

2 februari 2018

Arbetsmarknadsdepartementet  
03 33 Stockholm

Er referens: A2017/02195-1

## **Byggnads och Sekos remissvar över promemorian A2017/02195-1 Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna**

Byggnads och Seko ställer sig bakom LO:s remissvar men önskar också för egen del svara på remissen. Yttrandet följer i huvudsak dispositionen i promemorian.

Som inledande klagörande vill Byggnads och Seko förtydliga att vi har avtal tecknade om yrkesintroduktion kopplade till följande avtalsområden: På Byggnads avtalsområden, Byggavtalet och Teknikinstallationsavtalet och på Sekos område, Väg- och banavtalet, Maskinföraravtalet, Järnvägsinfrastrukturavtalet samt Energiavtalet på KFS.

### **Bakgrund och vår generella inställning**

Inledningsvis vill vi göra helt klart att Byggnads och Seko är medvetna om den utmaning som den svenska arbetsmarknaden står inför. Genom att Sverige har tagit emot ett betydande antal flyktingar har vi i dag en stor grupp människor som står utanför arbetsmarknaden och som har svårt att få anställning. Många saknar grundläggande utbildning och andra saknar arbetslivserfarenhet som matchar mot behoven. Här har vi som arbetsmarknadsparter ett ansvar för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden. Ett exempel på hur vi jobbar med detta, är det avtal om yrkesorienteringspraktik vi träffade inom byggindustrins område, som syftar till att få fler att prova på yrket för att förhoppningsvis få fler som vill arbeta inom våra avtalsområden. En viktig poäng med denna form av praktik är att den är öppen för alla utan erfarenhet av branschen och inte enbart tar sikte på nyanlända.

Det är vår uppfattning att det, i detta sammanhang, är viktigt att utgå från de system som parterna redan är överens om i respektive bransch. Det är angeläget att värna den svenska modellen där kollektivavtal är den naturliga utgångspunkten. Dessa premisser ligger till grund för vårt remissvar.

Vi vill framhålla att parterna i bygg- och anläggningsbranschen, vid den senaste avtalsrörelsen, kom överens om två åtgärder för att underlätta inträdet i vår bransch för de som vill bli byggnadsarbetare. Detta skedde inom ramen för de avtal som finns mellan parterna och innebär att risken för låglönekonkurrens och utnyttjande av arbetskraft minskar betydligt.

I rapporten framhålls att lärlingsutbildning är något ovanligt i Sverige. I det sammanhanget vill vi informera er om att både Byggnads och Seko haft kollektivavtalad lärlingsutbildning under lång tid. Det handlar både om en lärlingsutbildning som tar vid efter att en elev gått ut gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram och om en traditionell lärlingsutbildning, företagslärling, där eleven får hela sin lärlingsutbildning hos en arbetsgivare. Vi har haft lärlingsutbildning så länge vi kan överblicka och lärlingsutbildningen har varit reglerad i våra avtal sedan 1940-talet. Lärlingsutbildningen utgör därför en väl inarbetad yrkesutbildning som

fungerar väl. Ambition är att det ska kunna vara så även fortsättningsvis. Det är därför viktigt att alla nya initiativ som nu tas för att "införa" yrkesutbildning i Sverige tar hänsyn till att vi redan har ett väl etablerat lärlingssystem. Det är också av det skälet som vi har anpassat våra yrkesintroduktionsavtal till lärlingsutbildningen. Yrkesintroduktionsanställningen utgörs helt enkelt av den inledande delen en anställning som lärling enligt vårt yrkesutbildningsavtal. På det sättet säkerställs kvaliteten och att anställningen faktiskt leder till ett yrkesbevis för lärlingen.

Byggnads och Seko är inte intresserad av att få en grupp lärlingar "light" vars utbildning inte kvalitetssäkras och som får ett tveksamt värde för lärlingen. Av den anledningen motsätter vi oss direkt att det skulle vara tillåtet för icke kollektivavtalsbundna företag att få möjlighet att ha yrkesintroduktionsanställda och erhålla statligt stöd för detta. Innehållet i en sådan anställning kvalitetssäkras inte, vi kan som fackförening inte bevaka hur väl den företagsförlagda utbildningen fungerar eftersom vi inte är närvarande på arbetsplatsen. Det är även problematiskt att den som har genomgått en sådan anställning inte får en merit som värdesätts i vår bransch, de får t.ex. inget yrkesbevis. Snarare riskerar en sådan möjlighet konkurrera med våra etablerade lärlingsutbildningar.

