

Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsmarknadsenheten
Madelene Syrén
103 33 STOCKHOLM

Er referens/dnr: A2017/02195-1

Remissvar

ÖVERSYNEN AV STÖDET FÖR YRKESINTRODUKTIONSANSTÄLLNINGARNA

IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige tackar för möjligheten att ge synpunkter på rubricerade promemoria.

Om IKEM

IKEM är en bransch- och arbetsgivarorganisation som företräder svenska och utlandsägda företag med gemensam vision för hållbar tillväxt: att utveckla industriella lösningar till de globala samhällsutmaningarna. Kraft att lyckas förenar våra 1400 medlemsföretag med 70 000 medarbetare inom kemi, läkemedel, plast och materialbranscherna.

IKEM tecknade redan 2011 kollektivavtal om yrkesintroduktion med IF Metall. Inom ramen för Industrirådets arbetsgrupp för kompetensförsörjning, Svensk Industrivalidering och vår samägda valideringsmodell för Processindustri samarbetar vi tillsammans med våra motparter i yrkesutbildnings- och kompetensutvecklingsfrågor. IKEM är en av de organisationer som skapade och äger Teknikcollege.

Förslag och synpunkter

Nedan följer Översynens förslag och IKEM:s synpunkter. I övrigt hänvisar vi till Valideringsdelegationens och Svenskt Näringslivs remissvar.

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.

IKEM har en positiv grundinställning till att öka möjligheterna till kompetensförsörjning hos fler företag, även de som saknar kollektivavtal. Vi är dock måna om att det konstruktiva samarbete mellan arbetsmarknadens parter i industrin även framledes får stort inflytande över anställningsformen.

IKEM ser tveksamheter kring hur kvalitet i utbildning och handledning ska säkerställas för företag utan avtal om yrkesintroduktion.

Vidare ser IKEM en problematik i frågan om vilken aktör som ska följa upp och säkerställa kvalitet i utbildningen och handledningen samt hur detta i praktiken ska gå till.

Förbehållet för branscher som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion endast får stöd när det råder brist på arbetskraft är vidare problematiskt eftersom det inte sällan föreligger regional arbetskraftsbrist utan att detsamma är gällande på nationell nivå. Den bristyrkeslista som Arbetsförmedlingen sammanställer är ett trubbigt verktyg i dessa sammanhang.

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.

IKEM tillstyrker Översynens förslag med några viktiga förbehåll:

För att undvika missförstånd ser IKEM det som önskvärt att det tydligt framgår att såväl lön som förmåner ska vara likvärdiga med kollektivavtal i branschen. En möjlig effekt blir dock att lönen inte kan reduceras till minst 75 procent av lägstalönen och att lönen på så sätt blir högre för arbetstagare utan kollektivavtal.

IKEM delar Översynens analys att det finns en risk att de fackliga organisationerna säger upp sina kollektivavtal om yrkesintroduktion om lönenivån för de med kollektivavtal skulle bli lägre än vid företag utan kollektivavtal. Detta skulle kunna innebära att yrkesintroduktionsanställningarna inte längre blir brukbara.

Lönefrågan är vidare förenad med svårigheter för en icke kollektivansluten arbetsgivare att kunna intyga att lön och förmåner är i nivå med kollektivavtalen. Kollektivavtal är inte en allmän handling och dessutom krävs stor kunskap för att kunna värdera alla de förmåner som finns i avtalen.

5.1.3 Utbildningsplanen

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

IKEM tillstyrker Översynens förslag. Det måste dock vara tydligt vilka handledarutbildningar som skall godkännas. IKEM vill framhålla värdet av att lärandeplanen inriktas mot de kompetenskriterier som ingår i de olika branschernas valideringsmodeller.

Vi rekommenderar idag att våra företagshandledare genomgår Teknikcollege 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.

IKEM avstryker Översynens förslag. Tillsynen sköts idag till stor del av lokal facklig part. För att Arbetsförmedlingen ska kunna bedöma anställningen och lärandet krävs resurser och kompetens som vi idag bedömer saknas. Vi ser inte det motiverat att tillföra Arbetsförmedlingen resurser för detta.

IKEM anser att ett av de starkaste skälen till att yrkesintroduktionsanställningar inte har fått en tillräcklig spridning beror på den krångliga byråkratin i relation till Arbetsförmedlingen. IKEM anser att förslaget motverkar arbetsgivarens benägenhet att använda yrkesintroduktionsanställningar. Dessutom ser vi att flera mycket viktiga frågor som inte är utredda och besvarade av Översynen. Hur ska tillsyn och uppföljning fungera i praktiken? Vad är arbetsgivarens ansvar? Hur ska AF hantera materialet? Vad är innebär tillsyn och uppföljning? Bör individen ge input? Vilka krav skall ställas på formen och omfattningen på rapportering? 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.

IKEM tillstyrker förslaget med ett undantag: det bör skrivas som "lärande med handledning", inte "lärande eller handledning".

5.2.2 Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning

Översynens förslag: Stöd får inte lämnas om den anställde 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 anställde.

