



**Delegationen för arbetsplatslärande vid
yrkesintroduktionsanställningar (YA)**

U 2014:07

Yttrande över promemorian Översynen av stödet för yrkesintroduktionsanställningar

Dnr A2017/02195-1

Sammanfattning

Detta yttrande är ett gemensamt svar (förutom Svensk Handel, som har valt att endast lämna ett enskilt yttrande) från Nationell delegation för lärande på arbetsplatserna inom ramen för yrkesintroduktionsanställningar, fortsatt kallad YA-delegationen.

Almega, Teknikföretagen och TMF (Trä- och Möbelföretagen, Grafiska Företagen) reserverar sig mot ställningstagandet i förslag 5.1.1 b.

Delegationen är partsammansatt¹, består av 12 ledamöter och leds av ordförande Pia Enochsson. Till sin hjälp har YA-delegationen ett sekretariat som står för det dagliga operativa arbetet. Organisationerna som ingår i YA-delegationen är egna remissinstanser som kan komma att lämna enskilda svar som skiljer sig från detta gemensamma yttrande.

YA-delegationens arbete styrs av direktiv U2014:51. Enligt direktivet ska YA-delegationen främja arbetsmarknadens parter arbete med att bygga upp långsiktigt hållbara strukturer för ett strukturerat lärande på arbetsplatserna och utveckla förutsättningarna för sådant lärande.

Kommittédirektivet antogs vid regeringssammanträdet den 3 april 2014. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 november 2018.

¹ Almega, Fastighetsanställdas förbund, GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, IF Metall, KFS (Kommunala Företagens samorganisation), SEKO (Service- och kommunikationsfacket), Svensk Handel, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Svenska kommunalarbetsförbundet, Teknikarbetsgivarna, TMF (Trä- och Möbelföretagen, Grafiska Företagen)

I detta ärende har YA-delegationens ledamöter beslutat. YA-sekretariatet har varit föredragande.

Sammanfattande synpunkter

YA-delegationen ställer sig positiv till att utredaren har uppmärksammat behovet av fortsatt stöd för arbetsplatslärande. Branscherna och de enskilda arbetsgivarna kan i dagsläget inte förlita sig helt på det formella utbildningsväsendets möjlighet att utbilda tillräckligt för arbetsmarknadens behov. Yrkesintroduktionsanställningar är ett av flera verktyg för att råda bot på arbetsmarknadens behov av kompetens. Arbetet är fortfarande i sin linda och branscherna och enskilda arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för att lära upp nya medarbetare och behöver fortsatt stöd i detta.

YA-delegationen anser inte att stödet för yrkesintroduktionsanställningar, som bygger på partsöverenskommelser, ska kunna ges till arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsanställningar bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter om anställningsvillkor för att säkra kompetensförsörjningen inom branschen. Om anställningsformen utvidgas till att omfatta icke kollektivavtalsanslutna frångås detta system.

Anställningsformen har redan ett komplext upplägg i och med branschernas olika avtal. Med utredarens förslag till ny definition riskerar den att bli ännu svårare att kommunicera, förstå och administrera. Det finns därmed en risk att anställningsformen blir än mer svårhanterlig både för arbetsgivare och arbetsförmedlare, samtidigt som antalet kontrollmekanismer utökas.

Efter det att denna översyn initierades har det tillkommit förslag på nya anställningsformer som introduktionsanställningar och etableringsanställningar. Frågan är därför om behovet finns att utvidga YA till att omfatta nya målgrupper utan kollektivavtal om YA kvarstår när andra anställningsformer eventuellt tillkommer.

Slutligen vill YA-delegationen framhålla att det finns en styrka i att en partsammansatt delegation har stort inflytande över, samt tar ansvar för, det arbete som genomförs genom YA-sekretariatet. Parterna har investerat mycket i ett systemtänk och stödstrukturer som riskerar att undermineras om stödet allmängiltigförklaras. Om YA-sekretariatet ombildas till en självständig kommitté, och delegationen till en

referensgrupp, finns det en risk att det skapas en struktur som minskar parternas inflytande över den process som rör parternas egna avtal.

Avsnitt 5.1.1 Definitionen av yrkesintroduktionsanställning

YA-delegationen tillstyrker förslag 5.1.1 a

YA-delegationen avstyrker förslag 5.1.1 b

Almega, Teknikföretagen och TMF reserverar sig mot ställningstagandet i 5.1.1.b.

