

Till

Finansdepartementet
Skatte- och tullavdelningen
Enheten för inkomstskatt och socialavgifter

Remiss

Ert Dnr: Fi2020/04742

Datum
2020-12-10

Vår referens
Jesper Lundholm och Viktor Anesäter

Stöd vid korttidsarbete i vissa fall (Fi2020/04742)

Inledande anmärkningar

Systemet för korttidsarbete har i mycket stor utsträckning bidragit till att motverka utslagningen av långsiktigt livskraftiga verksamheter och jobb under den pågående krisen orsakad av Coronapandemin. Då krisen för vissa verksamheter är pågående, och andra företag i sin tur riskerar att åter påverkas av effekterna av uppblussande smittotal och efterföljande restriktioner, är det av avgörande betydelse att även företag som använt korttidsarbete under 2020, om de kan visa att de uppfyller villkoren för stöd, kan använda korttidsarbete till och med halvårsskiftet 2021. På så vis ökar möjligheterna för att den allvarliga krisen kan överbryggas.

Det är även av stor betydelse för svensk konkurrenskraft och för jobben i Sverige på längre sikt att det finns ett väl fungerande system för korttidsarbete som ger verksamheter i Sverige likvärdiga förutsättningar som i viktiga konkurrentländer. Det gäller vid allvarliga kriser, oavsett om de drabbar enskilda företag eller större delar av ekonomin. Under en kris finns dessutom en påtaglig risk att företag med verksamhet i flera länder skär ned i större utsträckning vid sina anläggningar just i Sverige om det svenska systemet inte bedöms ge likvärdiga förutsättningar att sänka kostnaden och behålla arbetstagarna och deras kompetens i företaget. Regelverket för korttidsarbete är därtill även en viktig faktor under normalkonjunktur när företag väljer i vilket land de ska investera i. Är det svenska systemet inte konkurrenskraftigt i jämförelse med dem i viktiga konkurrentländer medför det en risk att investeringar och jobbtillfällen förläggs till andra länder, med varaktiga negativa konsekvenser för svensk ekonomi och arbetsmarknad som följd.

Unionen har tillsammans med andra parter inom industrin under en längre tid varit delaktiga i utformningen av regelverket kring korttidsarbete. Olika delar av systemet är avvägda mot varandra och det är för Unionen av stor betydelse att systemets långsiktiga funktionssätt värnas både under och efter nuvarande kris. Det är viktigt inte minst för att systemet ska få långsiktigt positiva effekter för svensk konkurrenskraft och för att systemet ska användas som alternativ till uppsägningar vid tillfälliga men allvarliga ekonomiska kriser. Vi vill därför lyfta vikten av att synpunkter även fortsättningsvis inhämtas från Unionen och andra relevanta parter innan förändringar av systemet görs.

Unionen anser vidare att systemet för korttidsarbete behöver vara robust och förutsebart för såväl företag som parter. Det innebär att det bör iakttas försiktighet och att lagstiftaren så långt möjligt bör undvika hastiga förändringar som avviker från de grundläggande principerna för korttidsarbete. Många förändringar, även sådana som av lagstiftaren kan upplevas som mindre ingripande, kan därtill få omfattande följd effekter för de avtalstecknande parterna, och de tiotusentals personer som redan har gått ned i arbetstid.

Yttrande över förslagen i promemorian

4.1 Förlängd möjlighet till stöd vid korttidsarbete

Unionen tillstyrker förslaget. Det är av avgörande betydelse att företag som har fortsatt behov av korttidsarbete, eller som åter får behov av korttidsarbete, kan erhålla stöd till och med halvårsskiftet 2021.

4.2 Statens andel av kostnaden för korttidsarbete

Unionen tillstyrker förslaget. Unionen anser att det är rimligt att statens tillfälligt förstärkta stödnivå förlängs under perioden 1 januari–31 mars och därefter trappas av för perioden 1 april–30 juni, för att därefter återgå till lagens ordinarie stödnivå och kostnadsfördelning.

4.3 Jämförelsemånad

Unionen tillstyrker förslaget såvitt avser bestämmande av jämförelsemånad för arbetsgivare som nyttjat stöd vid korttidsarbete under år 2020.

