

# Koncept

## Utbildningsanställning

---

Konceptbeskrivning från Företagarna

december 2016

---

företagarna

## Innehållsförteckning

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Inledning.....                                                            | 3  |
| Förslaget .....                                                           | 4  |
| Syfte & målsättning .....                                                 | 4  |
| Författningsändringar .....                                               | 4  |
| Problembeskrivning .....                                                  | 5  |
| Arbetsplatspraktik & Utbildningsinnehåll .....                            | 11 |
| Ersättningsnivå.....                                                      | 13 |
| Målgrupp & Åldersgränsen .....                                            | 15 |
| Relevanta aktörer .....                                                   | 16 |
| Anställningsformen bör regleras i LAS .....                               | 18 |
| Spridning och relation till övriga arbetsmarknadspolitiska åtgärder ..... | 19 |
| Problem med dagens insatser .....                                         | 20 |

## Inledning

Sveriges svårighet att inkludera nyanlända och lågutbildade personer på arbetsmarknaden har fortsatt att vara en utmaning samtidigt som arbetslösheten över lag sjunkit.<sup>1</sup> Sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda samt mellan olika utbildningsbakgrunder riskerar att leda till svåra långsiktiga konsekvenser för staten, företag och inte minst individerna som exkluderas från arbetsmarknaden.<sup>2</sup> Företagarna har i flera studier identifierat fyra huvudsakliga problemområden som bidrar till att befästa skillnaderna på svensk arbetsmarknad:

1. **Kompetensbrist och matchningsproblem** – Samtidigt som drygt 350 000 individer är inskrivna på arbetsförmedlingen som arbetslösa skriker Sveriges småföretag efter arbetskraft. I Företagarnas Småföretagarbarometern 2016 framgår att 24 procent av företagen anser att kompetensbristen är deras största tillväxthinder.<sup>3</sup> I rapporten Kompetensbarometern 2016 framgår att företagens främsta svårighet beror på attityd- och erfarenhetsbrist hos de sökande. Kompetensbristen är alltså inte i huvudsak en fråga om utbildningsbakgrund utan inställningen till och erfarenheten av arbete.<sup>4</sup> I begreppet attityd ryms även de arbetssökandes sociala färdigheter, vilka ofta är starkt relaterade till språk.
2. Den höga kostnaden att anställa är ett av skälen till att sysselsättningen inte ökar tillräckligt bland gruppen utrikes födda och personer med låg utbildningsbakgrund. De totala kostnaderna för att anställa en person är högre än det värde som en person utan tillräckliga kvalifikationer eller arbetsmarknadserfarenhet kan tillföra. Kompetensutveckling och arbetsmarknadserfarenhet inom företaget kan dock på sikt höja individens produktivitet i förhållande till arbetsgivarkostnaderna.
3. Rädslan av att rekrytera fel person är fortsatt mycket stor bland landets småföretagare. En felrekrytering är förknippat med stora kostnader för arbetsgivaren. Samtidigt innebär uppsägningsreglerna i Lagen (1982:80) om anställningsskydd stora svårigheter att avsluta en anställning, oberoende av felrekrytering eller andra skäl. Reglerna för provanställning och visstidsanställning är viktiga för småföretag då de under en begränsad tid kan sänka risken vid nyanställning.
4. En uppsjö av svårförståeliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder och program med syfte att avhjälpa de hinder som förklarats ovan har dessvärre inneburit en oöverskådlig palett av åtgärder för företag och de tjänstemän på arbetsförmedlingen som arbetar med dem. Utöver antalet åtgärder skiljer sig reglerna åt. Den önskade effekten av insatserna blir således ouppnådd.

Sveriges småföretag är en avgörande del av lösningen för att inkludera nyanlända och lågutbildade på arbetsmarknaden. Det förutsätter politiska insatser som skapar incitament för småföretag att våga anställa och satsa på personer som står utanför arbetsmarknaden. En grundläggande princip för Företagarnas arbete är att individen, arbetsgivaren och det offentliga ska vara med och bära kostnaderna för att etablera personer på arbetsmarknaden vilket skapar incitament för alla parter.

Utbildningsanställning är Företagarnas konceptförslag för en mer inkluderande arbetsmarknad med avstamp i arbetsgivarnas faktiska behov. Förslaget är en fri vidareutveckling av Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80.

<sup>1</sup> Arbetsförmedlingen, Pressmeddelande, 12 september 2016.

<sup>2</sup> Sverige har det största sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda i OECD.

<sup>3</sup> Småföretagarbarometern 2016.

<sup>4</sup> Kompetensbarometern 2016.

## Förslaget

Företagarna föreslår en ny arbetsmarknadspolitisk insats där utbildning kombineras med arbete. Förslaget innebär en tidsbegränsad anställningsform som pågår i tre månader till maximalt 24 månader. Åtgärden kan avbrytas av arbetsgivare, deltagaren eller Arbetsförmedlingen under samma förutsättningar som gäller för provanställning. När utbildningsanställningens tidsperiod avslutas övergår anställningen till en tillsvidareanställning om anställningen inte sägs upp av någon part.

### Syfte & målsättning

Syftet med insatsen är att minska problemen med kompetensbrist i småföretag, att sänka trösklar för arbetsgivare att anställa, samt att underlätta integration och inträde på arbetsmarknaden. Trösklarna sänks genom att arbete kombineras med utbildning vilket underlättar arbetsmarknadsinträdet för individer som annars står långt ifrån arbetsmarknaden. Genom kostnadsdelning med det offentliga skapas incitament för arbetsgivare att erbjuda anställning och provanställa individer som annars står långt ifrån arbetsmarknaden. För individen stärks incitamenten till arbetsmarknadsdeltagande genom en inkomstnivå som är i linje med utbildningslön.

Företagarnas målsättning är att säkra kompetensförsörjningen i småföretag genom att förenkla och sänka kostnader för mindre och växande företag att få tillgång till personal. Företagarna vill också stärka anställningsbarheten bland gruppen som exkluderas från arbetsmarknaden för att bidra till integration och minskat utanförskap. Företagarna vill även föra upp diskussionen om kostnaderna att anställda högre på dagordningen i det politiska samtalet.

### Benämning

Det främsta målet med utbildningsanställning är att öka en individs anställbarhet genom arbetslivserfarenhet från svensk arbetsplats. Anställningsbarheten stärks genom arbete kompletterat med utbildning. En viktig del i utbildningsdelen kan vara att stärka individens möjligheter på arbetsmarknaden med svenska språket (t.ex. SFI). Företagarna anser att det är anställning i kombination med utbildning inom de offentliga utbildningssystemet som är det utmärkande för den nya insatsen. En lämplig benämning är därför utbildningsanställning.

Utbildningsanställning enligt Företagarnas förslag kan på sikt leda till en bättre samverkan mellan arbetsliv, skolväsende och integrationsinsatser där utbildning i större utsträckning utformas i relation till arbetslivets krav, den enskildes behov av kompetensutveckling och arbetsgivares önskemål.

### Författningsändringar

Förslaget förutsätter troligen förändringar av § 1 Lag (1982:80) om anställningsskydd samt en ny förordning om utbildningsanställning. Utbildningsanställning är en kombination av utbildning och arbete. Därför bör utbildningsanställning inkluderas i § 7 lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program.

