

Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete

*Slutbetänkande av Utredningen om ett mer
konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete*

Stockholm 2019



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2019:10

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-38-24903-1

ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Finansdepartementet

Regeringen beslutade den 15 februari 2018 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att dels analysera om och i så fall hur systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt, dels överväga om det finns behov av att koppla ihop systemet med åtgärder för bland annat validering, utbildning eller annan kompetensutveckling. Som särskild utredare förordnades samma dag Anders Ferbe och som huvudsekreterare Ingrid Strömberg. Den 21 februari 2018 förordnades Tomas Lindell som sekreterare i utredningen fr.o.m. den 16 april 2018. Ingrid Strömberg entledigades den 20 augusti 2018.

Som experter i utredningen förordnades den 22 mars 2018 Charlotta Carlberg, Näringsdepartementet, Darko Davidovic, IF Metall, Andreas Edenman, Industriarbetsgivarna, Christina Hassel, Utbildningsdepartementet, Johan Höij, Finansdepartementet, Susanna Jansson, Näringsdepartementet, Mats Kinnwall, Teknikföretagen, Jesper Lundholm, Unionen, Ann-Sofie Mattsson, Arbetsmarknadsdepartementet, Erica Sjölander, Facken inom industrin, John Wahlstedt, Teknikföretagen, Anna Westlund, Konjunkturinstitutet, Fredrik Vogel, Finansdepartementet samt Johnny Zetterberg, Arbetsförmedlingen. Den 4 september 2018 entledigades Charlotta Carlberg, Näringsdepartementet, Darko Davidovic, IF Metall, Andreas Edenman, Industriarbetsgivarna, Mats Kinnwall, Teknikföretagen och John Wahlstedt, Teknikföretagen. Samma dag förordnades Fredrik Gunnarsson, Industriarbetsgivarna, Anna Kahlson, Myndigheten för yrkeshögskolan, Josefin Larsson, IF Metall, Patrick Möllerström, Tillväxtverket, Maria Rosendahl, Teknikföretagen, Marie Römpötti, Näringsdepartementet och Robert Tenselius, Teknikföretagen som

experter i utredningen. Den 9 oktober 2018 entledigades Anna Westlund och ersattes av Iida Häkkinen Skans, Konjunkturinstitutet.

Uppdraget ska enligt direktiven redovisas i två delar. Utredaren överlämnade den 15 augusti 2018 delbetänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (SOU 2018:66). Utredaren överlämnar här sitt slutbetänkande *Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete* (SOU 2019:10).

Stockholm i februari 2019

Anders Ferbe

/Tomas Lindell

Innehåll

Sammanfattning	9
1 Författningsförslag	15
1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete	15
1.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2013:1010) om stöd vid korttidsarbete	24
2 Utredningsuppdraget och dess genomförande	25
2.1 Uppdraget.....	25
2.2 Utredningens arbete	25
2.3 Utredningstiden.....	26
3 Kompetensförsörjning, utbildning och validering	27
3.1 Livslångt lärande	27
3.2 Kompetensutveckling – från arbetsrotation till universitetsstudier.....	28
3.3 Det offentliga, arbetsgivarna och arbetstagarna delar på ansvaret	29
3.4 Statligt studiestöd	29

3.5	Utbildningsaktörer.....	31
3.5.1	Universitet och högskolor.....	31
3.5.2	Yrkeshögskolan.....	31
3.5.3	Folkhögskolor.....	32
3.5.4	Vuxenutbildning.....	32
3.5.5	Privata utbildningsaktörer.....	33
3.6	Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege.....	33
3.6.1	Teknikcollege.....	34
3.6.2	Vård- och omsorgscollege.....	34
3.7	Verktyget validering.....	35
3.8	Omställningsorganisationerna.....	37
3.9	Personalutbildning.....	37
4	Korttidsarbete och kompetensåtgärder i andra länder	41
4.1	Stora skillnader mellan länderna.....	41
4.2	Österrike.....	43
4.3	Belgien.....	43
4.4	Tyskland.....	44
4.5	Nederländerna.....	44
5	Överväganden och förslag	45
5.1	Allmänna utgångspunkter.....	45
5.2	Inget krav på kompetensutveckling för att erhålla stöd för korttidsarbete.....	47
5.3	Arbetsstagaren, arbetsgivaren och staten ska dela på kostnaden för kompetensåtgärder.....	50
5.3.1	Kostnadsfördelning.....	50
5.3.2	Begränsningar.....	53
5.3.3	Omfattning.....	58
5.4	Kompetensutveckling eller validering.....	58
5.5	Parterna ska diskutera kompetensåtgärder.....	63

5.6	Ansökningsprocessen	64
5.7	Behov av information	68
5.8	Ikraftträdande	69
5.9	Förslagets förenlighet med EU:s regler om statsstöd	69
6	Konsekvensbeskrivning	71
6.1	Syftet med förslaget	71
6.2	Kostnadsbegränsande faktorer.....	72
6.3	Konsekvenser för staten	72
6.3.1	Kostnader för genomförda kompetensåtgärder	73
6.3.2	Administrativa kostnader.....	77
6.3.3	Finansiering av kostnader	78
6.4	Konsekvenser för företagen	78
6.5	Konsekvenser för arbetstagare	79
6.6	Konsekvenser för kommuner.....	80
6.7	Konsekvenser för jämställdhet.....	80
6.8	Konsekvenser för brottslighet	80
6.9	Konsekvenser för domstolarna	80
7	Författningskommentar	81
7.1	Förslag till lag om ändring i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete	81
	Referenser	93
	Bilagor	
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2018:5	95
Bilaga 2	Kommittédirektiv 2018:49	107
Bilaga 3	Kommittédirektiv 2018:109	109

Sammanfattning

Uppdraget

Mitt uppdrag har varit att analysera om det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt samt att analysera behovet av validering och kompetensutveckling kopplat till systemet. Motivet till uppdraget är enligt direktiven att långsiktigt stärka Sveriges konkurrenskraft och svensk industri samt att värna sysselsättningen i hela landet både i hög- och lågkonjunktur.

Som riktlinjer för utredningen gäller att systemet inte ska motverka strukturomvandling i ekonomin. Riskerna för överutnyttjande och dödviktseffekter ska vara så låga som möjligt. Förslaget ska beakta den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas roll vid reglering av anställningsvillkor samt förhållandet till arbetstidsregler och arbetsrätt. Reglerna ska vara förenliga med EU:s statsstödsregler.

I delbetänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (SOU 2018:66) redovisade jag den 15 augusti 2018 uppdraget om hur det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt. Uppdraget om kopplingen till validering och kompetensutveckling redovisas i detta betänkande, som också avslutar utredningens arbete.

Utredningens förslag

- Arbetsgivare som har rätt att erhålla stöd för korttidsarbete ska också kunna få stöd för kompetensåtgärder som genomförs under den frigjorda tiden.
- Det statliga stödet ska uppgå till 60 procent av kostnaden för kompetensåtgärder som genomförs under upp till halva den frigjorda tiden.

- Stöd för kompetensåtgärder ska kunna utgå under hela eller delar av tiden då korttidsarbete pågår på en arbetsplats.
- Stöd lämnas för validering och åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos arbetstagare.
- Ett nytt krav för att erhålla stöd för korttidsarbete införs som medför att parterna måste diskutera kompetensåtgärder i samband med att korttidsarbete införs på en arbetsplats.

Allmänna utgångspunkter och skäl för förslaget

Utgångspunkten för mina förslag är att såväl individen, arbetsgivarna som samhället tjänar på utbildning och livslångt lärande. Alla inblandade skulle vinna på att den tid som frigörs när en arbetstagare omfattas av korttidsarbete användes för kompetensutveckling i vid mening.

När den tid som frigörs vid korttidsarbete används för validering eller för att höja kompetensnivån uppkommer ingen alternativkostnad i form av minskad produktion och lönekostnaden är densamma oavsett om kompetensåtgärder genomförs eller ej. Den totala kostnaden för kompetensåtgärder som utförs i samband med korttidsarbete blir därför betydligt lägre än vad som normalt är fallet. När korttidsarbete införs är det även möjligt att genomföra åtgärder av en helt annan omfattning än den som vanligtvis är aktuell under normala förhållanden.

Ett grundläggande problem är emellertid att vid högkonjunktur finns det ofta resurser samtidigt som det saknas tid för kompetensutveckling, medan det motsatta gäller under lågkonjunktur. Införs inget stöd riskerar således samhället att gå miste om en möjlighet att till en förhållandevis låg kostnad öka företagets konkurrenskraft och underlätta för arbetstagarnas livslånga lärande.

Även om ovanstående resonemang talar för att det bör vara ett krav att den tid som frigörs vid korttidsarbete ska användas för att höja arbetstagarnas kompetens ska det även fortsatt vara möjligt att erhålla stöd vid korttidsarbete även när kompetensåtgärder inte vidtas. Huvudsyftet med stödet för korttidsarbete ska alltså vara att ge stöd till företag som tillfälligt behöver minska sina personalkostnader. Att utnyttja den frigjorda tiden till kompetensutveckling ska vara en möjlighet men inte ett krav. Skälen till detta är framför allt

att begränsningar i utbudet av kompetensåtgärder annars riskerar att förhindra företag från att införa korttidsarbete. Alternativt kan ett krav på åtgärder leda till att arbetstagarna tvingas delta i utbildningar som inte är relevanta eller av sämre kvalitet. Att villkora stödet med krav på kompetensåtgärder riskerar också att försena införandet av korttidsarbete och därför leda till att stödet för korttidsarbete inte får den effekt som det är tänkt.

Stödets utformning

Fördelning av kostnader

Kostnaden bör fördelas på ett sådant sätt att arbetstagarna och deras representanter i förhandlingarna om korttidsarbete har ett incitament att kräva att en del av den frigjorda tiden ska ägnas åt kompetensutveckling. Samtidigt bör kostnaden för arbetsgivaren att kompetensutveckla personalen inte vara så hög att arbetstagarnas krav leder till att arbetsgivaren avstår från att införa korttidsarbete och i stället väljer att säga upp personal.

För en arbetstagare är alternativet till att delta i kompetensåtgärder under korttidsarbetet en till viss del betald arbetsbefriad tid. Arbetstagarens andel av kostnaden består därför av den fritid han eller hon går miste om.

För att en arbetsgivare som är pressad ekonomiskt ska ha möjlighet att genomföra kompetensåtgärder måste statens andel av kostnaden för kompetensåtgärder vara betydande. För att säkerställa att de åtgärder som vidtas är relevanta för deltagarna och inte onödigt kostsamma krävs det emellertid att arbetsgivarna själva står för en tillräckligt stor andel av kostnaden. Den faktiska kostnaden för kompetensåtgärden ska därför fördelas så att staten står för 60 procent och arbetsgivaren för 40 procent.

Begränsningar

Införandet av ett stöd för kompetensutveckling eller validering under perioder med korttidsarbete får inte riskera att ersätta arbetsgivarnas ansvar för att kontinuerligt tillse att arbetstagarna har den kompetens som krävs för att utföra nuvarande och framtida arbetsuppgifter. Om

stöd för kompetensåtgärder utgår för hela den frigjorda tiden blir stödet alltför generöst och skapar ett incitament för företagen att införa korttidsarbete i syfte att hålla nere sina kostnader för kompetensutveckling. För att motverka att systemet missbrukas är det därför nödvändigt att sätta ett tak som medför att kostnaderna fördelas rättvist mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten. Stöd ska därför utgå med 60 procent av kostnaden för åtgärder som utförs under den arbetsbefriade tiden och som, beroende på arbetstidsminskningen, upptar upp till 10, 20 respektive 30 procent av den ordinarie arbetstiden. För den andel av kompetensåtgärderna som upptar mer tid ska arbetsgivaren stå för hela kostnaden.

Omfattning

Stöd för kompetensåtgärder ska kunna utgå under hela eller delar av tiden då korttidsarbete pågår på en arbetsplats. Det saknas skäl att kräva att kompetensåtgärder eller validering ska pågå under hela den period som korttidsarbete tillämpas på arbetsplatsen. Det gäller inte minst med tanke på att det kan vara svårt att förutse hur länge behovet av korttidsarbete kommer att kvarstå. Ersättning ska därför kunna utgå oavsett om det rör sig om ett halvdagsseminarium, en validering eller en ettårig utbildning på halvfart.

Stödberättigade åtgärder

Definitionen av vilken typ av åtgärder som berättigar till stöd ska innefatta validering samt åtgärder som höjer kompetensen hos personalen. Det centrala är sålunda att kompetensen höjs eller synliggörs inte hur detta sker. Med en sådan vid definition erhålls den flexibilitet som krävs för att täcka in alla de typer av åtgärder som kan komma att efterfrågas av arbetstagare och arbetsgivare som förkortat arbetstiden. Förutom validering täcker definitionen bland annat formella utbildningar inom högskolan och yrkeshögskolan, komvux, uppdragsutbildningar samt internt eller externt anordnade seminarier, konferenser, föreläsningar och kurser. Dessutom täcks exempelvis arbetsplatsutpläring.

Ansökningsprocessen

Även om det inte ställs krav på att den frigjorda tiden ska utnyttjas för kompetensutveckling ska det ställas krav på att arbetsgivare och arbetstagare diskuterar möjligheten. Ett sådant krav ökar chanserna för att stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder utnyttjas. Det ska därför krävas att det av de lokala avtalen om korttidsarbete, och de därtill hörande justerade förhandlingsprotokollen, ska framgå om parterna avser att utnyttja det extra stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder. Saknas en lokal part på arbetstagarsidan får detta i stället regleras i ett avtal mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen. På motsvarande sätt ska det för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal krävas att det av de enskilda avtalen mellan arbetsgivare och arbetstagare ska framgå om man avser att utnyttja det extra stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder.

I syfte att skapa ett flexibelt system som gör det möjligt att anpassa de åtgärder som genomförs till de förutsättningar som råder på respektive arbetsplats ska det vara möjligt att fördela den totala ersättningsberättigade tiden över hela perioden med korttidsarbete. Det vill säga, det ska vara möjligt att spara tid för kompetensåtgärder från en månad till en annan.

Stödet omfattar endast kostnader för åtgärder direkt kopplade till de individer som förkortat sin arbetstid. Kostnader som täcks av stödet avser sålunda arbetsgivarens kostnader för själva åtgärden i form av exempelvis kursavgift, kostnad för uppdragsutbildning, avgift för validering, ersättning till föreläsare, lokalhyra och kursmaterial men också arbetsgivarens kostnader för exempelvis reseersättning och traktamente. Skatteverket bör bemyndigas att närmare reglera vilka typer av kostnader som ersätts då kompetensåtgärder genomförs internt eller av ett företag i samma koncern.

Kostnader och finansiering

Det är svårt att uppskatta kostnaden för förslaget. Redan med beaktande av den osäkerhet som råder kring hur det föreslagna stödet för korttidsarbete kan komma att tillämpas föreslog jag i delbetänkandet att det i samband med genomförandet bör läggas fast en tid-

punkt för en utvärdering av det nya stödet. Svårigheterna förknippade med att beräkna kostnaderna för stödet för kompetensåtgärder förstärker enligt min mening behovet av en sådan utvärdering, som då givetvis även bör omfatta stödet för kompetensåtgärder.

Ikraftträdande

Utredning har i sitt delbetänkande föreslagit att förändringarna av stödet vid korttidsarbete ska träda i kraft den 1 januari 2020. Även nu föreslagna förändringar ska träda i kraft den 1 januari 2020.

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete

Härigenom förskrivs i fråga om lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete

dels att 2, 4, 15–18, 26–28 och 30 §§ och rubrikerna närmast före 17 och 18 och 26 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas fem nya paragrafer, 8 a, 17 a, 18 a, 27 a och 27 b §§, och närmast före 8 a, 17 a, 18 a och 27 a §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

I denna lag finns bestämmelser om

- vilka arbetsgivare som omfattas av lagen (3 §),
- innebörden av vissa uttryck i denna lag (4 §),
- när stöd vid korttidsarbete får lämnas (5–8 §§),
 - när stöd för kompetensåtgärder får lämnas (8 a §),
- förutsättningar för preliminärt stöd (9–16 §§),
- beräkning av preliminärt stöd (17 §),
 - beräkning av preliminärt stöd (17 och 17 a §§),
- ansökan om preliminärt stöd (18 §),
 - ansökan om preliminärt stöd (18 och 18 a §§),
- avstämning av preliminärt stöd (19–27 §§),
 - avstämning av preliminärt stöd (19–27 b §§),
- anmälan om avstämning (28–30 §§),
- återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar (31 §),
- kreditering och debitering av skattekonto (32–34 §§),

- kontroll (35 och 36 §§),
- handläggande myndighet (37 §), och
- överklagande (38 §).

Lydelse enligt delbetänkande *Föreslagen lydelse*
Ett mer konkurrenskraftigt system
för stöd vid korttidsarbete,
SOU 2018:66

4 §

Vid tillämpning av denna lag ska följande gälla:

1. Ordinarie arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska det bortses från frånvaro.

2. Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Inte heller ingår lön till den del som den överstiger det belopp som regeringen bestämmer. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska det bortses från frånvaro. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av stödmånaden, utgör den ordinarie lönen motsvarande del.

3. Korttidsarbete är arbete där arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden, eller där partiell arbetsbefrielse införs med stöd av ett centralt kollektivavtal under en begränsad period och lönen därför är lägre än den ordinarie lönen.

4. Stödperiod är den tidsperiod när stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5–8 §§.

5. Stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för.

5. Stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för korttidsarbete för.

6. Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver att stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5 § eller, då Tillväxtverket fattat beslut om godkännande enligt 5 a §, den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då beslutet fattades.

7. Kompetensåtgärder är validering eller åtgärder som syftar till

att höja kompetensen hos en arbetstagarare.

8. Kostnad för kompetensåtgärder är arbetsgivarens kostnad för en enskild kompetensåtgärd, såsom kursavgift, avgift för validering, ersättning till föreläsare, lokalhyra, kursmaterial, reseersättning och traktamente.

När stöd för kompetensåtgärder får lämnas

8 a §

Vid korttidsarbete får stöd lämnas för kompetensåtgärder som arbetstagararen deltagit i under den del av den ordinarie arbetstiden då arbete inte utförts enligt 12 §.

Stödet får lämnas för åtgärder vidtagna under hela eller delar av stödperioden.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

15 §

För att en arbetsgivare ska ha rätt till preliminärt stöd ska, om inte annat följer av 16 §, följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Arbetsgivaren ska vara bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

2. De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagarare som ska omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal.

2. De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete, om det finns en avsikt att utnyttja stödet för kompetensåtgärder och vilka arbetstagarare som ska omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal.

3. Den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med 12 och 13 §§.

Om det inte finns någon lokal part på arbetstagsidan, får ett avtal enligt första stycket 2 i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

16 §

För att en arbetsgivare som inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 15 § ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren.

1. Arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. *Avtalet ska reglera om det finns en avsikt att utnyttja stödet för kompetensåtgärder.* Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren.

2. Minst 70 procent av de arbetstagare inom en driftsenhet som uppfyller kraven enligt 11 § ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden.

3. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

4. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med 12 och 13 §§.

Beräkning av preliminärt stöd

Beräkning av preliminärt stöd för korttidsarbete

17 §

Underlaget för preliminärt stöd för en arbetstagare avseende en stödmånad ska beräknas på följande sätt. Arbetstagarens ordinarie lön ska multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen enligt 12 § för avtalsperioden. Detta resultat ska minskas i

Underlaget för preliminärt stöd för korttidsarbete för en arbetstagare avseende en stödmånad ska beräknas på följande sätt. Arbetstagarens ordinarie lön ska multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen enligt 12 § för avtalsperioden. Detta resultat

proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete.

ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete.

Preliminärt stöd betalas med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget enligt första stycket.

Beräkning av preliminärt stöd för kompetensåtgärder

17 a §

Underlaget för preliminärt stöd för kompetensåtgärder för en arbetstagare ska beräknas på följande sätt. Vid en avtalad arbetstidsminskning om 20, 40 respektive 60 procent multipliceras kostnaden för kompetensåtgärderna med den andel av åtgärderna som utförs under upp till 10, 20 respektive 30 procent av arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Preliminärt stöd betalas med ett belopp som motsvarar 60 procent av underlaget enligt första stycket.

Lydelse enligt delbetänkande
Ett mer konkurrenskraftigt system
för stöd vid korttidsarbete,
SOU 2018:66

Föreslagen lydelse

Ansökan om preliminärt stöd

**Ansökan om preliminärt stöd
för korttidsarbete**

18 §

En ansökan om preliminärt stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden. I annat fall får stöd inte lämnas för stödmånaden.

En ansökan om preliminärt stöd *för korttidsarbete* ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden. I annat fall får stöd inte lämnas för stödmånaden.

Vid stöd efter godkännande enligt 5 a § ska den första stödmånaden infalla senast 45 dagar efter godkännandet. I annat fall får stöd inte lämnas.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Ansökan om preliminärt stöd för kompetensåtgärder

18 a §

En ansökan om preliminärt stöd för en kompetensåtgärd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från åtgärdens slutförande. I annat fall får stöd för kompetensåtgärden inte lämnas.

En kompetensåtgärd är slutförd när den arbetstagare som deltagit inte kommer att avsätta mer tid för att delta i åtgärden.

Beräkning av slutligt stöd om avtal justerats under avtalsperioden**Beräkning av slutligt stöd för korttidsarbete om avtal justerats under avtalsperioden**

26 §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om det preliminära stödet för en stödmånad har beräknats på en större arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd men baserat på den mindre arbetstidsminskningen.

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för korttidsarbete är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om det preliminära stödet för en stödmånad har beräknats på en större arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

27 §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om preliminärt stöd för en stödmånad har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd men baserat på den större arbetstidsminskningen.

Ytterligare stöd får inte lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när frågan om sådant stöd prövas. Är arbetsgivaren en juridisk person, får den eller de fysiska personer som har ett betydande inflytande i verksamheten inte ha näringsförbud.

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för korttidsarbete har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om preliminärt stöd för en stödmånad har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Beräkning av slutligt stöd för kompetensåtgärder

27 a §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för kompetensåtgärder är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd om det preliminära stödet är högre än det slutliga.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd och kostnaden för kompetensåtgärderna är den kostnad som uppkommit fram till avstämningstidpunkten.

27 b §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för kompetensåtgärder har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd om det preliminära stödet är lägre än det slutliga.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd och kostnaden för kompetensåtgärderna är den kostnad som uppkommit fram till avstämningstidpunkten.

28 §

Arbetsgivaren ska ställa samman belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka enligt 25 och 26 §§

Arbetsgivaren ska ställa samman belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka enligt 25, 26 och

och har rätt till enligt 27 § till ett nettobelopp. 27 a §§ och har rätt till enligt 27 och 27 b §§ till ett nettobelopp.

30 §

Om en anmälan om avstämning inte ges in inom rätt tid, är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Det samma gäller en arbetsgivare som i anmälan inte anger återbetalningsskyldighet enligt 25 eller 26 § eller anger återbetalningsskyldighet med för lågt belopp.

