



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

Remissvar från Livsmedelsföretagen - Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna

Om Livsmedelsföretagen

Livsmedelsföretagen är bransch- och arbetsgivarorganisationen för livsmedelsföretag i Sverige. Vi representerar omkring 850 företag inom alla typer av livsmedelsföretag; små och stora, med svenska och utländska ägare, familjeägda, jordbrukskooperativ med flera.

Nedan följer Översynens förslag och Livsmedelsföretagens 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.

Att utöka möjligheten till stöd för företag utan kollektivavtal ser Livsmedelsföretagen i grunden som någonting positivt. En utvidgning av stödet ger fler företag chansen att anställa medarbetare på yrkesintroduktion vilket på sikt skulle kunna generera en större kompetens till arbetsmarknaden.

Trots detta förslag på utvidgning är det av yttersta vikt att arbetsmarknadens parter bibehåller ett stort inflytande över anställningsformen. Det finns redan idag ett bra samarbete där stödstrukturer har arbetats fram och det är viktigt att dessa inte påverkas av framtida regleringar och förordningar.

Att använda arbetsförmedlingens bristyrkeslista som grund till vilka företag som ska kunna få stöd för yrkesintroduktionsanställning anser Livsmedelsföretagen vara olämpligt. Denna lista är problematisk både ur ett tidsperspektiv, då den bara uppdateras en gång i halvåret, men även ur ett regionalt perspektiv då arbetsmarknaden inte ser likadan ut över hela landet.

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.

Effekten av detta förslag kan bli att lönen hos företag utan kollektivavtal hamnar ovanför 75 % av lägsta lönen. I sådana fall medför det att tiden för lärande blir lönegrundad hos företag utan kollektivavtal vilket inte är i enlighet med den grundläggande förutsättningen för yrkesintroduktionsanställningar. På grund av detta avstyrker Livsmedelsföretagen förslaget.

Vi delar även Översynens analys att incitamentet för att säga upp yrkesintroduktionsavtalet hos arbetstagarorganisationen ökar då lönen hos företag utan avtal kan vara högre.

5.1.3 Utbildningsplanen

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

Livsmedelsföretagen tillstyrker förslaget om handledarutbildning men rekommenderar även att företagshandledare bör kunna genomgå Teknikcolleges handledarutbildning och vi framhåller även värdet av att lärandeplanen inriktas mot de kompetenskriterier som ingår i branschernas olika valideringsmodeller.

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.

Att Arbetsförmedlingen ska stå för tillsynen av företag som inte omfattas av kollektivavtal riskerar att bli betungande för arbetsgivaren såväl som för arbetsförmedlingen. Incitamentet hos arbetsgivaren att utnyttja yrkesintroduktionsanställningen kan således minska. Det finns även frågetecken kring rapporteringen, vad rapporteringen ska innehålla, hur uppföljningen ska se ut och vad denna information ska användas till. På grund av detta avstyrker Livsmedelsföretagen förslaget.

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.

Livsmedelsföretagen 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.

Livsmedelsföretagen avstryker förslaget. Det måste finnas möjlighet att kunna avsluta en anställning på grund av till exempel vantrivsel utan att riskera framtida anställningar. Det finns även andra faktorer som ligger utanför den anställdes kontroll som kan ha en stor påverkan på anställningen så som sen kursstart eller ett sent antagningsbesked.

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.

Livsmedelsföretagen ser Översynens förslag om att formell utbildning kan ingå i lärandet som positivt. 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, uppdagas efter det att en anställning påbörjats. Livsmedelsföretagen 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.

Livsmedelsföretagen ser 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.

b) Förändrad sammansättning av delegationen

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

Livsmedelsföretagen föreslår 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.

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.

Livsmedelsföretagen ställer sig positiva till att främjandemedel återinförs. Ansvaret 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.

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

e) Förtydligande av delegationens uppdrag

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

Livsmedelsföretagen tillstryker Översynens förslag.

5.3.2 Uppdrag

Utbildningsplaner

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

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 synpunkt

Livsmedelsföretagen vill 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).*

Livsmedelsföretagen anser att denna reglering kan få kontraproduktiva konsekvenser för såväl individer som företag. Arbetsgivares syfte med YA-anställningar är att långsiktigt stärka och säkra kompetensförsörjningen. Såsom regleringen är utformad gäller den även för det fall en arbetsbristuppsägning vidtagits på tjänstemannaområdet och en YA-anställning 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 YA-anställningar 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 23 februari 2018

Anders Canemyr

tf VD Livsmedelsföretagen