## Problembeskrivning

Trots utmaningarna har Sverige i vissa fall lyckats med att etablera individer som tidigare exkluderats från arbetsmarknaden. Det märks inte minst i ROT- och RUT-branscher där arbetstillfällen har ökat.<sup>5</sup> I projektet Jobbsökarna utarbetade Företagarna tillsammans med Arbetsförmedlingen en lyckosam modell för att göra Arbetsförmedlingens mer arbetsgivarvänlig, med goda resultat.<sup>6</sup> Det är också ett faktum att fyra av fem jobb som skapats i Sverige sedan 1990 har varit i småföretag.<sup>7</sup> Många utmaningar kvarstår dock för att skapa en verkligt inkluderande arbetsmarknad.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet skrev i februari 2016 en rapport om behovet av en ökad lönespridning på svensk arbetsmarknad. Rapporten slår fast att den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en sammanpressad lönestruktur och jämförelsevis höga löner också för lågutbildade. Denna modell är illa lämpad för att hantera stora förändringar i både fördelningen av färdigheter och efterfrågan på dem. Rapportens slutsats är att det finns starka skäl för arbetsmarknadens parter att sänka minimilönerna i förhållande till andra löner om man vill prioritera sysselsättningen för de grupper som har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta kan ske genom direkta sänkningar av de nominella minimilönenivåerna. En mer gradvis metod är att låta de nominella minimilönerna ligga stilla när andra löner successivt stiger över tiden.<sup>8</sup>

Rådet skriver också att den allmänna debatten ofta ställer utbildningsinsatser och lägre minimilöner mot varandra som två ömsesidigt uteslutande alternativ. Men det finns ingen motsättning mellan dessa två vägar. Med den stora utmaning vi står inför finns det starka argument för att både försöka vända den nedåtgående trenden i färdigheter med hjälp av stora utbildningssatsningar och att hålla tillbaka ersättningsnivåerna. Åtgärderna är inte substitut till varandra utan komplement. Rådet skriver,

*”Det hävdas ibland i debatten att den stora invandringen av flyktingar och svårigheterna för dessa att etablera sig på arbetsmarknaden bara används som ett bekvämt argument för sänkningar av minimilönerna som eftersträvas av andra skäl. Det är i de flesta fall ett egendomligt argument. Det finns självfallet inte något egenvärde i lägre minimilöner.”*

Det finns dock anledning att sänka företagens kostnader och risktagande i samband med nyanställning och möjliggöra en mer inkluderande arbetsmarknad. Detta innebär en ökad spridning av ersättning för arbete, samtidigt som den svenska arbetsmarknads- och lönebildningsmodellen kan bibehållas.

## Utrikesfödda

När det kommer till arbetsmarknadens förmåga att inkludera utrikesfödda finns det flera faktorer som påverkar utfallet. Långtidsutredningen 2015 finner att invandrare från Västeuropa och USA är arbetslösa i lägre utsträckning än inrikes födda, medan individer som invandrat från andra delar av världen är arbetslösheten avsevärt mycket högre än bland

<sup>5</sup> Företagarna.se.

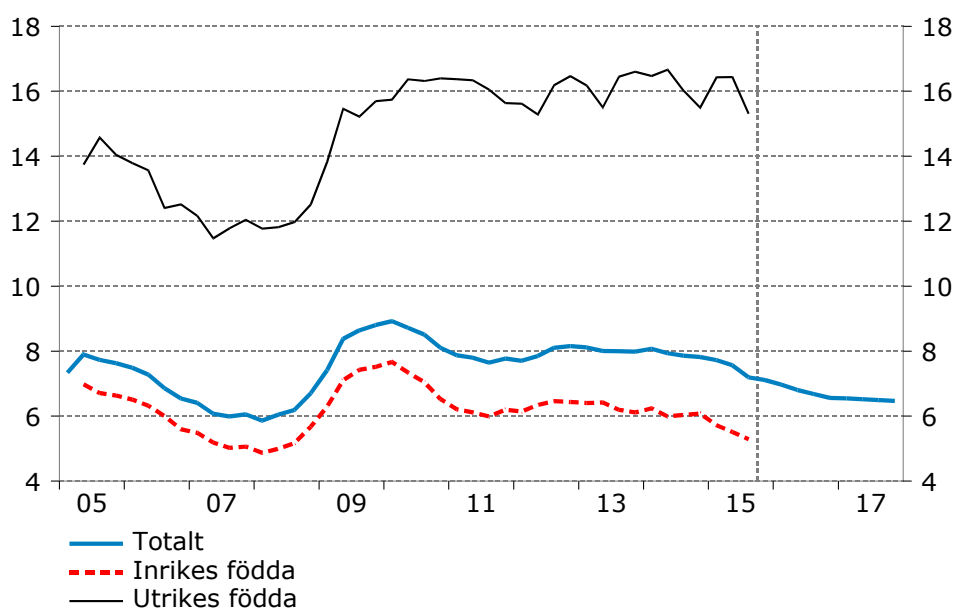
<sup>6</sup> Arbetsförmedlingen.

<sup>7</sup> ”#4av5jobb skapas i små företag”, Företagarna, 2011.

<sup>8</sup> Arbetsmarknadspolitiska rådet, ”Dags för större lönespridning?” (2016).

inrikes födda.<sup>9</sup> Arbetsmarknadsgapet mellan inrikes och utrikes födda har under de senaste decennierna ökat. En förklaringsmodell som ofta förs fram rörande Sveriges höga sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda är att Sverige tar emot en ovanligt stor andel flyktinginvandrare och få arbetskraftsinvandrare jämfört med andra OECD-länder. Sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda är alltså fortsatt mycket stort. Figur 1 visar hur arbetslöshet bland utrikes födda konsekvent är ca 10 procentenheter högre än bland inrikes födda. Arbetslösheten följer konjunkturen i stort, även om skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda ökat något under de senaste åren.

**Figur 1: Arbetslöshetsgapet mellan inrikes och utrikesfödda, Procent av arbetskraften, säsongrensade kvartalsvärden<sup>10</sup>**



Arbetssökande och utrikesfödda är givetvis inte en homogen grupp. Deras olika utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet påverkar deras möjlighet att etablera sig på svensk arbetsmarknad. Samtidigt begränsas individens utväxling av utbildning och erfarenhet av dennes språkkunskaper. Som ett sätt för att förenkla svårigheten med att värdera och mäta utrikesfödda individers utbildning och erfarenheter tenderar ursprungslandet att bli en variabel för att förklara arbetsmarknadsutfallet.<sup>11</sup> I långtidsutredningen framförs underlag för att invandrare tycks ha lättare att etablera sig på arbetsmarknaden i liberala och framväxande marknadsekonomier än i koordinerade marknadsekonomier som Sverige. Där återfinns också hänvisning till Bergh (2013) som visar att länder med hög kollektivavtalstäckning har större skillnader i arbetsmarknadsetablering mellan inrikes och utrikes födda.<sup>12</sup> Det är svårt att inte inkludera förekomst av diskriminering på arbetsmarknaden som en del i sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda.

<sup>9</sup> Långtidsutredningen 2015.

<sup>10</sup> Konjunkturinstitutet, aug 2015.

