



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsmarknadsenheten
Madelene Syrén

Vår referens/dnr:
219/2017

103 33 STOCKHOLM

Er referens/dnr:
A2017/02195-1

2018-02-19

Remissvar

Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna

Svenskt Näringsliv har getts möjlighet att ge synpunkter på rubricerade promemoria. Vissa av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer inkommer med egna kompletterande remissvar i ärendet.

Inledning

Svenskt Näringsliv välkomnar att regeringen har utrett hur stödet för yrkesintroduktionsanställningar kan utvidgas till företag som inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion. Sedan införandet av det statliga stödet för yrkesintroduktionsanställningar har Svenskt Näringsliv haft positionen att stödet, av konkurrensskäl och med respekt för allmänna rättsprinciper, bör vara möjligt att ta del av för arbetsgivare, oberoende av om de är bundna av kollektivavtal eller inte.

Om översynens förslag

Kollektivavtalsfrågan

Översynen föreslår att stöd för yrkesintroduktionsanställningar ska kunna ges för anställningar som inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion förutsatt att det råder brist på arbetskraft inom området. Översynens motivering är att det finns risk för överutnyttjande utan den begränsning som kravet på arbetskraftsbrist innebär.

En relativt omfattande del av arbetsgivarna i landet har i dag har möjlighet att anställa medarbetare på yrkesintroduktionsanställning. Trots det uppgår antalet pågående yrkesintroduktionsanställningar inte till fler än cirka 800. Att utvidga YA så att alla arbetsgivare skulle kunna tillämpa anställningen skulle möjligen leda till att några fler skulle välja att anställa medarbetare på yrkesintroduktion. Men det förefaller inte särskilt sannolikt att en utvidgning skulle göra att antalet växer kraftigt.

Att använda Arbetsförmedlingens bristyrkeslista som utgångspunkt för om ett företag ska kunna få stöd för en yrkesintroduktionsanställning är inte lämpligt. Det innebär att det över tid kommer att variera vilka arbetsgivare som kan tillämpa YA. Bristyrkeslistan uppdateras halvårsvis, vilket innebär att ett yrke som enligt AF:s bristyrkeslista en månad betraktas som ett bristyrke, månaden därefter kanske inte gör det. Det kan t ex i samband med förlängningar av yrkesintroduktionsanställningar uppstå situationer där det vid anställningens ingående var fråga om ett bristyrke men vid förlängningstidpunkten inte längre är ett bristyrke.

Vidare kommer situationer uppstå där enskilda arbetsgivare upplever arbetskraftsbrist och rekryteringssvårigheter medan det enligt AF:s bristyrkeslista inte råder brist på arbetskraft inom samma område.

Även inom områden där det inte råder arbetskraftsbrist är det i både arbetsgivarens intresse och den potentiella YA-medarbetarens intresse att företaget kan tillämpa yrkesintroduktionsanställningen. Genom yrkesintroduktionsanställningen ges den anställde möjlighet till lärande som stärker dennes produktivitet och framtida jobbchanser.

Svenskt Näringsliv anser att det inte finns något behov av den föreslagna begränsningen och att risken för överutnyttjande som översynen pekar på är att betrakta som obefintlig. Den föreslagna begränsningen skulle således bara bli en administrativ krånglighet som hämmar utvecklingen av yrkesintroduktionsanställningarna.

Det är Svenskt Näringslivs uppfattning att företag utan kollektivavtal om yrkesintroduktion ska kunna få ta del av stöd för yrkesintroduktionsanställning. Däremot anser Svenskt Näringsliv att översynens förslag på hur utvidgningen ska gå till inte är utformat på ett ändamålsenligt sätt och avstyrker därför översynens förslag i detta avseende.

Svenskt Näringsliv förordar istället att kravet på kollektivavtal om yrkesintroduktion, för att få stöd för yrkesintroduktionsanställning, upphävs.

Lönefrågan

Översynen förslag rörande lön motiveras med att arbetsgivare inom samma bransch kommer att behandlas likvärdigt oavsett om de är bundna av kollektivavtal eller inte. Förslaget innebär dock även att arbetsgivare som verkar i en bransch där det saknas kollektivavtal om yrkesintroduktion måste betala lön för tiden i lärande, till skillnad från företag som har tecknat kollektivavtal om yrkesintroduktion. Detta är inte i enlighet med den grundläggande förutsättningen för yrkesintroduktionsanställningarna, nämligen att tiden i lärande/handledning inte ska vara lönegrundande.

Svenskt Näringsliv avstyrker därför översynens förslag rörande lönefrågan.

