



VÄSTSVENSKA
HANDELSKAMMAREN

Remissvar

Göteborg 2021-09-15
Diarienummer A2021/01333

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet 103
33 STOCKHOLM

YTTRANDE FRÅN VÄSTSVENSKA HANDELSKAMMAREN BOX 5253, 402 25 GÖTEBORG

Sammanfattning

- Vi tillstryker förslaget om införandet av en offentlig omställningsorganisation och att den, tillsammans med partsgemensamma omställningsorganisationer, ska kunna erbjuda grundläggande kompetensstöd till befintligt anställda. Vi ser att det kan ge positiva effekter både avseende minskade varsel och en bättre matchning på arbetsmarknaden.
- Vi stödjer också det faktum att hela arbetsmarknaden därmed kommer kunna ta del av grundläggande omställnings- och kompetensstöd, dvs. även icke kollektivavtalsanslutna arbetstagare.
- Vi anser dock att arbetsgivarnas delaktighet och möjlighet att initiera grundläggande kompetens- och omställningsstöd för sina anställda behöver stärkas utifrån nuvarande formuleringar. Detta för att öka användningen och träffsäkerheten av reformen, samt för att öka företagets transformationsförmåga.
- Vi anser också att det behöver klargöras huruvida lokala överenskommelser mellan fack och arbetsgivare ska kunna gälla som yttrande för att en individ ska få ta del av omställningsorganisationernas tjänster samt omställningsstudiestöd.
- Gränsdragningen mellan vad som räknas som företagsspecifik utbildning, som företagen fortsatt själva ska bekosta och vad som räknas som utbildning som stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden, som ska kunna ingå i systemet, behöver ytterligare tydliggöras.

- Det är viktigt att vägledning och utbildningsinsatser inom ramen för omställnings- och kompetensstödet inte bara riktas mot befintliga kompetensbehov utan också framtida. Hur det ska säkerställas behöver tydliggöras.
- För att omställningsorganisationerna ska lyckas i sitt vägledningssuppdrag krävs välgrundade regionala kompetenskartläggningar. Därför är det viktigt att strukturer för det utvecklas i samverkan med regionala aktörer och i tät dialog med det regionala näringslivet. Ett särskilt fokus bör ligga på att skapa kvalitet och likvärdighet i hela Sverige avseende kartläggningarna.

Det nya omställningspaketet – en chans till ökad konkurrenskraft

Omvärldsfaktorer som digitalisering, automatisering och globalisering i kombination med effekter av coronapandemin, skapar ett kraftigt förändringstryck på företagen och deras medarbetare. Samtidigt saknas ett välfungerande system för kompetensutveckling och omställning i Sverige idag. Bristen innebär att transformationen mot nya tekniker och affärsmodeller hämmas och gör arbetsmarknaden ineffektiv. Västsvenska Handelskammaren är därför positiva till att regeringen och parterna nu går fram med förslag på införsel av ett nytt system för grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt omställningsstudiestöd.

Efter genomläsning så är dock vår bedömning att förslagen inte har förutsättningar att bli den språngbräda för transformation och omställning som företagen och Sverige behöver för att stärka sin konkurrenskraft på en global marknad. Detta dels genom förslagens ensidiga fokus på arbetstagarens behov och initiativkraft och utestängande av arbetsgivarens möjlighet att ta initiativ inom ramen för det nya systemet.

Vid behov av prioritering av medel så lyder förslaget att de i första hand ska gå till dem vars tillsvidareanställning eller tidsbegränsade anställning har eller ska upphöra. Eftersom den här utredningens uppdrag har till syfte att stärka omställningsförmågan på arbetsmarknaden, och inte att minska arbetslösheten, så går det att ifrågasätta den prioriteringsordningen.

Möjligheterna för samverkan bör utökas

I rapporten "Så blir det nya omställningssystemet framgångsrikt - en västsvensk analys" fastslås att samverkan är en nyckelkomponent för att kompetensutveckling och omställning ska kunna ske i större skala i näringslivet. Det gäller samverkan mellan fack och arbetsgivare men också mellan utbildningsanordnare, externa aktörer och omställningsorganisationer. I parternas förhandlingsprotokoll står att

”Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TRR presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning”.

I utredningens förslag går det inte att utläsa om den möjligheten ska vara gällande för att en anställd ska kunna beviljas grundläggande kompetens- och omställningsstöd eller omställningsstudiestöd.

Att förutsättningar för samverkan ges anser vi vara avgörande för att det nya omställningssystemet ska få stor och samhällsnyttig effekt. Anledningarna till det är många - kulturen på arbetsplatsen och relationen till arbetsgivaren har stor inverkan på den anställdes möjlighet att ta initiativ till kompetens- och/eller omställningsstöd. Oftast går också företagets och de anställdas intressen hand i hand och de är beroende av varandras engagemang för att insatsen ska skapa värde för båda parter.

Ett annat skäl som talar för gemensamma initiativ är att omställningsorganisationerna, som enligt överenskommelsen ska erbjuda vägledning till anställda, inte kommer att kunna ha lika god insyn som företagen om framtida kompetensbehov och vad som stärker individens anställningstrygghet på arbetsplatsen. Möjligheten till gemensamma initiativ ger också företagen viktiga incitament till samverkan med utbildningsanordnare som stärker möjligheterna till anpassning av utbildningssystemet för vuxna ett ökat fokus på framtida kompetensbehov.

Vi ser stora möjligheter i Västsverige till att utveckla den samverkansstruktur som krävs för att reformen ska nå stort genomslag. Flera regionala aktörer har redan inlett ett arbete med att samordnat möta behov av kompetensomställning till följd av teknikskiften och förändringstryck på arbetsmarknaden, inom framför allt industrin. Det gör att Västsverige med fördel kan bidra som pilot-län för att testa och utveckla de möjligheterna ytterligare.

Stimulera initiativkraften hos företagen – inte bara de anställda

Vanligen är det först när ett företag känner av negativa konsekvenser av ny teknik eller förändrade konsumtionsmönster som kompetensutvecklingsfrågan kommer på den högsta ledningens agenda. Sverige har mycket på att tjäna på att fler företag inser vikten av kompetensutveckling i ett tidigare skede, därför borde satsningar göras för att stimulera deras intresse att investera i kompetensutveckling av sina anställda – inte fjärma dem från det genom att lägga ett ensidigt ansvar på individen att ta initiativ till grundläggande kompetens- och omställningsstöd.

Många företag uttrycker en önskan om att omställningsorganisationerna ska involveras i ett tidigt skede för att undvika uppsägningar. Det bedömer vi kunna bli möjligt med utredningens förslag vilket i förlängningen kan ge en positiv effekt på arbetslösheten. Det är också positivt att även icke kollektivavtalsanslutna arbetsgivare och arbetstagare kommer kunna ta del av grundläggande kompetens- och omställningsstöd.

Johan Trouvé, vd, Västsvenska Handelskammaren