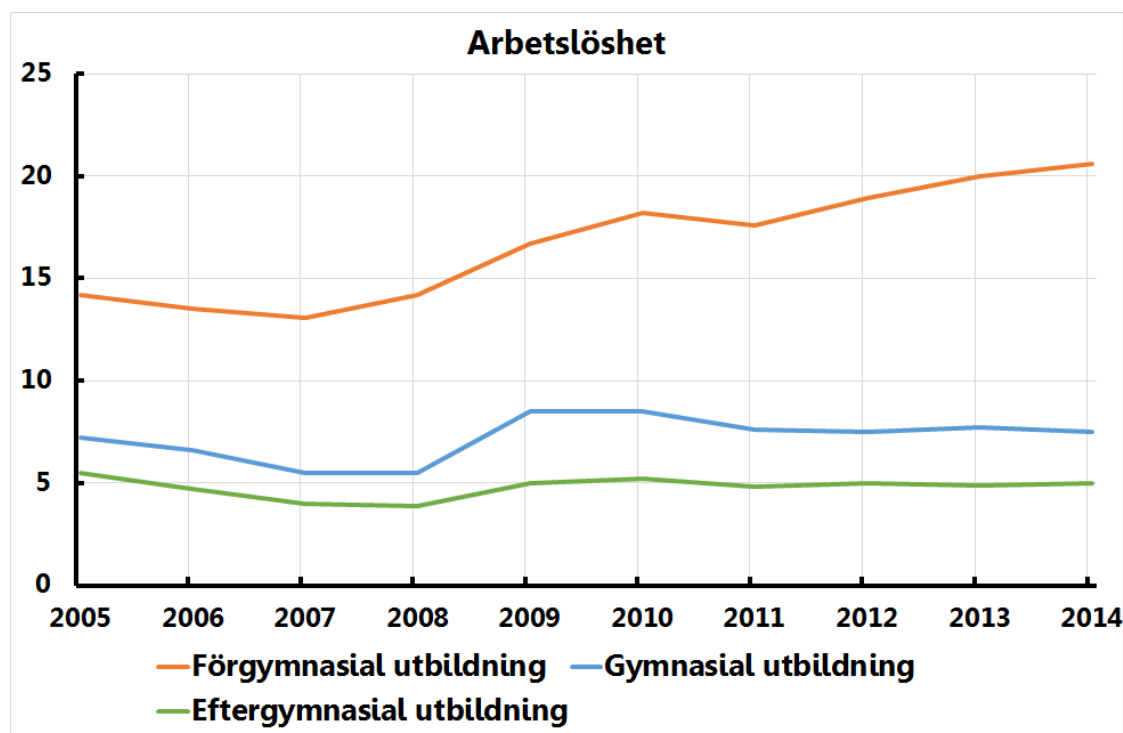
<sup>11</sup> Långtidsutredningen 2015.

<sup>12</sup> Bergh (2013), WP Ecipe 2013:4.

### Utbildningsnivå

Utbildningsbakgrunden bland utrikesfödda är mer spridd än för inrikes födda. Skillnaderna börjar framträda för de med gymnasial utbildning där andelen uppgår till 33 procent bland utrikes födda och 47 procent bland inrikes födda. För de med förgymnasial utbildning blir skillnaderna än mer tydliga där 22 procent av utrikes födda endast har förgymnasial utbildning. Motsvarande siffra bland inrikes födda är 15 procent.<sup>13</sup> Den genomsnittliga utbildningslängden bland de största invandringsländerna visar också att det finns stora skillnader mellan olika länder, även i samma region. För invandrare från Irak är den genomsnittliga utbildningslängden 5,6 år, medan den för invandrare från Eritrea och Afghanistan är 3,4, respektive 3,2 år. Något längre genomsnittlig utbildning har invandrare från Iran med 7,8 år och Syrien som har 6,6 år i genomsnittlig utbildning. För invandrare från Somalia saknas uppgifter.<sup>14</sup> Utbildningsnivå är en tydlig vattendelare på svensk arbetsmarknad. Det finns ett tydligt samband mellan utbildning och etablering på arbetsmarknaden. Figur 2 visar skillnaderna i sysselsättning mellan individer med förgymnasial-, gymnasial- och eftergymnasial utbildning. Ju högre utbildningsnivå desto lägre arbetslöshet.

**Figur 2: Samband mellan utbildningsnivå och etablering på arbetsmarknaden<sup>15</sup>**



<sup>13</sup> SCB. (ekonomifakta)

<sup>14</sup> Ekonomifakta, och UNDP, Genomsnittligt antal utbildningsår hos den vuxna befolkningen (25 år och äldre) för flyktinginvandrare 2014. Utbildningsstatistiken avser år 2013.

<sup>15</sup> Ekonomifakta

Utbildningsbakgrunden är viktig för individen men den är också en signal gentemot arbetsgivare om de färdigheter en medarbetare besitter. I OECDs PIAAC-undersökning utvärderas vuxnas (16-65 år) färdigheter i läsning, räkning och problemlösning med dator och internet. Sambandet mellan goda färdigheter och sysselsättning är starkt. Ju högre färdighetsnivåer en individ har desto lägre är sannolikheten för att vara arbetslös. Långtidsutredningen (2015) visar att andelen utrikesfödda med goda eller höga färdigheter och som har ett arbete är 87 procent medan endast 51 procent av utrikesfödda med otillräckliga färdigheter i läsning och/eller räkning har sysselsättning.<sup>16</sup> Kompletterande utbildning handlar därför i majoriteten av fall om grundläggande allmänkunskap.

Utmaningar gäller även för inrikes födda. Den svenska arbetsmarknaden har generellt svårt att inkludera personer med låg utbildningsnivå. Arbetslöshet för personer med endast förgymnasial utbildning 2015 var 20 procent medan den bland personer med eftergymnasial utbildning var 4,7 procent. För personer med gymnasieutbildning var arbetslösheten 6,9 procent.<sup>17</sup> En sannolik förklaring till detta är de höga arbetskraftskostnaderna som gör det direkt olönsamt att anställa individer att utföra enklare arbete. Samtidigt är arbetskraftsdeltagandet i Sverige relativt högt jämfört med andra västländer.

Efterfrågan på arbetskraft med låg utbildning är följaktligen svag samtidigt som arbetslösheten för individer i denna utbildningsgrupp är hög.<sup>18</sup> Med digitalisering och globalisering är trenden snarast att arbetsgivare söker högutbildad arbetskraft för arbeten som inte nödvändigtvis kräver dessa kvalifikationer.

Samtidigt som högskoleutbildade har betydligt bättre möjligheter att få anställning än individer utan eftergymnasial utbildning är löneskillnaden mellan högutbildade och mindre utbildade låg. Sverige har OECDs lägsta utbildningspremie.<sup>19</sup> Akademikernas fackförbunds paraplyorganisation SACO har under 2016 gjort en sammanställning över livslöner för olika yrken. Där konstateras att flera akademiker yrken inte betalar sig och att det istället hade varit mer lönsamt att börja arbeta direkt efter gymnasiet.<sup>20</sup> Utbildningsbakgrund är följaktligen viktigt för etableringen på arbetsmarknaden, samtidigt som högre utbildning lönar sig mindre bra ekonomiskt på arbetsmarknaden.

