

Arbetsmarknadsdepartementet  
Arbetsmarknadsenheten  
103 33 Stockholm

A2017/02195-1

2018-02-23

## Remissvar

### PM Översyn av stödet för Yrkesintroduktionsanställningar

#### Bakgrund

Föreningen Installatörsföretagen är bransch- och arbetsgivarorganisation för 3.800 företag med ca 52.000 anställda inom el- och teleteknik, VVS, kyla, rör, industrirör, ventilation och teknisk isolering. Våra medlemsföretag omsätter ca 73 miljarder kronor årligen. Installatörsföretagen har bildats genom samgående av Elektriska Installatörsorganisationen EIO och VVS Företagen. Fr o m den 1 januari 2018 är Föreningen Installatörsföretagen kollektivavtalspart även avseende de kollektivavtal som tidigare tecknats av EIO och VVS-företagen

Kompetensförsörjningen är av stor vikt för medlemsföretagens verksamhet och en prioriterad fråga för Installatörsföretagen. Som vi rapporterade i Riksdagen den 4 maj 2017 saknas i dagsläget ca 10.000 teknikinstallatörer. En utförligare beskrivning finns i vår rapport "Utan installatörer stannar samhällsbygget,

<http://mb.cision.com/Public/5305/2256685/8a1f55f3fcadfdb4.pdf>

#### Inställning till remissförslaget

Installatörsföretagen har berett remissen tillsammans med övriga medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv. Vi står bakom det remissvar som Svenskt Näringsliv har inlämnat.

För installationsbranschen, ja hela samhällsbyggnadssektorn, saknar dock den remitterade promemorian det viktigaste förslaget. För att åtgärda den skriande kompetensbrist som råder bör YA-stödet utformas så att det skapar grund för yrkesväxling, dvs mer bygga på " kriteriet saknar relevant yrkeserfarenhet" i stället för att anknytas till ålder.

Installatörsföretagen vill därför anföra följande.

#### YA inom installationsområdet

I avsikt att främja kompetensförsörjningen har flera yrkesintroduktionsavtal träffats för installationsbranschen. Installatörsföretagen och medlemsföretagen har därför numera jämförelsevis stor erfarenhet av systemet med yrkesintroduktionsanställningar. Installatörsföretagens första yrkesintroduktionsavtal tecknades av EIO med Svenska Elektrikerförbundet redan i juni 2014. Detta kompletterades med ytterligare ett avtal för det

partsgemensamma utbildningskonceptet ETG Sverige i maj 2015. Dessa två avtal står för ca 40 % av de YA-anställningar som har gjorts totalt sett.

Avsikten med YA-avtalen var att öka antalet lärlingsanställningar som sker i direkt anslutning till avslutade gymnasiestudier. Glädjande nog har Elbranschens Centrala Yrkesnämnd (ECY) kunnat öka volymen av utfärdade certifikat efter avslutad lärlingstid med 30 procent, vilket något lindrar den rådande bristen på kompetens.

I maj 2017 kunde ett avtal även tecknas för verksamhet inom VVS och kyla med Byggnadsarbetarförbundet. Tack vare att Arbetsförmedlingen i september 2017 beviljade främjandemedel har informationsinsatser kunnat genomföras och de första 35 YA-anställda har nu fått sin första anställning.

De erfarenheter vi dragit av Yrkesintroduktionsavtal och YA- anställningar ger upphov till följande rekommendationer/kommentarer:

- **Förenkla urvalet.** Det viktigaste kriteriet är avsaknad av relevant yrkeserfarenhet
- **Öppna upp YA** även för de vuxna som vill byta yrke.

Installatörsföretagen har ett färdigt förslag för yrkesväxling genom Företagslärling – om möjligt med hjälp av YA - se nedan.

## Yrkesväxling genom Företagslärling

I bakgrundsbeskrivningen knyts i promemorian an till den lärlingsdiskurs som har skapats i Sverige sedan drygt 10 år. Vi ser oss därmed föranledda att ge vår syn på vad lärling bör vara – nämligen ett verktyg för företagets kompetensförsörjning. Tillsammans med Sveriges Byggindustrier ser Installatörsföretagen lärlingsutbildning som ett ypperligt verktyg för yrkesväxling – en pusselbit som idag saknas på svensk arbetsmarknad men som vi dagligen möter ett behov av.