Unionen anser dock att förslagets lydelse vad gäller arbetsgivare som inte har fått stöd tidigare är olycklig. I korttidsarbetslagen finns för en sådan arbetsgivare redan en etablerad ordning för hur jämförelsemånaden ska bestämmas. Nu aktuell föreslagen lydelse skulle innebära att en arbetsgivare, som inte sedan tidigare erhållit stöd, och som får ett godkännande för stöd någon gång under perioden fr.o.m. den 1 december t.o.m. den 30 juni 2021 alltid kommer att få september 2020 som jämförelsemånad. Unionen anser inte att det redovisats skäl för att frånga det ordinarie regelverket i korttidsarbetslagen för en sådan arbetsgivare.

4.4 Krav hänförliga till arbetstagare

Unionen har inget att erinra mot förslaget då det avses gälla tillfälligt. På längre sikt bör dock inte stöd kunna lämnas för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj.

4.5 Stöd under uppsägningstid

Unionen avstyrker förslaget.

Under år 2020 har det varit möjligt för arbetsgivare att erhålla statligt stöd för korttidsarbete även under en arbetstagares uppsägningstid. Detta genom en övergångsbestämmelse som innebär att 14 § korttidsarbetslagen inte ska tillämpas t.o.m. den 31 december 2020. Denna tillfälliga reglering föreslås nu förlängas. I grunden är detta något som Unionen motsätter sig

då möjligheten att kombinera korttidsarbete med uppsägningstid går diametralt mot det grundläggande syftet med stöd vid korttidsarbete. Korttidsarbete med statligt stöd syftar till att ge en annars livskraftig arbetsgivare respit under en tillfällig kris innebärandes att arbetsgivaren inte behöver säga upp kompetent personal. Om statligt stöd kan lämnas även under uppsägningstid minskas av naturliga skäl arbetsgivarens incitament till att behålla sin personal. Även under korttidsarbete är det naturligtvis möjligt att arbetsgivaren kan komma att behöva säga upp anställningsavtal för att minska den totala kostnadsmassan i företaget eller på annat sätt ställa om verksamheten. Om så sker ska dock inte korttidsarbete med statligt stöd vara möjligt att tillämpa under uppsägningstiden.

4.6 Ansökan om godkännande

Unionen avstyrker förslaget.

Systemet för korttidsarbete med stöd enligt det öppna och permanenta systemet är utformat på det sättet att en arbetsgivare ansöker om godkännande hos Tillväxtverket varvid Tillväxtverket har att göra en bedömning i sak rörande om de i korttidsarbetslagen stipulerade förutsättningarna enligt 5 a § korttidsarbetslagen föreligger. Det framgår av förarbetena till lagen (prop. 2019/20:132, s. 51–56) att den bedömning som ska göras är mångfacetterad och ska ske utifrån förhållandena i den aktuella branschen samt kräver bedömningar i det enskilda fallet, exempelvis av frågor rörande arbetsgivarens omställningsåtgärder och vilka alternativa metoder som har stått till buds för att minska kostnaderna för arbetskraften.

Av det ovan anförda framgår att det inte endast är en summarisk bedömning av förutsättningarna som ska göras av ansvarig myndighet. Bedömningen kan således inte heller endast göras efter genomgång av en arbetsgivares redovisning och liknande material som rör arbetsgivarens finansiella belägenhet. Bedömningen fordrar också en genomlysning av vilka faktiska åtgärder arbetsgivaren har vidtagit till följd av den finansiella belägenheten.

Förslaget kan uppfattas som att ett yttrande från auktoriserad eller godkänd revisor eller revisorsbolag i viss utsträckning ska kunna ersätta eller effektivisera Tillväxtverkets handläggning av ett visst ärende om stöd vid korttidsarbete. Unionen har synpunkter på en sådan ordning. Detta mot bakgrund av att den materiella bedömningen av om en arbetsgivare uppfyller kraven för stöd vid korttidsarbete alltid måste göras av den ansvariga myndigheten. Bedömningen omfattar därutöver vissa aspekter som normalt inte kan antas ligga inom en revisors allmänna kompetensområden.

