

2018-02-19

Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsmarknadsenheten

Madelene Syrén

103 33 STOCKHOLM

Er referens/dnr:

A2017/02195-1

Yttrande över

Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar

Industriarbetsgivarna (IA) har givits möjlighet att inkomma med synpunkter på rubricerad Översyn av stöd för yrkesintroduktionsanställningar, med förslag på ändringar i förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Industriarbetsgivarna yttrar sig härmed i enlighet med följande:

Om Industriarbetsgivarna

Industriarbetsgivarna är arbetsgivarorganisationen och kollektivavtalsslutande part för merparten av svensk basindustri och företräder nära 1000 medlemsföretag med cirka 90 000 anställda. Industriarbetsgivarna arbetar långsiktigt med kompetensförsörjning inom flera områden eftersom detta är långsiktigt strategiskt avgörande för våra medlemsföretags konkurrenskraft. Industriarbetsgivarna tecknade redan 2010 kollektivavtal om yrkesintroduktion med IF Metall. Inom ramen för Industriarbetsgivarnas kompetensråd samarbetar vi tillsammans med våra motparter i yrkesutbildnings- och kompetensutvecklingsfrågor. Industriarbetsgivarna är också ett av de arbetsgivarförbund som står bakom Teknikcollege.

Inledande synpunkt

Industriarbetsgivarna vill inledningsvis lyfta en fråga som inte omfattas av översynen. I förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar ser vi ett behov av omarbetande av § 18 c.

§ 18 c har följande lydelse: *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. (SFS 2016:366)*

Denna reglering får orimliga konsekvenser. Syftet med regeln får antas vara att arbetsgivare ej ska säga upp fast anställd personal och ersätta dessa med Yrkesintroduktionsanställda. Detta speglar ett märkligt och fördomsfullt synsätt på företag och arbetsgivare, särskilt mot bakgrund av att arbetsgivares syfte med Yrkesintroduktionsanställningar är att långsiktigt stärka och säkra kompetensförsörjningen. Att rationalisering på en avdelning får till följd att Yrkesintroduktionsanställningar inte kommer till stånd på en annan avdelning, är en orimlig och kontraproduktiv konsekvens. Såsom regleringen är utformad gäller denna även för det fall en arbetsbristuppsägning vidtagits på tjänstemannaområdet och en Yrkesintroduktionsanställning är aktuell på arbetarområdet. I verksamheter av någorlunda storlek är det vanligt att det de senaste 12 månaderna vidtagits någon uppsägning p g a arbetsbrist. Än vanligare är detta naturligtvis i lågkonjunktur. Vikten av att möjliggöra Yrkesintroduktionsanställningar minskar inte i sämre

konjunkturer, utan kan tvärtom då vara av än större betydelse för det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet och den enskildes framtida möjligheter på arbetsmarknaden.

Industriarbetsgivarnas yttrande över Översynens förslag

5.1.1 Definition av yrkesintroduktionsanställningar

Översynens förslag: 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.

Industriarbetsgivarna är i grunden positiva till förslaget att yrkesintroduktion kan användas som ytterligare en väg för framtida möjlighet till kompetensförsörjning även för företag i branscher där avtal om yrkesintroduktion saknas. Det är positivt att ytterligare företag kan komma ifråga och på så sätt öka basen för yrkesintroduktion och i ett längre perspektiv öka kompetensunderlaget på arbetsmarknaden i stort.

Emellertid finns idag inom industrin, ett bra och konstruktivt samarbete mellan fack och arbetsgivarorganisationer kring kompetensförsörjningsfrågor, partsgemensamma stödstrukturer har arbetats fram och det är av yttersta vikt att en eventuell förändring av regler och förordningar inte påverkar dessa och att arbetsmarknadens parter även i fortsättningen får stort inflytande över anställningsformen.

Det finns vidare tveksamheter kring hur kvalitet i utbildning och handledning ska säkerställas för företag utan avtal om yrkesintroduktion. Det föreligger vidare en problematik i frågan om vilken aktör som ska följa upp och säkerställa kvalitén i utbildningen och handledningen, och hur detta ska gå till. Att yrkesintroduktionsanställningar i branscher som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar endast får stöd om det råder brist på arbetskraft är vidare problematiskt då det mycket väl kan föreligga regionala arbetskraftsbrister utan att detsamma gäller på nationell nivå. Därutöver kan tilläggas att den bristyrkeslista som Arbetsförmedlingen sammanställer är ett trubbigt verktyg i dessa sammanhang. Om Översynens syfte är att öka den totala volymen av yrkesintroduktionsanställningar är detta en inskränkning som utesluter vissa företag från denna möjlighet till kompetenssäkring. Om man utgår från AFs: bristyrkeslista kan det även innebära att det över tid kommer att variera vilka företag som kan använda sig av yrkesintroduktion.

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.