I Teknikinstallationsavtalet för vvs och kyla finns en möjlighet för arbetsgivaren att anställa företagslärlingar och kvalitetssäkra individens kompetens genom ett utbildningsprogram som det partsdrivna utbildningsinstitutet IUC Utbildning ansvarar för, se [www.iuc-utbildning.se/larlingsutbildning/foretagslarling-vvs](http://www.iuc-utbildning.se/larlingsutbildning/foretagslarling-vvs). Idag bärs hela lönekostnaden och hela utbildningskostnaden av det enskilda företaget, totalt ca 300 000 kr för en lärling, vilket innebär en tung ekonomisk belastning. Om villkoren för yrkesintroduktionsanställning öppnas upp även för anställning av Företagslärlingar skulle ett effektivt verktyg för yrkesväxling uppstå på den svenska arbetsmarknaden. När en däcksbjutar eller hjälpreda på en handelsträdgård kan påbörja en anställning som Företagslärling frigörs också arbetstillfällena som är lämpliga som ett första jobb på den svenska arbetsmarknaden. Med tanke på gymnasieskolans svårförändrade stereotypa könsstrukturer ser vi också Företagslärling som en väg för kvinnor att komma in i installationsbranschen.

Inom VVS-sidan finns redan den kollektivavtalsmässiga konstruktionen som ger grund för Företagslärling, men pga att företagen måste bära hela löne- och utbildningskostnaden är volymen liten. För eltekniksidan startar vi en försöksverksamhet för Företagslärling med Elektrikerförbundet under hösten 2018 med målsättningen att hälften av deltagarna ska vara kvinnor. Även här behövs dock en statlig subvention av lönekostnaden och bidrag för kvalitetssäkring av utbildning för att volymen ska bli den önskvärda.

## Förslag från Installatörsföretagen

I Sverige har olika former av lärlingsliknande utbildningar prövats med mer eller mindre lyckat resultat. Flera av dessa modeller har baserats på skolförlagd utbildning som istället har lagts utmed otydliga uppdrag till oförberedda företag. För att få till stånd fungerande äkta lärlingsystem i Sverige behövs ett rejält omtag. Både OECD och EU-kommissionen har

uppmärksammat behovet av ett organiserat lärlingssystem i Sverige, med andra länder som förebild. Inom kommissionen tas nu nya tag inom initiativet European Framework for Quality and Effective Apprenticeships.

Med utgångspunkt från detta är det uppenbart att en mer radikal omstöpning av de förekommande lärlingsmodellerna i både gymnasieskolans och branschernas regi behöver komma till stånd.

#### *Företagens behov – grunden för lärlingsutbildning*

Elevers fria val ska tillgodoses enligt Skollagen. Samhället har med denna lagstiftning som grund flyttat dimensioneringen av gymnasieskolan till ungdomarna. Detta kommer aldrig att vara en lyckad lösning i kombination med en lärlingsutbildning. En lärlingsutbildning kräver ett stort engagemang och egenintresse från det aktuella företaget och det behövs kvalificerade handledare och genomtänkta utbildningsplaner. Men just det faktum att en lärlingsutbildning bygger på behoven på arbetsmarknaden är också en stabil grund att bygga på. Utbildningsformen kan få en viktig kompletterande funktion till gymnasieskolan.

#### *Lärlingsutbildning på företagets villkor*

En lärlingsutbildning, enligt den modell som förekommer i många europeiska länder, bygger, enligt vår uppfattning, på några väsentliga utgångspunkter. Flera av dessa utgångspunkter sammanfaller med de 14 kriterier som har tagits fram inom EU-kommissionens initiativ:

- ✎ Den aktuella branschen har ett avgörande inflytande på lärlingsutbildningens utformning. Olika branscher och yrken har behov av att kunna anpassa utbildningarna. I vissa fall är det helt avgörande med en inledande skolförlagd period, i andra fall går det utmärkt att inleda på en arbetsplats.
- ✎ Utbildningens innehåll är tydligt formulerat för det aktuella yrket. Kvalifikationskraven bör vara utformade som tydliga resultat av lärande och utbildningstiden beroende på när resultatet har uppnåtts och där yrkesfärdigheterna har utvecklats i tillräcklig grad.
- ✎ Skolförlagda delar av yrkesutbildningen, såväl teori som praktik, kompletterar de företagsförlagda.
- ✎ Lärlingen har en anställning i företaget. Kollektivavtal behöver utarbetas innehållande bl.a. lärlingslönetrappor på en anpassad nivå.
- ✎ Utbildningen betraktas som formell genom att branschens krav har antagits som styrande.
- ✎ Företaget avgör vem som ska erbjudas en anställning som lärling och hur många som kan antas. Det ger möjlighet för företagen att skapa en utbildning för mycket specifika yrkesroller.
- ✎ Företaget provas för dess förmåga att hantera en lärlingsutbildning. Det är viktigt att säkerställa att företaget har den kompetens och det engagemang som krävs.
- ✎ Branschen måste säkerställa en fullgod kvalitetssäkring av utbildningen.
- ✎ Utbildningen bör avslutas med ett av branschen definierat yrkesprov.

