



2021-08-20

## YTTRANDE: GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD – FÖR FLEXIBILITET, OMSTÄLLNINGSFÖRMÅGA OCH TRYGGHET PÅ ARBETSMARKNADEN, DS 2021:16

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

DIK välkomnar att de tre bokstavsutredningarna ligger i linje med parternas principöverenskommelse. Utredningarnas förslag innebär en bättre lösning än förslagen i utredningen *En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)* och är en förutsättning för att bevara balansen mellan parterna. Även om delar av förslagen innebär vissa försämringar i anställningstryggheten så anser DIK att fördelarna med ett bättre stöd för omställning och utbildning under arbetslivet överväger. Utredningarnas samlade förslag kommer i flera delar vara värdefulla för många av förbundets medlemmar.

### Sammanfattning

DIK välkomnar att ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska införas för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller stöd från en registrerad omställningsorganisation. De som saknar kollektivavtal är förstärkt i lika stort behov av omställning som andra arbetstagare, och det är därför bra att de kommer kunna få stöd genom den offentliga omställningsorganisationen.

DIK anser dock att uppdraget borde ha lagts på Arbetsförmedlingen i stället för Kammarkollegiet. Detta då flera av de uppgifter som den nya myndigheten kommer att ha ligger nära det Arbetsförmedlingen redan gör. Arbetsförmedlingen har dessutom både den sakkunskap och infrastruktur som behövs.

Enligt utredningens förslag ska arbetstagare vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom kunna få förstärkt stöd av myndigheten. DIK anser att det förstärkta stödet också bör kunna ges till andra grupper som har behov av det, exempelvis personer som varit kort tid i Sverige eller har lägre kunskaper i det svenska språket.

#### 3.1.1 Arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal ska ha tillgång till stöd

DIK tillstyrker förslaget att ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska införas för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation.

Det är välkommet att alla, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, kan få grundläggande stöd för omställning. Som utredningen skriver omfattas de allra flesta på svensk arbetsmarknad av kollektivavtal (9 av 10), men inom kommunikationsbyråbranschen där många av DIK:s medlemmar arbetar är det fortfarande ovanligt – där omfattas så få som 1 av 10 av kollektivavtal. De är förstås i lika stort behov av kompetensutveckling och omställning som andra arbetstagare, och det är därför bra att de kommer kunna få motsvarande stöd genom den offentliga omställningsorganisation som föreslås inrättas.

En annan grupp som kan dra nytta av det nya omställningsstödet är utrikes födda akademiker som är felmatchade. En kartläggning som DIK gjort visar att en majoritet av de som kommit till Sverige under de senaste 20 åren med utbildning inom DIK:s områden arbetar i yrken de är överkvalificerade för. De allra flesta arbetar i stället i lågkvalificerade bristyrken inom branscher som inte motsvarar deras utbildningsområde. Dessa individer skulle kunna ha stor nytta av stöd för att få ett jobb som motsvarar deras utbildningsbakgrund. Det i sin tur skulle också ha positiva effekter för andra på arbetsmarknaden eftersom lågkvalificerade jobb då frigörs till individer med kortare eller ingen utbildning. En förutsättning för att dessa personer ska kunna ta del av stödet är dock att de nås av information om det. Därför anser DIK att det behöver göras riktade informationsinsatser till gruppen.

### 3.1.2 Stödet ska vara tillgängligt både för anställda och de vars anställning har upphört

DIK tillstyrker förslaget att kompetensstöd ska få ges till en sökande som har en anställning, samt att omställningsstöd ska få ges en sökande vars:

1. tillsvidareanställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren,
2. tidsbegränsade anställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, eller
3. anställning ska upphöra eller har upphört till följd av ohälsa eller sjukdom genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

(Vid tillämpningen av 1 och 2 ska det klart framgå att arbetstagaren slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.)

