

Stockholm den 22 februari 2018

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Remissvar diarienummer

A2017/02195-1

## Remissvar på "Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna"

Trä- och Möbelföretagen (TMF) har givits tillfälle att svara på remissen " Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna"

### Övergripande bedömning

TMF och GS-facket har haft avtal om Yrkesintroduktion sedan 2013. Avtalet utvidgades 2016 så att yrkesintroduktionsanställning kan användas för samtliga nyanställda utan relevant erfarenhet. Våra avtal har därför en vidare definition än vad förordningen om stöd för yrkesintroduktionsanställningar har. Detta gör att den kollektivavtalade anställningsformen och stödet inte är överlappande utan till viss del utgör olika frågor för våra medlemsföretag.

Antalet anställningar till följd av avtalet har varit begränsat, men en inte obetydlig andel har skett utan stöd. Företagen har antingen uppfattat att anställningsformen i sig är tillräckligt attraktiv utan stöd eller att ärendehandläggningen hos Arbetsförmedlingen betraktats som komplicerad. Det låga antalet yrkesintroduktionsanställningar beror till stor del på en låg kunskap om avtalet och dess möjligheter hos våra medlemsföretag. I många fall, där en kandidat förväntas behöva ett mer omfattande lärande, uppfattas kostnaden för hög trots lägre lön och stöd. Samtidigt uppfattar vi att företag som använt yrkesintroduktionsanställning i flera fall använder möjligheten igen.

Vi ser yrkesintroduktionsavtalen som en möjlighet för att stärka kompetensförsörjningen för våra medlemsföretag, men ser att ytterligare information krävs och att ytterligare verktyg och rutiner behöver utvecklas för att till fullt kunna utnyttja de möjligheter avtalen ger. Vi välkomnar därför översynen och översynens ambition om att underlätta användandet av yrkesintroduktionsanställning.

### Våra synpunkter på enskilda förslag

#### 5.1.1 Definitionen av yrkesintroduktionsanställning

TMF tillstyrker att yrkesintroduktionsanställningar ska kunna användas vid anställningar som omfattas av centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Vi har inga invändningar mot att yrkesintroduktionsanställningar används i fall där yrkesintroduktionsavtal saknas även om vi ser att det kan finnas problem med att använda anställningsformen om företaget i övrigt är bundet av kollektivavtal. I kollektivavtalen finns lön och anställningsformer reglerat. Detta innebär att företag kan riskera att bryta mot kollektivavtal vid användning av yrkesintroduktionsanställning om lönen underskrider minimilön enligt kollektivavtal eller om anställningsformen inte är tillämplig. Vår uppfattning är därför att frågan behöver utredas ytterligare.

### 5.1.2 Lönefrågan

TMF avstår från att kommentera frågan om lönesättning för anställningar där yrkesintroduktionsavtal saknas. Vi avstyrker däremot den föreslagna skrivningen i 7§ i förordningen och föreslår att stödet kopplas till att lönen för anställning där yrkesintroduktionsavtal finns utgår från avtalen då förordningen inte beaktar variationer i avtalade löner. De olika kollektivavtalen har sinsemellan olika konstruktioner för att hantera lön och lärande. Vi föreslår därför att i de fall kollektivavtal finns skall dessa ges företräde framför förordningen.

### 5.1.3 Utbildningsplanen

TMF avstyrker förslaget om att stöd endast får lämnas om den som anges som handledare har genomgått handledarutbildning.

Vi är i grunden positiva till handledarutbildning. Samtidigt riskerar en sådan reglering leda till att ytterligare försvåra användandet av yrkesintroduktionsanställning då det ökar de upplevda administrativa hindren för att använda anställningsformen. Det är bättre att informera om nyttan med handledarutbildning och underlätta användningen av befintliga utbildningar utan ett formellt krav.

Handledarutbildningar erbjuds av många aktörer och kan omfatta allt från en kort webbutbildning till en omfattande klassrumsutbildning. Därutöver finns i civilsamhället utbildningar för ungdomsledare med mera som kan ha ett likvärdigt innehåll. Dokumentationen från många av dessa utbildningar kan skilja avsevärt. Det blir därför administrativt svårt att avgöra om en person har genomgått en handledarutbildning.

### 5.1.4 Tillsyn och uppföljning

TMF avstyrker förslaget. Vi uppfattar förslaget som svåradministrerat. Vi ser också risker för att tillsynen även om den endast avser yrkesintroduktionsanställningar utan yrkesintroduktionsavtal riskera att påverka hanteringen av yrkesintroduktionsanställningar med yrkesintroduktionsavtal.

### 5.2.1 Begreppet utbildning

TMF tillstyrker att lärande ersätter begreppet utbildning. Vår uppfattning är att lärande bättre beskriver den process för kunskapsförmedling som yrkesintroduktionsanställning innebär än begreppet utbildning.

### 5.2.2 Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning

TMF avstyrker en generell karenstid. En yrkesintroduktionsanställning kan avslutas i förtid av en mängd skäl. En karenstid skapar olyckliga utestängningseffekter och en otydlighet för arbetsgivare. Däremot tillstyrker vi att det finns regler på avtalsnivå eller inom stödet för att motverka uppenbart missbruk av stödet.