## *Ungdomar*

Ungdomar med låg utbildningsbakgrund och utan arbetslivserfarenhet, kombinerat med höga arbetskraftskostnader, har försvårat inträdet på arbetsmarknaden. De senaste året har detta problem avhjälppts till stor del, även om problemet är fortsatt stort bland vissa grupper. Ungdomar som verkar i privat sektor är i högre utsträckning anställda i småföretag än i större företag. Figur 3 visar anställda inom privat sektor 2008, fördelat på ålders- och storleksklasser. Den visar att det i huvudsak är mindre företag som anställer yngre personer, ca 4 procent av samtliga anställda i företag med 1-9 anställda utgörs av individer mellan 15 och 19 år. Det är en dubbelt så stor andel som för de största företagen. Även åldersklassen

<sup>16</sup> Långtidsutredningen 2015, se även PIAAC, SCB.

<sup>17</sup> Ekonomifakta.se

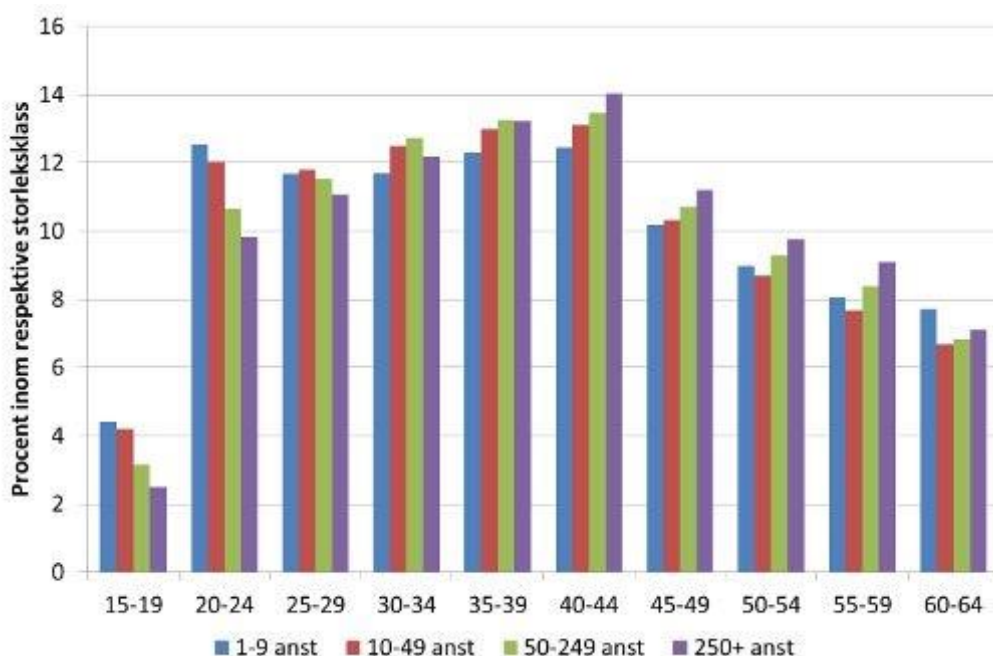
<sup>18</sup> Konjunkturinstitutet, aug 2015

<sup>19</sup> Hanushek m fl (2015)

<sup>20</sup> SACO, 2016

20-24 år är betydligt mer representerad bland de minsta företagen jämfört med de största. De största företagen å sin sida har en relativt sett större andel anställda i ålderskohorterna 40-59 år. Dessa sammanhang pekar återigen på vikten av småföretag som arbetsgivare för unga och för förbättrad integration.

**Figur 3: Anställda inom privat sektor 2008, fördelat på ålders- och storleksklasser<sup>21</sup>**



### *Kompetensbrist hos småföretag*

I Småföretagarbarometern har under flera år kompetensbristen varit bland de största tillväxthindren och 2016 angav 24 procent av företagen att kompetensbristen var deras största tillväxthinder.<sup>22</sup> I den Kompetensbarometer Företagarna genomförde under våren 2016 framkom att en av de största utmaningarna med att finna kompetent arbetskraft var arbetskraftens avsaknad av arbetslivserfarenhet.<sup>23</sup> Även arbetskraftens mjuka förmågor och attityder påverkar arbetsgivares möjlighet att anställa.

Småföretag saknar som regel HR-avdelningar och personalchefer. Därför skulle Arbetsförmedlingen kunna utgöra en viktig avlastning för företagen i rekryteringsskede. Dessvärre är förtroendet för Arbetsförmedlingen lågt bland småföretagare. Endast 17 procent av företagen använder Arbetsförmedlingen vid rekryteringar. En förklaring är att Arbetsförmedlingens stöd och de arbetsmarknadspolitiska insatserna anses för administrativt betungande och för svåra att överblicka.

För små och medelstora företag som söker arbetskraft är kostnaden ofta alltför hög för att internt utbilda medarbetare och samtidigt erbjuda full ersättning enligt den nivå som kollektivavtalen kräver. Utbildningsanställning bygger därför på en idé om kostnadsdelning

<sup>21</sup> SCB

<sup>22</sup> Småföretagarbarometern 2015

<sup>23</sup> Kompetensbarometern 2016

mellan individen, arbetsgivare och det offentliga. Genom utbildningsinsatser i det offentliga regi kan individen komplettera, eller validera, kunskap och utbildning. För utbildning i arbete svarar arbetsgivare.

Företagarnas förslag Utbildningsanställning syftar till en fördelning av kostnader mellan arbetsgivare, det offentliga och individen med ett tydligt effektmål om fler människor i arbete. För deltagare i insatsen skapas incitament för att delta i arbetsmarknaden, genom en högre ersättning än vad de annars skulle få genom andra typer av bistånd. Förslaget ger också ökad möjlighet till att inkludera valideringar av yrkesutbildningar och kompletteringar direkt hos arbetsgivare.

Det senaste decenniernas tekniska utveckling har påverkat arbetsmarknaden och ställer nya krav på arbetskraften.<sup>24</sup> De som klarat förändringen bäst är högutbildade som i dagsläget fortsätter att gynnas av den tekniska utvecklingen.<sup>25</sup>

Den sammanfattande utmaningen för arbetsgivare är att kostnaden att anställa är allt för hög i förhållande till den produktivitet som kan förväntas bland den tillgängliga arbetskraften.

---

<sup>24</sup> Äldre personer och utrikes födda har generellt lägre utbildningsnivå än andra grupper. Genomsnittet för åldersgruppen 65-74 år har 32 procent endast förgymnasial utbildning medan endast 16 procent har högskoleutbildning. Bland åldersgruppen 25-64 år är motsvarande siffror 13 respektive 27 procent, enligt SCB. Det kan konstateras att äldre personer med lägre utbildningsbakgrund kontinuerligt ersätts på arbetsmarknaden av yngre personer med högre utbildningsbakgrund. Även om svenskar utbildar sig i relativt hög utsträckning tycks utbildningsinsatserna inte vara tillräckliga. Antingen är det för få som deltar i utbildningsinsatser eller deltar de i fel utbildningsinsatser.

<sup>25</sup> Långtidsutredningen 2015.

## Arbetsplatspraktik & Utbildningsinnehåll

Eftersom kompetensbrist för Sveriges småföretag är utgångspunkten för förslaget är det utbildningsmomentet, i kombination med anställning till lägre kostnad, som är kärnan i programmet. Det är också utbildningsmomentet i kombination med anställning som huvudsakligen särskiljer utbildningsanställning.

Utbildningsmomentet förläggs till extern aktörer utanför arbetsplatsen. Arbetsgivaren är därmed inte ansvarig eller involverad i den formella utbildningen av deltagaren.