YA-delegationen anser inte att stödet för yrkesintroduktionsanställningar, som bygger på partsöverenskommelser, ska kunna ges till arbetsgivare som saknar kollektivavtal om yrkesintroduktion.

Samtliga organisationer i YA-delegationen har tecknat avtal om yrkesintroduktionsanställningar och är därför inte rätt instans för att yttra sig kring tänkta villkor och regelverk för de branscher som av olika anledningar valt att inte teckna yrkesintroduktionsavtal. Om regeringen beslutar att öppna upp stödet för branscher utan avtal om yrkesintroduktion anser YA-delegationen att detta bör regleras i en separat förordning.

Yrkesintroduktionsavtalen borgar för att det lärande som sker, går i linje med branschens krav för anställningsbarhet. Flera parter har tagit fram kompetensprofiler och valideringsmodeller som kan användas bland annat för att kartlägga, lägga upp en lärandeplan och validera läranderesultatet. YA-delegationen ser en risk med att arbetsgivare som har valt att ställa sig utanför branschens avtal därmed inte heller kommer lära ut enligt branschens riktlinjer.

Yrkesintroduktionsanställningar bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter om anställningsvillkor för att säkra kompetensförsörjningen inom branschen. Om anställningsformen utvidgas till att omfatta icke kollektivavtalsanslutna frångås detta system.

Anställningsformen har redan ett komplext upplägg i och med branschernas olika avtal. Med utredarens förslag till ny definition riskerar den att bli ännu svårare att kommunicera, förstå och administrera. Det finns därmed en risk att anställningsformen blir än mer svårhanterlig både för arbetsgivare och arbetsförmedlare, samtidigt som antalet kontrollmekanismer utökas.

Avsnitt 5.1.2 Lönefrågan

YA-delegationen avstår från att svara.

YA-delegationens primäruppdrag handlar om lärande och delegationen väljer därför att inte yttra sig i denna fråga.

Avsnitt 5.1.3 Utbildningsplanen 9 a §

YA-delegationen avstyrker förslaget.

YA-delegationen instämmer med utredaren i att handledarens kompetens är avgörande för att det arbetsplatsförlagda lärandet ska bli kvalitativt och till nytta för verksamheten. Delegationen anser dock att det i nuläget inte är möjligt att kräva att handledare ska ha genomgått handledarutbildning. Delegationen förordar därför att kravet omformuleras till en rekommendation. Om så blir fallet vill YA-delegationen i första hand rekommendera branschernas egna handledarutbildningar samt YA-delegationens handledarutbildning.

De flesta arbetsgivare är vana vid att introducera och lära upp nya medarbetare. Yrkesintroduktionsanställningar kräver att arbetsgivaren upprättar en individuell lärandeplan och tillsätter en ansvarig handledare. Detta är fortfarande nytt och kan fortfarande upplevas som svårt. YA-delegationen anser därför inte att tiden är mogen än att införa ett krav på att handledaren måste ha genomgått en handledarutbildning för att få ekonomiskt stöd, men ser gärna en rekommendation.

För arbetsgivaren är det viktigt med snabba rekryteringsprocesser. Ett krav på genomgången handledarutbildning skulle förlänga och försvåra rekryteringsprocessen.

Stora arbetsgivare klarar ofta av att leva upp till kravet med utbildade handledare men för små arbetsgivare är situationen en annan. I en undersökning som YA-sekretariatet gjort framkom det dessutom att många YA-anställda har fler än en handledare under sin YA-anställning. Det komplicerar det föreslagna kravet ytterligare.

YA-delegationen ser även en risk med att införa ytterligare kontrollfunktioner till en anställningsform som redan är komplex.

Avsnitt 5.1.4 Tillsyn och uppföljning

YA-delegationen avstyrker förslaget

YA-delegationen anser att det är värdefullt med kontroll så att anställningsformens villkor följs. Hos arbetsgivare med kollektivavtal om YA eller hängavtal står facket som garant för att individen får det överenskomna lärande på arbetsplatsen.

Avsnitt 5.2.1 Begreppet utbildning

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen anser att det är positivt att begreppet utbildning ersätts med begreppet lärande, då begreppet utbildning ofta förknippas med formell utbildning. Formell utbildning kan visserligen ske inom ramen för YA-anställningar men de flesta arbetsgivare lär upp den YA-anställda genom handledning på arbetsplatsen. YA-delegationen anser därför att förordningen bör förtydliga vikten av lärande på arbetsplatsen. Till exempel genom att ändra skrivningen i förordningen till ”.....anställningar som innehåller en andel med lärande eller **lärande genom** handledning.”

