

Till
Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)

Datum
2018-01-10

Vår referens
Patrik Pedersen/Annakarin Wall

Unionens yttrande över Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar

1. Bakgrund till förslagen i Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar

Statligt stöd för yrkesintroduktionsanställning har funnits sedan början av 2014. Det infördes mot bakgrund av att arbetsmarknadens parter hade tecknat yrkesintroduktionsavtal inom ett antal avtalsområden på arbetsmarknaden bl.a. för att underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden.

I december 2016 beslutade Arbetsmarknadsdepartementet att en särskild utredare får i uppdrag att se över *Förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar* och föreslå hur stödet kan utvidgas till att även gälla arbetsgivare som i dag inte omfattas av kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller ett hängavtal av ett sådant. Översynen ska göras i enlighet med den överenskommelse om *Insatser med anledning av flyktingkrisen* (migrationsöverenskommelsen) som regeringen, moderaterna, Centerpartiet, Liberalerna och Kristdemokraterna enats kring och som presenterades i oktober 2015. I överenskommelsen står det att:

”YA-jobben bör även utvidgas till att gälla arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal. En förutsättning för detta är att villkoren för den anställde motsvarar kollektivavtalsnivå, samt att den utbildning och handledning som arbetstagaren har rätt till säkras. Det bör utredas hur och vem som ska säkerställa detta”.¹

¹ Insatser med anledning av flyktingkrisen, s. 4

Med anledning av detta fick en särskild utredare i uppdrag att;

- lämna förslag om hur nuvarande stödordning kan utvidgas till att omfatta arbetsgivare som i dag inte omfattas av ett kollektivavtal om yrkesintroduktion eller av ett hängavtal till ett sådant,
- föreslå hur och vem som ska säkerställa att anställda hos en arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal dels har anställningsvillkor som motsvarar kollektivavtalsnivå, dels får den utbildning eller handledning som han eller hon har rätt till,
- om det bedöms mer ändamålsenligt föreslå en alternativ utformning av stödordningen som kan omfatta arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal, samt
- utreda vilka konsekvenser förslaget kan få för gällande stödordning, arbetsmarknadens parter, myndigheter, och enskilda.

Utöver det ingår det bl.a. i uppdraget att se över;

- hur ansökningsprocessen och administrationen av stödet för yrkesintroduktionsanställningarna kan göras mer effektivt,
- hur arbetsgivare och arbetssökande kan få ökad kännedom om kollektivavtalen om yrkesintroduktion och om stödet, samt
- bedöma om det finns behov av justeringar med anledning av utvidgningen av målgruppen till långtidsarbetslösa och nyanlända 2016, och
- beakta hur förslagen till ändringar kan stärka förutsättningen för kvinnor att ta del av yrkesintroduktionsanställningarna.

2. Bakgrund till nuvarande utformning av yrkesintroduktionsanställningar

Under hösten 2011 bjöd den dåvarande regeringen in arbetsmarknadens parter till trepartssamtal eftersom arbetslösheten bland framför allt unga var väldigt hög samtidigt som företagen hade svårt att hitta den arbetskraft de sökte. Regeringens målsättning med trepartssamtalen var att hitta åtgärder som skulle sänka jämviktsarbetslösheten och öka den varaktiga sysselsättningen. En del i detta var yrkesintroduktionsavtalen.

I *Vissa lagförslag med anledning av trepartssamtalen* (ds 2013:20) skissades ett förslag till stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet skulle bestå dels av en lönesubvention, dels av ett handledarstöd. I förslaget var tanken att stödet skulle kunna lämnas även till arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal. Det skulle emellertid endast vara möjligt i branscher där det fanns kollektivavtal om yrkesintroduktion eller motsvarande eftersom det ansågs vara en garant för att det fanns goda förutsättningar att erbjuda handledning och utbildning under anställningen.