Omfattningen och innehållet av utbildningen kommer deltagare, arbetsgivare och Arbetsförmedlingen överens om. Det behöver inte finnas något direkt samband mellan utbildning och anställning. Arbetsförmedlaren kan med fördel involvera arbetsgivaren i utbildningens inriktning eller eventuell validering av yrkesutbildning.

En förutsättning för att anställningsformen ska vara giltig är att det pågår utbildning parallellt med utbildningspraktik. Formerna för detta varierar mellan individer och mellan arbetsplatser. Fördelningen mellan utbildning och anställning kommer arbetsgivare och deltagare överens om. Ett minimikrav är att minst 20 procent av tiden över perioden ska gå till utbildning och minst 20 procent av tiden ska gå till anställning fördelat över en tremånadersperiod. Innehållet i anställningen och arbetsuppgifter ansvarar arbetsgivaren för i dialog med deltagaren. Under kortare perioder är det möjligt för deltagaren att helt ägna sig åt arbete, förutsatt att detta accepteras av arbetsgivaren. Exempel på en situation när detta kan vara är möjligt är för utbildningsinsatser som tar uppehåll vid sommaren. Övrig tid ska utbildning och utbildningspraktik uppgå till minst 20 procent vardera.<sup>26</sup>

Enligt Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80 visar erfarenhet att anställningar måste kvalitetssäkras. Även om Företagarnas förslag skiljer sig från utredningens, bland annat genom den direkta kopplingen mellan utbildning och anställning, finns det anledning att utveckla någon form av stödstruktur för arbetsgivare som tillhandahåller anställning. Inte minst krävs det avlastning för arbetsgivaren i fråga om rapportering till Arbetsförmedlingen, vilket måste vara begränsat till ett minimum. Inga krav ska ställas på att arbetsgivare ska engageras i någon formell utbildning.

Det är Arbetsförmedlingen som upprättar utbildningsplanen och/eller etableringsplanen i förekommande fall. Ansvar för utbildningsplanerna, uppföljning av dessa och utvärderingar av resultat bör upphandlas externt.

Arbetsgivare har en klar bild av vad en tjänst på arbetsplatsen kräver och vilken kvalifikationsnivå som är rimlig för deltagare. Det är naturligt för arbetsgivare att handleda medarbetare på arbetsplatsen. Insatserna syftar till att deltagaren ska kunna bli yrkesverksam inom sitt valda område. Grundläggande är att anställningen ger arbetstagaren arbetslivserfarenhet. Samtidigt får arbetsgivare viss möjlighet att utbilda egen kompetens.

Utgångspunkten för Företagarnas förslag om Utbildningsanställning är att hela utbildningssystemet ska kunna användas för att kompetensutveckla individen. Det innebär att hela kedjan från kommunal vuxenutbildning till högskoleutbildningar kan komma att

---

<sup>26</sup> Det är möjligt att delta i utbildningsanställning på deltid om deltagaren samtidigt är föräldraledig på deltid. Även sjukskrivning på deltid är tillåtet. Gränsen om 20 procents utbildning och 20 procents anställning gäller då för den omfattning vilken deltagaren medverkar i insatsen.

vara aktuella.<sup>27</sup> Inte minst utgör utbildningar på yrkeshögskolan en central roll för att kompetensutveckla nyanlända. I arbetsförmedlingens upprättade utbildningsplan kan också valideringar komma att vara aktuella.

Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80 föreslår att arbetstagare ska kunna begära förklaring om att anställningen gäller tillsvidare genom yrkande i domstol om denne anser att den överenskomna utbildningsplanen inte uppfylls. Arbetstagare kan också enligt förslaget begära ersättning av arbetsgivaren av samma anledning. Företagarna avråder till denna typ av risker för arbetsgivare för rädsla att genomslaget av utbildningsanställning påverkas negativt. Företagarnas förslag har ett mycket tydligare anslag för att minska kravbild och ansvar för arbetsgivare.

---

<sup>27</sup> I Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80 föreslås att den verksamhet som bedrivs inom den kommunala vuxenutbildningen skulle kunna användas som en stödstruktur för att utforma utbildningsinnehåll i en utbildningsanställning när Arbetsförmedlingen inte är tillräcklig. För detta krävs en ändring i bestämmelserna om vuxenutbildning så att även den som är under 20 år kan antas som elev.

## Ersättningsnivå

Enligt Migrationsverket är minimilönen för att kunna få arbetstillstånd i Sverige 13 000 kr i månaden, innan skatt.<sup>28</sup> Studenter som är berättigade till fullt stöd och lån från CSN får 10 016 kr per månad vilket motsvarar 13 231 kr i månaden brutto.<sup>29</sup> Den lägsta lönen för lärlingar inom bygg och anläggning är ca 11 000 kr i månaden. Även Arbetsmarknadspolitiska rådet kom i sin rapport "Dags för större lönespridning?" fram till en siffra i samma härads för en lämplig ingångslön.<sup>30</sup> Regeringen satsning på *Studiestartsstöd* ger en ersättning på 9100 utan barntillägg. Utbildningsanställning är en utbildningsinsats kombinerat med arbete. Därmed är det lämpligt att förhålla sig till de ovan angivna nivåerna för ersättning för utbildningsanställning för att bedöma en skälig ersättning som det går att leva på.

Räkneexemplet som Företagarna använder sig av är också framtaget med hänsyn till arbetsgivares förmåga att betala för mindre produktiv arbetskraft och till en skälig kostnad för det offentliga. Utifrån principen att parter ska vara med att bära kostnaderna för att etablera personer på arbetsmarknaden baseras Företagarnas uträkningar på en ersättning på ca 13 000 kr brutto per månad. Summan gäller för en individ som deltar i programmet utbildningsanställning i 100 %, motsvarande 40 h per vecka.

Då utbildningsanställning är en kombination av utbildning med inslag av arbete finns det anledning att undvika termen lön. Istället rör det sig om en ersättning i kombination från arbetsförmedlingen och arbetsgivaren. En deltagare i utbildningsanställning måste vara på arbetsplatsen minst 20 procent av tiden och på utbildning minst 20 procent.

Totalsumman på 13 000 kr i månaden fördelas procentuellt mellan det offentliga och arbetsgivaren.

| <b>Ersättning för deltagare</b>  | <b>Ersättning<br/>Arbetsgivare</b> | <b>Ersättning<br/>offentlighet</b> | <b>Totalt</b> |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|
| Arbetspraktik 20 %, Studier 80 % | 2 600 kr                           | 10 400 kr                          | 13 000 kr     |
| Arbetspraktik 50 %, Studier 50 % | 6 500 kr                           | 6 500 kr                           | 13 000 kr     |
| Arbetspraktik 80 %, Studier 20 % | 10 400 kr                          | 2 600 kr                           | 13 000 kr     |

Tabell 1

De offentliga kostnaderna per individ sjunker jämfört med dagens ersättningar i form av lönesubventioner, vilka i vissa fall motsvarar 100 procent av en kollektivavtalad lön. I stället för att det offentliga betalar ut dessa ersättningar betalas maximalt 10 400 kr per månad. I

<sup>28</sup> Enligt Migrationsverket krävs följande för att kunna beviljas arbetstillstånd. (1) du ha ett giltigt pass du ha erbjudits ett arbete med arbetsvillkor som är i nivå med svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen, (2) du ha erbjudits lön som är i nivå med svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen, (3) du erbjudas en anställning som gör det möjligt för dig att försörja dig. För att uppnå kravet på försörjning måste du arbeta i den omfattningen att lönen kommer upp till minst 13 000 kronor i månaden före skatt, (4) din arbetsgivare ha för avsikt att teckna sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring och tjänstepensionsförsäkring för dig när du påbörjar anställningen.