Det gäller inte minst exemplet maskinförlärlingar där parternas insyn och inflytande över utbildningen i företaget är en nödvändighet för att yrkeskunskap och säkerhet för omgivningen säkerställs. Här har byggbranschens parter krav på insyn och inflytande över utbildningen i företaget eller yrkesbevis för framförande av maskin, genom kollektivavtalet.

Om man är intresserad av att ha anställda med yrkesintroduktionsstöd finns möjlighet att teckna kollektivavtal och då anställa lärlingar. Möjligheten är därför öppen för alla företag. Att förbehålla stödet för företag med kollektivavtal är också lämpligt ur ett svenska modellen-perspektiv eftersom det kan utgöra ett incitament att teckna avtal.

I Sekos yrkesintroduktionsavtal på Järnvägsinfrastruktur finns vissa obligatoriska utbildningar fastlagda som måste genomgå innan personer får vistas i spårmiljö. Dessa är kopplade till Transportstyrelsens och Trafikverkets föreskrifter. Om inte den gängse proceduren följs eller kvalitetssäkras av parterna kommer de yrkesintroduktionsanställda inte få arbeta i spårmiljö enligt de föreskrifter som finns.

Vi avstyrker således att yrkesintroduktionsanställning ska kunna förekomma utanför kollektivavtalsbundna företag. Om regeringen väljer att inte ta hänsyn till de vi framför, vill vi ändå framhålla följande problem som vi ser med förslaget. Att vi gör det innebär inte på något sätt att vi tillstyrker förslaget. Det är helt nödvändigt att stöd för yrkesintroduktionsanställning förutsätter att en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion.

### **Definitionen utbildning**

Vi har inget att erinra mot att man kallar utbildningsinslaget i anställningen för lärande istället för utbildning. Däremot ställer vi oss frågande till att en yrkesintroduktionsanställning som inte omfattas av ett kollektivavtal enligt den föreslagna definitionen ska vara en anställning som innehåller en andel lärande *eller* handledning. Vi anser att lärande är en central del av en yrkesintroduktionsanställning. Lärande kan ges genom formell utbildning eller på en arbetsplats under överinseende av en handledare. Även om det finns en handledare är det dock väsentligt att det framhålls i förordningen att det ska vara fråga om ett lärande i arbetet. Ett statligt stöd som bygger på att arbetstagaren får en andel utbildning eller har möjlighet att lära sig något kräver att det faktiskt finns en lärandekomponent i anställningen. Skriver man "eller" ger det sken av att det räcker med handledning och att lärande inte behöver förekomma. Det är inte lämpligt att man kan uppfatta en yrkesintroduktionsanställning på så sätt att den ska utgöra 100 procent arbete på samma villkor som vanliga arbetstagare, om än med en anvisad handledare.

Vi anser därför att definitionen av en yrkesintroduktionsanställning ska vara en anställning som innehåller lärande *och* handledning.

### **Stöd får endast utgå till bristyrke**

Som vi har förstått förslaget kan stöd till yrkesintroduktionsanställning utgå till alla arbetsgivare i en bransch där det finns ett kollektivavtal om yrkesintroduktion. I branscher där sådant kollektivavtal saknas krävs för att stöd ska utgå att det är fråga om ett bristyrke enligt Arbetsförmedlingens definition. Detta utgör ett stort problem.

För att få anställa och kunna söka stöd för yrkesintroduktionsanställning enligt våra yrkesintroduktionsavtal på Väg- och Banavtalets, Maskinföraravtalets, Byggavtalets, Entreprenadmaskinavtalets och Teknikinstallationsavtalets område, krävs att det är fråga om ett bristyrke. Eftersom vi anser att Arbetsförmedlingen har bristande branschkunnskap och otillräcklig kunskap om yrkena i branschen anser vi inte att deras bedömning av vad som är ett bristyrke kan läggas till grund för tillämpningen. Istället har vi reglerat i vårt kollektivavtal att det är våra regionala partsgemensamma yrkesnämnder som bestämmer om det är ett bristyrke eller inte. Bedömningen kan därför skilja sig från region till region och bero på de aktuella förutsättningarna för varje yrke. Detta innebär att företag i en viss region som är bundna av våra kollektivavtal kan nekas möjligheten att ingå en yrkesintroduktionsanställning, ifall nämnden inte anser att det för tillfället föreligger en brist i det aktuella yrket.

Som den föreslagna regleringen ser ut i förordningen skulle däremot icke kollektivavtalsbundna företag i samma region få möjlighet att få stöd för en yrkesintroduktionsanställning om Arbetsförmedlingen skulle ha gjort bedömningen att det rör sig om ett bristyrke. Detta är enligt vår mening mycket olämpligt.

