

Stockholm 22 februari 2018

Remissvar: Promemorian Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna

Arbetsmarknadsdepartementet har gett Akademikerförbundet SSR möjlighet att yttra sig över rubricerat betänkande.

Betänkandets förslag i korthet:

Översynen föreslår vilka krav som ska gälla för att stöd för yrkesintroduktionsanställningar ska kunna lämnas även till arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. Förslaget gäller områdena 1, definitioner av yrkesintroduktionsanställningar, 2, lönefrågan, 3, utbildningsplanen och 4, tillsyn och uppföljning.

Sammanfattning:

Promemorians förslag har som syfte att uppfylla migrationsöverenskommelsen. Det lagda förslaget garanterar varken att villkoren motsvarar kollektivavtalsnivå eller att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras. Därmed motsvarar inte detta förslag kraven i migrationsöverenskommelsen. När inte heller nuvarande konstruktion av stöd, där enbart arbetsgivare med kollektivavtal omfattas, är i strid med EUs inre marknad har vi svårt att se varför de här förändringarna bör göras över huvud taget. De förslag som läggs i denna promemoria rör ändringar av regelsystemet för avtal som tecknats som trepartsöverenskommelser mellan staten, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. Den ordning som parterna verkar gemensamt genom på arbetsmarknaden, är kollektivavtalen. Arbetsgivare som inte har kollektivavtal är då, i normalfallet, inte medlemmar i en arbetsgivarorganisation och de anställda, som är medlemmar i ett fackförbund på arbetsplatsen, har inget kollektivavtal och därmed inte heller dialogplattformar med arbetsgivaren som kommer ur kollektivavtalen. Därmed blir varje förändring av regleringen runt trepartsöverenskommelser, som inte baseras på kollektivavtal, förändringar som försvagar såväl trepartsöverenskommelser som den svenska partsmodellen, vilket vi är emot. Akademikerförbundet SSR avstyrker förslaget i sin helhet.

Akademikerförbundet SSR
Box 128 00, 112 96 Stockholm
08-617 44 00
kansli@akademssr.se
www.akademssr.se

SSR Direkt
Frågor om anställning och arbetsliv
08-617 44 71
ssrdirekt@akademssr.se

Medlemsservice
Frågor om medlemskap och avgifter
08-617 44 70
medlem@akademssr.se

Våra kommentarer:

Yrkesintroduktionsanställningar genom trepartsöverenskommelser är en god idé att basera arbetsmarknadspolitiska insatser på för grupper som står längre ifrån arbetsmarknaden. Snabbspåren är ett annat exempel. Och även om de två formerna för överenskommelser inte har gett stora volymer hitintills menar vi att det är ett arbetssätt som kommer att visa sig framgångsrikt långsiktigt.

Dessutom ska noteras att en viktig anledning till varför volymerna inte är så stora är, för det första, att ungdomsarbetslösheten har sjunkit dramatiskt under tiden då YA-anställningar infördes. Dessutom har målgruppen nyanlända som bör kunna komma i fråga för YA-anställningar ofta inte kommit så långt i sin etableringsplan att de har kommit i fråga för YA-anställningar än. Båda målgrupperna har därmed varit betydligt mindre än prognostiserat vilket gör att det, mer än konstruktionen, förklarar det låga antalet deltagare (733 deltagare december 2017).

Vi menar att olika typer av regleringar som de facto rundar trepartskonstruktionen, och som dessutom inte baseras på de lokala fackliga parternas samverkan, är till men såväl för åtgärdens effektivitet som legitimitet. Det är i den lokala samverkan som förutsättningar finns för goda yrkesintroduktionsanställningar som leder till varaktiga anställningar.

Akademikerförbundet SSR avstyrker därmed förslaget i sin helhet, men kommer att kommentera de fyra delarna var för sig.

1. Definitioner av yrkesintroduktionsanställningar

Yrkesintroduktionsanställning (hädanefter kallad YA-anställning) ska omfattas av kollektivavtal eller hängavtal och innehålla en andel lärande eller handledning.

Denna definition ställer vi oss bakom.

YA-anställningar kan även gälla anställningar som inte omfattas av ett yrkesintroduktionsavtal om de innehåller lärande och handledning inom ett område där det råder brist på arbetskraft.

Denna vidgade definition, avstyrker vi. Den är så bred att den skulle kunna gälla väldigt många anställningar, dvs alla under 25 år och alla nyanlända, vilket inte begränsas väsentligt av att det bara skulle gälla bristyrken. Idag definieras 76 procent av alla yrken som bristyrken. Vi menar att dagens avgränsningar med krav också på en lokal överenskommelse mellan parterna, är den mest funktionella. Den behöver dock fungera bättre än idag. Risken för överutnyttjande är uppenbar med föreslagen konstruktion. Regeringen måste i detta avseende återkomma med ett förslag som begränsar målgruppen på ett mer funktionellt sätt än vad det här gör.