Det är viktigt att inte bara arbetstagare vars anställning är på väg att upphöra eller har upphört (omställningsstöd) omfattas av stödet, utan även anställda som vill stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Inte minst för att stöd till den som har en anställning kan förebygga framtida arbetslöshet.

Kompetensutveckling som behövs för att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare eller som krävs för att arbetstagaren ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter ska dock även fortsättningsvis vara arbetsgivarens ansvar och inte finansieras av staten.

### 3.2.1 Etablering på arbetsmarknaden som villkor för stöd

DIK tillstyrker förslaget att stöd ska få ges den som har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före sin ansökan om stöd.

DIK delar utredningens bedömning att viss etablering på arbetsmarknaden bör vara ett villkor för att få tillgång till det nya stödet. Den som inte är etablerad har i stället tillgång till andra typer av stöd och kompetensutveckling via utbildningssystemet eller Arbetsförmedlingen. Det är också bra att arbetsvillkoret förenas med en ramtid så att de som haft kortare perioder av arbetslöshet inte stängs ute.

DIK tillstyrker också förslaget att tid då sökanden haft föräldrapenning, sjukpenning, dagersättning/dagpenning till totalförsvarspliktiga eller omställningsstudiestöd ska bortses från vid prövningen av villkoret för stöd (ska ske på den sökandes begäran). Denna typ av avbrott i yrkeslivet är vanliga och den som exempelvis är föräldraledig eller sjukskriven i perioder kan fortfarande anses vara väl etablerad på arbetsmarknaden och bör därför fortfarande ha rätt till omställningsstöd.

### 3.2.2 Arbetsvillkoret kan även bedömas med utgångspunkt i inkomstuppgifter

DIK tillstyrker förslaget att villkoret för stöd även ska anses uppfyllt om den sökande under kvalificeringstiden har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete enligt inkomstskattelagen (inkomster under en kalendermånad om minst 25 procent av inkomstbasbeloppet motsvarar arbete under en månad), samt att den offentliga omställningsorganisationen ska kunna inhämta uppgift om inkomst från Skatteverket. Detta kan underlätta för den som exempelvis haft flera arbetsgivare under ramtiden, eller av annan anledning har svårt att få intyg för arbetad tid.

### 3.4 Stödet ska som längst kunna ges i tolv månader

DIK tillstyrker förslaget att grundläggande omställnings- och kompetensstöd som längst ska få ges i tolv månader från det att ansökan har beviljats.

DIK delar bedömningen att 12 månader för de allra flesta borde vara tillräckligt lång tid för att få det stöd som behövs. Den som har behov av mer och längre stöd bör få detta via Arbetsförmedlingen.

Det är också viktigt att stödet ges tidigt efter att behovet har uppstått så att arbetstagaren snabbt får de verktyg som behövs. Därför behöver handläggningstiderna vara korta.

## 4.2 Grundläggande tjänster från den offentliga omställningsorganisationen

Utredningen föreslår att grundläggande tjänster till arbetstagare som får stöd av den offentliga omställningsorganisationen består av tjänsterna rådgivning, vägledning och förstärkt stöd, samt att förstärkt stöd endast ska ges till arbetstagare vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom.

DIK delar bedömningen att det efter att en arbetstagare har fått beslut om att ta del av stöd bör hållas ett individuellt kartläggningssamtal för att tydliggöra arbetstagarens behov av de olika grundläggande tjänsterna. Vissa kanske endast är

intresserade av rådgivning (t.ex. information om var och hur man söker jobb, stöd för att skriva cv, intervjuträning och liknande), medan andra är intresserade av vägledning (t.ex. information om efterfrågan inom olika arbetsområden och kompetenser, utbildningsalternativ, validering eller ett yttrande för att söka omställningsstudiestöd). Ytterligare andra kanske är i behov av förstärkt stöd (t.ex. mer intensiv vägledning eller hjälp med myndighetskontakter), medan andra vill ha en kombination av insatser.