#### *En lärlingsutbildning ska vara åldersneutral*

För att ge individen möjlighet att både uppnå branschens kvalifikationskrav för det enskilda yrket och samhällets övergripande krav för en yrkesexamen i gymnasieskolan bör det vara möjligt att komplettera med de gymnasiegemensamma ämnena och de kurser som krävs för grundläggande behörighet till högskolestudier.

#### *Ekonomiskt stöd behövs*

Hur samhället ska uppmuntra att enskilda företag tar ett utbildningsansvar är en avgörandefaktor för att få till stånd ett fungerande lärlingssystem. Stöd eller avdragsrätt riktade till företag och stöd för lärlingen behöver skapas.

Stödet till en lärlingsutbildning, där lärlingen är anställd, skulle kunna delas i en del som handlar om att säkerställa företagets utbildningsinsats och en del som är till för att bidra till den lön som lärlingen erhåller under utbildningstiden. Den senare delen skulle kunna lösas på samma sätt som de befintliga stöden i form av rabatt på arbetsgivaravgiften för arbetsförmedlingens stödformer – nystartsjobb respektive yrkesintroduktionsanställning.

---

Installatörsföretagen den 23 februari 2018

  
Åsa Kjellberg Kahn  
Förhandlingschef

  
Jens Albrectsson  
Chef Kompetens och utbildning

(En arbetsmarknadsutbildning inom bygg/anläggning är vanligtvis omkring sex månader lång, vilket ger en total kostnad per deltagare på drygt 100 000 kr.)

Notabelt är att detta avser den rena utbildningskostnaden. Därutöver tillkommer statens kostnader för den utvecklingsersättning eller det aktivitetsstöd som deltagarna uppbär under utbildningen.

**Tabell 3.** Kostnader för arbetsmarknadsutbildning.  
Faktiska kostnader år 2016 samt prognos för perioden 2017-2019.

	2016	2017*	2018*	2019*
Kostnad per månad och deltagare	12024	10335	9795	12566
Kostnad per helårsdeltagare	144290	124024	117534	150794

Källa: WSP:s bearbetning av data från Arbetsförmedlingen.

En annan relevant måttstock för att bedöma möjlig offentlig medfinansiering av företagslärlingssystemet är kostnaderna för kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå (yrkesvux) samt kommunal lärlingsutbildning för vuxna (lärlingsvux). Sedan ett antal år tillbaka utgår ett särskilt statsbidrag om 50 000 kr per utbildningsplats och år för dessa utbildningar, vilket sannolikt relativt väl återspeglar den faktiska genomsnittliga kostnaden. I den nyss nämnda rapporten från Statskontoret (2012) görs en kostnadsjämförelse mellan arbetsmarknadsutbildning och yrkesvux inom fyra olika yrkesområden och för tre av dessa utbildningar bedömdes arbetsmarknadsutbildning vara drygt dubbelt så dyr.

Även när det gäller yrkesvux finns dock sannolikt en betydande spännvidd i kostnaderna mellan olika utbildningsinriktningar och vad gäller till exempel utbildningar inom bygg- och installationsyrken är det rimligt att utgå från att den faktiska kostnaden i många fall vida överstiger 50 000 kr per år och deltagare.

Man kan alltså konstatera att den offentliga finansieringen för åtgärder med liknande mål och upplägg som företagslärlingssystemet, det vill säga YA-jobb, arbetsmarknadsutbildning och yrkesvux, ligger i intervallet 50 000 – 150 000 kr per år och deltagare. Detta är dock enbart utbildningskostnaden och till detta ska man addera utgifter för aktivitetsstöd, utvecklingsersättning och studiebidrag.

Som en jämförelse kan nämnas att företagen inom VVS-branschen betalar omkring 160 000 kr för den skolförlagda delen av företagslärlingsutbildningen. Om man till detta lägger företagets kostnader kopplade till resor, boende och att lärlingen får lön även under de veckor man genomgår sin yrkesteoritiska utbildning så summerar sannolikt den totala kostnaden till omkring 300 000 kr.

