

Dnr Af-2017/00605846

Datum: 2018-02-06

Avsändarens referens: A2017/02195-1

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Remissyttrande: Promemoria Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna

Arbetsförmedlingen har ombetts lämna svar på ovanstående remiss och lämnar härmed sitt yttrande. Först kommer en sammanfattning och därefter följer våra huvudsakliga synpunkter.

### Sammanfattning

Arbetsförmedlingen har läst igenom och avstyrker översynens förslag gällande upphävandet av kravet på centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion samt dess tillsyn och uppföljning som presenteras i promemorian *Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar*.

Yrkesintroduktionsanställningar har idag ett komplext regelverk då arbetsförmedlaren inte enbart ska förhålla sig till förordningen utan också behöver ha god insikt om de olika branschernas yrkesintroduktionsavtal för att kunna fatta beslut. För arbetsförmedlaren tillhör beslut om stöd för yrkesintroduktionsanställning ett så kallat sällan-ärendet vilket innebär att nya rutiner som avviker från den ordinarie handläggningen tar tid att implementera. Översynens förslag skulle innebära två parallella spår med olika handläggningsförfaranden. En hantering för arbetsgivare med centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion eller hängavtal till sådant och en mycket mer omfattande administrativ och resurskrävande handläggning för arbetsgivare utan kollektivavtal/hängavtal.

Arbetsförmedlingen förordar försiktighet med att föreslå förändringar som innebär ökad administration för myndigheten. I avsnittet Tillsyn och uppföljning föreslår utredaren att arbetsgivare utan kollektivavtal måste skicka in regelbundna återrapporteringar för att Arbetsförmedlingen ska säkerställa att utbildningsplanen efterlevs. Manuell handpåläggning som detta arbete innebär bedöms av Arbetsförmedlingen inte vara i linje med regeringens tillitsreform. Det ökar också risken för att Arbetsförmedlingen inte

Arbetsförmedlingen

BESÖKSADRESS: Hälsingegatan 38

POSTADRESS: Arbetsförmedlingen

113 99 Stockholm

Tel: 0771-600000 | Fax: 08-508 801 99

E-post: [arbetsformedlingen@arbetsformedlingen.se](mailto:arbetsformedlingen@arbetsformedlingen.se)  
arbetsformedlingen.se

infriar de volymmål som upphävande av kravet på centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion skulle innebära.

Arbetsförmedlingen vill också betona att om översynens förslag träder i kraft kommer det att krävas omfattande insatser av Arbetsförmedlingen, till exempel tekniska anpassningar, kompetensutveckling för arbetsförmedlare och ökade resurser för handläggning.

### 5.1.1 Definitionen yrkesintroduktionsanställningar

För att det arbetsplatsförlagda lärandet ska hålla god kvalitet och vara i linje med de krav som finns på arbetsmarknaden är det av största vikt att branscherna är delaktiga. De arbetsgivare som inte omfattas av något centralt kollektivavtal om yrkesintroduktions- eller hängavtal till sådant kan förväntas behöva mer stöd för att säkra kvalitet och dokumentation i utbildningsplanen. Dessa arbetsgivare kommer troligtvis inte att ha tillgång till branschernas informationsplattformar, vilket kan resultera i att utbildningsplanen kan få brist i kvalitén gällande kompetensprofiler och valideringsmodeller inom yrket. En konsekvens av detta kan bli att arbetstagaren efter avslutad yrkesintroduktionsanställning inte blir gångbar inom branschen.

Arbetsförmedlingen ska inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna inte göra en arbetsmarknadspolitisk motivering och kan då inte neka en arbetsgivare som formellt uppfyller kraven. Arbetsförmedlingen kommer däremot behöva omfattande kompetensutvecklingsinsatser för att kunna bedöma utbildningsplaner och för att upptäcka/förhindra eventuella brister i genomförandet när arbetsgivare utan kollektivavtal/hängavtal tar del av yrkesintroduktionsanställningar. Detta kan i förlängningen innebära en ökad risk för felaktiga utbetalningar då mindre seriösa företag kan ansöka om stödet.

### 5.1.2 Lönefrågan

I förfarandebestämmelserna i förordningens 16§ föreslår översynen ytterligare en skrivelse:

*”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.”*

Översynen menar att arbetsgivare som saknar kollektivavtal/hängavtal gällande yrkesintroduktionsanställning, ska förbinda sig att erbjuda kollektivavtalade anställningsförmåner. Det förutsätter dock att arbetsgivaren själv ska hålla sig uppdaterad om vilka förmåner som ska erbjudas och i vilken omfattning, något Arbetsförmedlingen tror kommer att bli svårt framför allt för småföretagen. Om kollektivavtalen ska följas så långt det går, innebär det sannolikt att utrymme kommer att

ges för variationer och tolkningar. Det är därför viktigt att klargöra vad som bör gälla som minimum för varje bransch och branschinriktning. För tydlighetens skull kan också den mer precisa termen *avtalsområde* användas istället för *bransch* då en bransch kan omfatta flera avtalsområden.