Ett av argumenten för att även arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal skulle kunna ta del av stödet var att det fanns risk för att stödet annars skulle strida mot statsstödsreglerna. Ett annat argument var risken för konkurrensnedvridning, dvs. att stödet i form av både lönesubvention och handledarstöd skulle kunna ge

arbetsgivare som omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktion en konkurrensfördel över arbetsgivare som inte omfattades av ett sådant avtal. Det tredje argumentet var att stimulera till fler anställningar. Många av de mindre företagen omfattas inte av kollektivavtal, och man menade att det var där många av de nya arbetena skapades.

Själva förslaget om yrkesintroduktionsanställningar togs väl emot av remissinstanserna, men en majoritet av dessa ställde sig dock negativa till stöd till arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning. Risker för missbruk och för osund konkurrens av oseriösa företag framhölls av flera instanser, liksom risken för sämre försäkringsskydd för yrkesintroduktionsanställda hos arbetsgivare som inte omfattades av kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning.

Mot bakgrund av remissinstansernas kritik ändrades förslaget så att stödet lämnas för anställningar som omfattas av ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller av ett hängavtal till ett sådant kollektivavtal, och som innehåller en andel utbildning eller handledning.

Målgruppen för anställningarna var initialt ungdomar (15 – 24 år) som antingen varit inskrivna som arbetssökande i minst 90 dagar eller som saknade relevant yrkeserfarenhet. Sedan juni 2016 kan stödet även beviljas nyanlända och långtidsarbetslösa. I mars 2017 hade knappt hälften av yrkesintroduktionsavtalen ändrats i enlighet med förordningsändringen.

Det finns knappt 40 kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställning idag och de är fördelade på ett tiotal branscher. De tecknade kollektivavtalen återfinns både i branscher där unga redan idag är överrepresenterade jämfört med äldre arbetstagare, och i branscher som är i behov av generationsväxling, exempelvis tillverkningsindustrin. De flesta har anställts inom industrin och elbranschen. Ungefär hälften av deltagarna har anställts på små och medelstora företag.

Sammanlagt har 3024 personer påbörjat en anställning under perioden januari 2014 till och med april 2017. Sedan mitten av 2014 har som regel mellan 50 – 100 ungdomar per månad påbörjat en stödberättigad yrkesintroduktionsanställning. Det är långt fler män som har anställts. Under 2016 utgjorde kvinnor knappt 20 procent av det totala antalet deltagare. Detta beror troligvis främst på att de flesta anställningar sker i mansdominerade branscher, såsom industrin och elbranschen. Nästan 90 procent av deltagarna har haft minst gymnasiekompetens och knappt hälften av deltagarna var arbetslösa vid anstagningsstillfället. Utrikes födda är underrepresenterade jämfört med sammansättningen både i befolkningen och bland arbetslösa ungdomar.

I genomsnitt hade drygt sex av tio deltagare en anställning utan stöd tre månader efter avslutad yrkesintroduktionsanställning, men många hos en annan arbetsgivare. Två av tio var öppet arbetslösa tre månader efter avslutad anställning. Andelen i arbete utan stöd har dock ökat relativt kraftigt under perioden, från 40 procent 2014 till 70 procent 2016.

Översynen gör bedömning att behovet av yrkesintroduktionsanställningar är fortsatt stort. De menar att trots reformerna av exempelvis gymnasieskolans yrkesprogram och införandet av lärlingsutbildningar ökar företagets rekryteringssvårigheter. Det högre inflödet av nyanlända till arbetskraften via etableringsuppdraget gör att det finns fler nyanlända på arbetsmarknaden som saknar rätt kompetens för att direkt kunna ta ett arbete på den svenska arbetsmarknaden. Översynen menar därför yrkesintroduktionsanställningarna skulle kunna spela en viktig roll för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt i dessa delar.

3. Unionens kommentarer till Översynens överväganden och förslag

Centrala kollektivavtal om yrkesintroduktion synes främst ha tecknats av förbund inom LO. Unionen har inte tecknat några centrala yrkesintroduktionsavtal.

