

Datum  
2019-04-24

Finansdepartementet  
Skatte- och tullavdelningen,  
Enheten för inkomstskatt och socialavgifter  
103 33 Stockholm

Ert dnr: Fi2019/00527/S1

Grafiska Företagen  
Gröna arbetsgivare  
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk  
bransch  
IKEM – Innovations- och  
kemiindustrierna i Sverige  
Industriarbetsgivarna  
IF Metall  
Jernkontoret  
Livsmedelsarbetareförbundet  
Livsmedelsföretagen  
Skogsindustrierna  
Sveriges Ingenjörer  
SveMin  
Teknikföretagen  
TMF – Trä- och Möbelföretagen  
Unionen

## **Partsgemensamt svar på remiss Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete (SOU 2019:10)**

### **Generella synpunkter**

Parterna inom industrin har tagit del av delbetänkandet *Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete* (SOU 2019:10) och avger härmed vårt gemensamma svar på förslagen i remissen. Parterna som står bakom svaret är Grafiska Företagen, Gröna arbetsgivare, GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, Industriarbetsgivarna, IF Metall, Jernkontoret, Livsmedelsarbetareförbundet, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna, Sveriges Ingenjörer, SveMin, Teknikföretagen, TMF – Trä- och Möbelföretagen och Unionen. I det följande används begreppet parterna för att beskriva de ovan nämnda organisationerna.

Det är enligt parterna önskvärt att det finns goda förutsättningar att kombinera korttidsarbete med kompetenshöjande åtgärder eller validering. Att hela eller delar av den frigjorda tiden i samband med korttidsarbete kan användas för detta är värdefullt såväl för arbetsgivare och arbetstagare som för samhället i stort. Genom utbildningsinsatser när korttidsarbete används i samband med tillfälliga ekonomiska problem inom ett bolag eller under en ekonomisk kris kan förhoppningsvis verksamheten och medarbetarna komma ut stärkta efteråt.

Att korttidsarbete används just i samband med ekonomiska svårigheter tydliggör samtidigt att likviditeten sannolikt är ansträngd i bolagen. För att kompetenshöjande åtgärder eller

validering ändå ska kunna genomföras är det därför av stor betydelse att staten bidrar med finansiering av dessa. Mot denna bakgrund är parternas generella uppfattning att vi ställer oss positiva till förslagen som presenteras i slutbetänkandet.

Parterna vill inledningsvis också betona att det är av stor betydelse för svensk industri att förslagen som tidigare presenterats i delbetänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (SOU 2018:66) genomförs – eftersom det befintliga svenska systemet inte innebär konkurrensneutralitet jämfört med motsvarande system i viktiga konkurrentländer. Detta främst eftersom det befintliga systemet inte finns tillgängligt permanent.

I det följande lämnar parterna mer specifika synpunkter avseende några särskilt viktiga frågor i slutbetänkandet.

### **3 Kompetensförsörjning, utbildning och validering**

Parterna bedömer att korttidsarbete, i kombination med statligt stöd för kompetensåtgärder, erbjuder goda möjligheter att genomföra utbildningsinsatser som stärker arbetstagarnas kompetens och därmed företagets konkurrenskraft. Tiden som frigörs i samband med korttidsarbete bör i många fall ge utrymme för mer omfattande insatser än vad som är möjligt när korttidsarbete inte används.

Parterna bedömer dock att det bristfälliga utbudet av reguljär utbildning som möter näringslivets och yrkesverksammas behov när det gäller såväl relevans som tillgänglighet, försvårar genomförandet av utbildning i samband med korttidsarbete.

Parternas uppfattning är att staten behöver ta ett större ansvar för att öka utbildningssystemets kapacitet att möta näringslivets och yrkesverksammas växande behov av utbildningsinsatser. Behoven finns både i samband med korttidsarbete och i normalkonjunktur. Inte minst efterfrågar parterna ett ökat utbud av flexibla kurser och utbildningar för yrkesverksamma i högskolan, yrkeshögskolan och yrkesvux.

Bland annat krävs ökade satsningar för att förverkliga intentionerna i regeringens nyindustrialiseringsstrategi om bättre förutsättningar för vidareutbildning och livslångt lärande samt bättre matchning mellan industrins behov och utbildningssystemet. Att utbildningsutbudet över tid utvecklas i takt med teknikutvecklingen är avgörande för industrins konkurrenskraft. Ett område där behovet av fort- eller vidareutbildning hos yrkesverksamma är särskilt stort är inom AI, enligt regeringens nationella strategi för artificiell intelligens.

#### **5.2 Inget krav på kompetensutveckling**

Parterna delar utredarens bedömning om att stöd för korttidsarbete inte ska vara förenat med ett krav på att kompetensåtgärder ska genomföras. Det huvudsakliga syftet med korttidsarbete ska vara att ge stöd till företag som tillfälligt behöver minska sina personalkostnader.

Ett krav skulle kunna få flera oönskade konsekvenser. En sådan är en ökad risk för att företag väljer att säga upp personal, istället för att ansöka om stöd för korttidsarbete. Det kan exempelvis bero på osäkerhet om hur lång tid det tar att få kompetensåtgärder på plats. Givet bristerna i det formella utbildningsutbudet finns det även risk för att företag inte hittar utbildningar som motsvarar företagets och arbetstagarnas behov. I andra fall kan det vara

företaget som i samband med korttidsarbete saknar förutsättningar att genomföra kompetensåtgärder, av exempelvis ekonomiska eller personella skäl.