I dagsläget granskas lönerna för anställda med yrkesintroduktionsanställning av arbetsgivarorganisationen och facket. Men för arbetsgivare utan centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion eller hängavtal till sådant, finns det inget sådant samarbete. I andra stöd där arbetsförmedlingen måste göra en arbetsmarknadspolitisk bedömning skickas ett samråd till facket. Dock lämnas sällan något yttrande angående lönen när arbetsgivaren saknar kollektivavtal. Vad gäller lönehantering för dessa arbetsgivare innebär det i praktiken att arbetsförmedlarna får gå in på olika fackliga parters lönestatistik för att kunna bilda sig en uppfattning om lönenivån. Även om Arbetsförmedlingen ska säkerställa att lönen som angivits av arbetsgivarna ska vara likvärdigt med kollektivavtal riskerar ändå bedömningen och hanteringen kring att säkerställa lönenivån bli godtycklig.

### 5.1.3 Utbildningsplanen

Arbetsförmedlingen ställer sig positiv till att arbetsgivaren ska uppvisa ett intyg på genomförd handledarutbildning och att Ya-delegationen också utfärdar ett sådant. Arbetsförmedlingen vill dock tillägga att det är viktigt att utbildningen ska verka för att öka värdet och gynna arbetstagaren.

Arbetsförmedlingen anser att en tydligare definition av utbildningsplanens omfattning är av vikt. Detta gäller i synnerhet arbetsgivare utan kollektivavtal/hängavtal. Omfattningen skulle innebära att företagen måste köpa ett visst antal timmar i extern utbildning eller att en validering av erhållna kunskaper av arbetstagaren ska ske vid anställningens slut. Denna validering bör då lämpligen göras av branschgodkända valideringssamordnare. På så vis skulle arbetstagarens förutsättningar att få tillämpningsbara kunskaper inom branschen säkerställas.

### 5.1.4 Tillsyn och uppföljning

Arbetsförmedlingens handläggare har redan idag en omfattande och tidskrävande administration. Då regelverket och hanteringen kring yrkesintroduktionsanställningarna avviker från den gängse administrationen upplevs den som extra krånglig och svårövegriplig. Översynens förslag skulle innebära två parallella spår med olika handlägningsförfarande. Arbetsförmedlarna riskerar att med översynens förslag ägna allt mindre tid åt myndighetens kärnuppdrag och istället administrera inkomna/uteblivna åiterrapporter, vilket är en resurskrävande arbetsuppgift.

Arbetsförmedlingen behöver dessutom kompetensutvecklas för att kunna bedöma och säkra kvalitén i utbildningsplanen som dessa återrapporteringar handlar om.

Om Arbetsförmedlingen skulle ansvara för tillsynen och uppföljningen av arbetsgivare utan centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion eller hängavtal till sådant, är det viktigt att Arbetsförmedlingens medarbetare tillförsäkras den kompetens som behövs. Det behövs även ytterligare personalresurser samt att det måste finnas både tid och ekonomiska resurser för att tekniskt anpassa mottagandet av dessa återrapporter. För att det ska vara möjligt krävs en anpassning av befintliga systemstöd eller ett helt nytt systemstöd.

Uteblivna återrapporter torde rimligtvis innebära att subventionen uteblir, vilket bör regleras i förordningen. Även detta medför med största sannolikhet en ökad administration. De mindre företagen kan komma att avskräckas från att åta sig att ha yrkesintroduktionsanställningar, på grund av de administrativt omfattande återrapporterna och dess konsekvenser. Små företagare drabbas troligen mest, inte minst då de utöver återrapporterna måste hålla sig uppdaterade med de olika avtalen som finns inom branschen.

Det Arbetsmarknadsekonomiska rådet har genom en enkätundersökning till arbetsgivare kartlagt arbetsgivares attityd till subventionerade anställningar.

(Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2017) Knappt en fjärdedel av företagen uppgav att mindre krävande myndighetskontakter skulle göra dem mer benägna att anställa med stöd. Översynens förslag riskerar att innebära det motsatta och vårt förtroende som myndighet påverkas när vi fastnar i krångliga regelverk och systemstöd. Översynens förslag går inte heller i linje med reformeringen av de övriga subventionerade anställningarna där stöden harmoniseras och förenklas.