Sammantaget, och för att landa i en konkret slutsats, så förefaller YA-jobben vara en lämplig plattform för offentlig delfinansiering av företagslärlingsutbildningen. Genom att göra vissa förändringar i förordningen som styr YA-jobben skulle man snabbt kunna föra in offentliga medel i systemet utan att skapa en ny stödstruktur. Stödet skulle i så fall utgå under det första utbildningsåret, vilket förefaller rimligt eftersom lärlingens produktivitet under inledningen av utbildningen kan antas vara låg i förhållande till lönen. Finansieringen via YA-strukturen skulle även kunna kompletteras med kompetensmässigt och administrativt stöd från staten avseende kvalitetssäkring och uppföljning (se även nedan).

## Bilaga "Finansiering av Företagslärling för yrkesväxlare", Utdrag ur rapport från WSP 2017-12-22 (Tore Englén, Rickard Hammarström)

Modellen för yrkesintroduktionsanställningar är en möjlig väg för att reducera företagets kostnader för att anställa företagslärlingar. En yrkesintroduktionsanställning berättigar arbetsgivaren till en nedsättning av hela arbetsgivaravgiften på 31.42 procent, dock som längst i ett år. Därutöver utgår ersättning för handledning om 115 kr per dag. Tid för utbildning ska räknas av från löneunderlaget när nedsättningen av arbetsgivaravgiften beräknas.

I tabellen nedan har WSP illustrerat den totala statliga subventionen i ett YA-jobb där 25 procent av arbetstiden ägnas åt utbildning. WSP utgår här från ett fiktivt arbete som enligt kollektivavtal ger en ordinarie lön om 20 000 kr per månad. Som framgår uppgår den totala statliga subventionen, inklusive ersättning för handledning, till drygt 7000 kr per månad eller nästan 90 000 kr per år.

**Tabell 2. Statlig subvention av yrkesintroduktionsanställningar – ett räkneexempel**

Lön enligt kollektivavtal	20000
YA-lön	15000
Nedsättning av arbetsgivaravgift	4713
Ersättning för handledning	2500
<i>Total statlig subvention per månad</i>	<i>7213</i>
<i>Total statlig subvention per år</i>	<i>86556</i>

En förebild kan hämtas från VVS-branschen, där parterna våren 2017 kom överens om att yrkesintroduktionsanställningar kan ges till samtliga målgrupper (unga, arbetslösa och nyanlända) under förutsättning att de anställs inom ramen för en lärlingsutbildning. Det betyder att YA-jobben skulle kunna vara en ändamålsenlig modell för statligt stöd till företagslärlingsutbildning.

Vad som är rimlig offentlig delfinansiering av företagslärlingssystemet kan vi också få en indikation på att genom att studera statens kostnader för arbetsmarknadsutbildning. Som framgår av tabell 3 nedan kan den genomsnittliga kostnaden för arbetsmarknadsutbildning bedömas vara

120 000 – 150 000 kr per helårsdeltagare eller 10 000 till drygt 12 000 kr per månad. Det finns dock en betydande spridning kring medelvärdet och i en kartläggning gjord av Statskontoret (2012) konstateras att kostnaden år 2011 varierade från 1000 till 6000 kr per vecka beroende på yrkesinriktning. För utbildningar inom bygg- och anläggning låg exempelvis kostnaden det aktuella året på drygt 4000 kr per deltagarvecka eller uppskattningsvis 17 000-18 000 kr per månad.



Hur stort skulle då stödet till lärlingsutbildningen via YA-jobben kunna bli? För att exemplifiera detta kan vi återknyta till företagslärlingsutbildning inom VVS där lönen under det första året uppgår till strax under 11 000 kr i månaden. Det innebär en total statlig subvention (nedsatt arbetsgivaravgift + handledarstöd) på knappt 6000 kr i månaden eller totalt 70 000 kr per år.

Även om det finns goda argument för att det offentliga på något sätt bör ge ett ekonomiskt bidrag till företagslärlingssystemet, så kommer branscherna sannolikt även framgent behöva finansiera delar av utbildningen på egen hand.

## ETT SAMHÄLLSEKONOMISKT PERSPEKTIV

Den statliga arbetsmarknadspolitiken handlar nästan uteslutande om att underlätta för arbetslösa att komma i sysselsättning och Arbetsförmedlingen har till uppgift att särskilt prioritera dem som står långt från arbetsmarknaden.