Om en anmälan om avstämning inte ges in inom rätt tid, är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Det samma gäller en arbetsgivare som i anmälan inte anger återbetalningsskyldighet enligt 25, 26 eller 27 a § eller anger återbetalningsskyldighet med för lågt belopp.

Arbetsgivaren ska helt eller delvis befrias från sin återbetalningsskyldighet, om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt preliminärt stöd.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.

2. För avtal slutna före ikraftträdandet gäller 15 och 16 §§ i den äldre lydelsen.

1.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2013:1010) om stöd vid korttidsarbete

Härigenom förskrivs i fråga om förordningen (2013:1010) om stöd vid korttidsarbete

dels att rubriken närmast före 5 § ska utgå,

dels att det ska införas en ny paragraf, 4 a §, och närmast före 4 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Bemyndiganden

4 a §

Skatteverket får meddela föreskrifter om vilka kostnader för kompetensåtgärder som kan ingå i underlaget för beräkningen av stödet då kompetensåtgärder genomförs internt eller anordnas av ett företag tillhörande samma koncern som arbetsgivaren.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2020.

2 Utredningsuppdraget och dess genomförande

2.1 Uppdraget

Mitt uppdrag har varit att analysera och lämna förslag på om och i så fall hur det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt. Som grund för detta ska enligt direktiven en kartläggning göras av liknande system i andra länder.

I uppdraget ingår även att analysera om det finns behov av att koppla ihop systemet med åtgärder som till exempel validering, utbildning eller annan kompetensutveckling och i så fall föreslå sådana förändringar. Om det krävs förändringar i lag eller förordning för att genomföra förslagen ska utredaren lämna sådana författningsförslag. Motivet till uppdraget är enligt direktivet att långsiktigt stärka Sveriges konkurrenskraft och svensk industri samt värna sysselsättningen i hela landet både i hög- och lågkonjunktur.

Som utgångspunkter för utredningen gäller att ett system inte ska motverka strukturomvandling i ekonomin. Riskerna för överutnyttjande och dödviktseffekter ska vara så låga som möjligt. Förslaget ska beakta den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas roll vid reglering av anställningsvillkor samt förhållandet till arbetsbudsregler och arbetsrätt. Reglerna ska vara förenliga med EU:s statsstödsregler.

2.2 Utredningens arbete

Som stöd för utredningens arbete har en expertgrupp utsetts med representanter från arbetsmarknadens parter, relevanta myndigheter samt representanter från berörda departement. Expertgruppen har haft tre möten under hösten 2018. Jag har därutöver haft samråd med representanter från centrala arbetsgivarorganisationer och fackliga

organisationer inom ramen för en referensgrupp. Samråd har även skett med företrädare för myndigheter, departement, företag och parter.

Samråd har i enlighet med direktiven skett med utredningen om trygghet och utveckling i anställningen vad gäller arbetstid och ledighet (dir. 2017:56) samt Valideringsdelegationen (dir. 2015:120) i frågor som rör validering.

För utredningsarbetets genomförande har det varit viktigt att arbetsmarknadens parter varit delaktiga i arbetet dels utifrån deras sakkunskap, dels för att ett fungerande system för korttidsarbete behöver parternas acceptans. Därmed tillgodoses direktivets riktlinje om att beakta den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas reglering av anställningsvillkor, arbetstid och arbetsrätt.

2.3 Utredningstiden

I enlighet med direktiven överlämnades ett delbetänkande i augusti 2018. I denna första del av utredningen föreslog jag åtgärder för att göra det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete mer konkurrenskraftigt.

I detta slutbetänkande har jag analyserat om det finns behov av att koppla ihop systemet med stöd vid korttidsarbete med åtgärder som gäller validering, utbildning eller annan kompetensutveckling. Den relativt korta utredningstiden har medfört att det inte varit möjligt att utveckla bakgrundsavsnittet och att sätta in det föreslagna stödet för validering och kompetensåtgärder i ett större sammanhang. Det har inte heller varit möjligt att fördjupa analysen av kostnadskonsekvenserna. Jag har därför föreslagit att det bör läggas fast en tidpunkt för en utvärdering av såväl det i delbetänkandet föreslagna stödet för korttidsarbete som det här föreslagna kompletterande stödet för kompetensåtgärder.

3 Kompetensförsörjning, utbildning och validering

3.1 Livslångt lärande

Den snabba och till stor del digitalt drivna strukturomvandling som nu pågår leder till att behovet av att utveckla sin kompetens under hela arbetslivet ökar. Enligt Analysgruppen för Arbetet i framtiden¹ är vår ”förmåga att svara upp mot framtidens behov av kontinuerlig kompetensutveckling under hela arbetslivet ... avgörande för Sveriges konkurrenskraft, välbefinnande och sammanhållning.” Det faktum att utvecklingstakten ökar medför att det för många arbetstagare inte är möjligt att under ett helt yrkesliv förlita sig på de kunskaper man förvärvade innan man påbörjade sitt yrkesliv. För arbetsgivare medför den allt snabbare förändringstakten att det blir allt svårare att möta förändringar i kompetensbehovet genom nyrekryteringar och generationsskiftet. Därmed har såväl samhället, individen som arbetsgivarna ett växande och gemensamt behov av åtgärder som gör det lättare för arbetskraften att utveckla sin kompetens och det livslånga lärandet har därmed hamnat i fokus. Med detta begrepp betonas individens förmåga att lära under hela livet och i alla miljöer han eller hon är aktiv. Det vill säga, individen utvecklar kunskaper, färdigheter och kompetenser genom såväl formellt som icke-formellt och informellt lärande. Det ökade behovet av livslångt lärande återkommer i flera sammanhang och har bland annat lyfts fram i samband med möjligheten att validera kompetens som utvecklats utanför formell utbildning (SOU 2018:29) och inom ramen för ökad flexibilitet när det gäller tillträdet till högre utbildning (prop. 2017/18:204). Regeringen anser också att universitet och högskolor, genom att utnyttja digitaliseringens möjligheter, bör spela en aktiv roll inom det livslånga

¹ Analysgruppens inrättades i mars 2015 av ministern för strategi- och framtidsfrågor, Kristina Persson. Ordföranden var Annelie Nordström, Kommunal och Klas Eklund, SEB.

lärandet och genom exempelvis uppdragsutbildningar möta arbetsgivarnas behov av fort- och vidareutbildning (prop. 2017/18:204).

Inom EU har Utbildning 2020-strategin beslutats. Genom utbildningsstrategin satte EU-länderna 2009 upp fyra gemensamma mål för 2020 varav det första innebär att länderna ska se till att livslångt lärande och rörlighet i utbildningssyfte blir verklighet. Det livslånga lärandet är en fråga för hela utbildningssystemet. I regeringens budgetproposition 2017/2018 anger regeringen till exempel att ett starkt utbildningssystem möjliggör ett livslångt lärande. Det livslånga lärandet ska starta i en förskola av hög kvalitet och fortsätta i en jämlik kunskapskola med behöriga och kompetenta lärare som ger våra barn och unga en god grund att stå på. Det ska finnas goda möjligheter att komplettera sin utbildning i vuxen ålder samt att studera vidare under hela livet och i hela landet.

3.2 Kompetensutveckling – från arbetsrotation till universitetsstudier

Det livslånga lärandet är sålunda något som ständigt pågår och kompetensutveckling kan ske på många olika sätt. Förutom genom formell och icke-formell utbildning kan kompetensutveckling till exempel ske genom att gå bredvid en kollega eller genom arbetsrotation. Det är sålunda inte möjligt att inom ramen för denna utredning beskriva alla till buds stående alternativ för att öka kompetensen under arbetslivet. Följande avsnitt begränsas därför till att kort beskriva vissa av dessa vägar och avslutas med en sammanställning över dagens personalutbildning.

Vid korttidsarbete föreligger dessutom vissa specifika förutsättningar som medför att det existerande utbudet inte alltid kan utnyttjas. Korttidsarbete kan komma att införas med kort varsel och det kan vara svårt att förutsäga hur länge det kommer att pågå. Inom den formella utbildningen kan ansökningstider och utbildningarnas längd därför komma att påverka vilka utbildningar som kan utnyttjas. Ytterligare en begränsning följer av att de arbetstagare som omfattas av korttidsarbete fortfarande arbetar delar av tiden. Även om det är möjligt att systemet med stöd för kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete på sikt kan leda till en förändring i utbudet hos formella utbildningsaktörer går det att förutse att, det vid sidan av utbildningar

från privata utbildningsaktörer och valideringar, främst är uppdragsutbildningar som kommer att efterfrågas från universitet och högskolor, yrkeshögskolan, folkhögskolan och vuxenutbildningen.

3.3 Det offentliga, arbetsgivarna och arbetstagarna delar på ansvaret

Det allmänna finansierar den grundläggande utbildningen och erbjuder även högre utbildning utan avgift. Dessutom tillhandahåller staten studiestöd i form av bidrag och lån som den enskilde betalar tillbaka när studierna slutförts. Totalt sett står det offentliga för 97 procent av kostnaden för den formella utbildningen i Sverige (SOU 2015:90). Efter övergången från utbildning till arbetsliv är det arbetsgivaren som tillsammans med arbetstagaren ansvarar för att denne har rätt kompetens för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och utvecklas. Arbetsgivarna har inte någon lagstadgad skyldighet att erbjuda sina anställda kompetensutveckling. Däremot kan det av kollektivavtal framgå hur frågor om kompetensutveckling eller andra förpliktelser ska hanteras i de enskilda branscherna. Kompetensutveckling utgör dels en investering för framtiden för arbetsgivaren, dels ökar den anställdes möjlighet att hitta en anställning hos en annan arbetsgivare. Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling på arbetsplatserna ses därför som en intressefråga som bör kunna bli föremål för avtalslösningar (Ds 2002:56 samt Ulander Wänman 2017).

3.4 Statligt studiestöd²

Arbetstagare som avsätter tid för studier kan under vissa förutsättningar erhålla studiemedel. Studiemedel i form av bidrag och lån kan ges för eftergymnasiala studier och till vuxna studerande för grundläggande och gymnasiala studier.³ Bland de utbildningar som ger rätt till stöd finns utbildningar inom högskolan, den kommunala vuxenutbildningen (komvux), folkhögskolan och för yrkeshögskolestudier. Uppdragsutbildningar, till exempel när en arbetsgivare beställer en utbildning från ett universitet, berättigar inte till studiemedel. Det finns också åldersbegränsningar, från 47 års ålder minskar antalet

² Källa CSN.

³ Stöd ges endast för utbildningar som godkännts, se bilaga till studiestödsförordningen (2000:655).

veckor man kan få stöd för och från det år man fyller 57 kan man vare sig få lån eller bidrag.

Det finns fler begränsningar som medför att studiemedelssystemet i många fall inte kan utnyttjas vid korttidsarbete. För det första krävs det att studierna sker på minst halvtid under minst tre veckor för att man överhuvudtaget ska ha rätt till studiemedel. Om den studerande under studietiden har en inkomst⁴ minskas dessutom studiestödet om inkomsten överstiger fastställda fribelopp. Eftersom studierna måste ske på halvtid utgår följande exempel från att arbetstiden minskats med 60 procent. Vid korttidsarbete erhåller en arbetstagare som minskar sin arbetstid med 60 procent 80 procent av sin lön. Om en sådan arbetstagare väljer att studera på halvtid under en termin⁵ är fribeloppet 132 209 kronor före skatt. För att ligga under fribeloppet får månadsinkomsten, under det halvår studierna pågår, uppgå till cirka 22 000 kronor⁶. Eftersom arbetstagaren i detta exempel erhåller 80 procent av sin ordinarie lön innebär det att endast arbetstagare som före införandet av korttidsarbete hade en månadslön som understeg 27 500 kronor⁷ har rätt att erhålla fullt studiestöd. För inkomster överstigande fribeloppet minskas studiemedlen med 61 procent av det överstigande beloppet. Maximalt studiemedel under 20 veckor om man studerar på halvtid är 26 100 kronor.⁸ Detta medför att om arbetstagarens månadslön före införandet av korttidsarbete överstiger 34 600 kronor⁹ har denne inte rätt till studiemedel överhuvudtaget.

Givet dessa begränsningar avseende ålder, studieomfattning och fribelopp kan det statliga studiestödet utnyttjas av vissa arbetstagare som deltar i korttidsarbete. För dessa arbetstagare kan sålunda studiestödet utgöra ett ekonomiskt incitament för att delta i utbildning under den tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

⁴ Med inkomst menas skattepliktiga inkomster från inkomstslagen tjänst, näringsverksamhet och kapital.

⁵ 20 veckor.

⁶ Maximal inkomst per vecka $132\,209/26 = 5\,085$ kronor. Antal veckor per månad $52/12 = 4,33$ veckor. Maximal månadslön $5\,085 \times 4,33 = 22\,000$ kronor.

⁷ $22\,000/0,8 = 27\,500$ kronor.

⁸ 7 820 kronor utgör bidrag och 18 280 kronor lån.

⁹ För att hela studiemedlet ska utgå måste det belopp som överskrider fribeloppet uppgå till 47 800 kronor. $26\,100/0,61 = 42\,787$ kronor. Fördelat på 6 månader motsvarar det 7 100 kronor i månaden. $27\,500 + 7\,100 = 34\,600$ kronor.

3.5 Utbildningsaktörer

3.5.1 Universitet och högskolor

Det finns cirka 50 universitet, högskolor och enskilda utbildningsanordnare med så kallad examensrätt. Universitet och högskolor bestämmer vilka utbildningar de vill ge och hur de ska läggas upp. Samma utbildning kan därför se olika ut vid olika lärosäten. All högre utbildning och examina delas in i grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå och nivåerna bygger på varandra. Utbildningarna på grundnivå och avancerad nivå bedrivs i form av kurser som kan sammanföras till utbildningsprogram. Kurserna kan vara olika långa, men det vanligaste är att de är 5–20 veckor. Vanligast är att utbildningen sker på heltid men det finns även utbildningar som ges på halvtid eller kvartstid. Vissa kurser kan läsas som distansutbildning. Programmen leder oftast fram till en examen och omfattar då 120 högskolepoäng¹⁰ eller mer. Under senare år har andelen studerande som läser fristående kurser minskat betydligt samtidigt som antalet studenter på generella program och yrkesexamensprogram har ökat. (Universitetskanslersämbetet 2018).

Under vissa förutsättningar, bland annat att full kostnadstäckning uppnås, det vill säga att såväl direkta som indirekta kostnader täcks av den avgift som tas ut, får de statliga universiteten och högskolorna bedriva uppdragsutbildningar.¹¹

3.5.2 Yrkeshögskolan

Yrkeshögskoleutbildning får anordnas av privata eller offentliga aktörer som beviljats tillstånd av Myndigheten för yrkeshögskolan och merparten erhåller då statsbidrag. För att en utbildning ska få ingå i yrkeshögskolan krävs det att utbildningen svarar mot behov av kvalificerad arbetskraft i arbetslivet som inte tillgodoses genom en utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller en utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd

¹⁰ En termin motsvarar 30 högskolepoäng.

¹¹ 5 § förordning (2002:760) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor. Av 4 § följer dock att uppdragsutbildning inte får bedrivas på ett sådant sätt eller i sådan omfattning att den får negativ inverkan på den högskoleutbildning på grundnivå eller avancerad nivå som högskolan ska bedriva.

att utfärda vissa examina, eller medverkar till att utveckla eller bevara kvalificerat yrkeskunnande inom ett smalt yrkesområde som är av betydelse för individen och samhället.¹² En utbildning ska omfatta minst 20 veckors heltidsstudier men under vissa förutsättningar är det möjligt att erbjuda delar av utbildningar som enstaka kurser.¹³ På yrkesutbildning som får statsbidrag får ingen studerandeavgift tas ut. Utbildningarna finansieras genom statsbidrag som beslutas av Myn-digheten för yrkeshögskolan. De genomförs i nära samarbete med arbetslivets företrädare inom aktuell bransch.

Utbildningsanordnarna har under vissa förutsättningar möjlighet att erbjuda samma utbildningar som ingår i yrkeshögskolan som uppdragsutbildningar. Uppdragsutbildningar får inte till någon del finansieras med det statsbidrag som utgår för att bedriva utbildningar inom yrkeshögskolan.¹⁴

3.5.3 Folkhögskolor

Verksamheten vid folkhögskolan får avse yrkesinriktad utbildning. Det är upp till varje folkhögskola att bestämma omfattning av olika utbildningar förutom vad avser allmän kurs som årligen ska utgöra minst 15 procent av verksamheten. Den statsbidragsfinansierade utbildningen vid folkhögskolor ska bland annat syfta till att stödja verksamheter som bidrar till att stärka och utveckla demokratin, göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation, bidra till att utjämna bildningsklyftor och öka delaktigheten i kulturlivet.

Även folkhögskolor får bedriva uppdragsutbildningar under förutsättning att inga kostnader uppstår för staten.¹⁵

3.5.4 Vuxenutbildning

Inom den kommunala vuxenutbildningen finns bland annat yrkesutbildning inklusive lärlingsutbildning. Det övergripande målet för den kommunala vuxenutbildningen är att vuxna ska stödjas och stimuleras i sitt lärande. De ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och

¹² 1 kap. 3 § förordning (2009:130) om yrkeshögskolan.

¹³ 2 kap. 4 § förordning (2009:130) om yrkeshögskolan.

¹⁴ 3 § förordning (2009:131) om utbildning inom yrkeshögskolan som uppdragsutbildning.

¹⁵ Förordning (1986:117) om uppdragsutbildning vid folkhögskolor.

sin kompetens i syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling.¹⁶ Utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. Regionalt yrkesvux ska motverka brist på yrkesutbildad arbetskraft, ge möjlighet att omskola till nytt yrke och nå grupper som saknar eller behöver komplettera sin gymnasieutbildning. Inom regionalt yrkesvux finns även lärlingsutbildning som syftar till att ge eleverna grundläggande yrkesutbildning, ökad arbetslivserfarenhet och en möjlighet att under en handledares ledning på en arbetsplats få kunskaper inom ett yrkesområde. Kommunerna har möjlighet att erbjuda komvuxutbildningar som uppdragsutbildningar.¹⁷

3.5.5 Privata utbildningsaktörer

Det finns en stor mängd privata utbildningsanordnare som erbjuder olika typer av utbildningar, kurser och föreläsningar inom en rad områden. Från projektledning och programmering till maskin- och säkerhetsutbildningar. Vissa av dessa aktörer är även verksamma som utbildningsanordnare inom den kommunala vuxenutbildningen, inom yrkeshögskolan och som anordnare av arbetsmarknadsutbildningar genom Arbetsförmedlingen.

3.6 Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege

Genom inrättandet av olika college har arbetsmarknadens parter engagerat sig för att i samarbete med regioner och gymnasieskolor säkra kompetensförsörjningen i framtiden. Förutom Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege, som kort beskrivs nedan, bildades nyligen även ett Motorbranschcollege.

¹⁶ 20 kap. 2 § skollagen (2010:800).

¹⁷ Förordning (1986:65) om uppdragsutbildning som motsvarar kommunal vuxenutbildning.

3.6.1 Teknikcollege

Teknikcollege är en kvalitetsstämpel på utbildningar som uppfyller vissa krav. Konceptet har funnits sedan 2004 då det inrättades av Industrirådet.¹⁸ Syftet med Teknikcollege är att genom samverkan mellan kommuner, utbildningsanordnare och företag öka attraktionskraften och kvaliteten på tekniskt inriktade utbildningar. De gymnasieutbildningar som kan ingå i Teknikcollege är teknikprogrammet, industri-tekniska programmet, samt el- och energiprogrammet. Som ett led i samarbetet utformas innehållet i utbildningar så att det möter de kompetensförsörjningsbehov som industriföretagen har.

Teknikcollege omfattar utbildningar på såväl ungdomsgymnasiet som olika slag av vuxenutbildning och det finns cirka 150 Teknikcollegecertifierade utbildningsanordnare.

3.6.2 Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege drivs av en ideell förening¹⁹ och har funnits i tio år. Upplägget liknar det som gäller för Teknikcollege och det övergripande syftet är att trygga framtida personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg.

Ett regionalt Vård- och omsorgscollege bildas av minst tre kommuner och ett landsting eller en region och för att få använda namnet Vård- och omsorgscollege krävs ett godkännande från föreningen. Verksamheten bygger på det gymnasiala vård- och omsorgsprogrammet och det är vanligt att både gymnasieskolor och en eller flera vuxenutbildare ingår. Vård- och omsorgscollege omfattar utbildningar inom såväl komvux, gymnasiet som yrkeshögskolan. Totalt ingår 140 gymnasieskolor, 181 vuxenutbildningar och 31 yrkeshögskoleutbildningar.

¹⁸ Industrirådets aktiva medlemsorganisationer inom Teknikcollege är Teknikföretagen, If Metall, Livsmedelsföretagen, Trä- och Möbelföretagen, Industrierbetsgivarna, Industri- och kemigruppen, GS facket, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

¹⁹ Föreningens medlemmar är Sveriges Kommuner och Landsting, Föreningen Vårdföretagarna, Pacta, Svenska Kommunalarbetare-förbundet, KFS och Arbetsgivarföreningen KFO.

3.7 Verktyget validering

Validering genomförs i dag av en mängd olika aktörer, såväl offentliga som privata, bland annat utbildningsanordnare inom kommunal vuxenutbildning, yrkeshögskola, universitet och högskolor och valideringsutförare som godkänts av bransch, yrkesnämnd eller annan partsgemensam organisation. Definition av begreppet, och vilka steg en validering ska innehålla, behöver dock uppdateras. Regeringen har därför givit Valideringsdelegationen²⁰ i uppdrag att föreslå en övergripande definition av validering som utgår från Europeiska unionens råds rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (U 2015:10).

Den definition som arbetet med validering hittills utgått ifrån har tagits fram inom regeringskansliet (Ds 2003:23) och återfinns bland annat i Skollagen där validering definieras som *en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens en person besitter oberoende av hur de förvärvats*.²¹

En validering syftar således till att fastställa vilken kompetens en person innehar inom ett visst yrkes- eller utbildningsområde, oavsett hur denna kompetens inhämtats. Validering kan genomföras både inom utbildningsväsendet och mot arbetslivets kvalifikationer (branschvalidering). Efter en validering erhåller den validerade ett betyg eller ett formellt intyg som visar om han eller hon har hela eller delar av den kompetens som motsvarar kraven för en viss kurs, utbildning eller ett visst yrke. Resultatet av en validering kan användas i flera olika sammanhang. Inom komvux, yrkeshögskolan, universitet och högskolor används valideringens resultat bland annat för att ge behörighet till en utbildning trots att man saknar vissa formella meriter. Validering kan även användas för att förkorta utbildningar genom att man får tillgodoräkna sådant man redan kan. Inom arbetslivet används validering för att kartlägga vilken kompetens som finns i företaget i samband med kompetensutveckling eller för att visa att en person har rätt kompetens för att utföra ett visst yrke. Sedan den 1 februari 2016 är validering också ett arbetsmarknadspolitiskt program, vilket

²⁰ Valideringsdelegationen arbetar på regeringens uppdrag bland annat med att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet på den nationella och regionala nivån och att verka för att en samsyn på validering, dess innebörd och funktion etableras inom utbildningsväsendet och arbetslivet.

