

Remissvar

2021-216

2021-09-13

Arbetsmarknadsdepartementet (mottagare)
103 33 Stockholm

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

A2021/01333

SAMMANFATTNING

I promemorian ”Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden” föreslås en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Därtill ska arbetsgivare som redan idag betalar avgifter till befintliga omställningsorganisationer för dessa stöd kompenseras. Dessa förslag är i linje med arbetsmarknadsparterna Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket IF Metall och Svenska Kommunalarbetsförbundets principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Det saknas studier och evidens på positiva effekter av omställnings- och kompetensstöd på arbetslöshetsstatus och inkomst, men däremot på matchningskvalitet, i termer av hur länge ett nytt jobb varar. Det är rimligt att de föreslagna stöden framför allt bidrar till bättre matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Bättre matchning innebär minskade friktioner utifrån sök- och matchningsteori vilket ger högre löner och lägre arbetslöshet. Detta gäller dock i jämvikt och det kan ta tid för att en sådan förändring ska få genomslag, något som kan förklara bristen av evidens på positiva arbetsmarknadseffekter. Konjunkturinstitutet tillströcker förslagen i promemorian med vissa anmärkningar på kvalifikationsvillkoren för stöden och avsaknaden av en konsekvensanalys på lönebildningen och konstaterar samtidigt att den offentligfinansiella kostnaden sannolikt är hög i förhållande till nyttan.

ETablering på arbetsmarknaden som villkor för stöd

Arbetsvillkoret på 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt 12 månader är i underkant sett till att stöden ska främja omställningsförmåga och flexibilitet för etablerade på arbetsmarknaden. Efter deltidsarbete under 12 månader bör individen anses vara svagt etablerad på arbetsmarknaden. Skälet som anges till att arbetsvillkoret inte föreslås vara striktare är att fler antal år riskerar att missgynna de som etablerar sig sent på arbetsmarknaden, till exempel på grund av en längre utbildning. Risken för att en arbetstagares kompetens ska bli inaktuell, och därmed ha potential att gynnas av ett omställnings- eller kompetensstöd, ökar dock med tiden på arbetsmarknaden sedan slutförd utbildning. Detta talar för ett striktare arbetsvillkor. Att utbilda sig för den aktuella arbetsmarknaden är något som individen och det övriga utbildningsväsendet i allmänhet bör beakta. Detta skulle exempelvis kunna

beaktas vid studie- och yrkesvägledning på universitet och högskolor. Aktualiteten av en nyligen genomförd utbildning ska de föreslagna stöden inte behöva korrigeras för. Risken att en specifik utbildning blir irrelevant under tiden på arbetsmarknaden är däremot något som individen inte kan rå över och kan ha svårt att förutse. Mot denna bakgrund borde arbetsvillkoret skärpas.

Arbetsvillkoret gäller för arbete i länder inom EES, Schweiz, Storbritannien och Nordirland. Stöd ges till den som är anställd eller senast var anställd av en arbetsgivare som är registrerad hos Skatteverket. I praktiken krävs därmed ingen långvarig anknytning till den svenska arbetsmarknaden för att vara berättigad stöd. Det framgår inte i promemorian om motsvarande stöd finns att söka i andra länder och det redovisas heller inte några konsekvenser av hur kostnaden påverkas ifall stöden i viss utsträckning även utnyttjas av utländsk arbetskraft. I linje med resonemanget ovan om etablering på arbetsmarknaden kan det därmed vara lämpligt att överväga en tidsbestämd period som den sökande ska ha varit anställd hos en av Skatteverket registrerad arbetsgivare. Detta eftersom anknytning till svensk arbetsmarknad enligt förslaget ska vara ett villkor för stöd.

EFFEKTER PÅ LÖNEBILDNINGEN

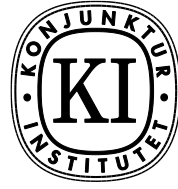
Det saknas en konsekvensanalys av hur lönebildningen kan påverkas av förslaget. Arbetstagare kommer genom förslaget att ha möjlighet att söka grundläggande omställnings- och kompetensstöd även om en arbetsgivare saknar kollektivavtal. Detta minskar incitamenten för arbetstagaren att söka arbete hos en arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal. Det kan i sin tur minska arbetsgivares incitament till att ansluta sig till kollektivavtal, vilket kan resultera i färre kollektivavtalsanslutna och påverka lönebildningen.

ERSÄTTNING TILL ARBETSGIVARE SOM FINANSIERAR GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD

Det grundläggande syftet bakom förslaget är att erbjuda omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Den samhällsekonomiska nyttan kommer av stöden riktade till denna målgrupp. Förslaget är i relation till detta dyrt då det förutom den offentligfinansiella kostnaden för detta också innefattar ersättning för omställnings- och kompetensstöd till arbetsgivare som redan är anslutna till kollektivavtal. Denna kompensation bedöms vara uppåt tio gånger så stor som kostnaden för stöd riktade till den aktuella målgruppen. Arbetsgivare har, vilket konstateras, ett egenintresse av kompetensstöd av befintlig personal och får nytta av att kompetensen på arbetsmarknaden stärks allmänt sett.¹ Därtill kan arbetsgivare gynnas av att tidigare arbetstagare har möjlighet till omställningsstöd då det kan göra en arbetstagare mer attraktiv att återanställa när behov och anställningsmöjligheter ser bättre ut. Staten bör av den anledningen inte stå för hela kostnaden av grundläggande omställnings- och kompetensstöd och den offentligfinansiella kostnaden för förslaget borde kunna minskas till att vara mer i linje med dess nytta.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Urban Hansson Brusewitz. Föredragande har varit Svante Midander.

¹ De teoretiska skälen till detta tas exempelvis upp i Acemoglu, D. och J. S. Pischke (1999) "The Structure of Wages and Investment in General Training", *The Journal of Political Economy*, 107, 3, sid 539-572.



Urban Hansson Brusewitz
Generaldirektör