Översynen har i sin motivering förklarat att i branscher där kollektivavtal om yrkesintroduktion saknas bör kollektivavtal gällande yrkesverksamma på området vara utgångspunkten för bedömningen om lönen är likvärdig med kollektivavtal. Industriarbetsgivarna antar att Översynen härvid avser "lön" som "förmåner".

En möjlig effekt blir dock att lönen inte kan reduceras till 75% av lägstalönen (som fallet är i gällande YA-avtal) och att lönen på så sätt blir högre för arbetstagare, anställda i kollektivavtalslösa företag alternativt i företag som ej är bundna av YA-avtal. Industriarbetsgivarna delar därför Översynens analys om att det föreligger risk att arbetstagarorganisationer säger upp sina kollektivavtal om yrkesintroduktion, eftersom att lönenivån för de med kollektivavtal om yrkesintroduktion annars kan

komma att understiga nivån vid företag utan sådana avtal. Skulle yrkesintroduktionsavtalen sägas upp förloras en stor del av incitamentet för arbetsgivaren och vi tror då att Yrkesintroduktion som anställningsform kan komma att försvinna.

Det är vidare förenat med betydande svårigheter för arbetsgivare att kunna intyga att lön och förmåner är i nivå med kollektivavtalen. Kollektivavtal är inte en allmän handling, dessutom så krävs stor kunskap för att kunna värdera alla de förmåner som finns i avtalen.

Mot denna bakgrund avstyrker Industriarbetsgivarna Översynens förslag såsom detta har utformats. En rimlig hantering av problemställningen är ett förslag med utgångspunkt i att motverka skillnader i lön och förmåner mellan företag bundna av YA-avtal och andra företag, och med beaktande av anställningsformens utbildningsinnehåll.

5.1.3 Utbildningsplanen

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

Industriarbetsgivarna tillstyrker Översynens förslag. Det måste dock vara tydligt vilka handledarutbildningar som skall godkännas. Vi rekommenderar idag att våra företagshandledare genomgår Teknikcolleges handledarutbildning.

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 i förordning om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, var tredje månad under tiden som anställningen pågår lämna uppgifter till Arbetsförmedlingen om hur innehåll och omfattning av lärande och handledning följer lärandeplanen.

Förslaget avstyrks främst av följande två skäl:

1) Tillsynen sköts idag till stor del av lokal facklig part. För att Arbetsförmedlingen ska kunna bedöma anställningen och lärandet krävs resurser och kompetens. Industriarbetsgivarnas bedömning är att sådana resurser och kompetens saknas och att det inte heller är motiverat att Arbetsförmedlingen tillförs sådana resurser. Därutöver torde det vara förenat med stora praktiska svårigheter att överföra information till Arbetsförmedlingen om att lärandet eventuellt inte går enligt plan.

2) Ett av de starkaste skälen till att Yrkesintroduktionsanställningar inte har fått en tillräcklig spridning är den krångliga byråkrati i relation till Arbetsförmedlingen som uppkommer i samband med processen. Förslaget motverkar arbetsgivarens benägenhet att använda Yrkesintroduktionsanställningar. Det finns dessutom en hel del frågor som inte är utredda och besvarade av Översynen kring denna process, tex. vilka krav skall ställas på formen och omfattningen på rapportering, och vad är sanktionen för utebliven rapportering?

5.2.1 Begreppet utbildning

Översynens förslag: Begreppet utbildning i förordningen byts ut 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.

Industriarbetsgivarna är positiva till denna begreppsförändring, och tillstyrker Översynens förslag.

5.2.2 Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning

Översynens förslag: Stöd får inte lämnas om den anställda under de senaste 18 månaderna har haft en yrkesintroduktionsanställning på samma kollektivavtalsområde, för vilket stöd har lämnats. Stöd får dock lämnas om det utbetalda stödet understiger 12 månader som om yrkesintroduktionsanställningen inte har sagts upp av den anställda.

Att en individ som självmant avslutar sin anställning inte har möjlighet att påbörja en ny Yrkesintroduktionsanställning är typiskt sett ägnat att skapa inlåsningseffekter. Det är viktigt att en individ kan avsluta en anställning, vid tex vantrivsel, utan att möjligheten till framtida anställning begränsas.

5.2.3 Lärandet inom ramen 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.

Det är positivt att formell utbildning kan ingå i lärandet. Däremot är det omotiverat begränsande att den anställda måste vara antagen till utbildningen redan när anställningen börjar. Med stor sannolikhet är det först efter att en anställning påbörjats som ett eventuellt utbildningsbehov uppdragas. Förslaget inskränker flexibiliteten till nackdel för såväl den enskilde som företaget.

a) Flytta ansvaret för delegationen och statsbidraget.

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

En sammanhållen handläggning skulle förvisso kunna skapa tydlighet men kopplingen till utbildning och arbetsplatsförlagt lärande äventyras genom att handläggningen överförs till Arbetsmarknadsdepartementet. Parterna ser yrkesintroduktion som ett verktyg för att bidra till att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen. Det ska betonas att detta i första hand är en utbildningsanställning för att bidra till kompetensförsörjning, och inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

b) Förändrad sammansättning av delegationen

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

Den starka kopplingen till arbetsmarknaden går förlorad om parternas fasta representation i delegationen avskaffas. Genom att arbetsmarknadens parter är fast representerade kan parterna bidra med kunskap, information och en stark koppling till arbetsmarknaden vilket i sin tur främjar systemets legitimitet.