²¹ 20 kap. 42 § skollagen (2010:800).

innebär att arbetssökande som anvisats till insatsen får aktivitetsstöd under tiden i validering. Genom validering kan en person sålunda både få ett intyg på vad man redan kan och visa vilka kompletteringar som behövs för att bli behörig till en viss utbildning eller för att kunna byta yrke.

Den uppföljning och analys av branschvalidering som genomförts inom ramen för Valideringsdelegationens arbete visar att användandet av validering, med undantag för vissa branscher, är begränsat i dag. Branschvalidering används i dag främst inom industrin och inom vård- och omsorgsområdet som ett verktyg i kompetensförsörjningsarbetet. Det finns 21 modeller för validering mot arbetslivets kvalifikationer och dessa modeller omfattar 56 yrkesroller. Valideringsdelegationens statistik visar att cirka 12 000 personer validerats under perioden 2015–2017. Statistik saknas dock för valideringar inom modellerna Bygg och anläggning samt Vård och omsorg, varför den totala omfattningen troligen är betydligt högre. De flesta branschmodeller för validering kan användas av arbetsgivare för kompetensutveckling av befintlig personal, men alla modeller är inte tillgängliga i hela landet. Enligt Valideringsdelegationen finns det även ett behov av valideringsmodeller för fler yrkesroller, särskilt inom tjänstesektorn och kvinnodominerade yrken. Sammantaget konstateras att det i dag finns stora skillnader mellan olika branscher när det gäller möjligheten att validera sina kunskaper (Valideringsdelegationen 2018).

Myndigheten för yrkeshögskolan ska stödja branscherna i deras arbete med att utveckla och kvalitetssäkra samt informera om modeller för validering.²² Myndigheten har tagit fram en standard för branschvalidering av yrkeskompetens som ska vara ett stöd vid branschernas utveckling och vidareutveckling av kvalitetssäkrade och stabila valideringsmodeller (Myndigheten för yrkeshögskolan 2017).

²² 6 § förordning (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan.

3.8 Omställningsorganisationerna

Det första omställningsavtalet tecknades 1972 och i dag täcks i stort sett hela den kollektivavtalsreglerade arbetsmarknaden av olika omställningsavtal mellan arbetsmarknadens parter.²³ Omställningsavtalen förvaltas av kollektivavtalsstiftelser och verksamheterna finansieras av arbetsgivarna som varje månad betalar in en del av lönesumman till stiftelserna för omställningsorganisationerna. Avtalen ser olika ut men har det gemensamt att de syftar till att underlätta för anställda som varslas att ta sig vidare till en ny anställning, studier eller att starta eget. Detta sker främst genom att den uppsagde får personligt stöd i form av jobbcoaching, kartläggning av kompetenser, hjälp med CV och information om utbildningar.

Med ett undantag har organisationerna valt att bygga upp en egen organisation för att coacha de arbetssökande. Trygghetsfonden TSL, som är den största omställningsorganisationen²⁴, har valt att i stället upphandla externa omställningsleverantörer. Sedan 2017 kan dessa omställningsleverantörer, förutom jobbcoaching, även erbjuda kortare utbildningar och validering om behov finns.

Omställningsorganisationer skulle kunna vara delaktiga även vid kompetensutvecklingsåtgärder under korttidsarbete. För att så ska kunna ske krävs dock att parterna är villiga att utvidga organisationernas nuvarande uppdrag.

3.9 Personalutbildning²⁵

Med personalutbildning menas utbildning som bekostas av arbetsgivaren eller bedrivs på betald arbetstid. Sådan utbildning kan avse såväl formell utbildning, det vill säga utbildning inom det reguljära utbildningsväsendet som leder till formella kvalifikationer efter avslutad utbildning, som icke-formell utbildning som sker utanför det reguljära utbildningsväsendet. Klart vanligast är dock att personal-

²³ Trygghetsrådet TRS, Trygghetsrådet Fastigo TRF, Trygghetsrådet TRR, Trygghetsrådet Fastigo TRL, Trygghetsfonden BAO, Handelstrygghetsavtalet KFO, KFS-företagens trygghetsfond, Trygghetsstiftelsen, Trygghetsfonden TSL, Svenska kyrkans trygghetsråd KTR och Omställningsfonden.

²⁴ Enligt TSL:s webbplats ingår totalt 100 000 arbetsgivare och 900 000 medarbetare i TSL:s omställningsförsäkring.

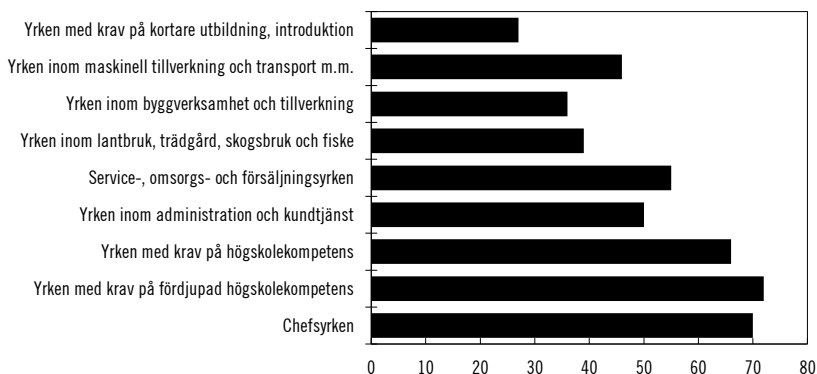
²⁵ Detta avsnitt baseras på SCB:s rapport *Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former av utbildning*, Tamarapport 2018:1.

utbildningen utgörs av icke-formell utbildning. Av SCB:s undersökning framgår att fyra procent av den sysselsatta befolkningen deltagit i formell personalutbildning samtidigt som 58 procent av den sysselsatta befolkningen under de senaste 12 månaderna deltagit i icke-formell personalutbildning.

Andelen arbetstagare som under de senaste 12 månaderna deltagit i personalutbildning skiljer sig åt beroende på yrke och utbildningsnivå. Personalutbildning är vanligast inom chefsyrken samt inom yrken som kräver högskolekompetens.

Figur 3.1 Andel sysselsatta personer i formell eller icke-formell personalutbildning efter yrkesgrupper

Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år (procent)



Källa: SCB 2018.

Även när man ser till olika näringsgrenar finns det stora skillnader i andelen anställda som deltar i personalutbildning. Bland de anställda inom offentlig förvaltning och försvar är det närmare 80 procent som deltagit i personalutbildning under tolv månadersperioden medan motsvarande siffra för anställda inom hotell- och restaurangverksamhet är 30 procent.

Av undersökningen framgår också att personalutbildning är mindre vanligt i små företag än i medelstora och stora företag. I företag med färre än 50 anställda hade 56 procent deltagit utbildning under perioden. I medelstora och stora företag var siffran 67 respektive 75 procent.

Ungefär två femtedelar av de icke formella personalutbildningsaktiviteterna utgörs av kurser och studiecirkel och en lika stor andel

utgörs av workshops, seminarier föreläsningar och konferenser. Resterade 20 procent utgörs av upplärning i arbete. När deltagarna själva bedömer vilken nytta de haft av personalutbildningen anger 75 procent att de haft stor eller ganska stor nytta inom 12 månader.

Det är främst den egna arbetsgivaren som står för utbildningen. Närmare 40 procent av all personalutbildning anordnas av arbetsgivaren eller det egna företaget. Andra företag, som inte har utbildning som huvudsyssa, anordnar 22 procent och 10 procent anordnas av formella utbildningsinstitutioner som universitet, den kommunala vuxenutbildningen och folkhögskolor. Icke formella utbildningsinstitutioner, såsom privata utbildningsföretag, står för fyra procent av personalutbildningen.

Tabell 3.1 Icke-formella personalutbildningsaktiviteter efter anordnare

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid (procent)

Anordnare	
Arbetsgivare	38
Kommersiell institution	22
Formell utbildningsinstitution	10
Icke formell utbildningsinstitution	4
Enskild person	3
Arbetsgivarorganisation	3
Icke-kommersiell institution	2
Organisation utan vinstsyfte	1
Fackförbund	1

Källa: SCB 2018.

4 Korttidsarbete och kompetensåtgärder i andra länder

4.1 Stora skillnader mellan länderna

Tillgängliga sammanställningar över systemen för korttidsarbete beskriver de system som fanns, förändrades eller sattes på plats under finanskrisen. Inom ramen för denna utredning har det inte varit möjligt att göra en egen uppdaterad sammanställning över hur systemen är utformade i dag. Nedanstående sammanställning över kopplingen mellan korttidsarbete och kompetensutveckling visar därför endast hur dessa system såg ut 2008–2009. Sammanställningen ger dock ett antal exempel på vilka lösningar som valdes samt, i vissa fall, lärdomar om för- och nackdelar med olika lösningar.

Som framgår av utredningens delbetänkande var det under finanskrisen flera länder i Europa som införde nya system för stöd vid korttidsarbete. Bland dessa länder valde ett flertal att koppla ihop stödet vid korttidsarbete med krav eller incitament för att utnyttja den frigjorda tiden till kompetensutveckling. Flera länder, där system för stöd vid korttidsarbete redan existerade, valde också att tillfälligt införa incitament för kompetensutveckling (EU-kommissionen 2010).

Tabell 4.1 Stöd för korttidsarbete och koppling till kompetensutveckling

Vissa EU/EES-länder under finanskrisen

Land	Koppling till kompetensutveckling	Obligatoriskt/incitament
Belgien	Ja	Incitament
Danmark	Nej	
Finland	Nej	
Frankrike	Nej	
Irland	Ja	Incitament
Italien	Ja	Incitament
Lettland	Ja	Incitament
Litauen	Ja	Incitament
Luxemburg	Ja	Incitament
Malta	Ja	Incitament
Nederländerna	Ja	Obligatoriskt
Norge	Nej	
Polen	Ja	Incitament
Portugal	Ja	Obligatoriskt
Schweiz	Nej	
Slovakien	Nej	
Tjeckien	Ja	Obligatoriskt
Tyskland	Ja	Incitament
Ungern	Ja	Obligatoriskt
Österrike	Ja	Incitament

Källa: EU-kommissionen 2010 samt Hijzen och Venn 2011.

Det finns stora skillnader mellan hur de nationella systemen utformas. Inte bara när det gäller frågan om utbildning var ett krav för att få stöd vid korttidsarbete utan även avseende typ av utbildning, omfattning, kostnadsfördelning och kontroll. Nedan följer fyra exempel som visar på vissa av dessa skillnader. Statistiken över hur hög andel som deltog i respektive land är begränsad. Det har uppskattats att cirka 10 procent av arbetstagarna som minskade sin arbetstid deltog i utbildning i Belgien, Danmark, Finland, Italien, Tyskland och Schweiz (Hijzen och Venn 2011).¹

Sammantaget varierar erfarenheterna från andra länder. Det är därmed svårt att dra några säkra slutsatser rörande hur en koppling mellan korttidsarbete och kompetensåtgärder bör utformas för att ge bästa resultat.

¹ Observera att för tre av dessa länder saknas koppling till kompetensutveckling.

4.2 Österrike

År 2009 införde Österrike ett stöd för utbildning och yrkesträning som syftade till att öka deltagarnas anställningsbarhet. De kompetenshöjande åtgärder som kunde få stöd begränsades därför till icke företagsspecifika åtgärder och stöd utgick till exempel inte för konferenser och seminarier som endast var informativa eller för introduktionsutbildningar på arbetsplatsen. Därutöver krävdes att utbildningarna uppfyllde vissa kvalitetsstandarder.

Jämfört med den ersättning som utgick vid korttidsarbete fick arbetstagare som deltog i kompetensåtgärder 15 procent högre ersättning under utbildningstiden och arbetsgivarna fick ett stöd som delvis täckte den ökade lönekostnaden.² Därutöver fick arbetsgivaren ersättning för 60 procent av utbildningskostnaden för externa utbildningsanordnare. För detta senare stöd fanns dock ett tak på 10 000 euro per deltagare (Eurofund 2010a).

4.3 Belgien

I det belgiska systemet för stöd vid korttidsarbete kunde arbetare erhålla bidrag upp till 75 procent av sin lön för den arbetsbefriade tiden. Före finanskrisen fanns ett krav som innebar att en arbetstagare som minskat sin arbetstid skulle vara beredd att öka arbetstiden med mycket kort varsel. Detta krav ändrades 2009 och det blev då möjligt att utnyttja den frigjorda tiden till kompetensutveckling utan att förlora rätten till ersättning. Det utgick dock ingen extra ersättning för de arbetstagare som deltog i kompetensutveckling.

För att arbetstagarna skulle ha rätt att behålla sin ersättning skulle utbildningarna var godkända av regionala myndigheter eller sektoriella utbildningsfonder (Eurofund 2010b).

² Under den arbetsbefriade tiden motsvarade det statliga stödet 55 procent av den ordinarie lönen. Avsattes del av denna tid till kompetensutveckling uteblev det statliga stödet till arbetstagaren och arbetsgivaren skulle då betala en lön som uppgick till cirka 70 procent av den ordinarie lönen. Denna ökade lönekostnad täcktes delvis av stödet då arbetsgivaren erhöll motsvarande 115 procent av de sociala avgifterna i stöd.

4.4 Tyskland

I Tyskland bestod stödet för kompetensutveckling under korttidsarbete av två delar. Dels ersattes arbetsgivarnas kostnad för socialförsäkringen för de arbetstagare som deltog i kompetensutveckling åtminstone 50 procent av den frigjorda tiden. Dels ersattes andelar av den faktiska kostnaden för utbildningen.

Ersättningen för utbildningskostnaden uppgick till mellan 25 och 80 procent. För företagsspecifika utbildningar uppgick ersättningen till 25 procent och för generella utbildningar till 60 procent. För små och medelstora företag ökades ersättningen med 20 respektive 10 procent.

Systemet var delfinansierat av ESF och stöd utgick endast till arbetstagare som kunde visa att de hade behov av utbildning. Utbildningarna kunde antingen anordnas av godkända externa anordnare eller tas fram internt (Eurofund 2010c).

4.5 Nederländerna

I det system för stöd vid korttidsarbete som infördes i Nederländerna under finanskrisen var det ett krav att de anställda deltog i kompetensutvecklingsåtgärder för att stödet skulle utgå. Företagen erhöll emellertid inget extra stöd för att täcka utbildningskostnaden. Företagen var därför tvungna att själva bära kostnaden för utbildningarna eller ansöka om stöd i olika typer av sektorsvisa kompetensutvecklingsfonder.

Kraven på kompetensutvecklingen var dock lågt ställda. Utbildning skulle syfta till att bibehålla eller förbättra arbetstagarens möjligheter på arbetsmarknaden. Det ställdes inga formella krav på utbildningens kvalitet eller omfattning. Arbetsgivarna var dock skyldiga att i samband med ansökan om stöd för korttidsarbete bifoga en individuell utbildningsplan för alla berörda arbetstagare. Som ett resultat av de lågt ställda kraven och avsaknaden av finansiering har det framhållits att såväl omfattning som kvaliteten på utbildningarna i många fall varit låg (Eurofund 2010d samt Gruvornas Arbetsgivareförbund m.fl. 2011).

5 Överväganden och förslag

5.1 Allmänna utgångspunkter

Utgångspunkten för mina förslag är att såväl individen, arbetsgivarna som samhället tjänar på utbildning och livslångt lärande. Alla inblandade skulle vinna på att den tid som frigörs när en arbetstagare omfattas av korttidsarbete användes för kompetensutveckling i vid mening. Även effektivitetsskäl talar för att den frigjorda tiden bör utnyttjas till kompetensutveckling.

En undersökning från SCB visar att sex av tio sysselsatta deltagit i en personalutbildning under en tolv månadersperiod. Samma undersökning visar att tre av fyra personalutbildningsaktiviteter leder till att deltagarna upplever en stor eller ganska stor nytta inom 12 månader (SCB 2018).¹ En undersökning som Finansförbundet genomfört bland sina medlemmar visar att 85 procent av de som under det senaste året erhållit kompetensutveckling anger att de haft nytta av insatsen (Finansförbundet 2016).

Normalt sett är det arbetsgivaren som ansvarar för att arbetstagarna har den utbildning och kompetens de behöver för att klara av sina arbetsuppgifter och utvecklas i takt med att arbetsuppgifterna förändras och arbetstagarna är skyldiga att delta i de utbildningsinsatser som sker på betald arbetstid. Ett grundläggande problem är emellertid att vid högkonjunktur finns det oftast resurser men det saknas tid för kompetensutveckling, medan det motsatta gäller under lågkonjunktur. Om arbetsgivaren inte avsätter medel för kompetensutveckling under perioder med hög efterfrågan, blir det sålunda svårt att under en lågkonjunktur finansiera kompetenshöjande insatser.²

¹ Denna undersökning beskrivs mer utförligt i avsnitt 3.9.

² För ett liknande resonemang se Gruvornas Arbetsgivareförbund m.fl. 2011.

Stöd vid korttidsarbete förutsätter att det antingen råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan lågkonjunktur är nära förestående. I utredningens delbetänkande har föreslagits att stöd ska kunna lämnas när en enskild arbetsgivare fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter. Under dessa förutsättningar är det inte troligt att arbetsgivare har möjlighet att bära hela den kostnad som kompetensutveckling för med sig. Samtidigt innebär införandet av korttidsarbete ett tillfälle att höja personalens kompetens och därmed företagets konkurrenskraft. De anställda som omfattas av förkortad arbetstid är arbetsbefriade antingen 20, 40 eller 60 procent av sin ordinarie arbetstid. Jämfört med att genomföra kompetensåtgärder under normala förhållanden uppkommer sålunda ingen alternativkostnad i form av minskad produktion när den arbetsbefriade tiden utnyttjas för kompetensåtgärder. Lönekostnaden är dessutom densamma oavsett om kompetensåtgärder genomförs eller ej. Arbetsgivarens totala kostnad för kompetensåtgärder som utförs i samband med korttidsarbete blir därför betydligt lägre än vad som normalt är fallet.

Jag anser att detta tillfälle bör utnyttjas samt att staten, genom ett stöd för kompetensåtgärder vid korttidsarbete, ska medverka till att så sker. Stödet för korttidsarbete gör det möjligt för arbetsgivare som tillfälligt måste sänka sina kostnader att behålla kompetensen inom företaget för att på så sätt kunna vara med och konkurrera om marknadsandelar när konjunkturen vänder. Kompletteras korttidsarbete med kompetensutveckling kan arbetsgivare höja kompetensen inom företaget och därmed ytterligare stärka sin konkurrenskraft. Den kompetensutveckling som sker kommer dessutom att gynna de enskilda arbetstagarna som förstärker sin ställning såväl inom företaget som på arbetsmarknaden i stort. Även om syftet med stödet är att stärka de enskilda företagens konkurrenskraft kommer de åtgärder som vidtas även att underlätta omställningen på arbetsmarknaden och bidra till att det livslånga lärandet ökar. De speciella förutsättningar som råder vid korttidsarbete medför också att arbetskraftens kompetensnivå kan höjas utan att det uppstår ett behov av bidrag för att täcka den enskildes inkomstbortfall under utbildningen. Även från ett samhällsekonomiskt perspektiv är det sålunda kostnadseffektivt att gynna kompetensutveckling i samband med korttidsarbete.

Mot detta kan anföras att ett stöd för kompetensåtgärder riskerar att leda till dödviktskostnader eftersom staten kan komma att subventionera utbildningsinsatser som ändå skulle ha genomförts när

konjunkturen vänt. Av SCB:s undersökning framgår också att närmare 60 procent av den sysselsatta befolkningen deltagit i personalutbildning under en tolv månaders period. Tyvärr saknas information om hur mycket tid som avsattes per person om man räknar in all typ av personalutbildning. Ser man bara till interna och externa kurser, som är den vanligaste formen av personalutbildning, visar SCB:s undersökning dock att en anställd i genomsnitt deltog 11 timmar i personalutbildningskurser under 2015 (SCB 2018). Även om det sålunda kan förekomma att stöd för kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete används till åtgärder som ändå skulle ha genomförts är det under perioder med korttidsarbete möjligt att genomföra åtgärder av en helt annan omfattning än den som är aktuell under normala förhållanden. Det är min bedömning att det är ovanligt att en arbetsgivare, under normala förhållanden, har möjlighet att låta delar av personalen delta i kompetensåtgärder som under en längre period upptar 10, 20 eller 30 procent av den ordinarie arbetstiden. De åtgärder som kommer att genomföras inom ramen för stödet torde därför i första hand vara sådana som annars aldrig hade genomförts.

Det finns dock risker och nackdelar med att koppla ihop det statliga stödet för korttidsarbete med stöd för kompetensutvecklingsinsatser. I detta avsnitt redogör jag för såväl fördelar som nackdelar och lämnar förslag på hur jag anser att ett statligt stöd för kompetensutveckling ska kopplas till stödet för korttidsarbete.

5.2 Inget krav på kompetensutveckling för att erhålla stöd för korttidsarbete

Bedömning: Incitamenten för att utnyttja den frigjorda tiden vid korttidsarbete till kompetensutveckling ska stärkas.

Möjligheten att erhålla stöd vid korttidsarbete utan kompetensutveckling ska kvarstå.

Skälen för utredarens bedömning: I vissa länder har man valt att kombinera stöd för korttidsarbete med krav på att arbetstagarna ska utnyttja den frigjorda tiden till kompetenshöjande åtgärder. Som framgår ovan är det också jämförelsevis kostnadseffektivt att utnyttja den frigjorda tiden vid korttidsarbete till kompetenshöjande åtgärder. Eftersom det statliga stödet för korttidsarbete bidrar till att denna

situation uppstår går det att argumentera för att arbetsgivarna ska tvingas utnyttja tillfället och vidta kompetenshöjande åtgärder för att ha rätt till stöd för korttidsarbete. Om stöd vid korttidsarbete endast ges till företag som utnyttjar den frigjorda tiden till kompetensutveckling finns det emellertid en risk att företag som har ett behov av att införa korttidsarbete trots det väljer att inte utnyttja stödet och i stället säger upp personal. Därmed skulle huvudsyftet med stödet för korttidsarbete motverkas. Det finns flera aspekter som påverkar hur stor denna risk är.

Om kompetensutveckling ska vara en förutsättning för att erhålla stöd för korttidsarbete innebär det att en flaskhals byggs in i systemet. Det vill säga, för att stöd ska kunna ges krävs det bland annat att utbudet av kompetensåtgärder kan svara upp mot efterfrågan från företag som har behov av att införa korttidsarbete. Under normala konjunktursvängningar är denna risk mindre men om det inträffar en synnerligen djup lågkonjunktur kan ett absolut krav på kompetensutveckling leda till att efterfrågan överstiger utbudet och att stödet för korttidsarbete därför inte kan utnyttjas av alla som har behov av att införa korttidsarbete.