2. Lönefrågan

Stöd kan enbart lämnas om arbetsgivare intygar att lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen

Akademikerförbundet SSR har svårt att se hur kontrollen att lön och andra anställningsförmåner motsvarar kollektivavtal ska kunna säkerställas när varken det centrala eller det lokala facket, har någon roll att spela. Incitamenten för arbetsgivaren, och tyvärr ofta den arbetssökande, att tillse att så är fallet är rätt små. Att Arbetsförmedlingen skulle ha kontrollmekanismer som säkerställer detta ser vi dessutom som osannolikt. De har idag varken kännedom om vilka kollektivavtal som gäller på vilken arbetsplats eller vilket innehåll de har. För andra anställningsstöd finns det ett system för samråd med den fackliga part som mest sannolikt kan ha kollektivavtal på arbetsplatsen för den yrkesgruppen. Om YA-anställningar införs även för arbetsgivare utan kollektivavtal bör samrådsförfarande gälla även för YA-anställningar. Just nu utreds ett förbättrat samrådsförfarande inom Arbetsförmedlingen, i dialog med fackförbunden, som avser att förbättra detta system. Det vore en framgångsrik väg att gå även för YA-anställningarna om de kunde omfattas av ett vässat och digitaliserat samrådsförfarande, och är att föredra framför att arbetsgivaren ensidigt intygar.

Akademikerförbundet SSR vill också förtydliga att lönedelen aldrig kan understiga den del av tjänsten som utgör arbete. Därmed kan tex inte YA-anställningar göras där enbart 10 procent av tjänsten är utbildning/handledning och 90 procent arbete, men där lön enbart utgår med 75 procent. Detta är något som har skett.

3. Utbildningsplanen

Stöd får endast lämnas om den som anges som handledare i lärandeplanen har genomgått handledarutbildning.

Akademikerförbundet SSR tillstyrker denna avgränsning. Dock vill vi betona att kravet på utbildningsplan överenskommen lokalt är avgörande. Att enbart ställa krav på att handledaren har en viss utbildning tillgodoser inte behovet av en individuellt utformad utbildningsplan för den arbetssökande. Det behövs för att kunna tillgodogöra sig utbildningen och därmed anställningen maximalt. I detta avseende bör nämnas att många som kommer i fråga för YA-anställning kommer att vara nyanlända med behov av språkutbildning parallellt med sin anställning och att det måste kunna ske på ett samordnat sätt, i dialog med utbildningsanordnaren. Det lär försvåras om krav på utbildningsplan inte finns med för att stöd ska utgå. Dock är vi medvetna om att det kan uppfattas som krångligt för arbetsgivaren och att de därmed drar sig för YA-anställningar. En väg vidare som innebär reglering i lokal överenskommelse av utbildningsplan, och som inte är hämmande, vore av värde för att öka volymerna i YA-anställningar. Vi delar utredningens bedömning att parterna måste bli mer delaktiga i kvalitetssäkringen av arbetsplatsförlagt lärande, men menar att detta förslag inte ökar förutsättningarna för det.

4. Tillsyn och uppföljning

På arbetsplatser där kollektivavtal inte finns ska arbetsgivaren, förutom slutredovisning, var tredje månad återrapportera till Arbetsförmedlingen om hur innehåll och omfattning av lärande och handledning följer utbildningsplanen.

Akademikerförbundet SSR är övertygat om att den bästa uppföljningen sker lokalt av parterna själva. Dock kan kvaliteten i denna tillsyn och uppföljning förbättras och framförallt rutiniseras. YA-anställningar är en relativt ny företeelse och parterna har inte hittat formerna för att detta ska ske på ett enklare och smidigare sätt. Dock är vi övertygade om att detta inte sker bättre genom att arbetsgivarna ensidigt redovisar till Arbetsförmedlingen, utan samverkan med det lokala fackförbundet. Dock är detta förslag bättre än att det inte sker alls, eller efter anställningens upphörande.

Sammantaget:

Promemorians förslag är lagt utifrån innehållet i migrationsöverenskommelsen. Vi menar att det lagda förslaget varken garanterar att villkoren motsvarar kollektivavtalsnivå eller att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras.

Förslag borde istället läggas i syfte att skapa hållbara rutiner, enklare och tillgängligare utbildningskonstruktioner, digitaliserade samrådsförfaranden samt mindre belastande reglering vilket skulle göra att volymerna av YA-anställningar kan öka hos arbetsgivare med kollektivavtal. Om syftet med migrationsöverenskommelsen är att uppnå större antal deltagare och därmed bättre etablering på arbetsmarknaden för de som står långt ifrån, menar vi att, de av oss föreslagna åtgärderna, betydligt bättre svarar emot det behovet.



Heike Erkers
Förbundsordförande
heike.erkers@akademssr.se



Ursula Berge
Samhällspolitisk chef
ursula.berge@akademssr.se