4.7 och 4.8 Ansökan om preliminärt stöd samt anmälan om avstämning

Unionen tillstyrker förslagen.

Det är nödvändigt att justera tidsfristen för när en ansökan om preliminärt stöd ska inkomma till Tillväxtverket.

Vad gäller förslaget avseende tidpunkt då avstämning ska göras anser Unionen att det är positivt att avstämning ska göras vid utgången av stödperioden men noterar att detta endast gäller under perioden fr.o.m. den 1 december t.o.m. den 30 juni 2020.

Unionen önskar därför ånyo påtala att regeln för avstämning i 19 § tredje stycket korttidsarbetslagen som lades till i samband med antagandet av 2019/20:132 ”*Extra ändringsbudget för 2020 - Åtgärder med anledning av coronaviruset*” kan medföra praktiska

komplikationer. Anledningen till detta är att arbetsbefrielsen under korttidsarbete kan läggas ut under en hel stödperiod och att arbetstiden då kan variera under perioden. Unionen anser att det finns anledning att överväga om regeln bör tas bort eller förändras även i det permanenta och öppna systemet för stöd vid korttidsarbete.

5. Vilka arbetsgivare som omfattas av stödåtgärden

Unionen har inget att erinra mot förslaget att arbetsgivare vars verksamhet i huvudsak är finansierad av allmänna medel kan omfattas av stöd vid korttidsarbete.

6. Vinstutdelningar och andra värdeöverföringar

Förslagen på lagändringar avser en permanent reglering av vinstutdelningar och värdeöverföringar i samband med korttidsarbete. Unionen konstaterar att dessa frågor inte har varit föremål för någon närmare utredning och analys, vare sig i samband med den första utredningen om korttidsarbete, Statligt stöd vid korttidsarbete - en ny åtgärd vid djupa kriser (Ds 2012:59) eller i den senaste utredningen, Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete (SOU 2018:66). Inte heller i den nu aktuella promemorian görs någon närmare analys av konsekvenserna för systemet som helhet, eller exempelvis någon jämförelse med regelverken i viktiga konkurrentländer.

Det är viktigt och rimligt att dessa frågor blir väl genomlysta, då de har stor betydelse för systemets legitimitet. Men liksom många andra delar av systemet, har dessa frågor också potentiellt mycket stor betydelse för de grundläggande syftena med systemet för korttidsarbete, det vill säga att verksamheter i Sverige ska ges likvärdiga konkurrensvillkor som i viktiga konkurrentländer och att företag ska ha incitament att använda systemet för korttidsarbete som alternativ till uppsägningar i samband med tillfälliga och allvarliga ekonomiska kriser.

Unionen anser att frågan om vinstutdelningar och andra värdeöverföringar, liksom fallet varit med andra bärande delar av systemet, bör genomgå vederbörlig utredning och analys innan eventuell permanent lagstiftning införs. Olika perspektiv och effekter av alternativa lösningar behöver vägas mot varandra och sättas i ett helhetsperspektiv. Parterna bör ges möjlighet till delaktighet i utredningsarbetet.

7-9. Krav hänförliga till arbetsgivare, verkställbarhet av beslut samt indrivning m.m.

Unionen väljer här att lämna synpunkter i den del som förslaget avser arbetsgivare som är föremål för företagsrekonstruktion. Att en arbetsgivare såsom föreslås här, som ansöker och blir föremål för företagsrekonstruktion, efter att denne godkänts för stöd fortsatt kan uppbära stöd vid korttidsarbete kan riskera att skapa en oklar situation till nackdel för arbetstagarparten som skulle behöva utredas närmare. En närmare analys av betalnings- och hävningsförbudet i rekonstruktion i förhållande till regelverket vid korttidsarbete saknas och också av konsekvenser vid ett följande offentligt ackord. Det är i och för sig riktigt att uteblivet stöd skulle kunna riskera att förvärpa företagets svårigheter, men det måste samtidigt beaktas att arbetsgiven i det fall denne väljer att ansöka om rekonstruktion då väljer ett alternativt sätt att få sina skulder nedskrivna i en besvärlig ekonomisk situation och att denne beroende på omständigheterna då kan ha möjlighet att uppbära statlig lönegaranti för fordringar.

10. Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Enligt förslaget ska en ny tillfällig lag införas där delar av de ändringar som nu genomförs regleras. Det saknas en närmare motivering till varför lagstiftaren denna gång skulle välja en annan lagstiftningsteknik än vad som var fallet när tidigare tillfälliga förändringar infördes med anledning av Coronaepidemins effekter. Då de kollektivavtal som träffas under perioden med utgångspunkt i det tillfälliga regelverket kan ha uttryckliga hänvisningar till lagen om korttidsarbete riskerar det att skapa oklara situationer när avtal nu förlängs eller träffas på nytt. Om annan teknik för lagstiftning ska användas bör det därför kunna motiveras på ett klart och tydligt sätt och ha fördelar i förhållande till den teknik som tidigare använts.

Ytterligare synpunkter på centrala delar av regelverket

Nivåer för arbetstids- och löneminskning

Idag finns en taknivå som innebär att staten inte lämnar stöd för lönedelar som överstiger 44 000 kronor per månad. Därmed får arbetsgivare bära högre kostnader för arbetstagare med lön över taket. Särskilt verksamheter med stor andel högkvalificerad personal missgynnas av att inkomsttaket är för lågt.

En höjning av taket är enligt Unionen centralt för att det svenska systemet ska vara långsiktigt välfungerande och konkurrenskraftigt i jämförelse med systemen i viktiga konkurrentländer. I exempelvis Tyskland som har ett etablerat och väl fungerande system för korttidsarbete finns ett tak för ersättningar till arbetstagarna på 6 900 euro per månad. Även om det tyska systemet inte i alla delar är jämförbart med det svenska visar det tyska exemplet på behovet av en höjning av taket i Sverige.

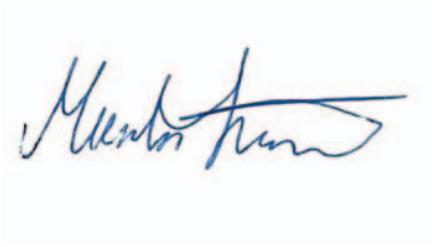
Till skillnad från de negativa konsekvenser och tillämpningsproblem som exempelvis uppstår när nya steg för arbetstidsminskning införs mitt under pågående period med korttidsarbete, lyfts vid en höjning av taket kostnader omedelbart från företagen utan att det för med sig andra negativa konsekvenser. En påtaglig risk med det nuvarande taket på 44 000 kronor är därtill att korttidsarbete kan komma att fördelas ojämnt mellan arbetare och tjänstemän trots att behov kan finnas. Det kan också medföra en ökad risk för uppsägningar i vissa tjänstemannagrupper.

Fasta steg för löneminskningar även över taknivån

En central utgångspunkt när systemet för stöd vid korttidsarbete utformades var att nivåerna för minskning av arbetstid och lön ska vara låsta i lagen, så att det lokalt inte går att avtala om andra nivåer. Att detta ska gälla även över taket för statens stöd har varit tydligt för industrins parter och stöds också av förarbetena till lagstiftningen. De centrala kollektivavtal om korttidsarbete som Unionen träffat med sina motparter, såväl inom industrin som i privata tjänstemannasektorn i övrigt, bygger också på den tydliga förutsättningen.

Lagen är däremot ot tydligt formulerad och Tillväxtverket har gjort tolkningen att det är fritt för parterna att avtala om lönedelar över taket, givet att detta har stöd i centrala avtal. Unionen anser att lagen bör ändras så att det tydliggörs att nivåerna för minskning av arbetstid och lön ska vara låsta även över taknivån. Ett möjligt sätt att hantera den frågan vore genom att flytta

hänvisningar till taknivån från 4 § p. 2 och istället införa den i 17 §. Därmed tydliggörs att taknivån är relevant för beräkningen av stödets storlek medan avtalade lönesänkningar m.m. ska baseras på den faktiska lönen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Martin Linder". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Martin Linder, Förbundsordförande, Unionen