### **Lön och andra anställningsförmåner**

Det bör preciseras vilka förmåner det är som avses med "lön och andra anställningsförmåner". Sådana skrivningar, som också förekommer i annan lagstiftning, leder inte sällan till oklarheter och det är väsentligt att arbetsgivaren, för att villkoren ska vara lika som i kollektivavtal, tillhandahåller den yrkesintroduktionsanställda arbetstagaren alla förmåner som finns i kollektivavtalet. Särskilt viktigt att lyfta fram här är att arbetsgivaren måste teckna försäkringspaket enligt Fora och tillhandahålla tjänstepensionsförmåner som är minst likvärdiga med de som gäller enligt kollektivavtalet. Vidare bör arbetsgivaren följa tillämpliga arbetstidsregler, tillhandahålla ob-ersättning, reseersättning, övertidstillägg och andra förmåner enligt det tillämpliga kollektivavtalet. Det är vidare viktigt att det framhålls att det är den faktiska lönen som man ska jämföra med och inte någon form av minimilön.

Det är väsentligt att arbetsgivare som får statligt stöd för att anställa följer de villkor som finns i kollektivavtal i branschen. Som förslaget ser ut ska arbetsgivaren själv intyga att lön och andra anställningsförmåner följer kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal i branschen. Detta kan inte tillstyrkas. En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal kan inte veta vilken lön som ska betalas enligt kollektivavtalet och kan inte heller känna till vilka andra förmåner som ska utgå. För att säkerställa att lön och andra anställningsvillkor följer vad som anges i ett tillämpligt kollektivavtal krävs att det aktuella fackförbundet får yttra sig över om lönen är likvärdig som i det tillämpliga kollektivavtalet. Lika väsentligt är att fackförbundet faktiskt får möjlighet att yttra sig. Det är således inte lämpligt att som i dag tillhandahålla en blankett till arbetsgivaren där denne själv kan kryssa i att han eller hon givit den fackliga organisationen möjlighet att yttra sig. Det gör det väldigt enkelt för arbetsgivaren att kryssa i och påstå att man tillfrågat den fackliga organisationen utan att man

faktiskt gjort det. Blanketten ska utformas så att den fackliga organisationen ska skriva under oavsett om man yttrar sig eller inte.

Vi anser också att det ska vara fråga om att följa avtalen som de ser ut och inte begränsas till att man ska följa avtalen "i väsentliga delar". När det gäller vilken lön man ska jämföra med anser vi i likhet med utredaren att det inte är möjligt att utgå från de reducerade nivåer som gäller för lön enligt yrkesintroduktionsavtalet. Det är bättre, som förslaget ser ut, att utgå från en yrkesarbetarlön. Vi tillstyrker också att det för avtalslösa företag inte ska göras något avdrag från lönen för den andel utbildning som tillhandahålls eftersom det inte finns någon som helst tillsyn över att företaget faktiskt utbildar i motsvarande utsträckning som löneavdraget. Finns ett yrkesintroduktionsavtal däremot är arbetsgivaren förpliktad att tillhandahålla den utbildning som gäller enligt avtalet och facket har möjlighet att tillse att arbetsgivaren uppfyller sina förpliktelser.

I det sammanhanget vill vi dessutom föreslå att bestämmelsen om lön ska göras semi-dispositiv, dvs. att det ska vara möjligt att avvika från bestämmelsen om lön genom kollektivavtal. På Byggnads avtalsområden, dvs. när det gäller Byggavtalet, Entreprenadmaskinavtalet och Teknikinstallationsavtalet, samt på Sekos Väg- och Banavtal samt Maskinföraravtal finns som nämnts en direkt koppling mellan yrkesintroduktionsavtalet och respektive avtals yrkesutbildningsavtal. Vi är eniga med våra motparter i dessa avtal att den lön som utgår enligt dessa avtal är lönen enligt yrkesutbildningsavtalet, dvs. enligt den lönestege som gäller för lärlingar. Eftersom den lönen redan är satt efter att anställningen innehåller en andel utbildning görs inget avdrag från den lönen. Det är således den lönen som utgår i sin helhet. Vi har initialt haft vissa problem med att få Arbetsförmedlingen att förstå detta och det ställer till problem för oss att blanketten är utformad enligt förordningens regler som anger att man ska uppge en yrkesarbetarlön och göra avdrag för andelen utbildning. Det skulle underlätta hanteringen för flera av våra yrkesintroduktionsavtal om det vore möjligt att avvika från bestämmelsen om lön genom kollektivavtal. Detta vore också i linje med vad som gäller enligt den svenska modellen där det är arbetsmarknadens parter som ansvarar för lönebildningen, i sin helhet. Detaljerade regler i förordning om att ersättningen måste se ut på ett visst sätt ska därför undvikas.