Därtill riskerar ett krav att leda till att kompetensåtgärder av bristande kvalitet eller relevans genomförs, för att inte riskera att stödet för korttidsarbete till företaget uteblir.

Parterna anser att det är av central betydelse att systemet för korttidsarbete kompletteras med statligt ekonomiskt stöd för kompetensåtgärder, men förordar i likhet med utredaren att det ska vara utformat som en möjlighet.

### **5.3.1 Kostnadsfördelningen**

Parterna föreslår att staten ska subventionera 75 procent av kostnaden för kompetenshöjande åtgärder eller validering. Eftersom likviditeten i bolagen kommer att vara ansträngd krävs, när korttidsarbete används, en relativt hög subventionsgrad för att kompetensåtgärder på bred front ska komma till stånd på arbetsplatserna. Parterna anser därmed att den nu föreslagna nivån på 60 procent är för låg.

Samtidigt delar parterna utredarens bedömning att arbetsgivaren bör stå för en del av kostnaden då detta bidrar till att säkerställa att de åtgärder som vidtas verkligen är relevanta. Det är även av stor betydelse (vilket vi återkommer till nedan) att stödet inte har ett tak eller att utbildningsanordnarna måste godkännas etc. Därför anser vi att det är rimligt att subventionsgraden inte är 100 procent.

### **5.3.2 Begränsningar**

Parterna anser att stöd ska kunna erhållas för kompetenshöjande åtgärder eller validering som sker under upp till 100 procent av den arbetsbefriade tiden i samband med korttidsarbete. Dvs. inte enbart upp till 50 procent, vilket föreslås i slutbetänkandet. Enligt utredaren är ett skäl till begränsningen att det annars skapas ett incitament för företagen att införa korttidsarbete för att hålla nere kostnaderna för kompetensutveckling. Parterna vill med anledning av detta betona att det krävs lokal överenskommelse för att korttidsarbete ska kunna införas. Införandet innebär en väsentlig inkomstminskning för arbetstagarna. Det är inte sannolikt att arbetstagarparten går med på en substantiell inkomstminskning bara för att företaget ska kunna hålla nere kostnaden för kompetensutveckling.

### **5.4 Kompetensutveckling eller validering**

Parterna vill betona vikten av att de lokala parterna ges ett avgörande inflytande över vilka åtgärder som ska genomföras under korttidsarbete. Behoven varierar både mellan företag och arbetstagare, och det är i stor utsträckning i verksamheten kunskapen om vilka insatser som är relevanta för företaget och dess medarbetare finns.

Vi delar därför utredarens uppfattning att ett system där kompetensåtgärder ska godkännas, i för- eller i efterhand, inte bör införas. Med system som bygger på godkännande finns risk för att de åtgärder parterna lokalt bedömer som relevanta inte kan genomföras, och att anordnare som företaget brukar anlita inte kan användas vid korttidsarbete. Olika former av bedömningar, av exempelvis myndigheter, riskerar därtill att fördröja införandet av kompetensåtgärder. Sammantaget bedömer vi att ett system som kräver godkännande skulle leda till att färre kompetensåtgärder än vad som är önskvärt genomförs.

Parterna vill understryka betydelsen av att den breda definition som utredaren föreslår när det gäller vilken typ av åtgärder som berättigar till stöd tillämpas. Med definitionen som

inbegriper både validering och åtgärder som syftar till att höja kompetensen, kan de olika slags insatser som de lokala parterna bedömer som relevanta i samband med korttidsarbete täckas in.

Parterna vill även betona att vi delar utredarens bedömning att det saknas skäl att skilja mellan företagsspecifika åtgärder och åtgärder som stärker arbetstagarnas anställningsbarhet.

Korttidsarbete är i första hand ett näringspolitiskt instrument som syftar till att skydda och stärka företagens konkurrenskraft, genom att underlätta för företagen att behålla medarbetare och deras kompetens. Att företag som använder korttidsarbete kan utveckla arbetstagarnas kompetens är därmed av samhällsekonomiskt intresse. Därför är det rimligt att åtgärder som ökar företagens konkurrenskraft inkluderas i det statliga stödet för kompetensåtgärder.

Därtill är det som utredaren för fram ofta svårt att skilja på åtgärder som är företagsspecifika och på åtgärder som syftar till att stärka individens anställningsbarhet. Sådana avgränsningar riskerar att både fördröja och begränsa införandet av kompetensåtgärder. Då en åtskillnad i många fall inte är möjlig att göra, finns därtill risk för att åtgärder som både företag och arbetstagare bedömer som relevanta inte kan genomföras.

*Stockholm den 24 april 2019*

Ravindra Parasnis  
Grafiska Företagen

Madelene Engman  
GS Facket för skogs-, trä- och  
grafisk bransch

Lena-Liisa Tengblad  
Gröna arbetsgivare

Veli-Pekka Säikkälä  
IF Metall

Lars Askelöf  
IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

Jolan Wennberg  
Livsmedelsarbetareförbundet

Per Widolf  
Industriarbetsgivarna

Camilla Frankelius  
Sveriges Ingenjörer

Bo-Erik Pers  
Jernkontoret

Niklas Hjert  
Unionen

Björn Hellman  
Livsmedelsföretagen

Carina Håkansson  
Skogsindustrierna

Per Ahl  
SveMin

Anders Weihe  
Teknikföretagen

David Johnson  
TMF – Trä- och Möbelföretagen