Krav på genomförd handledarutbildning

Svenskt Näringsliv noterar att översynens förslag i detta avseende gäller både för företag med kollektivavtal om yrkesintroduktion och företag som inte har ingått kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Svenskt Näringsliv anser att en god handledning i samband med yrkesintroduktionsanställning är viktigt. Det ligger i företagets intresse att bereda en god handledning för att introduktionen till yrket och i anställningen ska bli så bra som möjligt. Dock garanteras inte en god introduktion enkom av att handledaren har genomgått en handledarutbildning. Förslaget bedöms hämma användandet av yrkesintroduktionsanställningar och Svenskt Näringsliv anser att det inte är lämpligt att eventuella krav på handledarutbildning författningsregleras, dessutom inskränker det på befintliga YA-avtal. Översynens förslag i detta avseende avstyrks.

Tillsyn och uppföljning

Översynen föreslår att i fall där anställningen inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion ska arbetsgivaren var tredje månad ska rapportera till Arbetsförmedlingen avseende utvecklingen i relation till lärandeplanen.

Svenskt Näringsliv förstår att det finns behov av att kontrollera hur lärandet yrkesintroduktionsanställningar utvecklas. Dock är översynens förslag byråkratiskt betungande för arbetsgivaren. Det genererar dessutom merarbete för Arbetsförmedlingen och det är högst osäkert om inrapporteringen de facto kommer att fylla någon verklig funktion.

Den föreslagna begränsningen blir således bara ytterligare en administrativ krånglighet som hämmar utvecklingen av yrkesintroduktionsanställningarna. För att tillgodose behov av kontroll och uppföljning av lärandet kan istället slumpmässiga stickprovskontroller tillämpas och/eller kontroller vid misstankar om oegentligheter.

Övriga förordningsändringar

Översynens förslag att byta begreppet utbildningsplan mot lärandeplan tillstyrks eftersom det ger en bättre beskrivning av att anställningen syftar till att lära på jobbet.

Svenskt Näringsliv delar översynens beskrivning rörande karenstid mellan yrkesintroduktionsanställningar och översynens förslag i detta avseende tillstyrks.

Översynens förslag om att tillåta formell utbildning att vara del i lärandeplanen tillstyrks, i synnerhet mot bakgrund av att målgruppen för yrkesintroduktionsanställningar är breddad. Däremot avstyrks översynens förslag att individen inte får vara antagen före upprättandet av lärandeplanen.

Översynens förslag avseende att flytta ansvaret för YA-delegationen till Arbetsmarknadsdepartementet tillstyrks av skäl som redogörs för i översynen.

Svenskt Näringsliv tillstyrker även översynens förslag rörande förlängning av statsbidraget och att främjandemedel återinförs. Översynens förslag är att YA-delegationen ska pröva, betala ut och följa upp främjandemedel och statsbidrag. Det omöjliggör i så fall medverkan i delegationen av partsföreträdare med hänvisning till jävsförhållanden. Parternas engagemang bör därför tas tillvara i en referensgrupp till YA-delegationen eller liknande.

Översynen föreslår en förlängning av delegationens uppdrag och ett förtydligande av delegationens uppdrag om delegationen ska göras fristående och dessutom ges nya uppdrag. Översynens förslag tillstyrks i detta avseende.

Svenskt Näringsliv avstyrker dock förslaget om att delegationen bör få i uppdrag att nå arbetssökande med information om stödet. Bedömningen är att det skulle kräva stora resurser och ta fokus från delegationens kärnuppdrag.

Svenskt Näringsliv anser att det finns goda skäl för att analysera innehållet i lärandeplanerna men att detta bör göras av en fristående aktör, t ex IFAU. Förslaget att delegationen ska få i uppdrag att analysera lärandeplanerna avstyrks därför.

Övrigt

Svenskt Näringsliv anser att bestämmelsen i förordningen (2013:1157) § 18 c är för begränsande i sin nuvarande form. Svenskt Näringsliv anser att det måste vara möjligt att få stöd för en yrkesintroduktionsanställning även då det under de senaste 12 månaderna har skett uppsägningar på grund av arbetsbrist vid den aktuella driftsenheten.

Anledningen är att en driftsenhet kan innefatta många yrkesgrupper medan en driftsinskränkning kan ha berört endast en yrkesgrupp. Att av denna anledning inte bevilja stöd för en yrkesintroduktionsanställning som sker inom en annan yrkesgrupp vid samma driftsenhet är orimligt. Detta påverkar inte uppsagda medarbetares företrädesrätt till återanställning. Dessutom måste arbetsgivaren före uppsägningar av arbetsbrist undersöka möjligheten till att omplacera medarbetaren.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Peter Jeppsson