### 5.2.3 Lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställning

TMF tillstyrker förslaget om att yrkesintroduktionsanställning skall kunna kombineras med formell utbildning. Vi tillstyrker även att endast relevant utbildning skall kunna ingå men vi avstyrker att det skall finnas ett krav på att den anställda måste ha antagits innan lärandeplanen upprättas.

För att yrkesintroduktionsanställning skall vara attraktivt att använda i de fall individen har stora kunskapsluckor finns det effektivitetsvinster av att använda traditionell utbildning. För huvuddelen av våra medlemsföretag är uppdragsutbildning komplicerat, dyrt och förenat med en risk. Detta begränsar användningen, varför tillgång till formell utbildning skulle stärka möjligheterna till att tillämpa yrkesintroduktionsanställning.

Vi ser inga skäl till att kräva att den anställda skall vara antagen på utbildningen innan utbildningsplanen upprättas. Ett sådant krav försvårar för såväl den enskilde som för arbetsgivaren

### 5.3.1 YA-delegationen

#### a) Flytta ansvaret för delegationen och statsbidraget

TMF tillstyrker förslaget med reservation. TMF ser fördelar med att samla frågorna kring yrkesintroduktion under ett departement. Vi vill samtidigt framhålla att yrkesintroduktion inte är arbetsmarknadspolitik utan kompetensförsörjning varför det är viktigt att denna distinktion bibehålls.

#### b) Förändrad sammansättning av delegationen

TMF avstyrker förslaget. Nuvarande sammansättning av delegationen säkerställer ett tydligt inflytande från arbetsmarknaden och utgår från de förutsättningar som gäller i arbetslivet. Förslaget med en expertkommitté och representation via referensgrupper innebär inga vinster men riskerar att minska parternas inflytande och engagemang samtidigt som kompetensförsörjningsperspektivet i yrkesintroduktionsanställningarna avtar. Även om stödet breddas till att omfatta företag utan kollektivavtal om yrkesintroduktion är en delegation med bred representation från arbetsmarknadens parter en styrka i att utveckla lärandet.

#### c) Främjandemedel och statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och för yrkesutbildning

TMF tillstyrker att Främjandemedel återinförs samt att statsbidraget för utveckling av stödstrukturer förlängs. TMF avstyrker att ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning överförs till YA-delegationen då detta skulle kunna leda till jävssituationer. Vi förordar att delegationen fortsatt ska ha en sammansättning som baseras på arbetsmarknadens parter.

Statsbidraget för utvecklande av stödstrukturer har varit ovärderligt i att utveckla kompetenskrav, valideringsmodeller och andra stöd för arbetsplatsförlagt lärande. Statsbidraget bör utvecklas för att kunna genomföra utvecklingsinsatser som pågår längre än ett budgetår. Då kunskapen om yrkesintroduktion fortfarande är låg bland arbetsgivare och arbetssökande behövs fortsatta informationsinsatser och utveckling av arbetssätt och stödstrukturer.

#### d) Förlängning av delegationens uppdrag

TMF tillstyrker förslaget om att förlänga YA-delegationens uppdrag.

#### e) Förtydligande av delegationens uppdrag

TMF tillstyrker förslaget om att förtydliga YA-delegationens uppdrag. Samtidigt vill vi framhålla att det är avgörande att delegationens finansiering överensstämmer med uppdragen.

### 5.3.2 Uppdrag

#### *Uppdrag till YA-delegationen om att nå arbetssökande*

TMF avstyrker förslaget om att ge YA-delegationen uppdrag att nå arbetssökande. Det är ett omfattande uppdrag och att YA-delegationen saknar upparbetade kontaktvägar till arbetssökande. Ett sådant uppdrag bör istället ges till aktörer som redan idag har kontakter med arbetssökande. Däremot bör YA-delegationen ges ett uppdrag att stödja information till arbetssökande.

#### *Uppdrag om jämställdhet*

TMF tillstyrker att jämställdhetsfrågan inom yrkesintroduktionsanställningar beaktas. Lika villkor för kvinnor och män är en viktig fråga. Skälet till att yrkesintroduktionsanställningar främst används av män beror dels på vilka avtalsområden som omfattas och dels på könsbundna yrkesval. Vi upplever att vissa branscher och företag aktivt arbetar för att genom yrkesintroduktion minska effekterna av könsstereotypa gymnasieval. Samtidigt finns de mest öppna och använda avtalen inom traditionellt manliga branscher. Könsstereotypa val påverkar inte bara YA utan kännetecknar såväl utbildnings- som yrkesval i hela samhället. Vi menar därför att det är en större fråga än vad som är YA-delegationens kompetensområde.

#### *Utbildningsplaner*

TMF tillstyrker att YA-delegationen uppdras att genomföra en analys av lärandeplanerna men att analysen bör göras av en fristående aktör. Skälet till vårt ställningstagande är att en sådan analys enligt vårt förmenande kräver ett tvärvetenskapligt angreppssätt för att verkligen kunna ge ny kunskap.

För Trä- och Möbelföretagen

David Johnsson  
VD