

Arbetsmarknadsdepartementet
Departementsråd Catharina Norlander
103 33 Stockholm

Vår referens

Dnr

2019-09-23

Anna Jansson Libietis

A2019/O1215/A

Remissvar: Etableringsjobb, DS 2019:13

Företagarna har fått möjlighet att yttra sig över Arbetsmarknadsdepartementets departementspromemoria Etableringsjobb (DS 2019:13) och lämnar följande synpunkter.

Sammanfattning

Remissen innehåller förslag till lagändringar i syfte att möjliggöra införandet av de etableringsjobb som LO, Unionen och Svenskt Näringsliv slutit en principöverenskommelse om och som regeringen, Centerpartiet och Liberalerna i januariavtalet kommit överens om ska utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag, på ett sätt som gör att fördelarna i etableringsjobben inte går förlorade. Företagarna har föreslagit införandet av en arbetsmarknadspolitisk insats kallad Utbildningsanställning.¹ Utifrån vad som hittills går att utläsa av de nu föreslagna etableringsjobben så är den i väsentliga delar utformad i linje med Företagarnas eget förslag. Företagarna välkomnar därför satsningen och då särskilt utvidgningen till företag utan kollektivavtal. Företagarna vill dock påtala att de i promemorian föreslagna sanktionerna kopplade till uppgiftsskyldighet riskerar att ha en avskräckande effekt på de små företagen och därmed på effekten av etableringsjobben. Sammantaget tillstyrker Företagarna promemorians förslag.

De små företagen är de stora jobbskaparna

Sedan 1990 har fyra av fem nya arbetstillfällen skapats i små och medelstora företag. Nästan två miljoner – ca 40 procent av alla sysselsatta i Sverige – arbetar idag i Sveriges småföretag. I tre av fyra kommuner står småföretagen med sina medarbetare dessutom för den största andelen av de kommunala skatteintäkterna, vilket möjliggör en stor del av välfärden och annan kommunal service. En politik som syftar till högre sysselsättning, tillväxt och utbyggd välfärd måste därför inkludera och uppmuntra till jobb- och värdeskapande i småföretag.

Sveriges svårighet att inkludera nyanlända och lågutbildade personer på arbetsmarknaden har fortsatt att vara en utmaning samtidigt som arbetslösheten över lag har sjunkit. Sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda samt mellan olika utbildningsbakgrunder riskerar att leda till svåra långsiktiga konsekvenser för staten, företag och inte minst individerna som exkluderas från arbetsmarknaden. Företagarna har i flera studier identifierat fyra huvudsakliga problemområden som bidrar till att befästa skillnaderna på svensk arbetsmarknad:

1. *Kompetensbrist och matchningsproblem* – Samtidigt som drygt 300 000 individer är inskrivna på arbetsförmedlingen som arbetslösa² skriker Sveriges småföretag efter arbetskraft. Småföretagsbarometern visar år efter år att kompetensbrist är det främsta hindret för tillväxt bland Sveriges småföretag. Bara under det senaste året har fyra av

¹ https://www.foretagarna.se/globalassets/media/opinion/nyheter-bilder--dokument/utbildningsanstallning_20161219.pdf

²

http://qvs12ext.ams.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=extern%5Cmstatplus_extern.qvw&host=QVS%40w001765&anonymous=true%20&select=StartTrigger.1

tio företag tackat nej till order, med kapacitetsbrist och svårigheter att hitta rätt kompetens som främsta anledning.³ I rapporten Kompetensbarometern 2016 framgår att om alla företag som har haft rekryteringsbehov, men inte lyckats anställa, hade anställt bara en person var hade det skapats 72 026 jobb i de små- och medelstora företagen, varje år. I rapporten framgår även att företagets främsta svårighet beror på attityd- och erfarenhetsbrist hos de sökande. Kompetensbristen är alltså inte i huvudsak en fråga om utbildningsbakgrund utan inställningen till och erfarenheten av arbete.⁴ I begreppet attityd ryms även de arbetssökandes sociala färdigheter, vilka ofta är starkt relaterade till språk.

2. Den höga kostnaden att anställa är ett av skälen till att sysselsättningen inte ökar tillräckligt bland gruppen utrikes födda och personer med låg utbildningsbakgrund. De totala kostnaderna för att anställa en person är högre än det värde som en person utan tillräckliga kvalifikationer eller arbetsmarknadserfarenhet kan tillföra. Kompetensutveckling och arbetsmarknadserfarenhet inom företaget kan dock på sikt höja individens produktivitet i förhållande till arbetsgivarkostnaderna.
3. Rädslan av att rekrytera fel person är fortsatt mycket stor bland landets småföretagare. En felrekrytering är förknippat med stora kostnader för arbetsgivaren. Samtidigt innebär uppsägningsreglerna i Lagen (1982:80) om anställningsskydd stora svårigheter att avsluta en anställning, oberoende av felrekrytering eller andra skäl. Reglerna för provanställning och visstidsanställning är viktiga för småföretag då de under en begränsad tid kan sänka risken vid nyanställning.
4. En uppsjö av svårförståeliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder och program med syfte att avhjälpa de hinder som förklarats ovan har dessvärre inneburit en oöverskådlig palett av åtgärder för företag och de tjänstemän på arbetsförmedlingen som arbetar med dem. Utöver antalet åtgärder skiljer sig reglerna åt. Den önskade effekten av insatserna blir således ouppnådd.