Avsnitt 5.2.2 Karenstiden mellan anställningar med stöd för yrkesintroduktionsanställning

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen föreslår att även den YA-anställda får möjlighet att byta arbetsgivare under sin anställningsperiod om det finns skäl till detta. För YA-anställda i branscher där en lärlingsperiod är obligatorisk kan detta bli avgörande för att kunna få ut sitt yrkesbevis inom rimlig tid.

Avsnitt 5.2.3 Lärandet inom ramen för stöd för yrkesintroduktionsanställning

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen anser att det är positivt att arbetsgivare som behöver använda sig av extern utbildning får möjlighet att göra det för hela lärandeperioden utan en begränsning i omfattning. Detta är något som YA-delegationen efterlyst i tidigare årsrapporter.

Detta öppnar upp möjligheten för nyanlända att kombinera språk (sfi) med lönearbete. Det skulle förstärka målgruppens möjligheter till

etablering på arbetsmarknaden, till exempel för de som har en yrkesutbildning via Komvux, utbildning eller yrkeskunnande från hemlandet.

YA-delegationen ser dock att det finns en risk med förslaget att den anställda måste ha antagits till utbildningen *innan* lärandeplanen upprättas. Detta riskerar att fördröja och kanske förhindra YA-anställningen. Om behov uppstår bör en lärandeplan kunna förändras under anställningsperioden.

Avsnitt 5.3.1 YA-delegationen

a) Flytta ansvaret för delegationen och statsbidraget

YA-delegationen tillstyrker förslaget men vill framhålla att detta inte får medföra att yrkesintroduktionsanställningar kommer att blandas ihop med arbetsmarknadsåtgärder. Anställningsformen är en kompetensför-sörjningsåtgärd.

YA-delegationens arbete har i hög grad påverkats av beslut som fattats av Arbetsmarknadsdepartementet rörande förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Information mellan YA-delegationen och Arbetsmarknadsdepartementet torde underlättas om ansvaret för YA-delegationen överförs till Arbetsmarknadsdepartementet.

YA-delegationen kommer även fortsatt att ha behov av samverkan med myndigheter och utredningar som sorterar under Utbildningsdepartementet.

b) Förändrad sammansättning av delegationen

YA-delegationen avstyrker förslaget.

YA-delegationen vill framhålla att det finns en styrka i att en partsammansatt delegation har stort inflytande över, samt tar ansvar för, det arbete som genomförs genom YA-sekretariatet. Om YA-sekretariatet ombildas till en självständig kommitté, och delegationen till en referensgrupp, finns det en risk att det skapas en struktur som minskar parternas inflytande över den process som rör parternas egna avtal.

Att utveckla det arbetsplatsförlagda lärandet och stödet därtill är ett viktigt arbete som fortfarande pågår både inom de egna organisationerna och gemensamt genom delegationen. Parterna står för kännedom om

behoven inom branschen på både lokal och regional nivå. Om delegationen ombildas till en referensgrupp finns det en risk att parternas engagemang sjunker.

C. Främjandemedel och statsbidrag för utveckling av lärande på arbetsplatser och för yrkesutbildning

YA-delegationen tillstyrker förslagen att återinföra främjandemedel för stöd för yrkesintroduktionsanställningar och att statsbidraget för utveckling av stödstrukturer förlängs.

YA-delegationen avstyrker förslaget att flytta ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning av främjandemedel och statsbidrag till YA-delegationen.

YA-delegationen har i de senaste årsredovisningarna framhållit att främjandemedel bör återinföras. Dels för att det har tillkommit nya målgrupper så som nyanlända och långtidsarbetslösa och dels för att nya branscher har tecknat avtal eller står i begrepp att teckna avtal.

Statsbidraget har fyllt en viktig funktion genom att vara ett incitament som gjort det möjligt för branscherna att komma igång med systemutveckling. Som exempel kan nämnas det arbetskrävande arbetet med att ta fram kompetensprofiler och valideringsmodeller. Mycket arbete kvarstår dock inom detta område. YA-delegationen ser att validering fyller en viktig funktion i samband med arbetsplatslärande och yrkesintroduktionsanställningar. YA-delegationen instämmer i att statsbidraget för utveckling av stödstrukturer bör förlängas.