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.

Industriarbetsgivarna ställer sig positiva till återinförandet av främjandemedel och att statsbidrag av stödstrukturer förlängs, särskilt i beaktande av att förändringar har skett på området, bl. a borttagande av 25-års gräns.

d) Förlängning av delegationens uppdrag

Översynens bedömning: YA-delegationens uppdrag bör förlängas.

Industriarbetsgivarna tillstyrker att YA-delegationens uppdrag förlängs. Emellertid avstyrker vi, i enlighet med det ovan sagda, att ansvaret för stödet flyttas till Arbetsmarknadsdepartementet.

e) Förtydligande av delegationens uppdrag

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

Industriarbetsgivarna tillstyrker i Översynens förslag.

5.3.2 Uppdrag

Utbildningsplaner

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

Det avgörande torde vara hur yrkesintroduktionsanställningen genomförs i praktiken. En tämligen kortfattad lärandeplan behöver nödvändigtvis varken återspegla kvalitén på genomförandet av yrkesintroduktionsanställning som sådan, eller kvalitén på handledning och utbildningsinslag i det arbetsplatsförlagda lärandet, likväl som en omfattande lärandeplan inte utgör en garanti för en kvalitativ yrkesintroduktionsanställning. Det intressanta vore därför en analys av genomförandet av yrkesintroduktionsanställningen i sin helhet. Vidare är det förenat med en administrativ utmaning att tillse att lärandeplanerna kommer YA-delegationen tillhanda.

5.4 Frågor i uppdragsbeskrivningen som Översynen övervägt med där inga förslag lämnas.

5.4.1 Ansökningsförfarandet

Industriarbetsgivarna vill tydligt markera avseende de överväganden som inte resulterat i några förslag från Översynens sida, att de tankar som presenteras rörande att de centrala parterna ska göra en initial bedömning, skulle lägga en orimlig börda på parterna, och att det i sådant fall skulle krävas att resurser tillförs. Genom att förändra ansökningsförfarandet i så stor utsträckning försvårar det för arbetsgivare med minskat deltagande som följd.

5.4.2 Informationsutbytet

Det faktum att parterna haft problem med att få information om ingångna Yrkesintroduktionsanställningar har försvårat arbetet med uppföljning och utvärdering. Det har även försvårat arbetet med att kunna ta fram stödstrukturer och etablera ett erfarenhetsutbyte. För att ytterligare kunna utveckla yrkesintroduktionsanställningarna är det därför önskvärt med att adekvat informationsutbyte sker från Arbetsförmedlingen till parterna.

5.5 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar framgent

5.5.1 Central handläggning av stöd för yrkesintroduktionsanställningar vid Arbetsförmedlingen

En central handläggning av YA vid Arbetsförmedlingen skulle dels främja uppbyggandet av en specialiserad kompetens inom AF, dels underlätta för arbetsgivare att hitta rätt ingångar. IA ställer sig därför bakom Statskontorets rekommendation från 2015.

Översynen nämner att en konsekvens av en central handläggning är att Arbetsförmedlingen får minskad möjlighet att använda stödet som ett matchningsverktyg i den ordinarie verksamheten. Det är inte ett problem eftersom yrkesintroduktion i första hand är ett verktyg för att bidra till att säkra företagens kompetensförsörjning snarare än ett system för arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

5.5.2 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar i snabbspåren

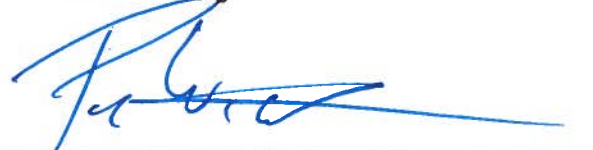
Industriarbetsgivarna ställer sig positiva till ökad användning av YA inom snabbspår. Det kan tex med fördel användas i kombination med studier i svenska.

5.5.3 Regional kompetensförsörjningsfunktion

Regionala kompetenscentra är en av nycklarna till att lösa dagens, och morgondagens, kompetensbehov. Det är idag för stor skillnad mellan de olika regionerna och det saknas en gemensam struktur. Industriarbetsgivarna är övertygade om att strukturen måste stärkas, både resursmässigt och att kompetenscentrens roll och uppdrag måste formaliseras och konkretiseras. När en mer enhetlig nationell struktur nås kan kompetenscentra ansvara för delar av hanteringen kringför yrkesintroduktion, både vad gällande information och stöd för företag samt för att ansvara för arbetsförmedlingens resurstilldelning.

Stockholm den 19 februari 2018

För Industriarbetsgivarna



Per Widolf

Förhandlingschef