Även om utbildningsutbudet kan komma att påverkas är det inte heller rimligt att anta att ett krav på kompetensutveckling med automatik leder till att utbudet av relevanta utbildningar och kurser på sikt anpassas för att möta varje form av efterfrågan. Kravet skulle nämligen inte leda till en fast förändring av efterfrågan. Efterfrågan på kompetensåtgärder uppstår först när det finns behov av att införa korttidsarbete och kommer därmed att variera över tid och vara svår att förutsäga. Dessutom kommer typen av åtgärder som efterfrågas att variera beroende på vilken del av ekonomin som drabbas av en kris och vilken typ av arbetstagare som omfattas av korttidsarbete. Om det krävs att arbetstagarna ska delta i kompetensåtgärder för att arbetsgivarna ska ha rätt till stöd för korttidsarbete måste staten därför säkerställa att efterfrågan kan mötas. Att bygga upp en organisation med tillräcklig kapacitet för att klara efterfrågan vid en djupare konjunkturedgång är emellertid inte ett effektivt tillvägagångssätt. Under perioder med god konjunktur skulle efterfrågan i det närmaste vara obefintlig samtidigt som kostnaden för utbildningsorganisationen skulle vara konstant.

Alternativt, som till viss del var fallet i Nederländerna (Gruvornas Arbetsgivareförbund m.fl. 2011), leder kravet till att arbetstagare

tvingas delta i utbildningar av sämre kvalitet. Ett generellt krav på att delta i kompetensåtgärder kan även leda till att arbetstagare deltar i åtgärder som de egentligen inte har behov av.

Tidsaspekten är också viktig. Ett införande av korttidsarbete måste i många fall ske skyndsamt om uppsägningar ska kunna undvikas. Att i ett sådant läge villkora stödet med krav på kompetensåtgärder kan försena införandet av korttidsarbete och därför leda till att stödet inte får den effekt som det är tänkt.

Av ovanstående skäl ska huvudsyftet med stödet för korttidsarbete alltså vara att ge stöd till företag som tillfälligt behöver minska sina personalkostnader. Att utnyttja den frigjorda tiden till kompetensutveckling ska vara en möjlighet men inte ett krav. Möjligheten att erhålla stöd vid korttidsarbete utan kompetensutveckling ska därför kvarstå.

Av de allmänna utgångspunkterna, avsnitt 5.1, följer dock att det vid införande av korttidsarbete finns stora fördelar med att utnyttja tiden som frigörs till kompetensåtgärder. Framför allt handlar det om att den totala kostnaden för att vidta kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete är betydligt lägre än vad som är fallet under normala förhållanden samt att åtgärderna kan ha en omfattning som normalt sett inte är möjlig. Samtidigt är det troligt att arbetsgivarna i samband med korttidsarbete inte har de resurser som krävs för att utnyttja detta tillfälle. Införs inget stöd riskerar således samhället att gå miste om en möjlighet att till en förhållandevis låg kostnad öka företagets konkurrenskraft och underlätta för arbetstagarnas livslånga lärande. Det finns därför skäl att förstärka incitamenten att utnyttja arbetstidsförkortningen till kompetensutveckling.

Hur dessa incitament bör utformas är en avvägning mellan flera olika ingångsvariabler. I det följande redovisar jag min syn på hur sådana incitament bör skapas inom systemet för korttidsarbete.

5.3 Arbetstagaren, arbetsgivaren och staten ska dela på kostnaden för kompetensåtgärder

Förslag: Staten ersätter 60 procent av arbetsgivarens kostnad för kompetensåtgärder som utförs under den arbetsbefriade tiden och som, beroende på arbetstidsminskningen, upptar upp till 10, 20 respektive 30 procent av den ordinarie arbetstiden.

Stöd för kompetensåtgärder ska kunna utgå under hela eller delar av tiden då korttidsarbete pågår på en arbetsplats.

Skälen för utredarens förslag: Även om det inte ställs krav på att arbetstagarna som omfattas av korttidsarbete ska genomföra kompetensåtgärder bör målsättningen vara att så många som möjligt utnyttjar den tid som frigörs. För att så ska kunna ske finns det flera aspekter att väga in.

För det första bör man ta hänsyn till att en arbetsgivare som har behov av att införa korttidsarbete befinner sig i en situation där fokus ligger på att minska kostnaderna. I ett sådant läge är det mindre troligt att det finns möjlighet för arbetsgivaren att bära hela den kostnad som kompetensutveckling medför.

För det andra bör man väga in att för en arbetstagare som går ner i arbetstid är alternativet till att delta i kompetensutveckling en arbetsbefrielse. I vissa fall kan det vara så att arbetstagarna värderar sin höjda kompetens mer än den förlorade fritiden men det är långt ifrån säkert.

5.3.1 Kostnadsfördelning

Kostnaden bör fördelas på ett sådant sätt att arbetstagarna och deras representanter i förhandlingarna om korttidsarbete har ett incitament att kräva att en del av den frigjorda tiden ska ägnas åt kompetensutveckling. Samtidigt bör kostnaden för arbetsgivaren att kompetensutveckla personalen inte vara så hög att arbetstagarnas krav leder till att arbetsgivaren avstår från att införa korttidsarbete och i stället väljer att säga upp personal.

Om stödet blir alltför generöst kan det leda till att arbetsgivare som egentligen inte har behov av att införa korttidsarbete gör det i syfte att minska sina kostnader för kompetensutveckling. Denna risk är mest påtaglig då det råder en synnerligen djup lågkonjunktur och

regeringen aktiverat stödet för alla arbetsgivare. En enskild arbetsgivare behöver då inte visa ett faktiskt behov av att införa korttidsarbete för att erhålla stöd. Man ska dock komma ihåg att korttidsarbete endast kan införas efter en överenskommelse med arbetstagarna. Eftersom korttidsarbete medför en minskning av löneinkomsten kommer det sålunda under alla omständigheter att vara svårt för en arbetsgivare att driva igenom ett införande av korttidsarbete om det inte föreligger ett faktiskt behov.

Enligt den kostnadsfördelning som gäller för stödet för korttidsarbete så står staten för en tredjedel av kostnaden oavsett omfattningen av arbetstidsminskning. Arbetstagare och arbetsgivare står däremot för olika stora delar av kostnaden beroende på hur stor arbetstidsminskning som gäller.

Tabell 5.1 Kostnadsfördelning mellan arbetstagare, arbetsgivare och stat vid korttidsarbete (procent)

Nivå	Arbetstidsminskning	Arbetstagare (minskning av löneinkomst)	Arbetsgivare	Staten
1	20	12	1	7
2	40	16	11	13
3	60	20	20	20

Kostnadsfördelningen innebär att minskningen av arbetstagarens löneinkomst är lägre än arbetstidsminskningen. Vid en arbetstidsminskning om 20 procent minskar löneinkomsten med 12 procent, vid 40 procent med 16 procent och vid 60 procent arbetstidsminskning minskar löneinkomsten med 20 procent.

Vid fördelningen av kostnaden för kompetensutvecklingen har jag resonerat enligt följande. För arbetstagarna är alternativet till att delta i kompetensåtgärder en till viss del betald arbetsbefriad tid. När kompetensåtgärder vidtas uppstår sålunda en alternativkostnad för arbetstagaren som går miste om fritid. Det är rimligt att denna alternativkostnad är arbetstagarens andel av kostnaden för kompetensåtgärden. Denna kostnad bör vägas mot de vinster som uppstår för den enskilda arbetstagaren. Beroende på vilka åtgärder som vidtas kan kompetensutvecklingen i förlängningen bland annat leda till att arbetstagaren kan byta arbetsuppgifter, stärka sina karriärmöjligheter, höja sin lön och förbättra möjligheterna att byta jobb. Det är dock inte säkert att

arbetstagaren värderar dessa effekter högre än den fritid han eller hon får om inga kompetensåtgärder vidtas under perioden med korttidsarbete. Ett sätt att öka incitamenten för arbetstagarna att delta i kompetensåtgärder vore att höja ersättningen för de arbetstagare som deltar i utbildning. Jag anser dock att de fördelar som följer av att en arbetstagares kompetens synliggörs eller höjs bör vara tillräckliga för att motivera arbetstagare att utnyttja delar av den frigjorda tiden till kompetensåtgärder. Detta gäller inte minst med tanke på att korttidsarbete införs vid kriser då arbetstagarens intresse av att stärka sin position, både hos sin nuvarande arbetsgivare och på arbetsmarknaden, torde vara extra framträdande. Som framgår nedan kommer stödet dessutom att begränsas till åtgärder som utförs under halva den frigjorda tiden. Arbetstagarna kommer därför, i de flesta fall, att behålla en del av den extra fritid som uppstår när korttidsarbete införs.

När arbetstagarens andel av kostnaden utgörs av den fritid han eller hon går miste om måste arbetsgivaren och staten dela på den faktiska kostnaden för kompetensåtgärden.

Som jag ser det finns det två alternativ. Antingen erhåller arbetsgivaren en viss del av den faktiska kostnaden från staten eller så utgår en ersättning genom ett schablonbelopp. Schablonbeloppet skulle kunna utgöras av antingen en fast ersättning för varje timma som avsätts till utbildning, ett visst belopp per arbetstagare, eller genom att arbetsgivaren inte behöver betala sociala avgifter för den tid som ägnas åt kompetensutveckling.

Som framgår nedan ska staten inte styra vilken typ av kompetensåtgärder som ska berättiga till stöd och det ska även vara möjligt att få stöd för validering. De typer av åtgärder som kan komma att efterfrågas kommer därmed att uppvisa stora skillnader. Från kortare internutbildningar, valideringar, certifieringar, kurser inom komvux inklusive regionalt yrkesvux, yrkeshögskolan, uppdragsutbildningar till fleråriga universitetsstudier. Även kostnaderna för dessa åtgärder uppvisar stora skillnader. Från avgiftsfria statligt finansierade utbildningar och upplärning på arbetsplatsen till uppdragsutbildningar där kostnaden för en deltagare kan överstiga 5 000 kronor per dag. Det är därför inte möjligt att fastställa ett schablonbelopp som medför att arbetsgivaren och staten tar var sin del. En sådan ersättningsmodell skulle till exempel medföra att för en arbetsgivare som låter anställda delta i en internutbildning eller läsa en fristående kurs på högskolan skulle ersättningen överstiga den faktiska kostnaden. Det är givetvis

inte rimligt. Det skulle även utgöra ett incitament för att låta arbetstagarna delta i så billiga åtgärder som möjligt. Även om det är viktigt att hålla nere kostnader så ska stödet inte heller leda till att arbetstagarna deltar i utbildningar av sämre kvalitet eller åtgärder som inte är relevanta. Det alternativ som återstår är därmed att staten och arbetsgivaren delar på den faktiska kostnaden för kompetensåtgärden eller valideringen.

När den faktiska kostnaden ska fördelas mellan arbetsgivaren och staten måste man väga in att en arbetsgivare som befinner sig i en sådan ekonomiskt pressad situation att korttidsarbete måste införas har begränsade möjligheter att finansiera kompetensåtgärder eller valideringar. För att kunna erhålla stöd vid korttidsarbete när det inte råder en synnerligen djup lågkonjunktur ska arbetsgivaren, enligt förslaget i delbetänkandet, dessutom visa att tillgängliga åtgärder vidtagits för att minska kostnaden för arbetskraft för att undvika att korttidsarbete behöver tillämpas. Att uppfylla detta villkor samtidigt som det kvarstår medel för personalens kompetensutveckling innebär i sig en motsättning. Av detta följer att den andel som staten står för måste vara betydande för att arbetsgivare ska ha ekonomiska möjligheter att vidta kompetensåtgärder under perioder då korttidsarbete tillämpas på en arbetsplats. För att säkerställa att de åtgärder som vidtas är relevanta för deltagarna och inte onödigt kostsamma krävs det emellertid att arbetsgivarna själva står för en tillräckligt stor andel av kostnaden. Med dessa utgångspunkter ska staten stå för 60 procent av kostnaden och arbetsgivaren för 40 procent.

5.3.2 Begränsningar

Begränsning av timersättning

I syfte att begränsa statens kostnad för stödet har jag övervägt att införa ett tak för den maximala timersättningen som kan erhållas per arbetstagare. Så skulle till exempel kunna ske genom att begränsa ersättningen till max 150 kronor per timme som arbetstagaren deltar. För åtgärder som kostar mer än 250 kronor per timme skulle då arbetsgivarens andel av kostnaden överstiga 40 procent.³ Jag bedömer dock att det saknas skäl att införa ett sådant tak. Det främsta skälet till detta

³ Om åtgärden exempelvis kostar 300 kronor per timme betalar staten 150 kronor och arbetsgivaren 150 kronor. Arbetsgivarens andel av kostnaden har sålunda ökat till 50 procent.

är att det faktum att arbetsgivare befinner sig i ett pressat ekonomiskt läge med automatik medför att de inte har möjlighet att erbjuda anställda de allra mest kostsamma åtgärderna. En arbetsgivare kan dessutom välja att begränsa kostnaden för kompetensåtgärderna antingen genom att välja åtgärder med en låg timkostnad eller genom att begränsa tiden som avsätts till kompetensåtgärder. Införs ett tak kopplat till ersättning per timme som arbetstagaren deltar minskas sålunda arbetsgivarens valmöjligheter när det gäller att begränsa sina kostnader. Även av denna anledning är det olämpligt att begränsa stödet utifrån åtgärdens timkostnad.

Begränsning av anslaget

Ytterligare ett sätt att begränsa statens kostnader för stödet vore att i statens budget avsätta ett bestämt belopp som det totala stödet inte kan överstiga. Med en sådan lösning skulle Skatteverket vara förhindrat att betala ut stöd för kompetensåtgärder så snart anslaget förbrukats. En sådan lösning har till exempel valts för stödet för elcyklar och stödet för solpaneler.⁴ Regleringen gynnar sålunda de som är tidigt ute och ansöker om stöd i början av året. Införandet av korttidsarbete på en arbetsplats ska dock ses som en sista utväg när andra sätt att minska arbetsgivarens kostnader har uttömts. Det vore därför olyckligt att införa en regel som fungerar som ett incitament för arbetsgivarna att införa korttidsarbete i förtid i syfte att kunna erhålla stöd för kompetensåtgärder innan anslaget tar slut. Det är också vanligt att ekonomiska kriser drabbar olika delar av ekonomin olika snabbt. Avsätts ett visst belopp i statens budget kan det därför resultera i att stödet för kompetensåtgärder endast kan användas av den del av ekonomin som drabbas först. Inte heller detta sätt att begränsa statens kostnader är därför användbart vid stödet för kompetensåtgärder.

Begränsning av totala ersättningen

Jag har också övervägt att begränsa statens kostnader för stödet för kompetensåtgärder genom att fastställa ett tak för ersättningen per arbetstagare. Det vill säga, för varje arbetstagare som minskar sin arbets-

⁴ Se förordning (2017:1317) om bidrag till privatpersoner för inköp av eldrivna cyklar, mopeder, motorcyklar och utombordsmotorer samt förordning (2009:689) om statligt stöd till solceller.

tid skulle det finnas ett tak för hur mycket stöd arbetsgivaren skulle kunna erhålla. En enskild arbetstagare kan dock delta i korttidsarbete under alltifrån en månad till två år och omfattningen av arbetstidsminskningen sträcker sig från 20 till 60 procent av den ordinarie arbetstiden. Eftersom det vore orimligt att taket skulle vara det samma för en arbetstagare som minskar sin arbetstid med 20 procent under en månad som för en arbetstagare som minskar sin arbetstid med 60 procent under 24 månader, är det inte möjligt att fastställa *ett* tak som gäller alla. Ska denna metod för att begränsa statens kostnader användas krävs det därför att taket beräknas i varje enskilt fall. Följande formel skulle kunna användas för dessa beräkningar.

$$X \times Y \times Z = W$$

Där X är arbetstidsminskningen, Y är antalet månader som arbetstagaren deltar i arbetstidsförkortning, Z är en variabel som avgör stödets storlek och W är beloppet i kronor som utgör taket för stödet för den enskilda arbetstagaren. Sätter man variabeln Z till 5 000, arbetstidsminskning till 20 procent och perioden till 6 månader uppgår den maximala ersättningen arbetsgivaren kan erhålla för en arbetstagare till 6 000 kronor.

$$0,2 \times 6 \times 5\,000 = 6\,000$$

Vid en arbetstidsminskning på 60 procent som pågår under 24 månader blir den maximala ersättningen 72 000 kronor.

$$0,6 \times 24 \times 5\,000 = 72\,000$$

Genom att ändra värdet på variabeln Z kan man höja eller sänka den maximala ersättningen.

Fördelen med att begränsa statens kostnader på detta sätt är att det fortfarande är möjligt för arbetsgivaren att begränsa sina egna kostnader antingen genom att välja åtgärder med en låg timkostnad eller genom att begränsa den tid som avsätts till kompetensåtgärder. Beräkningen av taket medför dock att stödet blir mer svårhanterligt. Målsättningen är att skapa ett system som är så enkelt som möjligt att tillämpa och där det är enkelt att förutse vilket stöd man har rätt till. Som framgår ovan anser jag att det är tillräckligt att arbetsgivaren

själv står för 40 procent av kostnaden, samt befinner sig i ett pressat ekonomiskt läge, för att säkerställa att kostnaderna för de åtgärder som vidtas begränsas. Det saknas då skäl att öka komplexiteten i stödet genom att införa en beräkning av ett tak. Jag har därför avstått från att lägga något sådant förslag. Om det vid en framtida utvärdering av stödet, se avsnitt 5.8, visar sig vara nödvändigt att begränsa statens kostnader för stödet för kompetensåtgärder anser jag emellertid att detta tillvägagångssätt är att föredra framför att begränsa timersättningen eller att begränsa anslaget i statens budget.

Begränsning av omfattningen

Som framgår ovan finns det nackdelar med att begränsa stödets storlek genom att sätta ett tak per timme som ägnas åt kompetensåtgärder, ett tak per arbetstagare eller ett tak i statens budget. Jag har därför valt att i stället för en beloppsbegränsning införa en begränsning av hur omfattande åtgärder som ska berättiga till stöd.

I normalfallet sker kompetensutveckling under betald arbetstid. Det är dock inte otänkbart att parterna, vid en ekonomisk kris, kan komma överens om att frångå denna princip. Om så blir fallet anser jag att statens stöd för kompetensutveckling ska begränsas. Skälen till detta är att jag anser att stödet annars blir alltför generöst och skapar ett incitament för företagen att införa korttidsarbete för att hålla nere sina kostnader för kompetensutveckling. Om stödet uppgår till 60 procent av kostnaden för kompetensutvecklingen utan ett tak för vare sig stödbelopp eller omfattningen blir arbetsgivarens totala kostnad alltför låg. Vid en arbetstidsminskning med 20 procent motsvarar arbetsgivarens kostnad 1 procent av lönen för de arbetstagare som omfattas, se tabell 5.1. Om parterna då kommer överens om att hela den frigjorda tiden ska utnyttjas för kompetensutveckling och staten betalar 60 procent av kostnaden sänks således arbetsgivarens lönekostnad med 19 procent samtidigt som arbetstagarna arbetar och utbildar sig på heltid och kostnaden för kompetensutvecklingen endast uppgår till 40 procent av den ordinarie kostnaden. Arbetsgivarens totala kostnad är beroende av lönenivå och vilken typ av åtgärd som vidtas. Exemplet visar dock tydligt att en sådan ersättningsnivå riskerar att leda till att arbetsgivare, trots att de egentligen inte har behov, inför

korttidsarbete i syfte att minska sina kostnader för kompetensutveckling, alternativt att arbetsgivare avvaktar med kompetensutveckling till nästa kris.

Införandet av ett stöd för kompetensutveckling eller validering under perioder med korttidsarbete får inte riskera att ersätta arbetsgivarnas ansvar för att kontinuerligt se till att arbetstagarna har den kompetens som krävs för att utföra nuvarande och framtida arbetsuppgifter. För att motverka att systemet missbrukas är det därför nödvändigt att sätta ett tak som medför att kostnaderna fördelas rättvist mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten. Genom att begränsa stödet till åtgärder som genomförs under halva den tid som frigörs vid införandet av korttidsarbete anser jag att man uppnår en mer rättvis fördelning av kostnaderna samtidigt som man minskar statens kostnader och risken att systemet missbrukas. Begränsningen till halva tiden medför även att systemet blir enklare att ta till sig än om andra gränsvärden väljs. Stöd för korttidsarbete utgår för arbetstagare som minskat sin arbetstid med 20, 40 eller 60 procent av den ordinarie arbetstiden. Stöd för kompetensåtgärder utgår för åtgärder som utförs under upp till 10, 20 respektive 30 procent av den ordinarie arbetstiden.

Tabell 5.2 Fördelning av kostnader för kompetensåtgärder som vidtas under korttidsarbete (procent)

Arbetstidsminskning	Omfattning kompetensåtgärd ¹	Arbetstagare ²	Arbetsgivare ³	Stat ⁴
20	50	10	40	60
	100	20	70	30
40	50	20	40	60
	100	40	70	30
60	50	30	40	60
	100	60	70	30

¹ Andel av den frigjorda tiden som används för kompetensåtgärder.

² Kostnaden utgörs av mistad fritid som andel av den ordinarie arbetstiden.

³ Andel av kostnaden för kompetensåtgärden.

⁴ Andel av kostnaden för kompetensåtgärden.

Som framgår av tabell 5.2 innebär detta att stöd ska utgå med 60 procent av kostnaden för åtgärder som utförs under den arbetsbefriade tiden och som, beroende på arbetstidsminskningen, upptar upp till 10, 20 respektive 30 procent av den ordinarie arbetstiden. För den andel

av kompetensåtgärderna eller valideringarna som upptar mer tid ska arbetsgivaren stå för hela kostnaden. Om hela den frigjorda tiden används för kompetensåtgärder kommer arbetsgivarens andel av kostnaden därför att uppgå till 70 procent av den totala kostnaden.

5.3.3 Omfattning

Det saknas skäl att kräva att kompetensåtgärder eller validering ska pågå under hela den period som korttidsarbete tillämpas på arbetsplatsen. Det gäller inte minst med tanke på att det kan vara svårt att förutse hur länge behovet av korttidsarbete kommer att kvarstå. Ersättning ska därför kunna utgå oavsett om det rör sig om ett halvdagsseminarium, en validering eller en ettårig utbildning på halvfart. Denna ordning medför även att de arbetsgivare som önskar utnyttja möjligheten att höja kompetensen eller synliggöra existerande kompetens under perioder då korttidsarbete tillämpas inte måste fastställa exakt vilka åtgärder som ska vidtas redan när arbetstiden förkortas. På så sätt undviks risken att önskan om att utnyttja tiden till kompetensutveckling försenar införandet av korttidsarbete på arbetsplatsen.

5.4 Kompetensutveckling eller validering

Förslag: Stöd lämnas för validering eller åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos arbetstagare.

Endast åtgärder som riktas direkt till de arbetstagare som minskat sin arbetstid berättigar till stöd.

Bedömning: Det saknas skäl att skilja mellan företagsspecifika åtgärder och åtgärder som stärker arbetstagarnas anställningsbarhet.

Skälen för utredarens förslag och bedömning: Stödet för korttidsarbete kan utnyttjas av hela näringslivet, från tillverkningsindustri till tjänstesektor. Det kan gälla högutbildade såväl som lågutbildade arbetstagare, såväl unga som arbetstagare med lång arbetslivserfarenhet och stora respektive små arbetsgivare. Det säger sig självt att vilken typ av kompetensutveckling som efterfrågas inom dessa grupper skiljer

sig åt. I många fall⁵ kan ett första steg vara att låta arbetstagarna genomföra en branschvalidering för att fastställa vilken typ av åtgärd som bör vidtas, i andra fall kan det vara tydligt att det finns behov av vissa baskunskaper som språk eller programmering.