IKEM avstryker Översynens förslag. Att en individ som självmant avslutar sin anställning inte har möjlighet att påbörja en ny yrkesintroduktionsanställning skapar inlåsningseffekter. Vi anser det viktigt att en individ kan avsluta en anställning, vid tex vantrivsel, utan att möjligheten till framtida anställning begränsas. En sen kursstart eller sent antagningsbesked kan begränsa utbildning i kombination med yrkesintroduktionsanställning. Såväl SFI som flexibilitet och dynamik i lärandet riskerar bli lidande. Det

blir inte funktionellt för vare sig individen eller arbetsgivaren. Vi ser detta som särskilt angeläget för gruppen nyanlända.

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.

IKEM ser Översynens förslag med ett viktigt förbehåll. Vi ser det positivt att formell utbildning kan ingå i lärandet. Vi ser däremot det omotiverat begränsande att den anställda måste vara antagen till utbildningen redan när anställningen börjar. Utbildningsbehovet kommer sannolikt i många fall, om inte de flesta, uppdragas efter det att en anställning påbörjats. IKEM anser att förslaget inskränker flexibiliteten till nackdel för såväl den enskilde som arbetsgivaren.

a) Flytta ansvaret för delegationen och statsbidraget.

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

IKEM avstryker Översynens förslag. IKEM ser visserligen att en sammanhållen handläggning skulle kunna skapa ökad tydlighet. Vi ser dock i att den hittills positiva koppling mellan utbildning och arbetsplatsförlagt lärande som finns riskerar att minska genom att handläggningen överförs till Arbetsmarknadsdepartementet. Parterna ser yrkesintroduktion som ett verktyg för att bidra till säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen. Vi vill betonas att detta i första hand är en utbildningsanställning för att bidra till kompetensförsörjning, inte en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

IKEM föreslår i enlighet med Valideringsdelegationen att ansvaret för statsbidraget istället flyttas till Myndigheten för yrkeshögskolan. Myndigheten har i uppdrag att stödja branscherna i deras arbete med att utveckla, kvalitetssäkra och informera om modeller för validering. Genom att flytta ansvaret för statsbidraget till Myndigheten för yrkeshögskolan kan såväl utveckling av branschvalidering som information om befintliga branschmodeller samordnas och stärkas.

b) Förändrad sammansättning av delegationen

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

IKEM tillstyrker IKEM vill betona att den starka kopplingen till arbetsmarknaden minskar avsevärt 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.

IKEM ställer sig positiva till att främjandemedel återinförs. Ansvar för statsbidraget ser vi, som tidigare nämnts, lämpligare att flytta till Myndigheten för yrkeshögskolan.

d) Förlängning av delegationens uppdrag

Översynens bedömning: YA-delegationens uppdrag bör förlängas.

IKEM tillstyrker att YA-delegationens uppdrag förlängs. Ansvar för statsbidraget ser vi, som tidigare nämnts, lämpligare att flytta till Myndigheten för yrkeshögskolan.

IKEM avstryker förslaget om att delegationen bör få i uppdrag att nå arbetssökande med information om stödet, då stödet är riktat till arbetsgivare och inte individer.

e) Förtydligande av delegationens uppdrag

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

IKEM tillstyrker i Översynens förslag.

5.3.2 Uppdrag

Utbildningsplaner

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

IKEM tillstyrker i Översynens förslag. Vi ställer oss positiva till att stöd får endast lämnas om den som anges som handledare i lärandeplanen genomgått handledarutbildning.

Vi vill påminna om att en kortfattad lärandeplan inte nödvändigtvis återspeglar kvaliteten på genomförandet av yrkesintroduktionsanställning, kvaliteten på handledning eller utbildningsinslagen i det arbetsplatsförlagda lärandet. På samma sätt är en omfattande lärandeplan inte en garanti för en kvalitativ yrkesintroduktionsanställning. Vi ser en övergripande analys av genomförandet av yrkesintroduktionsanställningen i sin helhet som ett positivt förarbete till analysen av lärandeplanerna.

Avslutande synpunkter

1. ANSÖKNINGSFÖRFARANDET

IKEM vill betona vikten av att ansökningsförfarandet för företagen förenklas betydligt för att främja spridning och användning av yrkesintroduktionsanställningar. Det är väsentligt att systemet inte tillförs delar som medför ytterligare administrativ belastning för företagen.

Vi vet att en av orsakerna till den begränsade användningen av yrkesintroduktionsanställningar är Arbetsförmedlingens roll och handlägningsprocess. Detta problem måste motverkas genom att förenkla och förtydliga förutsättningarna för stöd med ambitionen att minska företagets administrativa börda. En börda som kraftigt motverkar företagets benägenhet att pröva yrkesintroduktionsanställning.

2. YRKESINTRODUKTIONSANSTÄLLNING OCH ARBETSBRIST

IKEM vill även lyfta den fråga som Industriarbetsgivarna i sitt remissvar noterat och 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).* IKEM anser att denna reglering kan få kontraproduktiva konsekvenser för såväl individer som företag.

Arbetsgivares syfte med yrkesintroduktionsanställningar är att långsiktigt stärka och säkra kompetensförsörjningen. Såsom regleringen är utformad gäller den 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 uppsägning på grund av 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 vikt för det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet och den enskildes framtida möjligheter på arbetsmarknaden.

Stockholm den 20 februari 2018

För Innovations- och kemiarbetsgivarna

Greta Hjortzberg

Ansvarig Kompetensförsörjning