

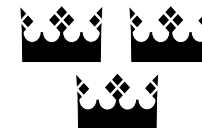
Förslag för lägre ungdomsarbetslöshet

ALMEGA

2012

Proposition

Del 1



AlmeGas proposition 2012/ Del 1

Förslag för lägre ungdomsarbetslöshet

Prop.
2012/1

Ungdomsarbetslösheten fortsätter, trots en rad åtgärder de senaste åren, att vara ett av våra största samhällsproblem. Det är dock fel att se ungdomsarbetslöshet som ett enhetligt problem som kräver en enda typ av insatser. Det enda som förenar de unga som har svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden är trots allt deras ålder. I själva verket är det rimligt att betrakta ungdomsarbetslösheten som summan av ett antal delproblem som var och ett kräver olika lösningar.

För att förbättra möjligheterna för ungdomar med låg utbildning – ofta ofullständiga gymnasiebetyg – som har svårt att komma in på arbetsmarknaden krävs en typ av politik som tar fasta på utbildningsmöjligheter och priset på arbetskraft. De svårigheter att få fotfäste på arbetsmarknaden som många nytexaminerade akademiker upplever kräver däremot en annan typ av åtgärder.

Att komplexa samhällsproblem som ungdomsarbetslösheten inte kan lösas genom en enda typ av åtgärder utan kräver en politik som tar hänsyn till att olika grupper unga har olika behov är därför utgångspunkten för AlmeGas förslag för hur ungdomsarbetslösheten kan brytas

Lägre kostnader för att anställa unga

Hittills har politiken för att minska ungdomsarbetslösheten dominerats av generella åtgärder som syftar till att göra det billigare att anställa unga. Det handlar exempelvis om lägre arbetsgivaravgifter för unga och sänkt restaurangmoms. För tjänsteföretag där personalkostnaderna kan uppgå till 80 procent av omsättningen är kostnaderna för att anställa avgörande för möjligheterna att expandera. Att genom exempelvis arbetsgivar-avgifter och moms sänka priset på arbetskraft är en viktig åtgärd, som bör följas av fler liknande åtgärder.

Alltför höga ingångslöner skapar trösklar in på arbetsmarknaden för personer med begränsad erfarenhet, som exempelvis unga. Kan man som arbetsgivare anställa en person med erfarenhet till samma pris som en person utan erfarenhet tar man i de flesta fall det säkra före det osäkra. Detta är tydligt i många branscher i Sverige där skillnaderna mellan ingångslöner och löner för medarbetare med erfarenhet ofta är små.

Almega föreslår därför lägre ingångslöner och så kallade introduktionsavtal, där lönen under det första året uppgår till 75 procent av ingångslönen, som viktiga åtgärder för att göra inträdesbarriärerna för unga på arbetsmarknaden lägre. Under våren har det inom handeln träffats avtal som pekar i denna riktning, och som innebär en betydligt lägre ökningstakt för ingångslöner än för övriga löner. Förhoppningsvis kan detta inspirera arbetsmarknadens parter att även på andra områden träffa avtal som sänker kostnaden för att anställa unga.

Denna typ av generella åtgärder för att öka efterfrågan på ungas arbets-

kraft behöver dock kompletteras med åtgärder som dels underlättar unga akademikers inträde på arbetsmarknaden, dels skapar förutsättningar för framväxten av nya branscher som efterfrågar ungas kompetenser.

Almega föreslår därför att ett system med studentmedarbetare och ett avdrag för köp av IT-tjänster i hemmet, ett så kallat RIT-avdrag, införs.

Studentmedarbetare öppnar dörrar för unga akademiker

Ungdomsarbetslösheten berör inte bara unga med brist på utbildning, även nyutexaminerade akademiker har idag svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden. Ett år efter examen saknar var femte högskolestudent ett arbete att försörja sig på. Andra kanske tvingas ta arbeten som de egentligen är överkvalificerade för och tränger på sätt undan personer med lägre kvalifikationer från arbetsmarknaden.

De svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden som unga akademiker upplever är särskilt allvarliga, då de flesta politiker och forskare är överens om utbildningens långsiktiga betydelse både för möjligheterna att minska arbetslösheten och för framtida tillväxt och välfärd. Samtidigt som många unga akademiker har svårt att få jobb menar företagen att det ofta är svårt att hitta personer med rätt kompetens, sett till både teoretiska kunskaper och arbetslivserfarenhet. Vi ser också hur studenter i hög grad efterfrågar bättre koppling mellan studierna och möjliga framtida arbeten.

Detta understryker betydelsen av att hitta system som gör det enklare för högskolestudenter att ta steget in i yrkeslivet. Ett system med studentmedarbetare skulle kunna bidra till detta.

Studentmedarbetare skiljer sig från exempelvis olika former av praktik genom att det inte handlar om en oavlönad och integrerad del av studierna, utan om riktiga anställningar som sker parallellt med studierna.

Studenterna arbetar 10-15 timmar i veckan hos ett företag eller organisation i en bransch som är relevant för det område de utbildar sig inom. Arbetsuppgifterna ska också vara relevanta för personens pågående utbildning. Det kan handla om en statsvetarstudent som arbetar i den kommunala förvaltningen, en juridikstuderande som arbetar på en advokatbyrå eller en ingenjörstudent som deltar i ett projekt på ett teknikkonsultföretag. Studenterna utför arbetsuppgifter som annars skulle ha fått vänta, vilket innebär att de inte ersätter befintliga anställda. Lönen för studentmedarbetarna fastställs lokalt, men kommer sannolikt att ligga kring 75-80 procent av ingångslönen.

Med denna typ av anställningar får studenten direkt användning för sina kunskaper och kan redan under utbildningstiden koppla samma teori med praktik. Studenterna kan samtidigt prova på hur det är att jobba inom olika yrken och ta reda på vilket yrke och typ av arbetsplats som passar dem bäst. På så sätt skapar ett system med studentmedarbetare både kontaktytor gentemot arbetsmarknaden och ger studenterna viktig arbetslivserfarenhet.

Företagen, myndigheterna och organisationerna som anställer studentmedarbetare får samtidigt en flexibel, kunnig och relativt billig arbetskraft. Dessutom får de tillgång till nya kunskaper från högskolorna och kan marknadsföra sig som potentiella framtida arbetsplatser.

Ett land som länge haft ett system med studentmedarbetare är Danmark,

som redan på 1940-talet genom kollektivavtal införde möjligheten att anställa studentmedarbetare. Idag finns studentmedarbetare i de flesta branscher och cirka 50 procent av de danska studenterna har en studierelevant anställning någon gång under studietiden. Den typiska arbetstiden är 15 timmar i veckan.

Systemet är mycket uppskattat både bland studenter och arbetsgivare. Erfarenheterna från det danska systemet visar både att lönen blir högre för nyutbildade studenter om de har ett relevant studentjobb i sitt CV och att risken för arbetslöshet minskar. 79 procent av studenterna som haft ett relevant studentjobb hade jobb inom sex månader från det att utbildningen var avslutad. För studenter utan relevant studentjobb var motsvarande siffra 68 procent.

Erfarenheterna från Danmark visar dessutom att studentmedarbetare har en kortare genomsnittlig studietid jämfört med de studenter som inte arbetar. Detta är intressant mot bakgrund av att svenska studenter kommer ut i arbetslivet relativt sent jämfört med studenter i andra länder.

Samtidigt som det danska systemet kan fungera som inspiration, måste ett svenskt studentmedarbetarsystem naturligtvis utformas utifrån våra egna förutsättningar. De svenska företag som idag använder sig av studentmedarbetare har antingen utformat anställningen som en allmän visstidsanställning på upp till ett år eller som en timanställning efter behov. För att kunna införa ett studentmedarbetarsystem i större skala krävs emellertid en anpassning av kollektivavtalens nuvarande regler för visstidsanställningar. Det kan exempelvis handla om avtal som begränsar antalet visstidsanställda eller som ger snäva förutsättningar för vilken

typ av arbete och under vilka förutsättningar visstidsanställningar kan användas.

Sett till lagstiftning utgör fribeloppsgränsen i studiemedelssystemet ett hinder för studenter att arbeta vid sidan om studierna, och bör därför ses över om ett system med studentmedarbetare ska kunna etableras.