Det blir därmed svårt att på förhand specificera vilken typ av åtgärder som ska berättiga till stöd. Alltför strikta krav kan leda till att arbetstagarna deltar i utbildningar som inte är relevanta. Alltför låga krav kan leda till att arbetstagarna deltar i åtgärder av sämre kvalitet.

Om det uppställs krav som åtgärderna måste uppfylla för att berättiga till stöd innebär det att det måste finnas ett system för att godkänna åtgärderna. Ett sådant erkännande kan antingen ske på förhand genom att utbildningsanordnare, som inte är en del av det formella utbildningssystemet, eller valideringsutförare ansöker om godkännande hos Tillväxtverket eller genom att man använder ett existerande certifieringssystem. Företag som vill utnyttja stödet är sedan tvungna att vända sig till en utbildningsanordnare i det formella systemet, en aktör som godkänts eller en aktör som har rätt certifiering. Alternativt så uppställs krav som utförarna ska uppfylla och kontrollen sker i samband med att arbetsgivare begär ersättning.

I det första fallet riskerar man att skapa ett system där de godkända anordnarna inte erbjuder den typ av åtgärder företagen har behov av. Det leder också till att arbetsgivarna i många fall inte kommer att kunna använda de utbildningsanordnare som de anlitar tidigare. I det senare fallet är risken i stället att man bygger in såväl en osäkerhet i systemet som ökade administrativa kostnader för företagen som gör stödet mindre attraktivt att utnyttja. Dessutom leder ett godkännandesystem till kostnader för anordnarna som måste anpassa sin tjänst till kraven och ansöka om godkännande eller certifiering. För staten tillkommer dessutom kostnader för att bedöma anordnare, utöva tillsyn och föra register.

Ytterligare en aspekt att väga in när man avgör vilka åtgärder som ska berättiga till stöd är att det kommer att finnas stora skillnader i omfattning på de åtgärder som efterfrågas. Stöd för korttidsarbete kan exempelvis omfatta en sexmånadersperiod där 10 personer avsätter 10 procent av sin arbetstid för kompetensutveckling eller, efter att regeringen aktiverat och förlängt stödet, en tvåårsperiod där 200 personer avsätter 30 procent av sin arbetstid. Det finns även möjlighet att

⁵ Branschvalidering är inte tillgängligt för alla yrken i dagsläget, se avsnitt 3.7.

fördela arbetstidsminskningen på olika sätt. En minskning av arbetstiden med 20 procent kan antingen tas ut som två timmar per dag eller som en ledig vecka varje månad. Sammantaget medför detta att de åtgärder som kan komma att efterfrågas omfattar allt ifrån arbetsplatsförlagda halvdagsutbildningar till fristående kurser på högskolan.

Slutligen finns det en tidsaspekt. Speciellt vid kortare perioder av korttidsarbete finns det ett behov av att åtgärderna kan komma till stånd med förhållandevis kort varsel. Här kan det faktum att det i dagsläget saknas ett komplett och relevant utbildningsutbud att använda vid korttidsarbete påverka vilka möjligheter arbetsgivarna har att erbjuda anställda kompetensutveckling eller validering under den förkortade arbetstiden. Möjligheten att erbjuda kompetensutveckling påverkas antagligen även av arbetsgivarens storlek. Större arbetsgivare har både större vana av att arbeta med kompetensförsörjning och bättre möjlighet att upphandla specialanpassade utbildningar.

Av ovanstående skäl ska definitionen av vilken typ av åtgärd som ska berättiga till stöd vara allmänt hållen och täcka in ett brett spektrum av åtgärder. Definitionen av vilken typ av åtgärder som berättigar till stöd ska innefatta såväl validering som åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos personalen. Det centrala är sålunda att kompetensen höjs eller synliggörs, inte hur detta sker. Med en sådan vid definition erhålls den flexibilitet som krävs för att täcka in alla de typer av åtgärder som kan komma att efterfrågas av arbetstagare och arbetsgivare som förkortat arbetstiden. Förutom validering täcker definitionen bland annat formella utbildningar inom högskolan och yrkeshögskolan, komvux, uppdragsutbildningar samt internt eller externt anordnade seminarier, konferenser, föreläsningar och kurser. Dessutom täcks exempelvis arbetsplatsutbildning. I dag definieras validering som en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens en person besitter oberoende av hur de förvärvats.⁶ Denna definition täcker sålunda både branschvalidering och validering i utbildningssystemet.

⁶ 20 kap. 42 § skollagen (2010:800). Valideringsdelegationen har fått i uppdrag att föreslå en övergripande definition av validering som utgår från Europeiska unionens råds rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande, se avsnitt 3.7. Denna framtida definition kommer sålunda att bli tillämplig även vid avgränsningen av vilka åtgärder som berättigar till stöd för kompetensåtgärder vid korttidsarbete.

Den vida definitionen i kombination med att det inte införs någon kontroll eller godkännandeprocess för de aktörer som erbjuder utbildningar skulle kunna befaras leda till att det statliga stödet används till åtgärder som inte är relevanta eller av sämre kvalitet. Det är dock inte heller säkert att ett system där man på förhand godkänner utbildningar skulle minska dessa risker då det i ett sådant byråkratiskt system skulle vara svårt att anpassa utbudet till förändringar i företagets kompetensbehov. Snarare skulle ett sådant system därför kunna öka riskerna. Min bedömning är också att det faktum att arbetsgivarna står för en del av kostnaden medför att stödet kommer att användas på ett effektivt och kvalitetsmedvetet sätt. Arbetstagarna och arbetstagarorganisationerna har inte heller något incitament att godta att fritid ersätts med utbildningar som inte leder till några fördelar.

Som framgår ovan har jag valt att inte göra någon skillnad mellan utbildningar som är företagsspecifika och sådana som ökar arbetstagarnas generella anställningsbarhet. Skälen till detta är flera. Jag har strävat efter att skapa ett stöd som inte är alltför administrativt betungande, vare sig för staten eller arbetsgivarna, och jag har därför undvikit att införa krav som innebär att åtgärder ska godkännas eller kontrolleras. Det ska också vara enkelt att förutse vilka åtgärder som är stödberättigade. Att definiera vad som är en företagsspecifik utbildning och vad som är en utbildning som ökar deltagarnas anställningsbarhet är emellertid långt ifrån enkelt. Enligt vad utredningen känner till finns det inte heller någon etablerad definition som kan användas. I enlighet med den svenska modellen har jag därför överlåtit bedömningen av vilka åtgärder som ska vidtas till arbetsgivarna, arbetstagarna och arbetsmarknadens parter. Vid denna bedömning kan de utgå från behoven hos de enskilda arbetstagarna på den enskilda arbetsplatsen och vidta de kompetensåtgärder som är mest relevanta. Till saken hör även att arbetsgivaren står för 40 procent av kostnaden för valideringen eller de kompetenshöjande åtgärderna. Då är det enligt min mening inte rimligt att stöd enbart ska utgå för åtgärder som stärker arbetstagarnas anställningsbarhet. Mycket av den företagsspecifika utbildningen kan dessutom ske till en låg kostnad genom att den anställda lärs upp av kollegor eller genom internt anordnade seminarier. Kostnaden för staten för denna typ av åtgärder torde därmed vara begränsad. Det är i detta sammanhang även viktigt att poängtera att för alla arbetstagare som deltar i korttidsarbete så är målsättningen

att de ska återgå till full sysselsättning hos sin ursprungliga arbetsgivare. Syftet med stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder vid korttidsarbete är sålunda primärt att stärka företagets konkurrenskraft, inte att underlätta omställningen på arbetsmarknaden. När det finns behov av neddragningar och omstruktureringar ska korttidsarbete inte användas överhuvudtaget. I sådana situationer är det omställningsorganisationerna och Arbetsförmedlingen som ansvarar för att synliggöra de varslades kompetens och öka deras anställningsbarhet.

Jag har även övervägt att begränsa stödet till externt anordnade åtgärder. Med en sådan begränsning skulle mycket av den företags-specifika utbildningen automatiskt hamna utanför stödordningen. Av ovan angivna skäl vore detta olyckligt. Dessutom skulle ett sådant generellt undantag missgynna de företag som byggt upp interna utbildningsorganisationer eller som köper in utbildningar av företag i samma koncern. Genom att låta internt anordnade kompetensåtgärder ingå i stödordningen uppstår dock ett problem när det gäller hur dessa åtgärder ska kostnadsberäknas. Externt anordnade åtgärder prissätts på en konkurrensutsatt marknad vilket håller nere priserna. För internt anordnade åtgärder saknas motsvarande samband och det finns därmed en risk att dessa åtgärder prissätts i syfte att erhålla ett högre stöd. I stället för att helt utesluta interna åtgärder från stödordningen har jag, för att minska denna risk, valt att ställa hårdare krav på vilka typer av kostnader som ersätts vid internt anordnade kompetensåtgärder, se avsnitt 5.6.

Det är också viktigt att poängtera att de åtgärder som berättigar till stöd är begränsade till åtgärder som riktas direkt till de arbetstagare som minskat sin arbetstid. Utgångspunkten för stödet är att den frigjorda tiden bör utnyttjas. Detta innebär att det inte ska vara möjligt att erhålla stöd för exempelvis en kompetenskartläggning som omfattar hela företaget eller för tjänster som stödjer arbetsgivares upphandling av kompetensåtgärder. Sådana insatser kan visserligen vara viktiga inslag i företagets strategiska kompetensförsörjning, men stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder vid korttidsarbete ska gå till åtgärder direkt riktade till de individer som minskat sin arbetstid.

5.5 Parterna ska diskutera kompetensåtgärder

Förslag: Som förutsättning för stöd vid korttidsarbete ska gälla att de lokala avtalen om korttidsarbete ska fastslå om parterna avser att utnyttja det extra stödet för kompetensåtgärder. Saknas en lokal part på arbetstagsidans sida ska detta i stället fastslås i ett avtal mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

För arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal ska det på motsvarande sätt framgå av avtalen mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen om man avser att utnyttja det extra stödet för kompetensåtgärder.

Skälen för utredarens förslag: För att erhålla stöd vid korttidsarbete är det enligt den nuvarande lagstiftningen en förutsättning att det finns ett kollektivavtal om korttidsarbete som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. De närmare förutsättningarna för tillämpning av korttidsarbetet och vilka arbetstagare som ska omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal. Saknas en lokal part på arbetstagsidans sida får de närmare förutsättningarna i stället regleras i ett avtal mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen. För arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal gäller i stället att det ska finnas enskilda skriftliga avtal mellan arbetsgivaren och minst 70 procent av arbetstagarorganisationen inom en driftsenhet.⁷

Även om det inte ställs krav på att den frigjorda tiden ska utnyttjas för kompetensutveckling anser jag att det ska ställas krav på att arbetsgivare och arbetstagare diskuterar möjligheten. Det är min bedömning att ett sådant krav ökar chanserna för att stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder utnyttjas. Det ska därför krävas att det av de lokala avtalen om korttidsarbete, och de därtill hörande justerade förhandlingsprotokollen, ska framgå om parterna avser att utnyttja det extra stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder. Saknas en lokal part på arbetstagsidans sida får detta i stället regleras i ett avtal mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen. På motsvarande sätt ska det för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal krävas att det av de enskilda avtalen mellan arbetsgivare och arbetstagare ska framgå om man avser att utnyttja det extra stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder.

⁷ 15–16 §§ lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Syftet med detta krav är att säkerställa att frågan om validering eller kompetenshöjande åtgärder alltid diskuteras i samband med att korttidsarbete införs på en arbetsplats. Det är sålunda tillräckligt att Skatteverket kontrollerar att avtalen uppfyller detta krav i samband med en ansökan om preliminärt stöd för korttidsarbete.⁸ Det är vidare viktigt att poängtera att det endast är en avsiktsförklaring som ska skrivas in i avtalen. Om parterna anger att avsikten är att utnyttja stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder medför detta sålunda inte att arbetsgivaren är skyldig att också ansöka om stöd. På motsvarande sätt innebär en negativ avsiktsförklaring inte att arbetsgivaren är förhindrad att ansöka om stöd.

5.6 Ansökningsprocessen

Förslag: Ersättning för kompetensåtgärder erhålls enligt i stort sett samma procedur som gäller för utbetalning av stödet för korttidsarbete.

Om det slutliga stödet skiljer sig från det som betalats ut efter en ansökan om preliminärt stöd är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka överskjutande belopp. Arbetsgivare som erhållit för lågt preliminärt stöd har efter avstämning rätt att erhålla ytterligare stöd.

Stöd utgår för arbetsgivarens kostnader för de åtgärder som utförts såsom kursavgift, avgift för validering, ersättning till föreläsare, lokalhyra, kursmaterial, reseersättning och traktamente.

Skatteverket ska bemyndigas att närmare reglera vilka typer av kostnader som ersätts då kompetensåtgärder genomförts internt eller av ett företag i samma koncern.

Bedömning: Arbetsgivaren väljer hur den ersättningsgilla tiden för kompetensåtgärder ska fördelas under perioden då korttidsarbete tillämpas.

För att erhålla stöd ska det inte krävas att arbetsgivaren kan visa att arbetstagarna klarat ett prov, erhållit ett certifikat eller liknande.

Det saknas skäl att införa ytterligare bestämmelser för att motverka fusk.

⁸ Enligt 2 § förordning (2013:1010) om stöd vid korttidsarbete ska en ansökan om preliminärt stöd innehålla uppgifter om förutsättningarna för stöd är uppfyllda.

Skälen för utredarens förslag och bedömning: Som framgår av avsnitt 5.3.2 är stödet begränsat till kompetensåtgärder som genomförs under upp till halva den tid som frigörs vid införandet av korttidsarbete. I syfte att skapa ett flexibelt system som gör det möjligt att anpassa de åtgärder som genomförs till de förutsättningar som råder på respektive arbetsplats ska det vara möjligt att fördela den totala ersättningsberättigade tiden över hela perioden med korttidsarbete. Det vill säga, det ska vara möjligt att spara tid för ersättningsberättigade kompetensåtgärder från en månad till en annan. En arbetsgivare kan sålunda erhålla stöd för kompetensåtgärder som genomförs på heltid under förutsättning att den totala tiden för genomförda kompetensåtgärder, utslaget över hela perioden med korttidsarbete, inte uppgår till mer än 10, 20 eller 30 procent av den ordinarie arbetstiden.

För de arbetsgivare som valt att låta arbetstagare delta i kompetensutveckling eller validera sin kompetens under arbetstidsförkortningen ska i stort samma procedur som för utbetalning av stödet för korttidsarbete tillämpas. Proceduren är densamma oavsett om korttidsarbete införts efter att regeringen aktiverat stödet eller efter att en arbetsgivare har erhållit ett enskilt godkännande från Tillväxtverket. Det vill säga, först görs en ansökan om preliminärt stöd och därefter en avstämning. Ersättningen betalas ut av Skatteverket via kreditering på arbetsgivarens skattekonto. Enligt förfarandet som gäller för stöd för korttidsarbete ska en arbetsgivare ansöka om preliminärt stöd för en månad i taget.⁹ Detta förfarande kan emellertid inte användas vid stödet för kompetensåtgärder eftersom en arbetsgivare ska kunna välja att spara tid för kompetensåtgärder från en månad till en annan. Samtidigt är det viktigt att det finns en tidsgräns även avseende ansökan om preliminärt stöd för kompetensåtgärder. För att berättiga till stöd ska därför ansökningar om preliminärt stöd för kompetensåtgärder komma in till Skatteverket senast två kalendermånader efter det att kompetensåtgärden slutförts. Olika typer av kompetensåtgärder slutförs på olika sätt. Ett endagarsseminarium slutförs samma dag det genomförs medan en längre utbildning kan avslutas med ett prov eller liknande. Enklast är därför att fastställa att en kompetensåtgärd ska betraktas som slutförd då den arbetstagare som deltagit inte kommer att avsätta mer tid för att delta i åtgärden.

Stödet betalas sedan ut den 12 i månaden efter att Skatteverket fattat sitt beslut. En arbetsgivare som erhållit preliminärt stöd ska göra

⁹ 18 § lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

en avstämning vid utgången av tredje kalendermånaden från den tidpunkt då en stödperiod löpt ut. Stödperioden utgörs av den period då stöd för korttidsarbete ska lämnas och avstämningen kan sålunda anstå upp till tre månader efter att korttidsarbetet avslutats. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om preliminärt stöd, uppkommer dock skyldigheten att göra en avstämning vid utgången av den tremånadersperioden.¹⁰

Förfarandet medför vidare att en arbetsgivare kan ansöka om preliminärt stöd och få ersättningen utbetald innan kostnaden för åtgärden uppkommit. Detta är viktigt då det förekommer att utbildningar och kurser ska betalas i förskott. Förfarandet medför också att det kan uppstå situationer då den beräkning av stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder som gjordes i samband med ansökan om det preliminära stödet inte motsvarar utfallet. Så kan till exempel bli fallet om färre arbetstagare än planerat deltagit i åtgärden eller om åtgärden ställdes in till följd av att konjunkturen vände tidigare än förväntat. I sådana fall ska arbetsgivaren, på samma sätt som gäller för stödet för korttidsarbete, vara återbetalningsskyldig. Har kostnaderna underskattats har arbetsgivaren rätt att erhålla ytterligare stöd i samband med avstämningen. Vid avstämningstidpunkten ska arbetsgivaren kunna verifiera samtliga kostnader som ligger till grund för beräkningen av stödet.

Som framgår av avsnitt 5.4 ska stöd ges för validering eller åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos personalen. Det framgår vidare att stödet endast omfattar kostnader för åtgärder direkt kopplade till de individer som förkortat sin arbetstid. Kostnader som täcks av stödet avser sålunda arbetsgivarens kostnader för själva åtgärden i form av exempelvis kursavgift, kostnad för uppdragsutbildning, avgift för validering, ersättning till föreläsare, lokalhyra och kursmaterial men också arbetsgivarens kostnader för exempelvis reseersättning och traktamente. Har flera arbetstagare deltagit i samma åtgärd ska gemensamma kostnader såsom kostnad för lokaler och föreläsare fördelas lika mellan deltagarna. Det finns inget som hindrar att arbetsgivaren låter arbetstagare som inte minskat sin arbetstid delta i de åtgärder som vidtas under förutsättning att arbetsgivaren bär hela kostnaden för deras deltagande.

¹⁰ 19 § lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Arbetsgivaren ska således kunna redogöra för vilken typ av åtgärder som vidtagits, vilka arbetstagare som deltagit, hur många timmar respektive arbetstagare avsatt samt de kostnader som uppkommit. I syfte att säkerställa att stöd endast betalas ut för de faktiska kostnader som uppstått bör Skatteverket, i enlighet med bemyndigandet i 5 § förordning (2013:1010) om stöd vid korttidsarbete, genom verkställighetsföreskrifter närmare reglera vilken dokumentation som ska bifogas vid avstämningen.

När det gäller interna åtgärder och åtgärder anordnade av företag i samma koncern finns det en risk att kostnaderna för genomförda kompetensåtgärder överdrivs i syfte att maximera det statliga stödet. Som framgår i avsnitt 5.4 har jag övervägt att helt undanta interna utbildningar från stödet. Trots att slutsatsen är att det finns skäl att inkludera även interna utbildningar i stödformen anser jag att det finns anledning att begränsa vilken typ av kostnader som ska vara stödberättigade vid internt anordnade åtgärder. Utgångspunkten för denna begränsning bör vara att de interna kostnader som ska kunna ingå i underlaget utgörs av kostnader direkt kopplade till det enskilda utbildningstillfället. Det vill säga, det ska vara möjligt att få ersättning för exempelvis kursmaterial, resekostnader och lönekostnader för den personal som anordnar utbildningen. Det är däremot inte rimligt att det ska utgå ersättning för exempelvis utvecklingskostnader, kostnader för utbildningsmiljöer, hyra för egna lokaler eller hjälpmedel som kan användas vid kommande utbildningar. Dessa senare kostnader bör bäras av arbetsgivarna själva. De specifika begränsningar som krävs för att skilja mellan dessa två typer av kostnader bör fastställas på föreskriftsnivå och Skatteverket ska därför bemyndigas att reglera vilka typer av kostnader som kan ingå vid beräkning av kostnader för kompetensåtgärder som genomförts internt eller av ett företag i samma koncern. Föreskrifterna bör även fastställa hur kostnaderna ska redovisas så att Skatteverket kan verifiera att uppgifterna är korrekta och kostnaderna rimliga.

Arbetsgivaren ska kunna visa att arbetstagarna närvarat och deltagit i kompetensåtgärden. Det ska inte krävas att arbetsgivaren dessutom kan visa att arbetstagarna klarat ett prov, erhållit ett certifikat eller liknande. Med tanke på vilka typer av åtgärder som ska vara stödberättigade skulle ett sådant krav inte kunna upprätthållas för flera typer av åtgärder. Till saken hör även att de åtgärder som vidtas sker

inom ramen för ett anställningsförhållande och det ligger sålunda i den anställdes eget intresse att prestera väl.

Precis som inom ramen för det nuvarande stödet¹¹ kommer en arbetsgivare som, genom att lämna oriktiga uppgifter, erhållit för högt stöd bli återbetalningsskyldig. Skatteverket har dessutom möjlighet att granska arbetsgivare som ansökt om eller erhållit stöd och förelägga en arbetsgivare att lämna de uppgifter som behövs för granskningen.¹² Dessa åtgärder har ansetts tillräckliga för att motverka fusk med det nuvarande stödet och jag ser inte att den komplettering med stöd för kompetensåtgärder som jag föreslår leder till att ytterligare åtgärder behöver vidtas i detta hänseende.

5.7 Behov av information

Bedömning: Tillväxtverket bör ges i uppdrag att komplettera informationen om stödordningen med information om kompetensåtgärder och validering.

Skälen för utredarens bedömning: Jag framhöll redan i delbetänkandet att det är av stor vikt att god information om stödet för korttidsarbete ges till både arbetsgivare och arbetstagare. Detta gäller givetvis även stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder. Här finns dock ytterligare en aspekt att väga in. Förutom information om själva stödordningen och ansökningsförfarandet anser jag att det bör tas fram information rörande vilka typer av åtgärder företagen kan vidta i detta hänseende. Behovet av information är störst hos mindre företag som inte har samma vana att arbeta med kompetensförsörjning som större företag har.

Tillväxtverket bör därför ges i uppdrag att ta fram information som gör det lättare för speciellt de mindre företagen att se vinsterna med kompetensutveckling och validering och hur man kan gå till väga för att ta fram relevanta åtgärder. Ett sådant uppdrag skulle ligga i linje med det uppdrag (Näringsdepartementet 2016a och 2018) Tillväxtverket redan har inom ramen för regeringens strategi för nyindustrialisering (Näringsdepartementet 2016b).

¹¹ Se 31 § lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

¹² Se 35–36 §§ lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

5.8 Ikraftträdande

Förslag: Ändringarna ska träda i kraft den 1 januari 2020.

