, Jonas, och Wadensjö, Eskil, 2006, *Lärlingsutbildning – ett återkommande bekymmer eller en oprövad möjlighet*, ESS 2006:4.

Skolverket, 2016, *Uppföljning av gymnasieskolan 2016*

Statskontoret, 2015, *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar delrapport 1*, 2015:22

Statskontoret, 2016 *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar delrapport 2*, 2016:12

Statskontoret, 2016, *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar* slutrapport dnr 2014/3-4

Tillväxtverket och Arbetsförmedlingen, 2016, *Framskrivning och analys av kompetensförsörjningsbehov till 2040*, RK dnr A2015/02961/A

Tillväxtverket, 2017, *Slutrapport Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete* (N2016/06500/RTS)

YA-delegationen, 2017, *Årlig arbetsredogörelse för Delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar (U2014:07)*

### **Övrigt**

Kjellberg, Anders, 2017, *Kollektivantalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet

Svenskt näringsliv, 2016, *Rekryteringsenkäten 2016, Rekrytering – när teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben*

LO, 2017, *LOs förslag om Utbildningsjobb för stärkt etablering*

## Bilaga 1, Översynens direktiv

### Uppdragsbeskrivning för översyn av förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar (A 2016:D), A2016/02267SV

---

En utredning inom Arbetsmarknadsdepartementet ska se över förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar och föreslå hur stödet kan utvidgas till att även gälla arbetsgivare som i dag inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant, såsom exempelvis små företag. Översynen ska göras i enlighet med den överenskommelse om *Insatser med anledning av flyktingkrisen* som regeringen, Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet liberalerna och Kristdemokraterna enats kring och som presenterades den 23 oktober 2015.

Grundläggande utgångspunkter för en sådan utvidgning är att villkoren för den anställde motsvarar kollektivavtalsnivå, och att den utbildning eller handledning som arbetstagaren har rätt till säkras.

Ett förslag om hur stöd för yrkesintroduktionsanställningar skulle kunna lämnas till arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal har tidigare lämnats i Ds 2013:20 – *Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen*. Efter remissinstansernas synpunkter valde den tidigare regeringen att inte gå vidare med förslaget.

En särskild utredare får i uppdrag att:

- lämna förslag om hur nuvarande stödordning kan utvidgas till att omfatta arbetsgivare som i dag inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion eller av ett hängavtal till ett sådant,
- föreslå hur och vem som ska säkerställa att anställda hos en arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal, har anställningsvillkor som motsvarar kollektivavtalsnivå,
- föreslå hur och vem som ska säkerställa att anställda hos en arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal får rätt till den utbildning eller handledning som han eller hon har rätt till,
- om det bedöms mer ändamålsenligt föreslå en alternativ utformning av stödordningen som kan omfatta arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal, samt
- utreda vilka eventuella konsekvenser förslaget kan få för gällande stödordning, arbetsmarknadens parter, myndigheter, och enskilda.

I uppdraget ingår även att:

- se över hur ansökningsprocessen och administrationen av stödet kan göras mer effektiv,
- överväga om arbetsmarknadens parter eller företrädare för arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal kan bidra för att underlätta ansökningsprocessen. Översynen ska i denna del ta hänsyn till de rekommendationer som Statskontoret lämnat till regeringen vid sin utvärdering av stödet,
- lämna förslag till hur arbetsgivare kan få ökad kännedom om avtal om yrkesintroduktionsanställningar samt hur arbetsgivare och arbetssökande kan få ökad kännedom om stödet,

- bedöma om befintligt informationsutbyte mellan berörda myndigheter är ändamålsenligt eller om det behöver göras några justeringar i det avseendet, och i så fall lämna förslag till justeringar, samt
- bedöma om det finns behov av justeringar med anledning av den utvidgning av målgruppen till långtidsarbetslösa och äldre nyanlända som trädde i kraft den första juni i år, och i så fall lämna förslag på sådana justeringar.

Utredaren ska i dessa avseenden särskilt beakta hur förslagen till ändringar även kan stärka förutsättningarna för kvinnliga deltagare att i större utsträckning ta del av anställningarna.

Utredaren ska samråda med arbetsmarknadens parter och företrädare för arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. Utredaren ska inhämta nödvändig information från Arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter. Utredaren ska löpande hålla berörda enheter i Regeringskansliet informerade om hur arbetet fortskrider samt hålla sig informerad om det arbete som pågår inom Regeringskansliet som kan vara av betydelse för utredningens analyser och förslag.

Utredaren ska redogöra för konsekvenserna av förslagen. Vad som anges i 14-16 §§ i kommittéförordningen (1998:1474) ska vara vägledande. Utredaren ska vid utformningen av förslagen beakta EU:s konkurrens- och statsstödsregler.

De delar av uppdraget som avser förslag till hur stödet för yrkesintroduktionsanställningar ska kunna omfatta arbetsgivare som inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion eller av ett hängavtal till ett sådant ska rapporteras i form av en promemoria senast den 15 maj 2017. Övriga delar av uppdraget ska rapporteras i form av en promemoria senast den 31 augusti 2017.

I uppdraget ingår att lämna fullständiga författningsförslag.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

## Bilaga 2, Översynens möten

### Parterna

- Arbetsgivarverket
- Elektrikerföreningen
- Fastigo
- Företagarna
- GS-facket
- Handelsanställdas förbund
- Hotell- och restaurangfacket
- IF Metall
- Installatörsföretagen
- Kommunalarbetarförbundet
- Livsmedelsarbetareförbundet
- LO
- SACO
- SKL
- Småföretagarnas riksorganisation
- Svensk Handel
- Svenskt Näringsliv
- TCO
- Teknikföretagen
- Visita

### Myndigheter och utredningar mm

- Arbetsförmedlingen
- Arbetsmarknadsutredningen
- Delegationen för unga och nyanlända till arbete
- Lernia
- Valideringsdelegationen
- Volvosteget
- YA-delegationen