DIK delar utredningens analys att det inte är lämpligt att detaljreglera innehållet eftersom en alltför snäv definition riskerar att göra det svårare för den offentliga omställningsorganisationen att individanpassa stödet och att utveckla det över tid. De motsvarande tjänster som tillhandahålls av befintliga omställningsorganisationer kan vara till stöd vid utformningen av tjänsterna.

DIK anser dock att man med utgångspunkt i det individuella kartläggningssamtalet bör kunna ge förstärkt stöd även till andra grupper än de som anges i utredningens förslag. Exempelvis kan personer som varit kort tid i Sverige eller har lägre kunskaper i svenska språket ha behov av extra stöd.

DIK delar också analysen att den offentliga omställningsorganisationen i så hög grad som möjligt bör undvika överlappning med Arbetsförmedlingens insatser, och att det behöver ske samordning dem emellan. Dock anser DIK att detta hade kunnat undgås genom att uppdraget i stället lades på Arbetsförmedlingen, vilket vi återkommer till i avsnitt 6.2.

## **6.1 Den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet**

DIK delar bedömningen att den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet

Att inrätta en ny myndighet är både kostsamt och tidsödande. DIK delar därför bedömningen att det för att hinna genomföra reformen inom tidsramen är en förutsättning att en befintlig myndighet används.

### **6.1.1 Stödet bör tillhandahållas av fristående aktörer**

Utredningen bedömer att det bör vara fristående aktörer som utför de grundläggande omställnings- och kompetenstjänsterna för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal.

Eftersom Arbetsförmedlingen redan har ett system för upphandling av fristående aktörer inom det aktuella området anser DIK att det hade det varit rimligare att de utsågs till ansvarig myndighet.

## **6.2 Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet**

DIK avstyrker förslaget att den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet.

DIK delar analysen att den befintliga myndigheten behöver ha en infrastruktur som den nya verksamheten kan dra nytta av och god upphandlingskompetens. Därför

hade ett mer givet val varit Arbetsförmedlingen. Flera av de uppgifter som den nya myndigheten kommer att ha ligger nära det Arbetsförmedlingen redan gör. Det är också den myndighet som har mest kunskap om omställnings- och kompetensstöd och andra frågor inom arbetsmarknads- och utbildningsområdet.

Utredningen lyfter potentiella problem som att Arbetsförmedlingen har i uppdrag att i första hand rikta sig till arbetssökande som befinner sig långt från arbetsmarknaden, vilket skulle kunna innebära en risk för undanträngningseffekter och osäkerhet kring myndighetens prioriteringar. Detta bör dock kunna undgås genom att det inrättas en särskild enhet eller ett särskilt kansli som jobbar med detta och som har ett annat uppdrag än den övriga myndigheten.

DIK delar analysen att tajmingen inte är den bästa i och med den pågående reformeringen av Arbetsförmedlingen. Å andra sidan kan det vara värdefullt att det stora system med upphandlingar som håller på att byggas upp hos Arbetsförmedlingen samordnas med det som föreslås inom ramarna för den nya omställningsmyndigheten.

Om uppdraget ändå läggs på Kammarkollegiet är det avgörande att myndigheten har ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen och anställer personer som har god kunskap om omställning och kompetensstöd, utbildningssystemen och kompetensbehov på arbetsmarknadens alla sektorer.

### 6.2.2 Ett rådgivande organ ska bistå kansliet i strategiska frågor

DIK tillstyrker förslaget att regeringen ska inrätta ett särskilt rådgivande organ inom omställningsmyndigheten för att bistå i strategiska frågor inom verksamhetsområdet, samt att det rådgivande organet ska bestå av en anställd vid myndigheten (som är ordförande) och högst sju andra ledamöter varav minst hälften ska representera registrerade omställningsorganisationer eller deras huvudmän. DIK delar bedömningen att omställningsmyndigheten skulle ha stor nytta av parternas och deras omställningsorganisationers kompetens och erfarenhet.

**Anna Troberg**  
Förbundsordförande, DIK

**Johanna Alm Dahlin**  
Utredare, DIK