Skälen för utredarens förslag: Utredning har i sitt delbetänkande föreslagit att förändringarna av stödet vid korttidsarbete ska träda i kraft den 1 januari 2020. Detta datum sattes med beaktande av att utredningens slutbetänkande skulle presenteras i december 2018. Avsikten har sålunda varit att förändringarna avseende stöd för kompetensutveckling eller validering i samband med korttidsarbete ska träda i kraft vid samma tillfälle som övriga förändringar. Även nu föreslagna förändringar ska därför träda i kraft den 1 januari 2020.

I delbetänkandet föreslog jag att det i samband med ikraftträdandet bör läggas fast en tidpunkt för en utvärdering. Syftet med denna utvärdering är att säkerställa att stödet får den tillämpning och de effekter som är avsikten. Denna utvärdering bör omfatta även det nu föreslagna stödet för kompetensåtgärder.

5.9 Förslagets förenlighet med EU:s regler om statsstöd

Bedömning: Det föreslagna stödet är inte ett statligt stöd enligt EU-rätten och behöver därför inte anmälas till Europeiska kommissionen för godkännande innan det genomförs.

Skälen för utredarens bedömning: Enligt EU-fördraget är statligt stöd i princip oförenligt med den inre marknaden. Av artikel 107.1 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) krävs det att fyra kriterier är uppfyllda för att en åtgärd ska klassas som statligt stöd. Det är endast då statliga medel används för att ge vissa företag ekonomiska fördelar på ett sätt som påverkar konkurrensen och handeln mellan medlemsstaterna som en åtgärd utgör ett statligt stöd.

För att en åtgärd ska anses påverka konkurrensen ska den vara selektiv. Det betyder att åtgärden kommer att ge ekonomiska fördelar endast till vissa företag, t.ex. ett företag inom en viss bransch eller små och medelstora företag.

I likhet med den bedömning som gjordes för förslagen i delbetänkandet anser jag att förutsättningarna som ska vara uppfyllda för att en enskild arbetsgivare ska kunna erhålla stöd för kompetensutveckling eller validering är desamma för alla företag som i rättsligt och faktiskt hänseende befinner sig i samma situation. Den föreslagna åtgärden är sålunda inte selektiv och utgör därmed inte statligt stöd i den mening som avses i artikel 107.1 EUF-fördraget. Någon skyldighet att anmäla förslaget till kommissionen i enlighet med förfarandet i artikel 108.3 EUF-fördraget föreligger därför inte.

6 Konsekvensbeskrivning¹

6.1 Syftet med förslaget

När en arbetsgivare tvingas införa korttidsarbete medför det att en andel av arbetstagarnas ordinarie arbetstid är arbetsbefriad. Syftet med förslaget är att få fler arbetsgivare att utnyttja den frigjorda tiden för att synliggöra och öka kompetensen hos de arbetstagare som minskat sin arbetstid. Jämfört med att genomföra kompetensåtgärder under normala förhållanden uppkommer ingen alternativkostnad i form av minskad produktion och lönekostnaden är densamma oavsett om kompetensåtgärder genomförs eller ej. Den totala kostnaden för kompetensåtgärder som utförs i samband med korttidsarbete blir därför betydligt lägre än vad som normalt är fallet. Det är sålunda kostnadseffektivt att genomföra kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete.

Eftersom införandet av korttidsarbete på en arbetsplats är en åtgärd som genomförs när det är nödvändigt att tillfälligt minska personalkostnaderna är det emellertid troligt att en arbetsgivare inte har de resurser som krävs för att själv bära hela kostnaden för kompetensåtgärder som genomförs i samband med korttidsarbete. Det vill säga, om staten inte tar en del av kostnaden är det sannolikt att många arbetsgivare inte kommer att utnyttja den möjlighet till att höja kompetensen som uppstår vid korttidsarbete, trots att kostnaden är lägre än vad som normalt är fallet.

I avsaknad av stöd för kompetensåtgärder kommer därför en större andel av de arbetstagare som förkortar sin arbetstid att vare sig delta i kompetensåtgärder eller i produktionen av varor och tjänster.

¹ Konsekvenser av utredningens förslag redovisas i enlighet med vad som föreskrivs i 14–15 a §§ kommittéförordningen (1998:1474) och 6–8 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

6.2 Kostnadsbegränsande faktorer

För att erhålla stöd för kompetensåtgärder krävs det att arbetsgivaren har rätt till stöd för korttidsarbete. Vid bedömningen av vilka konsekvenser stödet för kompetensåtgärder kan få är det därför viktigt att utgå från de förutsättningar som måste föreligga för att stöd för korttidsarbete överhuvudtaget ska kunna tillämpas då dessa förutsättningar motverkar att stödet för kompetensåtgärder överutnyttjas.

En rätt till stöd för korttidsarbete föreligger endast om regeringen aktiverat stödet till följd av att det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående. Alternativt efter ett godkännande av Tillväxtverket till en enskild arbetsgivare som fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter. I båda dessa situationer står arbetsgivaren under ekonomisk press. Eftersom stödet för kompetensåtgärder förutsätter att arbetsgivaren står för 40 procent av kostnaden för kompetensåtgärden medför detta att arbetsgivarna i de flesta fall inte har möjlighet att vidta alltför kostsamma eller ineffektiva åtgärder.

För det andra krävs det att arbetsmarknadens parter slutit ett avtal om att korttidsarbete ska tillämpas alternativt att arbetsgivaren ingått ett avtal om korttidsarbete med 70 procent av arbetstagarna inom en driftenhet. Införandet av korttid medför att arbetstagarnas löneinkomst sänks. Arbetstagarna och deras representanter har sålunda goda skäl att endast godta att korttidsarbete införs när alternativet är uppsägningar. Det är vidare rimligt att anta att såväl vilka kompetensåtgärder som bör genomföras, som deras omfattning kommer att vara föremål för förhandlingar mellan parterna. Det är sålunda svårt för en arbetsgivare att missbruka systemet och införa korttidsarbete i syfte att hålla nere sina kostnader för kompetensåtgärder.

6.3 Konsekvenser för staten

När stödet vid korttidsarbete kompletteras med ett särskilt stöd för kompetensåtgärder som vidtas under den tid korttidsarbetet pågår innebär det ökade kostnader för staten. Dessa kostnader består dels av ersättning för 60 procent av kostnaderna för genomförda kompetensåtgärder, dels av administrativa kostnaderna för handläggning av företagens ansökningar om stöd för kompetensåtgärder.

6.3.1 Kostnader för genomförda kompetensåtgärder

För att beräkna statens förväntade kostnader för genomförda kompetensåtgärder måste man ha en uppfattning om följande faktorer

- antalet arbetstagare som minskar sin arbetstid
- den genomsnittliga arbetstidsminskningen
- andelen av dessa arbetstagare som deltar i kompetensåtgärder
- den genomsnittliga kostnaden för de kompetensåtgärder som vidtas.

I såväl delbetänkandet som i propositionen som ligger till grund för det nuvarande stödet (prop. 2013/14:1) uppskattades antalet arbetstagare som skulle minska sin arbetstid samt hur stor den genomsnittliga arbetstidsminskningen förväntades bli för att beräkna förslagets budgeteffekter. Redan dessa uppskattningar medför att det finns en betydande osäkerhet i beräkningarna. För att beräkna kostnaderna för det kompletterande stödet för kompetensåtgärder krävs ytterligare uppskattningar, strecksats tre och fyra ovan, och måttet av osäkerhet ökar således ytterligare.

Redan med beaktande av den osäkerhet som råder kring hur det föreslagna stödet för korttidsarbete kan komma att tillämpas föreslog jag i delbetänkandet att det i samband med genomförandet bör läggas fast en tidpunkt för en utvärdering av det nya stödet. Svårigheterna förknippade med att beräkna kostnaderna för stödet för kompetensåtgärder förstärker enligt min mening behovet av en sådan utvärdering som då givetvis även bör omfatta stödet för kompetensåtgärder.

När det gäller uppskattningar av de faktorer som följer av strecksats tre och fyra kan följande sägas.

Hur stor andel av de korttidsarbetande som kan förväntas delta i kompetensåtgärder beror bland annat på arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov av att synliggöra eller höja kompetensen, utbudet av åtgärder, kostnader för arbetsgivaren men antagligen även på storleken på företaget, bransch och hur lång tid korttidsarbete förväntas pågå. Det är till exempel troligt att andelen ökar om stödet för korttidsarbete aktiverats på grund av en synnerligen djup lågkonjunktur eftersom detta innebär att stödperioden kan uppgå till flera år. Då finns det mer tid till att identifiera behovet, planera, upphandla och genomföra åtgärderna. Vid en synnerligen djup lågkonjunktur kommer även åtgärder att efterfrågas av betydligt fler företag. Det kan i

sin tur leda till att tas fram specialanpassade åtgärder, till exempel inom en viss bransch. Den enda indikation på hur stor andelen kan komma att bli, som utredningen har kunnat finna, är den uppskattning som gjorts av Hijzen och Venn (2011). De uppskattar att cirka tio procent av arbetstagarna som minskade sin arbetstid deltog i utbildning i Belgien, Danmark, Finland, Italien, Tyskland och Schweiz. Denna uppskattning avser vad som gällde under finanskrisen. Med dessa utgångspunkter har jag i nedanstående beräkningar valt att i första hand sätta andelen arbetstagare som deltar i kompetensåtgärder till 10 procent vid en synnerligen djup lågkonjunktur samt till fem procent vid normala konjunktursvängningar.

Jag anser dock att målsättningen med stödet för kompetensåtgärder bör vara att dubbelt så många, det vill säga 20 respektive 10 procent, deltar i kompetensåtgärder under korttidsarbetet. För att nå den målsättningen har stödet utformats för att vara flexibelt, förutsägbart och enkelt att tillämpa. I detta syfte har jag även valt en vid definition av vilken typ av kompetensåtgärder som berättigar till stöd. Det centrala är att kompetensen höjs eller synliggörs, inte hur det sker. Det är min förhoppning att denna flexibilitet i kombination med ett ansökningsförfarande som inte är alltför administrativt betungande kan leda till att det föreslagna stödet för kompetensåtgärder utnyttjas i högre grad än vad som var fallet i vissa länder under finanskrisen. För att få en uppfattning om förslagets kostnader om denna målsättning uppnås har kostnaden även beräknats för ett scenario där andelen arbetstagare som deltar i kompetensåtgärder uppgår till 20 procent vid en synnerligen djup lågkonjunktur samt till 10 procent vid normala konjunktursvängningar.

Även när det gäller kostnaden för de åtgärder som vidtas finns det flera faktorer som spelar in. Beroende på vilken typ av åtgärd som vidtas kan kostnaden vara allt från noll till flera tusen kronor per dag och anställd. För de åtgärder som inte medför någon kostnad eller en väldigt låg kostnad finns det givetvis inget skäl att ansöka om stöd. Så är fallet för exempelvis utbildningar hos offentligt finansierade utbildningsanordnare, interna åtgärder där den enda kostnaden är lönen för den personal som håller i seminariet eller när en korttidsarbetande går bredvid en kollega. Från SCB:s undersökning, se avsnitt 3.9, vet vi att arbetsgivaren ordnar nästan 40 procent av all personalutbildning i egen regi. Den del av kompetensåtgärderna som kan tänkas ske till en förhållandevis låg kostnad är därför betydande.

I syfte att säkerställa att endast kostnader direkt kopplade till det enskilda utbildningstillfället tas med när stödet beräknas har jag föreslagit att Skatteverket bemyndigas att närmare reglera vilka typer av kostnader som ersätts då kompetensåtgärder genomförs internt eller av ett företag i samma koncern. Att det vid korttidsarbete dessutom råder ett pressat ekonomiskt läge ger ytterligare skäl för arbetsgivaren att hålla nere kostnaden för de kompetensåtgärder som vidtas. Även tidsaspekten spelar givetvis in. Vid en synnerligen djup lågkonjunktur finns det tid för mer omfattande och därmed mer kostsamma åtgärder.² Omfattning styrs dessutom av hur stor arbetstidsminskning som införs. I det följande görs samma antagande som i propositionen som ligger till grund för den nuvarande regleringen (prop. 2013/14:1) där den genomsnittliga arbetstidsminskningen satts till 27 procent. Eftersom stödet för kompetensåtgärder är begränsat till åtgärder som utförs under halva den tid som frigörs innebär det att det i genomsnitt är möjligt att erhålla stöd för åtgärder som genomförs under 13,5 procent av den ordinarie arbetstiden. Med dessa utgångspunkter är det givetvis förknippat med stora svårigheter att uppskatta kostnaden. Jag har i nedanstående beräkningar valt att sätta den genomsnittliga kostnaden för de kompetensåtgärder som vidtas till 20 000 kronor per deltagande arbetstagare vid en synnerligen djup lågkonjunktur och till 10 000 kronor per deltagande arbetstagare vid normala konjunktursvängningar.

Kostnader vid en synnerligen djup lågkonjunktur

I propositionen som ligger till grund för den nuvarande regleringen (prop. 2013/14:1) av stöd vid korttidsarbete uppskattades att 116 000 arbetstagare per månad skulle omfattas av stödet för korttidsarbete. Utgår man ifrån att dessa 116 000 arbetstagare är desamma under en tolv månadersperiod skulle statens kostnader för stödet för kompetensåtgärder, med ovan angivna förutsättningar, uppgå till knappt 140 miljoner kronor per år som stödet är aktiverat.³

² Vid en synnerligen djup lågkonjunktur kan regeringen aktivera stödet under maximalt 24 månader. Enskilda arbetsgivare som erhåller stöd efter ett godkännande från Tillväxtverket kan erhålla stöd under sex månader som kan förlängas till maximalt nio månader.

³ Av de 116 000 arbetstagarna deltar 10 procent i kompetensåtgärder. Den genomsnittliga kostnaden för de åtgärder som vidtas är 20 000 kronor och stöd utgår för 60 procent av denna kostnad. $116\ 000 \times 0,1 \times 20\ 000 \times 0,6 = 139\ 200\ 000$ kronor.

Nås målsättningen att 20 procent av de korttidsarbetande ska delta ökar kostnaden till knappt 280 miljoner kronor.⁴

Kostnader vid normala konjunktursvängningar

I delbetänkandet beräknades kostnader med utgångspunkt i olika scenarier. Samma scenarier används i följande beräkningar.

Om en oförutsedd händelse i ett normalt konjunkturläge skulle drabba stålindustrin, exempelvis att temporära tullar införs i ett för företagen viktigt exportland, skulle en situation kunna uppstå där korttidsarbete ses som en lämplig åtgärd. Om 20 procent av branschens totalt cirka 20 000 anställda skulle omfattas av korttidsarbete motsvarar det 4 000 arbetstagare. I detta scenario skulle statens kostnader för stödet för kompetensåtgärder, med ovan angivna förutsättningar, uppgå till 1,2 miljoner kronor.⁵ Nås målsättningen att tio procent av de korttidsarbetande ska delta ökar kostnaden till knappt 2,4 miljoner kronor.

Ett annat hypotetiskt scenario skulle vara en kraftigt försämrad efterfrågan inom fordonsindustrin. Av de omkring 50 000 direkt anställda skulle 20 procent tas ut i korttidsarbete, dvs. 10 000 arbetstagare. I detta scenario skulle statens kostnader för stöd för kompetensåtgärder, med ovan angivna förutsättningar, uppgå till tre miljoner kronor.⁶ Nås målsättningen att 10 procent av de korttidsarbetande ska delta ökar kostnaden till sex miljoner kronor.

Under ett år med ett tillfälligt försämrat konjunkturläge skulle fler företag i Sverige kunna antas ansöka om och kvalificera för statligt stöd vid korttidsarbete. Om antagandet görs att ett mycket högt antal om 30 000 arbetstagare tas ut i korttidsarbete med statligt stöd skulle statens kostnad för stödet för kompetensåtgärder uppgå till nio miljoner kronor.⁷ Nås målsättningen att 10 procent av de korttidsarbetande ska delta ökar kostnaden till 18 miljoner kronor.

⁴ $116\,000 \times 0,2 \times 20\,000 \times 0,6 = 278\,400\,000$ kronor.

⁵ Av de 4 000 arbetstagarna deltar fem procent i kompetensåtgärder. Den genomsnittliga kostnaden för de åtgärder som vidtas är 10 000 kronor och stöd utgår för 60 procent av denna kostnad. $4\,000 \times 0,05 \times 10\,000 \times 0,6 = 1\,200\,000$ kronor.

⁶ Av de 10 000 arbetstagarna deltar fem procent i kompetensåtgärder. Den genomsnittliga kostnaden för de åtgärder som vidtas är 10 000 kronor och stöd utgår för 60 procent av denna kostnad. $10\,000 \times 0,05 \times 10\,000 \times 0,6 = 1\,200\,000$ kronor.

⁷ Av de 30 000 arbetstagarna deltar fem procent i kompetensåtgärder. Den genomsnittliga kostnaden för de åtgärder som vidtas är 10 000 kronor och stöd utgår för 60 procent av denna kostnad. $30\,000 \times 0,05 \times 10\,000 \times 0,6 = 9\,000\,000$ kronor.

Tabell 6.1 Kostnad vid normala konjunktursvängningar

Tre scenarier

Antal korttidsarbetande arbetstagare	Andel som deltar i kompetensåtgärder (procent)	Kostnad för staten (miljoner)
4 000	5	1,2
	10	2,4
10 000	5	3,0
	10	6,0
30 000	5	9,0
	10	18,0

6.3.2 Administrativa kostnader

Handläggningen av stödet för kompetensåtgärder ska i princip följa samma regler som gäller för det nuvarande stödet, det vill säga den ordning som gäller med ett preliminärt stöd och en senare avstämning. För de arbetsgivare som väljer att utnyttja stödet för kompetensåtgärder uppstår dock ett merarbete för Skatteverket. Detta arbete består främst i att verifiera att det underlag som arbetsgivaren skickat in i samband med avstämningen ger rätt till det stöd arbetsgivaren begärt. Därutöver tillkommer kostnader för att komplettera det system man använder för att administrera stödet för korttidsarbete så att även ansökningar om stöd för kompetensåtgärder kan hanteras effektivt. Skatteverket ska även ta fram föreskrifter som reglerar vilken typ av kostnad som kan ingå i beräkningsunderlaget då kompetensåtgärder arrangeras internt eller av ett företag inom samma koncern. Det går även att förutse handläggningen av ärenden där åtgärder genomförts internt kommer att vara mer resurskrävande än de ärenden där arbetsgivaren köpt in åtgärder från externa aktörer.

Antalet ärenden där en bedömning behöver göras under normala konjunktursvängningar är dock förhållandevis lågt. Utgår man från ovanstående exempel med 4 000, 10 000 respektive 30 000 arbetstagare rör det sig om 200, 500 respektive 1 500 ärenden per år. Även om den arbetsinsats som krävs skiljer sig åt kan man för att få en uppfattning om antalet ärenden jämföra med ärendeantalet för Skatteverkets hantering av rut- och rotavdrag. År 2017 hanterade Skatteverket till exempel 1,7 och 3,5 miljoner ärenden för skattereduktion för rot respektive rut (Skatteverket 2017).

Det kan antas att antalet ansökningar från företag under de första åren efter att stödet införts kommer att bli relativt få. Under de första åren torde det därmed inte krävas mer än en halv till en årsarbetskraft för att hantera stödet för kompetensåtgärder. Sammantaget beräknas Skatteverkets löpande kostnader för att hantera stödet för kompetensåtgärder därmed uppgå till 0,5–1 miljon kronor per år under de första åren. Därutöver kommer det att uppstå initiala kostnader för att ta fram föreskrifter samt för att komplettera det administrativa stödet så att detta, förutom ansökningar om stöd för korttidsarbete, även kan hantera ansökningar om stöd för kompetensåtgärder. Dessa initiala kostnader beräknas uppgå till 0,5 miljoner kronor.

6.3.3 Finansiering av kostnader

De ökade kostnaderna för staten för det nya stödet bör kunna finansieras inom ramen för utgiftsområde 14, Arbetsmarknadspolitiken, till exempel anslaget 1:2 Bidrag till arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd eftersom det nya stödet vid korttidsarbete kan bedömas ha ett samband med kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen.

Ett annat alternativ är att finansiera kostnaderna på lämpligt anslag inom utgiftsområde 24 Näringsliv med koppling till andra industrifrämjande stöd.

6.4 Konsekvenser för företagen

Syftet med det stöd som föreslås är att ge företag i Sverige bättre konkurrensförutsättningar genom att göra det möjligt för fler arbetsgivare att utnyttja den tid som frigörs vid korttidsarbete till att synliggöra och höja personalens kompetens. Företag som utnyttjar stödet för korttidsarbete kan *behålla* kompetensen inom företaget vid en kris och står därmed bättre rustade när konjunkturen vänder uppåt. Om arbetsgivarna dessutom *höjer* kompetensen i företaget bidrar det till att ytterligare stärka företagets position. Om den frigjorda tiden används till kompetensåtgärder kan detta ske till en kostnad som är betydligt lägre än vad som är fallet vid full sysselsättning. Skälen till detta är dels det stöd som utgår för 60 procent av kostnaden för kompetensåtgärden, dels det faktum att det inte uppstår någon kostnad för lön eller minskad produktion eftersom åtgärden utförs under

arbetsbefriad tid för vilken lön utgår oavsett om kompetensåtgärder utförs eller inte.

Arbetsgivare som väljer att ansöka om stöd för kompetensåtgärder gör det enligt samma förfarande som gäller för stödet för korttidsarbetet. Därmed kan den administrativa kostnaden hållas nere. För att beräkna vilket stöd en arbetsgivare har rätt till krävs det dock att denne kan redovisa och verifiera vilka kostnader som uppstått samt fördelar dessa efter vilka arbetstagare som deltagit samt redovisar hur mycket tid respektive arbetstagare avsatt. En ansökan om stöd för kompetensåtgärder för sålunda med sig vissa administrativa kostnader även för företagen. Förslaget har utformats för att så långt som möjligt hålla nere dessa kostnader och min bedömning är att den administrativa kostnaden inte kommer att avskräcka företag från att utnyttja stödet.

6.5 Konsekvenser för arbetstagare

Det extra stödet för kompetensåtgärder gör det lättare för arbetstagarna och deras representanter att vid förhandlingar om att införa korttidsarbete få gehör för krav på att den frigjorda tiden ska utnyttjas till att synliggöra eller höja kompetens.

Förutom att arbetstagarna måste delta i kompetensåtgärderna under den tid då de annars skulle vara arbetsbefriade är det svårt att se att förslaget skulle ha några negativa konsekvenser för arbetstagarna. Tvärtom kan en validering, att lära sig en ny arbetsuppgift eller en utbildning öka den enskildes möjligheter att byta arbetsuppgifter, höja lönen och stärker deras ställning på arbetsmarknaden.

6.6 Konsekvenser för kommuner

Förslaget bedöms inte ha någon konsekvens för den kommunala självstyrelsen eller för kommunernas organisation eller verksamhet.

6.7 Konsekvenser för jämställdhet

Förslaget bedöms inte få några konsekvenser för jämställdheten i samhället. Frågan om vem som ska erbjudas möjlighet att delta i kompetensåtgärder avgörs av de lokala parterna, och kan inte direkt påverkas av det statliga stödets utformning.