<http://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Anstalld/Krav-for-arbetstillstand.html>, (2016-11-01)

<sup>29</sup> 10 016 kr x 1,321 (genomsnittlig kommunalskatt 2016) = 13 231 kr brutto.

<sup>30</sup> Arbetsmarknadspolitiska rådet, "Dags för större lönespridning?" (2016)

de offentliga utbetalningarna ingår inte arbetsgivaravgifter. I de fall deltagaren omfattas av *Lagen (2010:197) om etableringsinsatser* kan ersättningen i förekommande fall överstiga de 308 kr per dag som är dagens ersättningsnivå. I de fall det är applicerbart får etableringsersättningen användas till att täcka Arbetsförmedlingens kostnader. Över tid leder detta till att det offentliga utgifter sänks genom en snabbare etablering på arbetsmarknaden för utrikesfödda som omfattas av lagen (2010:197) om etableringsinsatser. Möjligheten för den enskilde deltagaren att öka sin lön efter 24 månader är avsevärt bättre. Följaktligen bör deltagaren kunna korta tiden för vilken den omfattas av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Arbetsförmedlingen kan i förekommande fall täcka en del av sina kostnader med etableringsersättning för de kostnader som uppstår i samband med utbildningsinsatser. Likaså kan CSN-stöd komma i fråga för individer som kompletterar sitt arbetsplatsförlagda lärande med studiemedelsberättigande studier.

En arbetsgivare med en deltagare på 80 % betalar då 10 400 kr/månad i bruttoersättning vilket toppas upp av det offentliga med 2 900 kr/månad. Till arbetsgivarens kostnader tillkommer arbetsgivaravgifter och eventuella kollektivavtalade försäkringar och pensionsinbetalningar.

| <i>Kostnader för arbetsgivare på arbetspraktik</i>                       | <b>20 %</b> | <b>50 %</b> | <b>80 %</b> |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Bruttolön</i>                                                         | 2 600 kr    | 6 500 kr    | 10 400 kr   |
| <i>Inklusive sociala avgifter (31,42 %)</i>                              | 3 417 kr    | 8 542 kr    | 13 668 kr   |
| <i>Inklusive kollektivavtalade försäkringar och pension<sup>31</sup></i> | 3 677 kr    | 9 192 kr    | 14 708 kr   |

*Tabell 2*

Företagarnas modell bygger på att utbildningsanställning ska ge en större inkomst än 100 % av etableringsersättning, och lika stor eller större inkomst jämfört med studiestöd, och därmed skapa ett incitament till att delta i programmet. Individer med motivation att läsa på högskola/yrkeshögskola kan ta ett lån från CSN, vilket premierar högre utbildning. I de fall som är aktuella, främst för individer som omfattas av *Lagen (2010:197) om etableringsinsatser* finns det möjlighet att söka andra tillägg så som bostadsbidrag eller flerbarnstillägg.

En fördel med förslaget är att arbetsgivare för individen betalar in till pensionssystemet och socialförsäkringssystemet. Detta underlättar också för arbetsgivaren då det är samma lönerutiner för andra anställda.

<sup>31</sup> Uppskattade kostnader för försäkringar och pension, 10 % av bruttolön.

## Målgrupp & Åldersgränsen

Förslaget utbildningsanställning riktar sig till individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. I gruppen som står långt ifrån arbetsmarknaden inkluderas individer som omfattas av *Lagen (2010:197) om etableringsinsatser* för vissa nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa som står till arbetsmarknadens förfogande men varit utan arbete i minst sex månader. Dessutom inkluderas långtidsarbetslösa ungdomar som omfattas av 90-dagars garantin. Arbetsmarknadsstyrelsen har tidigare definierat långtidsarbetslösa som personer över 25 år är som varit arbetslösa kontinuerligt i minst 6 månader eller personer under 25 år som varit arbetslösa kontinuerligt i minst 100 dagar.<sup>32</sup> Majoriteten av dessa medverkar i någon av Arbetsförmedlingens stöd- eller åtgärdsinsatser. Dessa individer omfattas av *lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program* och *förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program*. *Lagen (2010:197) om etableringsinsatser* för vissa nyanlända invandrare ger nyanlända rätt till en etableringsplan om individen är mellan 20-64 år (alternativt i åldern 18-19 år och saknar föräldrar i Sverige). Etableringsinsatser förutsätter också att man har uppehållstillstånd som flykting eller av flyktingliknande skäl har rätt till särskilt stöd för att så snabbt som möjligt komma i arbete. En förutsättning för att omfattas av åtgärden är att individen har rätt till stöd av Arbetsförmedlingens insatser.

I direktiven till Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80 framgår att uppdraget var att föreslå en ny tidsbegränsad anställningsform som endast ska kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år. Utredningen tillsattes i november 2011 i samband med debatten om arbetslösheten bland landets ungdomar. Ungdomsarbetslösheten har sedan dess minskat, även om problemet kvarstår bland vissa grupper. Trots detta är ungdomar en viktig målgrupp för utbildningsanställning.

Sedan 2011 har frågan om hur det stora antalet nyanlända i Sverige ska inkluderas på arbetsmarknaden fått större utrymme i debatten. Det finns idag stora skillnader i nyanländas utbildningsbakgrund och förmågor som påverkar tillgången till arbetsmarknaden. En del av förklaringen till sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda beror på utbildningsnivå hos utrikes födda som generellt är lägre än bland inrikes födda.<sup>3334</sup>

Samtidigt kvarstår utmaningar för andra grupper att inkluderas på arbetsmarknaden, exempelvis långtidsarbetslösa. Utmaningarna som långtidsarbetslösa individer står inför är i många fall liknande de som gäller för andra grupper. Utbildningsbakgrund, fysiska och psykiska hälsoproblem, och avsaknad av relevant arbetslivserfarenhet är gemensamma hinder för att inkluderas på arbetsmarknaden.

Mot denna bakgrund innehåller förslaget inte några åldersbegränsningar.

<sup>32</sup> Arbetsmarknadsstyrelsen, Definitioner inom AMV:s statistik - Historik över ett urval av våra begrepp, Uin 2007:1

<sup>33</sup> För fördjupad diskussion kring utrikes föddas förmågor, kompetens och utbildningsbakgrund, se bl.a. Långtidsutredningen Huvudbetänkande 2015 (SOU 2015:1049).

<sup>34</sup> Det är särskilt svårt för nyanlända att ta sig in i det reguljära utbildningsutbudet då de saknar svensk skolbakgrundsförankring. Genom utbildning kombinerat med anställning kan målgruppen snabbt få inträde på arbetsmarknaden också i förhållandevis avancerade arbetsområden.

