



Finansdepartementet

103 33 Stockholm

## **Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete (slutbetänkande, SOU 2019:10)**

### **LOs synpunkter och ställningstaganden**

- LO tillstyrker utredningens förslag att införa ett statligt stöd för kompetensåtgärder och validering i samband med korttidsarbete.
- LO tillstyrker utredningens förslag till kostnadsfördelning mellan arbetsgivaren och staten.
- LO tillstyrker utredningens förslag att kompetensåtgärder inte ska vara ett krav för att erhålla statligt stöd vid korttidsarbete.
- LO avstyrker utredningens förslag att arbetsgivare utan kollektivavtal ska få möjlighet att tillämpa korttidsarbete. Av det följer att arbetsgivare utan kollektivavtal inte heller ska erhålla statligt stöd för kompetensåtgärder under perioder av korttidsarbete.
- LO anser att utredningen är otydlig och till viss del motsägelsefull när det gäller förslaget om att staten inte ska styra vilken typ av åtgärder som är stödberättigade.
- LO anser att utredningen är otydlig vad gäller kravet att arbetsgivare och arbetstagare ska diskutera om den frigjorda tiden ska användas till kompetensutveckling och validering. LO menar att detta måste förtydligas. LO anser att kravet blir tydligare om det omfattar förhandling snarare än diskussion.
- LO delar inte utredningens jämställdhetsanalys. LO anser att förslaget kommer att ha påverkan på jämställdheten då det är rimligt att anta att fler män än kvinnor kommer att delta i korttidsarbete, och då också få möjligheten till kompetensåtgärder och validering under den frigjorda tiden.
- LO förutsätter att de centrala parterna i respektive bransch får inflytande över förhandlingsordningen och ges möjligheter att närmare fastställa tillämpningen av korttidsarbete och eventuella kompetensåtgärder i branschen.

LO är positiv till utredningens förslag att införa ett extra statligt stöd för kompetensåtgärder och validering i samband med korttidsarbete. Att använda den frigjorda tiden till kompensåtgärder för berörda arbetstagare är både kostnads- och resurseffektivt, och stärker såväl företagets konkurrenskraft som arbetstagarnas ställning inom företaget och deras omställningsförmåga på arbetsmarknaden.

LO anser att utredningens förslag om kostnadsfördelning, där staten står för 60 procent och arbetsgivaren för 40 procent av kostnaderna för kompetensutveckling och validering under som mest halva den frigjorda tiden, är rimlig.

LO delar utredningens uppfattning att stödet bör inkludera ett brett spektrum av kompetensåtgärder i olika omfattning. Det är viktigt att alla arbetstagare, oavsett kompetensnivå och arbetsuppgifter, kan erbjudas kompetensutvecklande åtgärder. LO förstår också problematiken kring att på förhand specificera vilken typ av åtgärder som ska berättiga till stöd. Men utredningens förslag att staten inte ska styra vilken typ av åtgärder som ska vara stödberättigade är problematisk. Det är rimligt att staten styr och reglerar vilka åtgärder som berättigar till statligt stöd. Dessutom anser utredningen, vilket LO håller med om, att det ska vara enkelt för företag och arbetstagare att förutse vilka typer av åtgärder som är stödberättigade. LO delar också utredningens förslag att bemyndiga Skatteverket att reglera vilka typer av kostnader som ersätts då kompetenshöjande åtgärder genomförs internt eller av företag i samma koncern.

Principiellt anser LO att det bör ställas krav på kollektivavtal för att få tillgång till statligt stöd vid korttidsarbete. Detta gäller följaktligen även det extra statliga stödet för kompetensåtgärder under den frigjorda tiden. En facklig motpart är en garant för att korttidsarbete och kompetensåtgärder används där det är relevant och att arbetstagarna skyddas och inte känner sig tvingade att gå med på uppgörelser. LO anser dock att den i det tidigare delbetänkandet (SOU 2018:66) föreslagna skyddsregeln för arbetsgivare utan kollektivavtal minskar risken att arbetsgivare ska utnyttja systemet, vilket även gäller för förslaget om det extra stödet för kompetensåtgärder.

LO anser att utredningen är otydlig när det gäller kravet på att arbetsgivare och arbetstagare ska *diskutera* möjligheten att använda den frigjorda tiden till kompetensåtgärder. För det första är begreppet diskutera i sig otydligt och har ingen arbetsrättslig betydelse. Exempelvis kan det tolkas som ett krav att informera arbetstagarna utan egentlig dialog.