6.8 Konsekvenser för brottslighet

Förslaget bedöms inte få några konsekvenser för brottsligheten. Redan i nuvarande lag finns bestämmelser som utesluter företag som har näringsförbud eller skatteskulder. De regler som finns om slutlig avstämning av stödets tillämpning bör också säkerställa att stödet används för rätt ändamål.

6.9 Konsekvenser för domstolarna

Enligt 38 § lagen om stöd vid korttidsarbete kan beslut enligt lagen överklagas. Samma regler ska gälla för stödet för kompetensåtgärder. Detta kan innebära en något ökad arbetsbelastning på landets domstolar. Bedömningen är dock att effekten blir begränsad.

7 Författningskommentar

7.1 Förslag till lag om ändring i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete

2 §

I denna lag finns bestämmelser om

- vilka arbetsgivare som omfattas av lagen (3 §),
- innebörden av vissa uttryck i denna lag (4 §),
- när stöd vid korttidsarbete får lämnas (5–8 §§),
- när stöd för kompetensåtgärder får lämnas (8 a §),
- förutsättningar för preliminärt stöd (9–16 §§),
- beräkning av preliminärt stöd (17 och 17 a §§),
- ansökan om preliminärt stöd (18 och 18 a §§),
- avstämning av preliminärt stöd (19–27 b §§),
- anmälan om avstämning (28–30 §§),
- återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar (31 §),
- kreditering och debitering av skattekonto (32–34 §§),
- kontroll (35 och 36 §§),
- handläggande myndighet (37 §), och
- överklagande (38 §).

Paragrafens fjärde strecksats är ny, de sjätte, sjunde och åttonde strecksatserna har ändrats.

Den fjärde strecksatsen hänvisar till 8 a § som reglerar när stöd för kompetensåtgärder får lämnas.

Genom ändring av den sjätte strecksatsen har hänvisningen utvidgats för att även omfatta den nya 17 a § som reglerar beräkning av preliminärt stöd för kompetensåtgärder.

Genom ändring av den sjunde strecksatsen har hänvisningen utvidgats för att även omfatta den nya 18 a § som reglerar ansökan om preliminärt stöd för kompetensåtgärder.

Genom ändring av den *åttonde strecksatsen* har hänvisningen utvidgats för att även omfatta de nya 27 a och 27 b §§ som reglerar beräkningen av slutligt stöd för kompetensåtgärder.

4 §

Vid tillämpning av denna lag ska följande gälla:

1. Ordinarie arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska det bortses från frånvaro.

2. Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Inte heller ingår lön till den del som den överstiger det belopp som regeringen bestämmer. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska det bortses från frånvaro. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av stödmånaden, utgör den ordinarie lönen motsvarande del.

3. Korttidsarbete är arbete där arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden, eller där partiell arbetsbefrielse införs med stöd av ett centralt kollektivavtal under en begränsad period och lönen därför är lägre än den ordinarie lönen.

4. Stödperiod är den tidsperiod när stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5–8 §§.

5. Stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för korttidsarbete för.

6. Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver att stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5 § eller, då Tillväxtverket fattat beslut om godkännande enligt 5 a §, den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då beslutet fattades.

7. Kompetensåtgärder är validering eller åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos en arbetstagare.

8. Kostnad för kompetensåtgärder är arbetsgivarens kostnad för en enskild kompetensåtgärd, såsom kursavgift, avgift för validering, ersättning till föreläsare, lokalhyra, kursmaterial, reseersättning och traktamente.

Paragrafens femte punkt har ändrats och sjunde och åttonde punkterna är nya.

Den *femte punkten* har ändrats så att det framgår att begreppet stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för korttidsarbete för. Arbetsgivarens begäran om preliminärt stöd för kompetensåtgärder påverkar således inte när stödmånaden infaller.

Av den *sjunde punkten* följer att kompetensåtgärder är validering eller åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos en arbetstagarare. Med validering avses här detsamma som i 20 kap. 42 § skollagen (2010:800) och 13 § förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program, det vill säga en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. En validering kan sålunda avse såväl en branschvalidering som en validering inom utbildningsväsendet. Kompetensåtgärder som syftar till att höja kompetensen hos en arbetstagarare kan vara formella utbildningar inom högskolan och yrkeshögskolan, kommunal vuxenutbildning inklusive yrkesvux, uppdragsutbildningar samt internt eller externt anordnade seminarier, konferenser, föreläsningar och kurser. Dessutom täcks exempelvis arbetsplatsutplärning.

Av *åttonde punkten* följer att med kostnad för kompetensåtgärder avses den kostnad som uppstår för arbetsgivaren i samband med arbetstagararens kompetensåtgärder såsom kursavgift, avgift för validering, ersättning till föreläsare, lokalhyra, kursmaterial, reseersättning och traktamente. Listan över vilka typer av kostnader som utgör kostnad för kompetensåtgärder är inte uttömmande. Gemensamt för de kostnader som räknas upp är att de uppkommer som en direkt följd av att en kompetensåtgärd vidtas. Andra kostnader, för vilka motsvarande samband föreligger, utgör också kostnader för kompetensåtgärder.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.4 och 5.6.

När stöd för kompetensåtgärder får lämnas

8 a §

Vid korttidsarbete får stöd lämnas för kompetensåtgärder som arbetstagen deltagit i under den del av den ordinarie arbetstiden då arbete inte utförts enligt 12 §.

Stödet får lämnas för åtgärder vidtagna under hela eller delar av stödperioden.

Paragrafen är ny.

Paragrafens rubrik syftar till att tydliggöra att stödet för kompetensåtgärder utgör ett separat stöd samt att förutsättningarna för när detta stöd får lämnas skiljer sig från de förutsättningar som gäller för när stöd för korttidsarbete får lämnas.

I första stycket fastställs att stöd för kompetensåtgärder får lämnas för åtgärder som arbetstagen deltagit i under den del av den ordinarie arbetstiden då arbete inte utförts enligt 12 §. Av 12 § följer att rätt till preliminärt stöd föreligger om en arbetstages arbetsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod uppgår till 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid. För att stöd för kompetensåtgärder ska få lämnas krävs det sålunda att arbetstagen deltagit i kompetensåtgärden under den del av den ordinarie arbetstiden då arbete inte ska utföras till följd av en överenskommelse om arbetsminskning.

Av andra stycket följer att stöd för kompetensåtgärder får lämnas för åtgärder vidtagna under stödperioden. Stöd för kompetensåtgärder får sålunda lämnas under den tidsperiod när stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5–8 §§. Av andra stycket följer vidare att stöd får lämnas för kompetensåtgärder som pågår under hela stödperioden såväl som åtgärder som endast pågår under delar av denna.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.3.2 och 5.3.3.

15 §

För att en arbetsgivare ska ha rätt till preliminärt stöd ska, om inte annat följer av 16 §, följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Arbetsgivaren ska vara bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

2. De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete, om det finns en avsikt att utnyttja stödet för kompetensåtgärder och vilka arbetstagare som ska omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal.

3. Den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med 12 och 13 §§.

Om det inte finns någon lokal part på arbetstagsidan, får ett avtal enligt första stycket 2 i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

Paragrafen har ändrats.

I första stycket 2 har en ändring införts som innebär att de lokala kollektivavtal som reglerar korttidsarbete även ska reglera om det finns en avsikt att utnyttja stödet för kompetensåtgärder.

Syftet med denna ändring är att säkerställa att frågan om kompetensåtgärder uppmärksammas av parterna i samband med att korttidsarbete införs på en arbetsplats. Det är endast en avsiktsförklaring som ska skrivas in i de lokala avtalen och de därtill hörande justerade förhandlingsprotokollen. Vilken avsikt parterna enats om påverkar inte arbetsgivarens rätt till stöd för kompetensåtgärder. Om parterna anger att avsikten är att utnyttja stödet för kompetensåtgärder medför detta inte heller att arbetsgivaren är skyldig att också ansöka om stöd.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.5.

16 §

För att en arbetsgivare som inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 15 § ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalet ska reglera om det finns en avsikt att utnyttja stödet för kompetensåtgärder. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren.

2. Minst 70 procent av de arbetstagare inom en driftsenhet som uppfyller kraven enligt 11 § ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden.

3. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

4. *Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med 12 och 13 §§.*

Paragrafen har ändrats.

I *första stycket 1* har en mening lagts till. Av denna mening följer att avtalet ska reglera om det finns en avsikt att utnyttja stödet för kompetensåtgärder. Syftet med ändringen är att säkerställa att frågan om kompetensåtgärder uppmärksammas i samband med att korttidsarbete införs på en arbetsplats. Det är endast en avsiktsförklaring som ska skrivas in i avtalet. Vilken avsikt som följer av avtalet påverkar inte arbetsgivarens rätt till stöd för kompetensåtgärder. Om den avtalade avsikten är att utnyttja stödet för kompetensåtgärder medför detta inte heller att arbetsgivaren är skyldig att också ansöka om stöd.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.5.

Beräkning av preliminärt stöd för korttidsarbete

17 §

Underlaget för preliminärt stöd för korttidsarbete för en arbetstagare avseende en stödmånad ska beräknas på följande sätt. Arbetstagarens ordinarie lön ska multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen enligt 12 § för avtalsperioden. Detta resultat ska minska i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete.

Preliminärt stöd betalas med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget enligt första stycket.

Paragrafen och dess rubrik har ändrats.

Paragrafens *rubrik* har ändrats i syfte att skilja mellan beräkning av preliminärt stöd för korttidsarbete och beräkning av preliminärt stöd för kompetensåtgärder. Motsvarande justering har gjorts i *första stycket*.

Ändringarna medför inga förändringar i sak.

Beräkning av preliminärt stöd för kompetensåtgärder

17 a §

Underlaget för preliminärt stöd för kompetensåtgärder för en arbetstagare ska beräknas på följande sätt. Vid en avtalad arbetstidsminskning om 20, 40 respektive 60 procent multipliceras kostnaden för kompetensåtgärderna med den andel av åtgärderna som utförs under upp till 10, 20 respektive 30 procent av arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Preliminärt stöd betalas med ett belopp som motsvarar 60 procent av underlaget enligt första stycket.

Paragrafen är ny.

Paragrafens *rubrik* syftar till att skilja mellan beräkning av preliminärt stöd för kompetensåtgärder och beräkning av preliminärt stöd för korttidsarbete.

Av *första stycket* följer att den avtalade arbetstidsminskningen styr hur stor del av kostnaden för kompetensåtgärden som ska ligga till grund för beräkningen. Vid en avtalad arbetstidsminskning om 20 procent ska hela kostnaden för kompetensåtgärden ingå i underlaget om den utförs under upp till 10 procent av den ordinarie arbetstiden. Kräver utförandet mer tid än 10 procent av den ordinarie arbetstiden ska den totala kostnaden multipliceras med den andel av åtgärden som utförs under 10 procent av den ordinarie arbetstiden. Motsvarande gäller vid en avtalad arbetstidsminskning om 40 eller 60 procent, men då är andelen 20 respektive 30 procent av den ordinarie arbetstiden.

Beräkningen av hur stor andel av kostnaden som ska ingå i underlaget utgår från omfattningen av kompetensåtgärderna utslaget över hela avtalsperioden. Som framgår av 8 a § utgår stöd för kompetensåtgärder endast för de åtgärder arbetstagaren deltagit i under den del av den ordinarie arbetstiden då arbete inte utförts enligt 12 §. För att hela kostnaden för kompetensåtgärden ska kunna ingå i underlaget kan omfattning, utslaget över hela avtalsperioden, därför aldrig vara högre än 10, 20 respektive 30 procent av den ordinarie arbetstiden.

Har fler än en arbetstagare deltagit i samma kompetensåtgärd ska gemensamma kostnader, såsom kostnad lokal och föreläsare, fördelas lika mellan deltagarna.

Av *andra stycket* följer att preliminärt stöd betalas med ett belopp som motsvarar 60 procent av underlaget enligt första stycket.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.3.1 och 5.3.2.

Ansökan om preliminärt stöd för korttidsarbete

18 §

En ansökan om preliminärt stöd för korttidsarbete ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden. I annat fall får stöd inte lämnas för stödmånaden.

Vid stöd efter godkännande enligt 5 a § ska den första stödmånaden infalla senast 45 dagar efter godkännandet. I annat fall får stöd inte lämnas.

Paragrafen och dess rubrik har ändrats.

Paragrafens *rubrik* har ändrats i syfte att tydliggöra att paragrafen reglerar en ansökan om preliminärt stöd för korttidsarbete. Motsvarande förtydligande har gjorts i paragrafens *första stycke*.

Ändringarna medför inga förändringar i sak.

Ansökan om preliminärt stöd för kompetensåtgärder

18 a §

En ansökan om preliminärt stöd för en kompetensåtgärd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från åtgärdens slutförande. I annat fall får stöd för kompetensåtgärden inte lämnas.

En kompetensåtgärd är slutförd när den arbetstagare som deltagit inte kommer att avsätta mer tid för att delta i åtgärden.

Paragrafen är ny.

Paragrafens *rubrik* tydliggör att paragrafen reglerar ansökan om preliminärt stöd för kompetensåtgärder.

Av *första meningen i första stycket* följer att en ansökan om preliminärt stöd för en kompetensåtgärd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från åtgärdens slutförande. Av *andra meningen i första stycket* följer att om ansökan inte inkommer i rätt tid, lämnas inget preliminärt stöd för den kompetensåtgärden. Det finns inte någon möjlighet att få anstånd med att komma in med ansökan.

Av *andra stycket* följer att en åtgärd ska anses var slutförd när arbetstagaren inte kommer att avsätta mer tid för att delta i kompetensåtgärden.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.6.

Beräkning av slutligt stöd för korttidsarbete om avtal justerats under avtalsperioden

26 §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för korttidsarbete är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om det preliminära stödet för en stödmånad har beräknats på en större arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd men baserat på den mindre arbetstidsminskningen.

Paragrafen och dess rubrik har ändrats.

Paragrafens *rubrik* har ändrats i syfte att tydliggöra att paragrafen reglerar beräkning av slutligt stöd för korttidsarbete. Motsvarande förtydligande har gjorts i paragrafens *första stycke*.

Ändringarna medför inga förändringar i sak.

27 §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för korttidsarbete har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om preliminärt stöd för en stödmånad har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd men baserat på den större arbetstidsminskningen.

Ytterligare stöd får inte lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när frågan om sådant stöd prövas. Är arbetsgivaren en juridisk person, får den eller de fysiska personer som har ett betydande inflytande i verksamheten inte ha näringsförbud.

Paragrafen har ändrats.

Paragrafens *första stycke* har ändrats i syfte att tydliggöra att paragrafen reglerar beräkning av slutligt stöd för korttidsarbete.

Ändringen medför inga förändring i sak.

Beräkning av slutligt stöd för kompetensåtgärder

27 a §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för kompetensåtgärder är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd om det preliminära stödet är högre än det slutliga.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd och kostnaden för kompetensåtgärderna är den kostnad som uppkommit fram till avstämningstidpunkten.

Paragrafen är ny.

Paragrafens *rubrik* tydliggör att paragrafen reglerar beräkning av slutligt stöd för kompetensåtgärder.

Paragrafens *första stycke* reglerar situationen som uppstår då de förutsättningar som låg till grund för beräkningen av underlaget för det preliminära stödet har förändrats och detta lett till att det slutliga stödet är lägre än det preliminära stöd som redan utbetalats. Om denna situation uppstår är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka överskjutande belopp. En arbetsgivare kan välja att ansöka om preliminärt stöd för kompetensåtgärder innan åtgärderna vidtagits. Det kan därför uppstå situationer då den beräkning av stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder som gjordes i samband med ansökan om det preliminära stödet inte motsvarar utfallet. Så kan till exempel bli fallet om färre arbetstagare än planerat deltagit i åtgärden eller om åtgärden ställdes in till följd av att konjunkturen vände tidigare än förväntat.

Av paragrafens *andra stycke* följer att slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd och kostnaden för kompetensåtgärderna är den kostnad som uppkommit fram till avstämningstidpunkten. Vid beräkningen av det preliminära stödet för kompetensåtgärder kan arbetsgivaren uppskatta vilka kostnader åtgärderna kommer att medföra. Vid beräkningen av det slutliga stödet ska endast de kostnader som faktiskt uppkommit fram till avstämningstidpunkten ingå i underlaget. Det är inte möjligt att erhålla stöd för kostnader som uppkommit efter avstämningstidpunkten.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.6.

27 b §

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för kompetensåtgärder har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd om det preliminära stödet är lägre än det slutliga.

Slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd och kostnaden för kompetensåtgärderna är den kostnad som uppkommit fram till avstämningstidpunkten.

Paragrafen är ny.

Paragrafens *första stycke* reglerar situationen som uppstår då de förutsättningar som låg till grund för beräkningen av underlaget för det preliminära stödet har förändrats och detta lett till att det slutliga stödet är högre än det preliminära stöd som redan utbetalats. Om denna situation uppstår har arbetsgivaren rätt till ytterligare stöd motsvarande mellanskillnaden. En arbetsgivare kan välja att ansöka om preliminärt stöd för kompetensåtgärder innan åtgärderna vidtagits. Det kan därför uppstå situationer då den beräkning av stödet för validering eller kompetenshöjande åtgärder som gjordes i samband med ansökan om det preliminära stödet inte motsvarar utfallet.

Av paragrafens *andra stycke* följer att slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd och kostnaden för kompetensåtgärderna är den kostnad som uppkommit fram till avstämningstidpunkten. Vid beräkningen av det preliminära stödet för kompetensåtgärder kan arbetsgivaren uppskatta vilka kostnader åtgärderna kommer att medföra. Vid beräkningen av det slutliga stödet ska endast de kostnader som faktiskt uppkommit fram till avstämningstidpunkten ingå i underlaget. Det är inte möjligt att efter avstämningstidpunkten erhålla stöd för kostnader som uppkommit efter denna tidpunkt.

Utredningens överväganden redovisas i avsnitt 5.6.

28 §

Arbetsgivaren ska ställa samman belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka enligt 25, 26 och 27 a §§ och har rätt till enligt 27 och 27 b §§ till ett nettobelopp.

Paragrafen har ändrats.

Hänvisningar till de nya paragraferna 27 a och 27 b §§ har lagts till då även dessa paragrafer reglerar skyldighet att betala tillbaka respektive rätt till ytterligare stöd.

30 §

Om en anmälan om avstämning inte ges in inom rätt tid, är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Detsamma gäller en arbetsgivare som i anmälan inte anger återbetalningsskyldighet enligt 25, 26 eller 27 a § eller anger återbetalningsskyldighet med för lågt belopp. Arbetsgivaren ska helt eller delvis befrias från sin återbetalningsskyldighet, om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt preliminärt stöd.

Paragrafen har ändrats.

Hänvisning till den nya paragrafen 27 a § har lagts till då även denna reglerar återbetalningsskyldighet.

Referenser

- Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.*
- Ds 2003:23, *Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande.*
- EU-kommissionen 2010, *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations*, Occasional Papers 64.
- Eurofund 2010a, *Austria: Short-time working subsidy.*
- Eurofund 2010b, *Belgium: Short-time working and temporary layoff allowances.*
- Eurofund 2010c, *Germany: Short-time working allowance.*
- Eurofund 2010d, *Netherlands: Part-time unemployment benefit.*
- Finansförbundet 2016, *Kompetensutveckling – för anställningstrygghet på en digital arbetsmarknad.*
- Förslag från analysgruppen Arbetet i framtiden – delrapport 1: *Livslångt lärande för framtidens arbetsmarknad.*
- Gruvornas Arbetsgivareförbund m.fl. 2011, *Korttidsarbete Systemen i viktiga konkurrentländer*, En partsgemensam rapport från Gruvornas Arbetsgivareförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen.
- Hijzen, Alexander och Venn, Danielle 2011, *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008–09 Recession*, OECD Social Employment and Migration Working Papers No. 115.
- Kommittédirektiv 2018:101, *Tilläggsdirektiv till Valideringsdelegationen 2015–2019 (U 2015:10).*
- Löfbom, Eva och Sonnerby, Per 2015, *Utbildning för framtidens arbetsmarknad*, Bilaga 5 till Långtidsutredningen, SOU 2015:90.

- Näringsdepartementet 2016a, *Uppdrag att stimulera industrins och industrinära tjänsteföretags strategiska kompetensförsörjning*, dnr N2016/06227/FÖF. Uppdraget har förlängts genom dnr N2018/04198/FÖF.
- Näringsdepartementet 2016b, *Smart industri – en nyindustrialiseringsstrategi för Sverige*.
- Prop. 2013/14:1, *Budgetpropositionen för 2014*.
- Prop. 2017/18:204, *Fler vägar till kunskap – en högskola för livslångt lärande*.
- SCB 2018, *Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former av utbildning*, Temarapport 2018:1 Utbildning.
- SOU 2018:29, *Validering i högskolan – för tillgodoräknande och livslångt lärande*, Delbetänkande av Valideringsdelegationen 2015–2019.
- Myndigheten för yrkeshögskolan 2017, *Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens*, MYH 2016/4742.
- Ulander Wänman, Carin 2017, *Arbetsbrist och arbetstagares rätt till kompetensutveckling*, SvJT 2017.
- Universitetskanslersämbetet 2018, *Trender och tendenser i högskolan*, Årsrapport 2018.
- Valideringsdelegationen 2018, *Valideringsdelegationens årliga redovisning*.

Kommittédirektiv 2018:5

Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete

Beslut vid regeringssammanträde den 15 februari 2018

Sammanfattning

En särskild utredare ska analysera och lämna förslag på om och i så fall hur det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt.

Utredaren ska även analysera om det finns behov av att koppla ihop systemet med åtgärder som t.ex. validering, utbildning eller annan kompetensutveckling för de arbetstagare som deltar i korttidsarbete. Om analysen visar på behov av förändringar ska utredaren lämna sådana förslag.

Om det krävs ändringar i lag eller förordning för att förslagen ska kunna genomföras, ska utredaren lämna sådana författningsförslag. Uppdraget omfattar dock inte ändringar i skatte- och socialavgiftslagstiftningen, annat än de bestämmelser som i dag aktualiseras inom ramen för lagstiftningen om korttidsarbete.

Motivet till uppdraget är att långsiktigt stärka Sveriges konkurrenskraft och svensk industri samt värna sysselsättningen i hela landet, både i hög- och lågkonjunktur.

Utredaren ska redovisa uppdraget i två delar. Den första delen, som rör ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete, ska redovisas senast den 15 juni 2018. Den andra delen som rör åtgärder som t.ex. validering och utbildning och annan kompetensutveckling, ska redovisas senast den 17 december 2018.

Bakgrund

Industrin är Sveriges tillväxtmotor. Tillsammans med de industrinära tjänsteföretagen står industrin för närmare en miljon jobb i Sverige. Svenska industriföretag är sedan lång tid verksamma på den globala världsmarknaden och står för en stor del av den svenska exporten. Investeringar och produktionen inom industrin i Sverige blir därför i hög grad beroende av utvecklingen och förändringar i omvärlden samt av vilka regler och villkor som gäller för företag i Sveriges konkurrentländer.