## Relevanta aktörer

### *Arbetsgivare*

Det är ett stort åtagande för en arbetsgivare att ta på sig ett anställningsansvar, i synnerhet för en individ som anses sakna den erfarenhet, kunskap eller kompetens som krävs för en varaktig förankring på arbetsmarknaden, dvs. utsatta grupper. Utbildningsansvar inom ramen för en anställning medför därför ytterligare åtagande i form av kostnader och tid för arbetsgivaren. Företagarnas förslag innebär att arbetsgivaren åtar sig de kostnader som uppkommer i samband med handledning för den utbildning som lämnas på arbetsplatsen, samt för den del av utbildningsanställningen som utgörs av arbete på arbetsplatsen. Det allmänna åtar sig kostnaderna för att anordna utbildningsinsatser för arbetstagare i utbildningsanställning som företag med utbildningsanställda ska få del av.

Arbetsgivare kommer överens med Arbetsförmedling och deltagare om att ta emot deltagare på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansvarar för att betala ut ersättning och sociala avgifter till deltagaren. Arbetsgivare som omfattas av försäkringar ansvarar i förekommande fall för att betala in försäkring och tjänstepension för deltagaren. Arbetsgivaren kvarhåller sitt arbetsgivaransvar för deltagaren. Därmed ska också utbildningsanställningen övergå till tillsvidareanställning på 100 procent efter 24 månader om inte annat överenskommes.

### *Arbetsförmedlingen*

Arbetsförmedlingen administrerar åtgärden genom arbetsmarknadspolitiska program. I ansvaret för administrationen av utbildningsanställning ligger bland annat att godkänna etableringsplanen eller den ordinarie handlingsplanen, godkänna arbetsgivaren och utbildningsinsatsen, och därmed utbildningsanställningsplanen för tre, sex, tolv, arton eller tjugofyra månader. För de olika formerna av lärlingsutbildningar (gymnasial och kollektivavtalade) avgör en tredje part vad utbildningen ska innehålla och avgör om det är tillräcklig tid. Detta förfarande gäller inte för utbildningsanställning, där den tredje parten (Arbetsförmedlingen) endast godkänner eller avslår utbildningsansökan, samt administrerar insatsen. I utvärderingar som gjorts av gymnasial lärlingsutbildning och projekt av dåvarande Ungdomsstyrelsen framgår att det kan finnas behov och ventiler för att hantera de sociala spänningar som kan uppstå på arbetsplatser när ungdomar konfronteras med regler och normer som gäller på arbetsplatsen.<sup>35</sup> Det finns anledning att tror att de också kan uppstå med andra grupper än ungdomar som exempelvis nyanlända. Det kan förstärka syftet med anställningen. Precis som för arbetsplatsen i övrigt är det upp till arbetsgivaren att hantera. Arbetsförmedlingen kan vara visst stöd. I de situationer spänningarna blir allt för stora har arbetsgivaren eller deltagaren möjlighet att avsluta arbetspraktiken.

En förutsättning för goda resultat av konceptet utbildningsanställning är att Arbetsförmedlingens arbetssätt är anpassat för att möta småföretagare och deras behov. Arbetsmodellerna som utarbetades i projektet Jobbsökarna integreras just nu i Arbetsförmedlingens arbetssätt nationellt.

<sup>35</sup> Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80

### *Utbildningsanordnare*

Genom utbildningsanställning kan hela utbildningssystemet vara aktuellt för att kompetensutveckla individen kombinerat med arbete. Hela kedjan från kommunal vuxenutbildning till högskole- och universitetsutbildningar kan, beroende på individens behov, vara aktuella. Den ökade flexibilitet och attraktivitet som förändringarna av Yrkeshögskolan innebär genom möjligheten att läsa enskilda kurser tros betyda en ökad efterfrågan på Yrkeshögskolan i allmänhet. Även Arbetsförmedlingens upphandlade utbildningar kan vara aktuella för deltagare liksom externa utbildningsaktörer.<sup>36</sup> Det kan vidare argumenteras för att ytterligare anpassa de upphandlade insatserna för att passa deltagare i Utbildningsanställning. Slutligen kan utbildningen i vissa fall vara utbildning i Svenska för invandrare (SFI) som erbjuds via kommunen.

I arbetsförmedlingens upprättade utbildningsplan kan också valideringar komma att vara aktuella.

---

<sup>36</sup> Med detta avses exempelvis. kombinationer av kortare utbildningsinsatser, exempelvis läkemedelskunskap för djur, skomakeri, specialinköp av särskilda programvaror, livsmedelshygien osv osv. Den typ av utbildningsinsatser som kan leda till kompetens inom en specifik bransch eller företag men inte per se ger kompetenshöjande utbildningsbetyg.

### Anställningsformen bör regleras i LAS

Huvudregeln i svensk rätt gör gällande att anställningar gäller tillsvidare. Det enda sättet idag att göra avsteg från denna huvudregel är genom de särskilt angivna tidsbegränsade anställningarna i LAS. För företag med kollektivavtal finns möjlighet till ytterligare avsteg. Eftersom endast 40 procent av Sveriges företag omfattas av kollektivavtal exkluderar många företag, främst små och växande företag.<sup>37</sup>

Enligt många kollektivavtal, främst inom de branscher som har tradition av lärlingar, ska endast kollektivavtalets bestämmelser om tidsbegränsade anställningar tillämpas. Andra kollektivavtal innehåller formuleringen ”För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i 5 och 6 §§ LAS”. Den mest vanliga formuleringen i kollektivavtalet är att LAS gäller ”med följande tillägg eller ändringar.”

Utbildningsanställning är en typ av tidsbegränsad anställning. Av den anledningen menar Företagarna att det lämpligaste är att skriva in anställningsformen i LAS. Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80 slår också fast att det lämpligaste för en nya typ av anställningsform är att ändra LAS.<sup>38</sup>

I direktiven till Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80 framgår att uppdraget var att med utgångspunkt i de nuvarande reglerna om provanställning i LAS föreslår en tidsbegränsad anställning som kan avslutas med kort varsel utan angivande av skäl. Den tidsbegränsade anställningsformen ska innehålla utbildning. Det utmärkande draget i utbildningsanställning jämfört med andra anställningsformer i LAS är utbildningsinnehållet.

Eftersom utgångspunkten för utbildningsanställning är att deltagaren i insatsen under utbildningsanställningens varande ska tillgodogöra sig den kompetens som efterfrågas av arbetsgivaren föreslås att även utbildningsanställningar ska övergå i tillsvidareanställningar efter avslutad fullbordad insats (max 24 månader).

Arbetstagare har företrädesrätt till återanställning efter mer än sammanlagt tolv månaders anställning (över de senaste tre åren), enligt regelverket i LAS, med vissa undantag. Detta medför en allt för stor risk för små och växande företag. Då utbildningsanställningen är en utbildningsinsats som förutsätter att deltagaren inte besitter tillräcklig kompetens förrän avslutad insats (max 24 månader), ter sig företrädesrätten illa lämpad för denna insats. Det föreslås därför att deltagare i utbildningsanställning inte har företrädesrätt till återanställning. Liksom Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80 anser Företagarna att det är rimligt att den tidigare anställningstiden får tillgodoräknas för företrädesrätt om anställningen innan dess övergått i en tillsvidareanställning eller arbetstagaren får en annan anställning enligt LAS hos samma arbetsgivare.

Förslaget innebär att en utbildningsanställning kan omfatta maximalt 24 månader. Anställningen kan inte förlängas till mer än 24 månader oavsett om individen är föräldraledig eller sjukskriven. Även i dessa fall är reglerna i linje med provanställning. Ansvar för sjuklönekostnader och eventuella försäkringsutbetalningar kvarstår vid föräldraledighet och sjukskrivning så länge som anställningen varar.