RIT-avdrag skapar nya branscher och nya jobb för unga

En annan väg att motverka arbetslösheten bland unga är att möjliggöra för nya branscher, som särskilt efterfrågar ungas kompetens, att växa fram. Ett sätt att åstadkomma detta är att införa ett skatteavdrag för IT-tjänster i hemmet, ett så kallat RIT-avdrag.

Ett RIT-avdrag skulle omfatta tjänster som installationssupport, det vill säga hjälp med att exempelvis skapa nätverk, installera och få igång tjänster såsom IP-tv, IP-telefoni och brandvägg, men också support på plats i samband med olika IT-relaterade problem.

Trots att IT-användningen i hemmen ökar snabbt och att vi för många vardagliga sysslor är beroende av fungerade teknik är marknaden för IT-tjänster i hemmen mycket begränsad. Till mycket stor del försöker vi idag lösa IT-problem i hemmet genom att fråga familj och vänner om hjälp.

RIT-avdraget bygger på samma princip som de populära RUT- och ROT-avdragen, som skapat tusentals nya jobb och gjort människors vardag enklare. Priset på IT-support ligger idag på ca 450 kr per timme och uppåt, inklusive moms. Precis som med hushållsnära tjänster före införandet av RUT-avdraget är skattekilarna problemet som gör att det

blir dyrt för privatpersoner att köpa tjänsterna. Många anser sig därför inte ha råd med dessa tjänster även om behovet finns. Behovet av IT-support i hemmen kan dessutom tänkas öka i och med att vi blir beroende av IT i hemmet för allt fler delar av vår vardag.

En skattereduktion för köp av IT-tjänster skulle därför sannolikt kraftigt öka intresset bland privatpersoner för att köpa denna typ av tjänster. Enligt en undersökning som Almega låtit genomföra svarar 72 procent av de tillfrågade att de är positivt inställda till att ett RIT - avdrag skulle införas, vilket ger en indikation på potentialen för en sådan reform.

Införandet av ett RIT-avdrag skulle få positiva effekter på ungas möjligheter på arbetsmarknaden i och med att det skulle ta vara på ungas IT-kompetens och låta det bli en inkörsport till arbetsmarknaden. Reformen har även potential att stärka ungdomars företagande, på samma sätt som RUT-avdraget varit viktigt för att öka kvinnors företagande.

Bland de få företag som idag tillhandahåller dessa typer av tjänster, säger man att kunniga gymnasieungdomar är de mest intressanta att anställa. De utgör också en stor andel av den befintliga personalstyrkan. Med ett RIT-avdrag skulle efterfrågan för dessa tjänster öka och därmed skulle fler unga, IT-kunniga ungdomar anställas, och kunna gå från arbetslöshet till sysselsättning. Ett RIT-avdrag skulle också bidra positivt till IT-branschens utveckling, då den till stor del drivs på av kunniga användares efterfrågan.

Samtidigt skulle ett RIT-avdrag stärka IT-användningen och ge fler möjlighet att ta del av den digitala utvecklingen. Det skulle bidra positivt till delaktigheten i samhället för människor med mindre IT-vana, exempelvis äldre.

Förslag till beslut

Ungdomsarbetslösheten är ett komplext problem som kräver en mångfald av åtgärder – både generella och sådana som är riktade mot specifika grupper av unga.

Almega föreslår:

- Att ett system med studentmedarbetare införs genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och genom förändringar av studiemedelssystemets fribeloppsgräns.
- Att ett RIT-avdrag för inköp av IT-tjänster i hemmet införs.
- Att parterna skriver avtal som innebär introduktionslöner eller sänkta ingångslöner.

The logo for ALMEGA, consisting of the word "ALMEGA" in a bold, orange, sans-serif font.

ALMEGA är Sveriges största arbetsgivar- och branschorganisation för tjänsteföretag. Vi är en förbundsgrupp som har cirka 10 000 medlemsföretag med sammanlagt 500 000 anställda. Medlemsföretagen representerar ett 60-tal branscher inom den svenska tjänstenäringen. Almega är den största förbundsgruppen inom Svenskt Näringsliv.

www.almega.se