För det andra använder utredningen olika begrepp i olika avsnitt, vilket försvårar tolkningen av utredningens förslag: ”parterna måste *diskutera* kompetensåtgärder” (s. 10, 13, 63, 64), ”de lokala avtalen om korttidsarbete

*ska fastslå om parterna avser att utnyttja det extra stödet” (s. 63), ”av de lokala avtalen om korttidsarbete, och de därtill hörande förhandlingsprotokollen, ska framgå om parterna avser att utnyttja det extra stödet” (s. 13, 63, 85) samt ”såväl vilka kompetensåtgärder som bör genomföras, som deras omfattning kommer att vara föremål för förhandlingar mellan parterna” (s. 11, 50, 72, 79). Dessa olika begrepp har olika innebörd och tyngd i partsrelationerna. I valet mellan dessa begrepp anser LO att *förhandling* har den tydligaste innebörden för såväl parterna som arbetsrätten. Detta är dessutom rimligt med tanke på att det är justerade förhandlingsprotokoll som, enligt utredningens förslag, ska bifogas den preliminära ansökan om stöd för korttidsarbete.*

För det tredje nämner inte utredningen vad som händer om parterna är oense om att utnyttja den frigjorda tiden för kompetensåtgärder och validering. LO tolkar dock utredningen som att det i praktiken är arbetsgivaren som ensidigt avgör, oavsett vad arbetstagarna anser, eftersom beslutet att använda det extra stödet för kompetensåtgärder är en avsiktsförklaring som inte är bindande och kan ändras vid senare tillfälle. Detta kan förvisso tyckas rimligt. LO vill dock understryka att detta kan medföra problem. Eftersom arbetstagarnas beslut att delta i korttidsarbete, och därmed tillfälligt minska sina inkomster, kan vara beroende av om arbetsgivaren erbjuder kompetensåtgärder under den frigjorda tiden eller inte, så har detta betydelse för om korttidsarbete införs på en arbetsplats. Dessutom försvagar detta delvis utredningens argument att det inte behövs någon kontroll eller godkännandeprocédur av utbildningsanordnarna eftersom arbetstagarna och arbetstagarorganisationerna inte har några incitament att goda att fritid ersätts med utbildningar som inte leder till några fördelar.

LO förutsätter att de centrala parterna i respektive bransch får inflytande över förhandlingsordningen och ges möjligheter att närmare fastställa tillämpningen av korttidsarbete i branschen. Detta bör också inkludera det extra stödet för kompetensåtgärder under den frigjorda tiden. Det kan exempelvis innebära att den centrala fackliga organisationen, om behov finns, involveras för att minska risken att lokala fackliga företrädare och anställda, vid uttalande hot om uppsägningar, pressas att gå med på korttidsarbete. I ett permanent och ständigt aktivt system för korttidsarbete, som inkluderar eventuella erbjudanden om kompetensutveckling, är detta en viktig förutsättning för att säkerställa att systemet fungerar och används effektivt för både arbetsgivare och arbetstagare.

LO delar inte utredningens uppfattning att korttidsarbete och det extra stödet för kompetensåtgärder inte kommer få några konsekvenser för jämställdheten i samhället. Trots att systemet för stöd vid korttidsarbete är öppet för hela näringslivet är det rimligt att anta att det främst riktar sig till, och kommer att användas av, företag inom industrin. Det uttalade syftet är dessutom att stärka svensk industris konkurrenskraft.

Korttidsarbete innebär att arbetstagarnas faktiska och upplevda trygghet i anställningen ökar, även om de tillfälligt minskar sina inkomster, i och med att risken för uppsägningar och arbetslöshet minskar. Om korttidsarbete används i olika utsträckning i olika branscher kommer det att leda till ökade skillnader i faktisk och upplevd trygghet bland arbetstagarna. Dessa skillnader kan förstärkas när systemet för korttidsarbete även inkluderar ökade möjligheter till kompetensutveckling och validering som stärker deltagarnas omställningsförmåga på arbetsmarknaden.

Inom industrin är män överrepresenterade och kvinnor underrepresenterade. Det är därför sannolikt att fler män än kvinnor kommer att delta i korttidsarbete. Därmed är det också fler män än kvinnor som kommer bli erbjudna kompetensåtgärder och validering under den frigjorda tiden. Det betyder att skillnaden mellan mäns och kvinnors faktiska och upplevda trygghet i anställningen och deras omställningsförmåga på arbetsmarknaden, generellt sett, kommer att öka.

Inom den mansdominerade industrin är normen tillsvidareanställningar på heltid. På andra delar av arbetsmarknaden löser vanligen arbetsgivarna sina upplevda behov av att anpassa personalstyrkan, och lönekostnaderna, efter variationer i efterfrågan på deras varor och tjänster. Detta sker genom så kallad precisionsbemanning (korta visstider, deltider, hyvling etc.) och är vanlig inom exempelvis handel och service. Därmed drabbar precisionsbemanningen inte minst kvinnliga arbetare som är överrepresenterade i dessa branscher. Det betyder att många kvinnliga arbetare, trots det nya systemet för korttidsarbete och extra stöd för kompetensåtgärder, även fortsättningsvis kommer att tvingas betala arbetsmarknadens flexibilitetskrav ur egen plånbok.

LO delar utredningens uppfattning att det nya och permanenta systemet med korttidsarbete och det extra stödet för kompetensåtgärder måste utvärderas. Detta är särskilt viktigt då det i dagsläget är svårt att beräkna statens kostnader för systemet. LO anser även att en utvärdering, liksom den i det tidigare delbetänkandets (SOU 2018:66) föreslagna särskilda översynen av korttidsarbetets effekter, bör inkludera ett arbetstagarperspektiv. I en sådan utvärdering och särskild översyn bör parterna vara delaktiga.

Med vänlig hälsning  
Landsorganisationen i Sverige

Karl-Petter Thorwaldsson

Thomas Carlén  
Handläggare