<sup>37</sup> ”Småföretagen och kollektivavtalen”, Företagarna, 2011.

<sup>38</sup> Utredningen om lärlingsprovanställning, SOU 2012:80

### Spridning och relation till övriga arbetsmarknadspolitiska åtgärder

För att stimulera användning av den nya anställningsformen bedömer utredningen att det behövs informationsinsatser riktade till arbetsgivare.

Eftersom utbildningsanställning kommer att utgöra ännu en typ av subventionerad anställning är det Företagarnas mening att en rad ineffektiva och mindre utnyttjade arbetsmarknadspolitiska program kan behövas tas bort.

Företagarna anser att Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) bör ges i uppdrag att följa upp och utvärdera den nya anställningsformen utbildningsanställning.

Samråd bör sökas med företrädare för arbetsmarknadens parter (såväl från centralorganisationerna som från olika förbund), de politiska ung-domsförbunden, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket samt Sveriges Kommuner och Landsting (avdelningen för lärande och arbetsmarknad). Samråd kan också göras med företrädare för Yrkesåret, Swedbanks projekt Unga jobb och Lärning i butik inom handeln, samt med representanter för yrkesnämnder och Näringslivets Regelnämnd.

### Problem med dagens insatser

Flexibiliteten i utbildningsanställning gör det möjligt att ta bort flera av Arbetsförmedlingens program, däribland Traineejobb, instegsjobb och nystartsjobb. Syftet med flera av dagens åtgärder är oklara och leder sällan till en bättre etablering på arbetsmarknaden. Istället tenderar de att snedvrider marknaden för arbete med lönesubventioner och skapa pucklar för reguljär anställning.<sup>39</sup> Insatserna är utformade för att lindra arbetsgivares kortsiktiga behov snarare än strukturella långsiktiga utmaningar för företag. Genom att tydligare utgå från arbetsgivares förutsättningar skulle fler individer komma i åtgärder och på ett hållbart vis etablera sig på arbetsmarknaden.

Huvudsakliga problem med dagens insatser:

#### *Samråd med arbetstagarorganisationer*

Vid Arbetsförmedlingens större insatser som exempelvis Instegsjobb och nystartsjobb skickar Arbetsförmedlingen ett samråd till en arbetstagarorganisation. Där anger Arbetsförmedlingen vilket arbetsställe som är aktuellt samt löner och ersättningsnivåer till som ska utgå till deltagaren. Syftet med samrådet är att ge arbetstagarorganisationer insyn i villkoren och motverka lönedumpning och utnyttjande av arbetskraft. Arbetstagarorganisationerna ges tillfälle att yttra sig om villkoren och ersättningen samt om arbetsgivaren omfattas av kollektivavtal. Samråden innebär ofta att arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal får avslag på att ta emot en arbetssökande med arbetsmarknadsinsatser. I praktiken är det därmed arbetstagarorganisationer som fattar myndighetsbesluten. Utöver de principiella problemen med detta system i att inte lita på arbetsförmedlars förmåga att bedöma skäligheten i ersättning till deltagare i insatser innebär samråden att arbetstagarorganisationer löpande får listor av Arbetsförmedlingen på företag som inte omfattas av kollektivavtal att utöva påtryckning på för att ansluta sig till kollektivavtal. Att erbjuda anställningar med insatser från arbetsförmedlingen innebär alltså stora risker för den enskilde företagaren att utsättas för stridsåtgärder av arbetstagarorganisationer. Därför föreslås att samråden med arbetstagarorganisationer ska slopas och att handläggare på Arbetsförmedlingen ska kunna bedöma anställningsvillkorens skälighet.

#### *Krav på kollektivavtal*

I förekommande fall ställs krav på kollektivavtal för att en arbetsgivare ska anställa en individ med Arbetsförmedlingens insatser (Yrkesintroduktion). Eftersom 60 procent av Sveriges företag med minst en anställd har valt bort kollektivavtal exkluderar detta krav majoriteten av arbetsgivare i Sverige. Det är också i huvudsak dessa arbetsgivare som skapar majoriteten av reguljära arbetstillfällen, det vill säga arbeten som inte förutsätter insatser från Arbetsförmedlingen. Kraven motverkar därmed förutsättningarna för att insatserna senare ska kunna leda till arbete utan insatser. Istället hamnar insatser hos företag med sämre förutsättning för att anställda utan stöd från arbetsförmedlingen vid insatsens

---

<sup>39</sup> IFAU "Active labor market policies, Crépon & van den Berg, 2016:17.

upphörande. Även om kravet inte formellt gäller för alla av Arbetsförmedlingens insatser är det i praktiken en förutsättning på grund av samråd med arbetstagarorganisationer.

### *Arbetsrätten & Lagen (1982:80) om anställningsskydd*

Arbetsgivaren har alltid ett arbetsgivaransvar, även för individen som anställs genom Arbetsförmedlingens insatser. Eftersom insatserna är formulerade utifrån ett deltagarperspektiv och inte ett arbetsgivarperspektiv tenderar arbetsgivare att se en anställning som en god gärning snarare än som en investering i sin verksamhet. Av denna anledning tenderar insatserna inte att leda till reguljära arbetstillfällen efter avslutad insats. Detta leder också till missförstånd om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen. Lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller inte för anställda med anställningsstöd eller instegsjobb, men väl för andra insatser. De skilda reglerna skapar onödig osäkerhet i systemen för arbetsgivare.

### *Skriftlig överenskommelse med arbetsgivare*

Arbetsförmedlingen upprättar en skriftlig överenskommelse/handlingsplan med arbetsgivaren vid insatser. Överenskommelserna kan skilja sig åt men innehåller som regel information om vad deltagaren ska göra under perioden, vem som är ansvarig för de olika momenten och vilka insatser och hur dessa ska etablera individen på arbetsmarknaden. Enligt Arbetsförmedlingen kan handlingsplanen användas som hävstång mot både deltagaren och arbetsgivaren. Att upprätta en handlingsplan är förknippat med arbete och tidsåtgång för den enskilde arbetsgivaren och upplevs därmed som en barriär för att ta emot arbetstagare med stöd.

### *Kvalifikationskrav*

Flera av Arbetsförmedlingens insatser kräver olika kvalifikationsvillkor. De kan röra individens ålder, förfluten tid sedan beviljat uppehållstillstånd eller tid i arbetslöshet. Kvalifikationskrav kan också röra individens utbildningsbakgrund. Olika kvalifikationskrav för olika insatser leder till ett svåröverskådligt system där varken arbetsgivare eller arbetsförmedlare kan ha en komplett bild. Grundproblemet, att individer står utanför arbetsmarknaden, på grund av att deras kompetenser är för låga eller inte efterfrågas på arbetsmarknaden är det samma oavsett individens ålder eller födelseland. Då syftet med arbetsmarknadspolitiska insatser är att individer ska komma i reguljära arbeten förefaller det kontraproduktivt att ha dessa relativt godtyckliga kvalifikationsvillkor.

### *Rekvisation av ersättningar*

För att få ersättning från Arbetsförmedlingen i enlighet med de olika insatsernas villkor krävs det att arbetsgivare rekviderar ersättning från Arbetsförmedlingen. Ersättningen betalas ut en månad efter lönen har utgått till individen. Även om processen är relativt enkel utgör ändå rekvisitionen ett administrativt hinder.