För att överleva och öka tillväxten och produktiviteten på längre sikt är det viktigt att industrin har god omställningsförmåga och är väl rustad för att stå emot t.ex. tillfälligt minskad efterfrågan vid konjunktursvängningar.

Erfarenheter från finanskrisen

Den globala finanskrisen drabbade svensk ekonomi hårt. Bara under 2009 sjönk BNP med omkring 5 procent och industriproduktionen med cirka 20 procent. I finanskrisens spår tilltog varslen om uppsägning och under åren 2008 och 2009 minskade sysselsättningen med nästan 100 000 personer.

Under finanskrisen fanns system för statligt stöd vid korttidsarbete i de flesta av Sveriges nära konkurrentländer: i 23 av 27 EU-länder och i 24 av 34 OECD-länder. I drygt hälften av dessa länder fanns systemen redan före krisens utbrott och var ett permanent inslag i arbetsmarknadspolitiken. Alla befintliga system justerades för att möta krisens djup och 9 EU-länder införde nya temporära system under krisen. Under krisen användes korttidsarbete i EU-länderna framför allt inom tillverkningsindustrin och byggindustrin. Systemen i de olika länderna skiljer sig mycket åt när det gäller centrala komponenter som t.ex. mekanismer för att aktivera systemet, omfattning av arbetstidsminskning, under hur lång period stöd kan lämnas, krav för att en arbetsgivare ska kunna omfattas av systemet, kostnad för arbetsgivare och arbetstagare samt övriga krav på arbetsgivare och arbetstagare som t.ex. att arbetstagaren ska delta i utbildning under den arbetsbefriade tiden.

Till skillnad från många andra länder fanns det i Sverige inte något system för stöd vid korttidsarbete på plats när finanskrisen slog till. Inte heller skapades något temporärt system för att möta krisen. Eftersom Sverige saknade ett system för stöd vid korttidsarbete under finanskrisen skapades i stället flera s.k. krisavtal mellan arbetsmarknadens parter enligt vilka arbetstider och löner tillfälligt kunde minskas. Avtalen var då inte kopplade till någon form av statligt stöd. Avsaknaden av möjlighet till statligt stöd kan ha bidragit till att svensk industri blev mer utsatt och drabbades hårdare av varsel och uppsägning än andra länder som hade anpassade system på plats.

Av rapporten Korttidsarbete – systemen i viktiga konkurrentländer, en partsgemensam rapport från Gruvornas arbetsgivarförbund m.fl. (2011) framgår att produktionsvolymen minskade med nära 20 procent inom svensk tillverkningsindustri under 2009. På grund av finanskrisen minskade antalet anställda inom industrin med nästan 100 000 personer, eller knappt 15 procent, mellan 2008 och 2010. Eftersom finanskrisen resulterade i en global efterfrågekras drabbades de flesta länder av produktionsminskningar. Under 2009 föll industriproduktionen globalt med drygt 6 procent. Svensk industri hörde till dem som drabbades hårdast. Även länder som Tyskland och Finland drabbades hårt, med en produktionsminskning på runt 20 procent. Sysselsättningsutvecklingen inom industri kom dock att skilja mycket mellan länderna under krisen. I Sverige minskade antalet anställda inom tillverkningsindustrin med nästan 10 procent mellan 2008 och 2009. Samtidigt minskade antalet arbetade timmar per anställd med 1,6 procent. I Tyskland minskade antalet anställda enbart med 2,5 procent medan arbetade timmar per anställd minskade med 7,4 procent. Även i bl.a. Nederländerna och Italien var minskningen av arbetstiden per anställd stor jämfört med minskningen av antalet anställda. Enligt rapporten är en viktig förklaring till skillnaderna i agerande olika länders system för korttidsarbete. Framför allt i Belgien, Italien, Nederländerna och Tyskland syns enligt rapporten effekterna av korttidsarbetet i form av en stor minskning av arbetade timmar per anställd medan minskningen av antalet anställda varit mindre.

Motiv till ett system för stöd vid korttidsarbete

Med korttidsarbete menas att en arbetstagares ordinarie arbetstid och lön sänks under en bestämd tidsperiod. Ett sådant system som innebär att företag som möter tillfälligt minskad efterfrågan i en lågkonjunktur har möjlighet att minska lönekostnaden för personalen under en begränsad tid, kan vara ett alternativ till att säga upp personal. För arbetsgivaren innebär ett system med stöd vid korttidsarbete förbättrad omställningsförmåga och en möjlighet att behålla kompetens då konjunkturen eller orderingången sviker. För arbetstagare innebär systemet en möjlighet att behålla sitt jobb i stället för att behöva byta jobb, lämna arbetsmarknaden eller bli arbetslös. För samhället innebär systemet att sysselsättningen kan hållas uppe och att arbetslösheten således ökar mindre på kort sikt än vad annars skulle ha varit fallet. Ett system med stöd vid korttidsarbete kan därmed ha fördelar såväl för arbetsgivare och arbetstagare som för ekonomin i stort.

För arbetsgivaren innebär systemet en ökad kostnad genom att timlönekostnaden per producerad enhet blir högre med korttidsarbete än om arbetsgivaren säger upp personal i motsvarande omfattning. Samtidigt innebär korttidsarbete andra kostnadsbesparingar och fördelar för företagen. Framför allt gör korttidsarbete det möjligt för arbetsgivaren att behålla kompetens under tillfällig produktionsnedgång till följd av lågkonjunktur m.m. När konjunkturen vänder kan företagen öka produktionen snabbare och effektivare än om de behöver nyrekrytera. Genom korttidsarbete undviker arbetsgivaren även sådana direkta kostnader som är förknippade med uppsägningar och nyrekrytering. För företag som behöver en snabb kostnadsanpassning till följd av likviditetsproblem kan korttidsarbete också vara att föredra eftersom kostnaderna då minskar snabbare än vid uppsägning.

Arbetstagare som deltar i korttidsarbete är med och delar på kostnaden för korttidsarbete genom att lönen sänks motsvarande en del av arbetstidsförkortningen. För arbetstagaren innebär systemet med korttidsarbete att risken att bli arbetslös minskar och att värdefull arbetslivserfarenhet bevaras.

På kort sikt innebär ett system med korttidsarbete en möjlighet att göra snabba anpassningar inom företagen vid tillfälliga nedgångar i produktionen till följd av lågkonjunktur eller motsvarande och på så sätt rädda kvar jobb och kompetens i företagen. På längre sikt kan

systemet innebära att sysselsättningen hålls uppe och att färre individer riskerar att hamna i arbetslöshet. Dessutom ökar företagens överlevnadsförmåga genom att systemet minskar risken för att företag som i grunden är solida och livskraftiga, men tillfälligt illikvida, tvingas till konkurs.

Stöd vid korttidsarbete kan dock även ha olika slag av samhälls-ekonomiskt oönskade effekter. Det kan uppstå s.k. undanträngnings-effekter genom att stödet leder till att arbetstillfällena bevaras i lågproduktiva företag som på lång sikt inte kan behålla dessa arbetstillfällen. Företag med högre produktivitet och tillväxtpotential kan då få svårare att rekrytera arbetskraft. Stödåtgärden kan också leda till s.k. dödviktseffekter genom att stöd lämnas till företag som skulle ha valt att behålla sin personal även i avsaknad av statlig subvention. Slutligen kan ett stöd innebära negativa effekter på lönebildningen. Det är därför viktigt att ett system för korttidsarbete är konstruerat för att minimera sådana oönskade effekter.

Dagens regler om stöd vid korttidsarbete

Mot bakgrund av erfarenheterna från finanskrisen 2008 och 2009 infördes ett system med statligt stöd vid korttidsarbete den 1 januari 2014. Regelverket syftar till att, vid djupa lågkonjunkturer, bevara arbetstillfällena vid företag som möter en vikande efterfrågan genom att de anställda tillfälligt går ned i arbetstid och lön.

Enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete får stöd vid korttidsarbete lämnas om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående och det bedöms att stödet inte i beaktansvärd omfattning hindrar en samhälls-ekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medför andra betydande samhälls-ekonomiska nackdelar.

För att stödet ska lämnas krävs att regeringen meddelar föreskrifter om att stöd vid korttidsarbete ska lämnas. Föreskrifterna ska avse en tid av tolv kalendermånader, vilken kan förlängas ytterligare tolv kalendermånader.

Lagen om stöd vid korttidsarbete gäller alla fysiska personer som bedriver näringsverksamhet och juridiska personer. Lagen gäller dock inte offentligt finansierad verksamhet.

För att vara berättigad till stöd krävs att arbetsgivaren är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket och att arbetstagaren var anställd hos arbetsgivaren under en s.k. jämförelsemånad med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden samt att arbetsgivaren under stödmånaden varit skyldig att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen (2000:980). Arbetstagaren får inte heller tillhöra arbetsgivarens familj.

För att stöd ska lämnas ska en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod uppgå till 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid och arbetstagarens löneminskning uppgå till 12, 16 respektive 20 procent av ordinarie lön. Enligt 4 § förordningen (2013:1010) om stöd vid korttidsarbete är gränsvärdet för ordinarie lön vid stöd för korttidsarbete 40 000 kronor i månaden. Staten, arbetsgivaren och arbetstagaren delar på kostnaden för korttidsarbete, där staten bär en tredjedel av kostnaden. Motsvarande gäller om ett centralt kollektivavtal om partiell arbetsbefrielse har ingåtts.

För att arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal om korttidsarbete ska vara berättigade till stöd gäller vidare att kollektivavtalet om korttidsarbete ska ha slutits eller godkänts av en central arbetsgivarorganisation och att de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete ska regleras i ett lokalt kollektivavtal. För en arbetsgivare som inte är bunden av ett sådant kollektivavtal gäller i stället att arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessutom krävs att minst 70 procent av arbetstagarna inom en driftsenhet ska delta i korttidsarbete och att den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

Stöd vid korttidsarbete beslutas av Skatteverket. En ansökan om preliminärt stöd ska ha inkommit inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden. En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd är skyldig att göra avstämning och reglera eventuella skillnader mellan preliminärt och slutligt stöd. Preliminärt stöd och eventuellt ytterligare stöd tillgodoförs arbetsgivaren genom kreditering på skattekontot.

Behovet av en översyn av reglerna om korttidsarbete

Växlingar i konjunkturen är ett naturligt inslag i ekonomins utveckling över tid. Sverige befinner sig för närvarande i ett gott konjunkturläge. Det är emellertid angeläget att redan nu börja rusta Sverige och svensk industri inför nästa konjunkturedgång, som kan leda till bristande efterfrågan med svikande orderingång. Det är därför viktigt att redan innan en lågkonjunktur tar fart göra en översyn av de svenska reglerna för stöd vid korttidsarbete för att säkerställa att systemet är tillräckligt konkurrenskraftigt i en internationell kontext för att långsiktigt stärka svensk industri och värna sysselsättningen i landet.

Systemets konkurrenskraft

Flera undersökningar konstaterar att system med stöd vid korttidsarbete har stor effekt när det gäller att hålla ned ökningen av arbetslösheten och undvika att jobb går förlorade i onödan.

I en rapport publicerad av OECD¹ menar man att system med korttidsarbete är en samhällsekonomiskt viktig åtgärd när det gäller att bevara jobb i företag under en lågkonjunktur. Av de 16 länder som har analyserats har man uppskattat att de största positiva effekterna på bevarande av arbetstillfällen fanns i Tyskland och Japan. I OECD:s ståndpunktsdokument² påtalas de goda effekterna av system för stöd med korttidsarbete för att bevara arbetstillfällen i lågkonjunktur som kommer att behövas i företaget när konjunkturen vänder. Samtidigt påpekar man att det finns skillnader mellan länderna i systemens konstruktion, vilket påverkar vilken effekt åtgärden får i enskilda länder.

Det har gjorts gällande att det svenska systemet för stöd vid korttidsarbete inte är tillräckligt konkurrenskraftigt, utan att det är alltför försiktigt till sin utformning. Exempelvis menade Industrirådet i en rapport från december 2016³ att det svenska systemet för korttidsarbete inte uppfattas som tillräckligt konkurrenskraftigt och att detta i vissa branscher är till stor nackdel för Sverige när det gällde nyinvesteringar. Av rapporten, som har jämfört konkurrenskraften

¹ Hijzen, A. and D. Venn (2010) The role of short-time work schemes during the 2008/2009 recession, OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 115.

² OECD Position paper, Supporting labour demand, July 2010.

³ Industrirådet, Konkurrenskraft på företagsnivå – svensk produktion och FOU jämfört med motsvarande verksamheter i andra länder – en rapport från den partsgemensamma arbetsgruppen, december 2016.

inom svenska anläggningar för produktion och FoU (forskning och utveckling) med motsvarande anläggningar i andra länder samt undersökt vilka faktorer som är avgörande för konkurrenskraften när företagen fattar sina lokaliseringsbeslut, framgår att företag i undersökningen anser att just det svenska systemet för korttidsarbete är ett av Sveriges svagaste områden i detta avseende.

Om Sverige inte har ett tillräckligt konkurrenskraftigt system kan möjligheterna försvåras för svenska företag att på ett smidigt sätt ställa om produktionen för att anpassa sig till konjunkturen. Företagen kan också tvingas göra sig av med viktig kompetens som man för tillfället inte har möjlighet att sysselsätta i den utsträckning som skulle vara önskvärt. Det kan i sin tur leda till att arbetslösheten på kort sikt ökar mer än vad som annars varit fallet. När konjunkturen vänder går det långsammare att få fart i produktionen för att matcha efterfrågan om den kompetens som behövs inte längre finns kvar i företaget. Ett konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete kan även vara viktigt för att motivera nyinvesteringar, inte minst inom industrin.

Kompensutveckling som en del av systemet vid stöd vid korttidsarbete

I många andra länder ställs krav på utbildning av de anställda under den tid som system med korttidsarbete tillämpas. I vissa länder ställs krav på att arbetsgivarna tillhandahåller utbildning och i andra har staten subventionerat företagens utbildningskostnader. Dagens svenska system för statligt stöd vid korttidsarbete ställer inga sådana krav och särskilt subventionerad utbildning ingår inte som en komponent i systemet.

I promemorian Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser (Ds 2012:59), som låg till grund för det nuvarande systemet, gjordes bedömningen att det inte bör ställas krav på att arbetsgivarna ska genomföra utbildning vid korttidsarbete för att statligt stöd ska lämnas. Som skäl mot sådana krav anfördes att detta sannolikt skulle hindra många arbetsgivare i behov av korttidsarbete från att använda stödet eftersom det i tider med kraftigt efterfrågefäll kan vara svårt för arbetsgivaren att genomföra relevanta utbildningsinsatser. Arbetsgruppen bedömde även att ett krav på utbildning skulle kunna innebära betydande praktiska problem eftersom Skatteverket skulle behöva bedöma utbildningens inriktning, omfattning och kvalitet,

samt kontrollera att utbildningen har genomförts, för att stödet ska lämnas. Administrationen av stödet skulle därmed försvåras.

I utredningen övervägde arbetsgruppen även om staten borde ge ett särskilt stöd till arbetsgivare som tillhandahåller kompetensutveckling under den arbetsbefriade tiden vid korttidsarbete. Arbetsgruppens bedömning var att arbetsplatsrelaterad kompetensutveckling i sådana fall inte bör subventioneras av staten. Motivet till detta var att arbetsgruppen ansåg att statens resurser, av kostnadseffektivitetskäl, snarare bör riktas mot de personer som blir eller har varit arbetslösa en tid, snarare än till de som har en anställning. Vidare hänvisades till att arbetsgivare redan har en möjlighet att söka bidrag för kompetensutveckling av sina anställda hos Europeiska socialfonden.

Det kan dock vara angeläget för enskilda individer att vidareutbilda sig eller genom andra metoder stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Ett system med stöd vid korttidsarbete innebär att arbetstagaren har en kortare arbetstid än i normala fall. Den frigjorda tiden skulle kunna användas till vidareutbildning och kompetenshöjande åtgärder vilket skulle möjliggöra för individen att samtidigt kompetensutveckla sig och anpassa sig till nya eller förändrade arbetsuppgifter. I den ovannämnda utredningen betonas också de positiva externa effekter som utbildning medför. Det vill säga att utbildning har ett ännu högre värde för samhället i stort än för den enskilda individen och arbetsgivaren.

Arbetsplatsförlagd utbildning och kompetensutveckling är viktiga komponenter för ett livslångt lärande. I detta sammanhang kan även validering ha stor betydelse för att möjliggöra komplettering av tidigare utbildning och erfarenheter. Att individer vidareutbildar sig gynnar både arbetsgivare och arbetstagare och underlättar omställning och utveckling för både företag och arbetstagare.

Utredarens uppdrag

Utredaren ska analysera om det svenska systemet för statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt för att underlätta en smidig omställning och anpassning för företagen i tider med sämre konjunkturläge och tillfällig produktionsnedgång till följd av tillfälligt svikande efterfrågan samt senare återanpassning när konjunkturen

vänder. Om utredaren bedömer att det är möjligt att göra systemet mer konkurrenskraftigt ska lämnas förslag på hur detta kan uppnås.

Utredaren ska göra en sammanställning av hur motsvarande system för stöd vid korttidsarbete är utformade i viktiga konkurrentländer till Sverige för att därefter analysera vilka fördelar och nackdelar motsvarande system i konkurrentländer har jämfört med det svenska. Utredaren bör särskilt analysera kraven för att aktivera systemet samt olika gränsvärden och gränsbelopp för omfattningen av systemet.

En central utgångspunkt för utredarens arbete ska vara ett system som inte motverkar strukturuomvandling i ekonomin. Riskerna för överutnyttjande och dödviktseffekter ska hållas så låga som möjligt.

Utredaren ska överväga om det utöver dagens system för stöd vid korttidsarbete finns behov av åtgärder som t.ex. validering och utbildning eller annan kompetensutveckling för att ytterligare underlätta för såväl arbetstagare som arbetsgivare att utnyttja arbetstidsförkortningen till åtgärder som stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Om utredaren finner skäl för det ska lämnas förslag på sådana åtgärder samt förslag på hur ansvaret för dessa bör fördelas mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten.

Det förslag som lämnas ska beakta den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas roll vid reglering av anställningsvillkor samt analyseras i förhållande till arbetstidsreglerna och de arbetsrättsliga regelverken.

Om det krävs förändringar i lag eller förordning för att förslagen ska kunna genomföras, ska utredaren lämna sådana författningsförslag. Uppdraget omfattar dock inte ändringar i skatte- och socialavgiftslagstiftningen, annat än de bestämmelser som i dag aktualiseras inom ramen för lagstiftningen om korttidsarbete.

Statsstöd

Inför införandet av dagens system om stöd vid korttidsarbete gjordes en statsstödsanmälan till kommissionen. Kommissionen beslutade den 22 augusti 2013 att stödåtgärden inte utgör statligt stöd i den mening som avses i artikel 107.1 i EUF-fördraget (SA.36503 [2013/N] Statligt stöd vid korttidsarbete). Kommissionen kom till slutsatsen att systemet med stöd vid korttidsarbete inte utgör en selektiv åtgärd, eftersom

alla företag som i rättsligt och faktiskt hänseende befinner sig i samma situation, utan åtskillnad kan få stöd.

Vid framtagande av förslag på hur systemet för stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt måste utredaren beakta att förslagen är förenliga med EU:s regler om statligt stöd till näringslivet.

Konsekvensbeskrivningar

Utredaren ska redovisas konsekvenser av förslagen i enlighet med vad som föreskrivs i 14–15 a §§ kommittéförordningen (1998:1474) och 6–8 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvenser vid regelgivning. Detta kommer bland annat att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv beaktas i utredningen. Om förslagen beräknas innebära ökade kostnader för staten, ska utredaren föreslå hur dessa ska finansieras.

Samråd och redovisning av uppdraget

Vid genomförande av uppdraget ska utredaren samråda med utredningen om trygghet och utveckling i anställningen vad gäller arbetstid och ledighet (dir. 2017:56). Utredaren ska också hämta in synpunkter från Valideringsdelegationen (dir. 2015:120) i frågor som rör validering.

Utredaren ska redovisa uppdraget i två delar. Den första delen som ska omfatta förslag på att göra det svenska systemet för stöd vid korttidsarbete mer konkurrenskraftigt ska redovisas senast den 15 juni 2018. Den andra delen som ska omfatta en analys av om det finns behov av att koppla ihop systemet med åtgärder som bl.a. validering, utbildning eller annan kompetensutveckling, och vid behov även lämna förslag kring detta, ska redovisas senast den 17 december 2018.

(Finansdepartementet)

Kommittédirektiv 2018:49

Tilläggsdirektiv till Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete

Beslut vid regeringssammanträde den 14 juni 2018

Förlängd tid för del av uppdraget

Regeringen beslutade den 15 februari 2018 att ge en särskild utredare i uppdrag att bl.a. analysera och lämna förslag på om och i så fall hur det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt (dir. 2018:5). Enligt direktiven skulle utredaren redovisa den första delen av uppdraget, som ska omfatta förslag på att göra det svenska systemet för stöd vid korttidsarbete mer konkurrenskraftigt, senast den 15 juni 2018.

Utredningstiden förlängs. Uppdragets första del ska i stället redovisas senast den 10 augusti 2018.

(Finansdepartementet)

Kommittédirektiv 2018:109

Tilläggsdirektiv till Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete

Beslut vid regeringssammanträde den 29 november 2018

Förlängd tid för del av uppdraget

Regeringen beslutade den 15 februari 2018 att ge en särskild utredare i uppdrag att bl.a. analysera och lämna förslag på om och i så fall hur det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt (dir. 2018:5). Enligt direktiven skulle uppdraget slutredovisas senast den 17 december 2018.

Utredningstiden förlängs. Uppdraget ska i stället slutredovisas senast den 17 februari 2019.

(Finansdepartementet)

Statens offentliga utredningar 2019

Kronologisk förteckning

1. Santiagokonventionen mot organhandel. S.
2. Ingen regel utan undantag – en trygg sjukförsäkring med människan i centrum. S.
3. Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad. A.
4. Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle. U.
5. Tid för trygghet. A.
6. En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan. U.
7. Skogsbränderna sommaren 2018. Ju.
8. Kamerabevakning i kollektivtrafiken – ett enklare förfarande. Ju.
9. Privat initiativrätt – planintressentens medverkan vid detaljplaneläggning. N.
10. Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete. Fi.

Statens offentliga utredningar 2019

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Effektivt, tydligt och träffsäkert
– det statliga åtagandet för framtidens
arbetsmarknad. [3]

Tid för trygghet. [5]

Finansdepartementet

Stöd för validering eller kompetensåtgärder
i samband med korttidsarbete. [10]

Justitiedepartementet

Skogsbränderna sommaren 2018. [7]

Kamerabevakning i kollektivtrafiken – ett
enklare förfarande. [8]

Näringsdepartementet

Privat initiativrätt – planintressentens
medverkan vid detaljplaneläggning. [9]

Socialdepartementet

Santiagokonventionen mot organhandel. [1]

Ingen regel utan undantag – en trygg
sjukförsäkring med människan i
centrum. [2]

Utbildningsdepartementet

Framtidsval – karriärvägledning för
individ och samhälle. [4]

En långsiktig, samordnad och dialog-
baserad styrning av högskolan. [6]