Om regeringen ändå väljer att flytta ansvaret för prövning, utbetalning och uppföljning av främjandemedel och statsbidrag till YA-delegationen, måste regelverket vara transparent och rättssäkert utan risk för jäv.

d) Förlängning av delegationens uppdrag

YA-delegationen tillstyrker förslaget.

Branscherna och de enskilda arbetsgivarna kan i dagsläget inte förlita sig på det formella utbildningsväsendets möjlighet att utbilda tillräckligt för arbetsmarknadens behov. Yrkesintroduktionsanställningar är ett av många verktyg för att råda brist på arbetsmarknadens behov av kompetens. Arbetet är fortfarande i sin linda och branscherna och enskilda arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för att lära upp nya medarbetare och behöver fortsatt stöd i detta.

YA-delegationen ser att yrkesintroduktionsanställningar är ett nytt sätt att förhålla sig till kompetensförsörjning på den svenska arbetsmarknaden. Det tar därför tid att utveckla och att hitta rätt former för att nå ut med information om anställningsformen

YA-delegationen arbetar för att synliggöra hur anställningsformen kan användas på olika sätt. Ungdomar eller arbetslösa behöver byta inriktning, nyanlända behöver etableras på arbetsmarknaden och i dessa sammanhang kan yrkesintroduktionsanställningar vara en viktig pusselbit.

Efter det att YA-delegationen bildades och direktivet togs fram har stödet öppnats upp för nya målgrupper. Det senaste året har nya avtal tillkommit och YA-sekretariatet känner till att diskussioner om att teckna avtal pågår i nya branscher.

Arbetsplatslärande och validering är fortfarande under utveckling och behöver fortsatt en central instans som kan bistå med stöd och underlätta branschöverskridande kunskapsöverföring.

e) Förtydligande av delegationens uppdrag

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

YA-delegationen vill framhålla vikten av att översynen av direktivet görs i samverkan med arbetsmarknadens parter.

Avsnitt 5.3.2 Uppdrag

Uppdrag till YA-delegationen om att nå arbetssökande

YA-delegationen avstyrker förslaget.

Villkoren för att anställa på yrkesintroduktionsavtal ser olika ut för olika branscher. Det är svårt att kommunicera anställningsformen generellt till ungdomar, nyanlända och långtidsarbetslösa på ett lättförståeligt och rättvisande sätt.

YA-delegationen anser att Arbetsförmedlingen, tillsammans med branscherna, bör arbeta mer aktivt med anställningsformen i sitt matchningsarbete. YA-anställningar bör beaktas tidigt när kedjor av validering, utbildning och andra åtgärder, så som till exempel snabbspår, planeras för en individs etablering på arbetsmarknaden.

Delegationen vill även framhålla att begreppet *arbetsökande* kan vara missvisande, då arbetslöshet inte är ett krav för att anställas på yrkesintroduktionsavtal.

Uppdrag om jämställdhet

YA-delegationen tillstyrker förslaget.

Utbildningsplaner

YA-delegationen tillstyrker förslaget med ett förbehåll.

Förbehållet är att delegationen inte omvandlas till en självständig kommitté.

Förslaget förutsätter att problemet med Arbetsförmedlingens sekretess gentemot YA-delegationen löses.

Avsnitt 5.4 Frågor i uppdragsbeskrivningen som Översynen övervägt men där inga förslag lämnas

5.4.2 Informationsutbytet

Sedan starten 2014 har YA-delegationen begärt att få ta del av kontaktuppgifter till de arbetsgivare som beviljas ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställning. Detta för att kunna uppfylla kraven i delegationens direktiv.

Arbetsförmedlingen har det senaste året infört möjlighet för arbetsgivare att lämna medgivande till att häva sekretessen men rutinen fungerar långt ifrån tillfredställande.

YA-delegationen hade gärna sett ett förslag i remissen om hur sekretessen skulle kunna hanteras. Särskilt då flera av översynens förslag bygger på att denna problematik har fått en lösning.

5.5 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar framgent

Avsnitt 5.5.2 Stöd för yrkesintroduktionsanställningar i snabbspåren

YA-delegationen instämmer i att stödet för yrkesintroduktionsanställningar skulle kunna användas mer strategiskt i snabbspåren.

Avsnitt 5.5.3 Regional kompetensförsörjningsfunktion

YA-delegationen instämmer i att man i framtiden bör överväga om en regional struktur kan överta hela eller delar av Arbetsförmedlingens och YA-delegationens ansvar för stödet för yrkesintroduktionsanställningar. Detta bygger dock på att vissa regionala förutsättningar är uppfyllda.