Sveriges småföretag är en avgörande del av lösningen för att inkludera nyanlända och lågutbildade på arbetsmarknaden. Det förutsätter politiska insatser som skapar incitament för småföretag att våga anställa och satsa på personer som står utanför arbetsmarknaden. En grundläggande princip för Företagarnas arbete är att individen, arbetsgivaren och det offentliga ska vara med och bära kostnaderna för att etablera personer på arbetsmarknaden vilket skapar incitament för alla parter.

Avgörande att inkludera företag utan kollektivavtal

Den svenska modellen bygger på frivillig kollektivavtalsanslutning och 60 % av företagen har valt att inte teckna kollektivavtal. Andra villkor än de som regleras genom kollektivavtal är praxis i branscher och hos företag som står utanför kollektivavtalsanslutningen, inte minst bland de mindre och växande företagen. Företag som valt att inte teckna kollektivavtal ska inte behandlas eller betraktas som mindre ansvarsfulla. Det vore därför inte legitimt att ha arbetsmarknadspolitiska insatser som utestängde företag utan kollektivavtal. Det skulle därtill snedvrída konkurrensen.

Företagarnas förslag om Utbildningsanställning

Företagarna har föreslagit en ny arbetsmarknadspolitisk insats för en mer inkluderande arbetsmarknad med avstamp i arbetsgivarnas faktiska behov, där utbildning kombineras med arbete. Förslaget påminner i allt väsentligt om den nu överenskomna satsningen på etableringsjobb. Företagarna har föreslagit en tidsbegränsad anställningsform som pågår i tre månader till maximalt 24 månader. Åtgärden kan avbrytas av arbetsgivare, deltagaren eller Arbetsförmedlingen under samma förutsättningar som gäller för provanställning. När

³ <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/smaforetagsbarometern/smaforetagsbarometern-2019/>

⁴ <http://www.foretagarna.se/globalassets/det-ar-attityden-dumbom-riks-nov-2016.pdf>

utbildningsanställningens tidsperiod avslutas övergår anställningen till en tillsvidareanställning om anställningen inte sägs upp av någon part. Det främsta målet med utbildningsanställning är att öka en individs anställbarhet genom arbetslivserfarenhet från svensk arbetsplats. Anställningsbarheten stärks genom arbete kompletterat med utbildning.

Ett utökat informationsutbyte

För att en arbetsmarknadspolitisk insats ska bli verkningsfull och leda till en förbättrad kompetensförsörjning är det helt avgörande att ha de små företagens premisser för ögonen. Företagarnas bedömning är därför att de effektivitetsvinster som ett utökat informationsutbyte mellan myndigheter kan leda till är viktiga och tillstyrker därmed promemorians förslag.

Sanktioner kopplade till uppgiftsskyldighet riskerar att slå fel

I promemorian föreslås att ett system med sanktioner ska införas kopplat till uppgiftsskyldigheten för arbetsgivaren. Företagarna vill återigen påtala att en avgörande fråga för att etableringsjobben ska nå framgång är att den administrativa insatsen för arbetsgivaren minimeras. Särskilt betungande riskerar det att bli för de små företagen som ofta inte har kollektivavtal och som ofta saknar ofta en HR-funktion, där betungande administration riskerar att leda till att dessa avstår från att använda möjligheten till etableringsjobb och andra arbetsmarknadspolitiska insatser. Likaså vill Företagarna understryka att förslaget om ytterligare sanktionsbestämmelser också riskerar ha en avskräckande effekt på företagen och därmed leda till att de inte används i den utsträckning som de potentiellt sett skulle kunna göra. Enligt Företagarnas uppfattning bör uppgiftsskyldigheten inte förenas med sanktioner.

Viktigt med ikraftträdande snarast

Sverige är fortfarande inne i en högkonjunktur där behovet av kompetens är stort, men allt fler tecken tyder på att konjunkturen är på väg att avmattas. För att etableringsjobben ska kunna användas av företagen vill Företagarna understryka vikten av att den nya arbetsmarknadspolitiska insatsen kommer på plats snarast möjligt, innan konjunkturen vänder.

Företagarna tillstyrker promemorians förslag

Företagarna ser sammantaget potential för att etableringsjobben blir en arbetsmarknadspolitisk insats som sänker trösklar för de små företagen och välkomnar därför satsningen. Företagarna välkomnar särskilt att regeringen och samarbetspartierna kommit överens om att etableringsjobben ska utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag.

Företagarna tillstyrker sammantaget promemorians förslag.

Patrik Nilsson

Anna Jansson Libietis

Chef Analys & Opinion

Arbetsmarknadsexpert