

Finansdepartementet  
Skatte- och tullavdelningen, Enheten för  
inkomstskatt och socialavgifter  
Fredrik Vogel

Stockholm

Vår referens

Dnr

2019-05-03

Hanna Cederqvist

Fi2019/00527/S1

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

Företagarna har getts möjlighet att yttra sig över rubricerat ovan och vill framföra följande kommentarer.

Företagarna ser en stor potential i den ambition som utredningen lyfter i att koppla samman systemet för statligt stöd vid korttidsarbete med validering, utbildning och annan kompetensutveckling. Stärkta resurser och förutsättningar för kompetensutveckling behövs för ökad tillgänglighet och stärkt konkurrenskraft.

Det är av största vikt att företagare och andra arbetsgivare kan använda sig av systemet under samma förutsättningar, oavsett om de har kollektivavtal eller ej. 4 av 5 nya arbetstillfällen skapas i mindre företag, och utav dessa har 6 av 10 inte tecknat kollektivavtal. Det är viktigt ur både ett konkurrenshänseende och ur arbetstagares perspektiv att villkoren för tillgång till stöd är likvärdiga.

### *Olika förutsättningar*

Förutsättningarna för att arbeta med validering och kompetensutveckling ser olika ut för olika arbetsgivare. Stöd i arbetet med detta är av värde för alla arbetsgivare, dock finns ofta ett större behov hos mindre företag. De är i stor utsträckning ägarledda och för många finns en ovana i att kartlägga kompetens och kompetensbehov på ett mer systematiskt sätt.

Det finns en stor vilja hos företagare att investera i och arbeta mer med kompetensutveckling, dock finns en rad faktorer som utgör hinder för detta. Tidsbrist och produktionsbortfall genom frånvaro från arbetet utgör de främsta. Att hitta en lösning där kompetensutveckling kan ske i samband med korttidsarbete är därför en

lösning som vi välkomnar. En lösning som givetvis måste kompletteras med stärkta förutsättningar och möjligheter till kompetensutveckling som sker löpande.

Att använda den friställda tiden till kompetensutveckling som både stärker arbetstagarnas kompetens och företagets verksamhet och därmed förutsättningar att gå stärkta ur krisen. Tillgången till denna typ av stöd har, rätt utformat, potential till att bidra till ett starkare och mer konkurrenskraftigt företagsverige.

### *Utformning*

En nyckel i att detta stöd ska användas är att det utformas i nära dialog med de företagare och arbetsgivare som ska använda systemet. Det är viktigt att systemet är tydligt, lättförståeligt och tillgängligt för användarvänlighet. Inte heller kan ledtiderna för att få ersättningen för genomförd kompetensutveckling dröja. Långa betaltider, att företagare får ligga ute med pengar under lång tid i väntan på betalning, är ett stort problem inom vissa branscher. Under ekonomiskt svåra tider blir denna svårighet än större, då företagets ekonomiska sårbarhet är större. Att snabbt få in det ekonomiska stödet kan i vissa fall vara avgörande för företags överlevnad, men framförallt är det en faktor som påverkar stödets attraktivitet och om det kommer att användas eller ej.

Att i ett första skede nå ut med information om stödet och att möjlighet finns till rådgivning och stöd under ansökan och den tid ett företag tar del av stödåtgärden är ytterligare faktorer som är avgörande för om stödet kommer att användas på det sätt som formuleras i betänkandet och nå rätt effekt. Det är avgörande att denna typ av stöd utformas på ett sätt som inte försvårar företagets administration och regelbörda. I det fallet kommer stödet väljas bort och inte nå de avsedda målen.

### *Lika villkor*

Företagarna är kritiska och ställer sig frågande till skrivelsen i sammanfattningen att;

*"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."*

Givet att utredningen med begreppet *parterna* avser fackliga organisationer som finns på arbetsplatser genom att denna är ansluten till ett kollektivavtal. 6 av 10 företag har inte kollektivavtal, fackliga parter har därmed ingen plats i diskussionerna kring åtgärder för dessa arbetsplatser. Diskussion och beslut om vilka kompetensåtgärder som ska genomföras fattas i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Gällande företag och anställda på arbetsplatser som saknar kollektivavtal bör basen för kompetensåtgärderna finnas i ett avtal som diskuteras fram och beslutas om i samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare utifrån behovsbilden.

### *Välkomnar flexibiliteten*

Företagarna välkomnar den flexibla syn utredningen har på vad *kompetensåtgärder* innefattar. Då behovet av typ av insats och omfattning därav varierar stort mellan företag välkomnar Företagarna att utredningen föreslår att det ska finnas en flexibilitet i vad för typ av insats och vilken omfattning stöd kan utgå för. Att fokus ligger på att kompetens

synliggörs eller höjs, inte på vilket sätt detta sker, och att en bred palett av utbildningsalternativ och åtgärder är möjliga att söka stöd för.

#### *Vägledning*

möjlighet till stöd i att hitta rätt utbildning eller annan åtgärd givet företagets och arbetstagarens behov skulle stärka effekten av att införa stöd för validering och kompetensutveckling i samband med korttidsarbete. Svårigheterna att hitta rätt utbildning och ovisshet i huruvida denna kommer ge önskad effekt för arbetstagaren och företaget ser vi i våra undersökningar är vanligt förekommande hinder för kompetensutveckling.

#### *Förslag*

Företagarna saknar skrivelser om hur arbetstagarens ansvar att ta del av de kompetensåtgärder som stöd kan utgå för ser ut. Att tydliggöra arbetstagarens ansvar att delta är viktigt att lyfta, på samma sätt som krav och ansvar som lyfts för arbetsgivare.

Enligt utredningen kan det statliga stödet ska uppgå till 60 procent av kostnaden för kompetensåtgärder som genomförs under upp till halva den frigjorda tiden. Hur ser förutsättningarna ut att diversifiera stödets omfattning utifrån verksamhetens storlek och behov?

Avslutningsvis är det viktigt att den myndighet som gör bedömningen om att bevilja stöd för korttidsarbete har en god kompetens inom företagande, inte minst för att förstå de mindre företagens förutsättningar och verklighet.

#### Företagarna

Patrik Nilsson

Chef Analys & Opinion

Hanna Cederqvist

Expert kompetensförsörjning