På Sekos yrkesintroduktionsavtal på järnvägsinfrastruktur och Energi KFS, finns en särskilt fastlagd lönenivå som utgår från en yrkesarbetarlön kopplat till att den anställde får en andel utbildning i arbetet.

### **Utbildningsplan**

Det är viktigt att det för en anställning som per definition ska innehålla en andel utbildning ställs krav på en utbildningsplan hos en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Att det skulle kunna anses administrativt betungande är inte ett hållbart argument. Det är frivilligt att anställa en arbetstagare på en yrkesintroduktionsanställning och fullständigt naturligt att möjligheten att få ett statligt stöd åtföljs av vissa skyldigheter. Ställs inga krav på en utbildningsplan riskerar detta att leda till att arbetstagaren helt riskerar bli utan utbildning. Det måste i detta sammanhang också framhållas att den som anställs på dessa anställningar ofta är unga personer eller personer som är nya i det svenska samhället. Det handlar alltså om en målgrupp som får antas ha allra sämst kunskap om sina rättigheter och som kommer att befinna sig i en mycket svag position i förhållande till sin arbetsgivare. Den anställde kommer därför knappast att själv kunna ställa krav på att få en relevant utbildning. Eftersom kollektivavtal i dessa fall inte gäller på arbetsplatsen kan den fackliga organisationen inte heller tillse att anställningen får ett vettigt utbildningsinnehåll.

Anser man att det inte är möjligt att ställa krav på lärandets innehåll är den självklara slutsatsen att det inte ska införas en möjlighet för icke kollektivavtalsbundna företag att få ha yrkesintroduktionsanställda.

Att handledaren ska gå en utbildning när det gäller företag som inte är kollektivavtalsbundna tillstyrks. Det är dock knappast tillräckligt för att tillgodose de brister som uppstår i och med att inga krav ställs på utbildningen och eller utbildningsplanen. Vi tillstyrker vidare att arbetsgivare som inte är kollektivavtalsbundna ska återrapportera till Arbetsförmedlingen var tredje månad, men vi är mycket tveksamma till om det räcker för att upprätthålla kvaliteten på lärandet. Vi tycker helt klart att det krävs statlig kontroll och faktiskt tillsyn om denna anställningsform med tillhörande subvention ska få finnas för icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare.

När det gäller kravet på handledarutbildning för handledare på företag som är kollektivavtalsbundna är vår utgångspunkt att den frågan, precis som övriga krav runt yrkesintroduktionsanställningen, ska hanteras i respektive kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning.

### **Karenstid**

Det kan vara rimligt att varje enskild arbetstagare ska ha möjlighet att ha yrkesintroduktionsanställning i 12 månader. Det är dock viktigt att den bestämmelsen i så fall fungerar med kravet på att en anställning måste vara minst sex månader. Om arbetstagaren får sluta sin yrkesintroduktionsanställning efter nio månader återstår ju bara tre månader. Hur ska den arbetstagaren kunna få återstoden av de tre månadernas anställning om kravet i 6 § samtidigt är att anställningen måste omfatta minst sex månader?

Vi ifrågasätter också varför möjligheten att få en ny yrkesintroduktionsanställning inte ska gälla om arbetstagaren har sagt upp sig själv. Detta framstår som orimligt. I vissa fall kan det finnas mycket goda skäl för att själv avsluta sin anställning, t.ex. om man har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller inte fått det lärande på arbetsplatsen som utlovats. Ska det finnas en möjlighet till att på nytt få en yrkesintroduktionsanställning ska detta gälla oberoende av skälen till att den tidigare anställningen har avslutats.

### **YA-delegationen**

Vi vill framhålla att det är minst lika viktigt som tidigare att arbetsmarknadens parter representeras i YA-delegationen och att representation sker på förbunds nivå.

### **Konsekvenser av förslaget**

Mot bakgrund av vår generella inställning att stödet endast ska utgå till kollektivavtalsbundna arbetsgivare och de specifika problem som finns för oss i förslaget, kommer vi överväga att säga upp våra avtal om yrkesintroduktion om regeringen går vidare med förslaget. Det är viktigt att bära med sig att den överenskommelse vi gjorde med den förra borgerliga regeringen gällande yrkesintroduktion var en del av ett större paket med en del givande och tagande från alla berörda parter. Att bryta ingångna handslag på de sätt som föreslås i utredningen är direkt olämpligt.

Med vänlig hälsning



Valle Karlsson  
Förbundsordförande Seko



Johan Lindholm  
Förbundsordförande Byggnads