Med företagslärling skapas ytterligare ett arbetsmarknadspolitiskt matchningsverktyg för dem som redan är i arbete men som vill yrkesväxla. Den primära målgruppen för företagen är individer som valt fel gymnasieutbildning och därmed hamnat i ett arbete där de inte får ut sin fulla potential. T ex går bara drygt 60 procent av eleverna på samhällsvetenskapligt program vidare till högre studier. Det innebär att den svenska gymnasieskolan varje år skickar ut ca 10.000 unga människor på arbetsmarknaden med godkända gymnasiebetyg, men utan grundläggande yrkesskicklighet. Denna målgrupps etablering skulle gå mycket snabbare med en etablerad modell för Företagslärling och många tjänste- och servicejobb skulle frigöras för individer som behöver hitta sitt första jobb.

I tabell 4 nedan presenteras en kalkyl som ger vid handen att karriärväxling genom via lärlingsanställning i många fall är en mycket god affär, både för samhället och för individen. Kalkylen bygger på att man direkt efter gymnasiet går ut i arbetslivet inom något av de yrken som redovisas i tabellen I två fall, VVS-montör och byggnadssnickare, påbörjas först en ettårig anställning inom ett enkelt arbete. Därefter sker en karriärväxling via lärlingsanställning.

Företagslärlingarna har en mycket brokig yrkesmässig bakgrund, men ofta kommer de från lite enklare, lågavlönade arbeten. WSP har därför valt att jämföra karriärväxling via lärlingsanställning inom bygg och VVS med arbete inom så kallade klass 1-yrken. FN:s organ för arbetslivsfrågor, ILO, har delat upp yrken i fyra olika grupper, som sedan har översatts av SCB till svenska förhållanden. Grupperna spänner från klass 1 till 4, där klass 1 är yrken som kräver inga eller låga formella krav på utbildning, medan klass 4 kräver utbildning på högskola eller universitet.

En lärlingsanställning innebär att man de första åren har en mycket låg lön, väsentligt lägre än inom något annat "reguljärt" arbete på arbetsmarknaden. Men vi kan se att den högre lönen för en färdigutbildad VVS-montör eller byggnadssnickare, sett över hela arbetslivet, mer än väl kompenserar för inkomstbortfallet under lärlingsutbildningen. Då har vi dessutom diskonterat de årliga inkomsterna, det vill säga vi har belastat kalkylen med en ränta som får värdet av framtida inkomster att successivt bli lägre.

Av samtliga klass 1-yrken är det endast hamnarbetare som ger en högre livsinkomst än det bägge lärlingsbanorna. Jämfört med övriga klass 1-yrken är den beräknade livsinkomsten för en VVS-montör mellan 2.3 och 5.3 miljoner kr högre. Motsvarande differens för byggnadssnickaren är 0.4 till 3.4 miljoner kr.

Det bör noteras att denna kalkyl vilar på några förenklade antaganden. Det är naturligtvis inte givet att alternativet till en lärlingsutbildning är att man blir fast i ett enkelt och lågavlönat jobb under återstoden av yrkeslivet. Å andra sidan kan en lärlingsanställning till VVS-montör eller

byggnadssnickare på sikt leda vidare till ännu bättre betalda yrken, till exempel som projektledare.

Med denna reservation visar ändå vår kalkyl på att det ur individens perspektiv i många fall är ekonomiskt rationellt med karriärväxling via en lärlingsanställning. Därmed är det också samhällsekonomiskt effektivt eftersom skillnader i lön också bör avspegla olika produktivitetsnivåer. Den lönepremie som lärlingsutbildningen ger i förhållande till övriga klass 1-yrken är således synonymt med en samhällsekonomisk vinst, vilket i sig utgör ett starkt argument för att det offentliga bör bidra ekonomiskt till företagslärlingsutbildningen.

**Tabell 4.** Diskonterad livsinkomst för olika yrkesval

Yrke	Livsinkomst
Hamnarbetare	14.3
VVS-montör, via lärlingsanställning	13.7
Byggnadssnickare, via lärlingsanställning	11.8
Grovarbetare inom bygg och anläggning	11.4
Ramppersonal, flyttkarlar och varupåfyllare m.fl.	11.2
Renhållnings- och återvinningsarbetare	10.9
Reklamutdelare och tidningsdistributörer	10.6
Biirekonditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare	10.3
Handpaketerare och andra fabriksarbetare	10.3
Vaktmästare m.fl.	10.2
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	9.4
Städare	9.4
Bärplockare och plantörer m.fl.	9.2
Övriga servicearbetare	8.6
Övrig hemservicepersonal m.fl.	8.4