3.1 Kollektivavtalsfrågan

Unionen anser att definitionen av yrkesintroduktionsanställning ska bibehållas i dess nuvarande utformning och att ett centralt kollektivavtal om yrkesintroduktion, eller ett hängavtal till ett sådant kollektivavtal, ska vara en förutsättning för stöd enligt förordningen.

För att kunna säkerställa kvalitet i utbildning och handledning, samt att stöd lämnas i branscher där behov finns, bör möjligheten till stöd för yrkesintroduktionsanställning begränsas till kollektivavtalsbundna arbetsgivare i branscher som omfattas av centrala yrkesintroduktionsavtal. Det är en stor fördel att det finns en lokal facklig part när villkor och kvalitet på utbildning ska säkerställas. En del centrala yrkesintroduktionsavtal förutsätter också att arbetsgivarens introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga parten. En annan viktig aspekt med kravet på centrala yrkesintroduktionsavtal är att stöd ges till arbetsgivare i branscher där behov finns. I respektive bransch kan också villkoren i de centrala yrkesintroduktionsavtalen anpassas utifrån branschens behov.

3.2 Övriga förordningsförändringar

Frågor om lönebildning och lägstlönenivå är frågor för parterna. När det som i detta fall är fråga om statligt stöd och om en möjlighet för arbetsgivare att utge lön på en nivå som understiger kollektivavtalens lägstlönenivå är det av yttersta vikt att det finns acceptans för det genom en kollektivavtalsreglering för branschen. Även utifrån detta perspektiv motsätter sig Unionen förslaget att ändra definitionen av yrkesintroduktionsanställning.

För att kunna säkerställa att de arbetsgivare som anställer inom ramen av en yrkesintroduktion är seriösa och tar uppgiften på allvar samt tillämpar kollektivavtalsenliga villkor är det en stor fördel om det finns en lokal facklig part på arbetsplatsen. Ett krav på centralt yrkesintroduktionsavtal för stöd säkerställer som sagt också att stöd för yrkesintroduktionsanställningar ges i branscher där sådant behov finns.

Vad gäller promemorians förslag om lönenivå för arbetstagare hos arbetsgivare utan centralt yrkesintroduktionsavtal framstår det som oklart vad som är tänkt att gälla för dem. Om tiden i utbildning eller handledning är 25 procent eller mer av arbetstiden, kan lönenivån då understiga 75 procent av lägslönnenivån för en anställning utan utbildning eller handledning? Eller om tiden med utbildning eller handledning är mindre än 25 procent, behöver inte lönenivån motsvara minst den del av arbetstiden som inte är utbildning eller med handledning? Eller ska Arbetsförmedlingen säkerställa att det förhåller sig på samma sätt för denna grupp som för dem som omfattas av ett centralt yrkesintroduktionsavtal?

Kravet om lärande på arbetsplatsen var en viktig utgångspunkt när stödet infördes. Unionen anser att det är viktigt att värna den arbetsplatsnära utbildningen och motsätter sig förslaget att upphäva begränsningen av när anställda med stöd för yrkesintroduktionsanställning kan ta del av formell utbildning. Det finns redan andra subventionerade anställningar där det går att kombinera anställning med formell utbildning.

I dagsläget fungerar parterna som garant för att utbildning och handledning inte uteblir. Unionen ser ingen anledning att ändra detta förfarande eftersom det i annat fall inte finns en lokal facklig part som kan säkerställa kvaliteten på utbildningsplanen. I det ursprungliga förslaget (ds 2013:20) framhölls också att stöd bara skulle lämnas till branscher där det fanns goda förutsättningar att erbjuda handledning och utbildning under anställningen. Om parterna inte står som garant för utbildning och handledning tror Unionen att kvaliteten på utbildning och handledning inte kan säkerställas på motsvarande vis genom ett krav på att arbetsgivaren ska återrapportera till Arbetsförmedlingen var tredje månad.



Marina Åman, 2:e vice ordförande, Unionen