### **5.2.1 Begreppet utbildning**

Arbetsförmedlingen ställer sig positiv till ordet lärande och dess innebörd såsom översynen föreslår.

### **5.2.2 Karenstid mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning**

Arbetsförmedlingen ställer sig positiv till förslaget och dess innebörd såsom översynen föreslår.

### **5.2.3 Lärandet inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställning**

Arbetsförmedlingen ställer sig positiv till förslaget om upphävandet av regleringen gällande formell utbildning. Detta särskilt då det sannolikt kommer att gynna gruppen nyanlända som ofta kan behöva språkstöd vid sidan av den yrkesplatsförlagda

anställningen/lärandet. Arbetsförmedlingen ser även att den breddade målgruppen med dess varierande utbildningsbehov kommer att gynnas av upphävandet av regleringen.

Arbetsförmedlingen ställer sig även positiv till att översynen anser att arbetsgivaren inte helt kan avsäga sig sitt ansvar för lärandet även inom det reguljära utbildningsväsendet. Det finns dock en risk att yrkesintroduktionsanställningen endast påbörjas vid kursstarter. Kursstarterna varierar över landet då några kommuners intag sker löpande medan andra kommuners intag sker terminsvis. Detta skulle i praktiken innebära att vissa yrkesintroduktionsanställningar påbörjas med arbetsplatsförlagd lärande till dess att själva utbildningen startar. Möjlighet att uppdatera utbildningsplanen vore därför att föredra.

## 6.5 Jämställdhetsanalys

Arbetsförmedlingen saknar en djupgående jämställdhetsanalys i översynen både vad gäller fördelningen av män och kvinnor inom olika branscher samt utbildningskrav och dess konsekvenser. Framförallt saknas hur upphävandet av kollektivavtal skulle påverka potentialen att bidra till regeringens jämställdhetspolitiska mål samt Arbetsförmedlingens uppdrag att främja jämställdhet och att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden.

I översynen nämns det att övervägande delen anställda med stöd för yrkesintroduktionsanställningar är män och att förklaringen till detta har att göra med att yrkesintroduktionsavtalen är tecknade i typiska mansdominerade yrken. I och med borttagandet av kravet på kollektivavtal skrivs det i översynen att fler kvinnor skulle kunna ta del av stödet då det öppnas upp för bristyrken inom samtliga, och därmed fler kvinnodominerade branscher. Det är olyckligt att man i översynen inte har tagit upp fler faktorer som kan påverka könsfördelningen.

## Arbetsförmedlingens samlade yttrande

Arbetsförmedlingen avstyrker översynens förslag gällande upphävandet av kravet på centralt kollektivavtal av yrkesintroduktion och dess tillsyn och uppföljning enligt följande punkter:

- Risk för felaktiga utbetalningar på grund av avsaknaden av fördjupade branschkunskaper hos arbetsförmedlarna i relation till granskning av utbildningsplaner.
- Risk för godtyckliga löner då det är svårt för arbetsförmedlare att säkerställa att lönen som angivits av företagen är likvärdig med kollektivavtalet inom branschområdet.

- Risk för att Arbetsförmedlarna ägnar allt mindre tid åt myndighetens kärnuppdrag och istället bland annat administrerar inkomna/uteblivna återrapporter.
- Risk för att Arbetsförmedlingen inte kan infria de volymmål som upphävandet av kollektivavtal om yrkesintroduktion kan medföra.
- Risk för att allmänhetens förtroende för Arbetsförmedlingen påverkas av att även arbetsgivare får mer krävande administration och att arbetsgivarna således avstår från att använda stödet.


Arbetsförmedlingen ställer sig positiv till följande punkter:

- Kravet på att arbetsgivare ska uppvisa intyg på genomförd handledarutbildning.
- Att begreppet utbildning i förordningen byts mot begreppet lärande.
- Översynens förslag på karenstid mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning.
- Upphävandet av regleringen gällande formell utbildning då det kommer att gynna gruppen nyanlända som kan komma att behöva språkstöd vid sidan av den yrkesplatsförlagda anställningen.
- Ökat ansvar för arbetsgivare att ta ansvar för arbetstagarens lärande även inom det reguljära utbildningsväsendet.

På Arbetsförmedlingens vägnar



Mikael Sjöberg  
Generaldirektör



Shanis Wollarth  
Kvalificerad handläggare

Beslut i ärendet har fattats av generaldirektör Mikael Sjöberg. Ärendet har föredragits av kvalificerad handläggare Shanis Wollarth. I den slutliga handläggningen av ärendet har Maria Mindhammar, överdirektör, och Johan Nylander, tf enhetschef enheten Tjänster och program, deltagit.