

Korttidsarbete

*Ett partsgemensamt
förslag för Sverige*

En partsgemensam rapport från
Gruvornas Arbetsgivareförbund, GS, IF Metall,
Industri- och KemiGruppen, Skogsindustrierna,
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet,
SVEMEK, Sveriges Ingenjörer,
Teknikarbetsgivarna och Unionen

Förord

Under avtalsrörelsen 2010 beslutade Teknikarbetsgivarna, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och Gruvornas Arbetsgivareförbund, Unionen, Sveriges Ingenjörer och IF Metall att tillsätta en grupp för att titta närmare på system för korttidsarbete. Därefter har även Skogsindustrierna och fackförbundet GS knutits till projektet. Syftet med gruppen var att studera existerande modeller för korttidsarbete i viktiga konkurrentländer samt att överväga om ett system bör införas även i Sverige och hur det i så fall bör vara konstruerat. I avtalsrörelsen 2011 beslutade parterna att slutföra arbetet och presentera ett förslag på system.

Härmed presenterar styrgruppen sin slutrapport (dvs. delrapport två) om korttidsarbete. Slutrapporten innehåller det partsgemensamma förslaget till ett svenskt system. Tidigare har delrapporten ”Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer” presenterats. I den beskrivs systemen inom EU och OECD övergripande samtidigt som korttidsarbete i Tyskland, Nederländerna och Finland presenteras i detalj. Dessutom beskrivs viktiga utgångspunkter för framtagandet av ett system för Sverige och därmed till denna rapport.

Till styrgruppen har en arbetsgrupp varit knuten, vilken på arbetsgiversidan bestått av John Wahlstedt och Robert Tenselius för Teknikarbetsgivarna samt Christian Rimmerfeldt och Lars Sydolf för Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF). På arbetstagersidan har gruppen bestått av Josefine Larsson för IF Metall, Anders Boström för Sveriges Ingenjörer och Jesper Lundholm för Unionen.

Stockholm i februari 2012

Anders Weihe och Tomas Undin
Teknikarbetsgivarna

Veli-Pekka Säikkälä
IF Metall

Robert Schön
Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF)
Industri- och KemiGruppen
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet
SVEMEK

Camilla Frankelius
Sveriges Ingenjörer

Niklas Hjert
Unionen

Per Hidesten
Skogsindustrierna

Tommy Andersson
GS

Innehåll

Sammanfattning	5
1. Inledning	11
2. Övergripande utformning och aktivering av korttidsarbete	15
Aktivering av systemet för korttidsarbete	15
Förbundsavtal, lag och tre parters godkännande.....	16
Tidsperiod för korttidsarbete – 12 månader	18
Korttidsersättning, nivåer och steg.....	18
Tillämpning av korttidsarbete på lokal nivå	20
3. Ersättningsnivåer och utbetalning av korttidsersättning	23
Kostnadsavlyftning i konkurrentländer	23
Ersättningsnivåer för anställda under korttidsarbete.....	24
Den statliga ersättningen vid korttidsarbete	25
Administration och byråkrati	26
4. Kalkyl av statlig kostnad för korttidsarbete	29
Antaganden och kalkyl i huvuddrag	29
Den tyska användningen som beräkningsbas	30
Prognos för användning i Sverige	31
Antaganden om fördelning och lönenivåer	33
Statlig kostnad enligt kalkylen.....	34
Effekt på arbetsgivaravgift och skatter.....	35
5. Hantering av effekter på försäkringssystem och pension	37
Tryggheten upprätthålls under korttidsarbete	37
Socialförsäkringar och sjukpenninggrundande inkomst.....	39
Arbetslöshetsförsäkringen	40
Allmän pension	41
Kollektivavtalade försäkringar	41
6. Utbildning under korttidsarbete	43
Syfte med utbildning under korttidsarbete	43
Finansiering av utbildning under korttidsarbete	43
Typ av utbildning för anställda som omfattas.....	45
Utformning av utbildning under korttidsarbete	45
Strukturer för och utförare av utbildning.....	47
Bilaga 1. Direktiven	49
Bilaga 2. Förslag på förbundsavtal om korttidsarbete	51

Sammanfattning

Den globala finanskrisen 2008 och 2009 fick konsekvenser för de flesta länder inom EU och OECD, men i olika omfattning. I majoriteten av länderna fanns system för korttidsarbete som på olika sätt påverkade krisens effekter. I föregående delrapport dvs. "Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer", konstateras att en modell för korttidsarbete bör skapas även för Sverige. De så kallade krisavtalen, dvs. lokala överenskommelser om att minska arbetstid och lönekostnad, blev viktiga verktyg i Sverige under finanskrisen. Krisavtalen innebar samtidigt inte tillräcklig kostnadsavlyftning och hade inte räckt till om inte stora varsel redan hade gjorts. Enligt parterna var kostnadsavlyftningen dessutom för låg i förhållande till i viktiga konkurrentländer, samtidigt som avtalen var förenade med mycket osäkerhet vad gällde effekter på socialförsäkringar etc.

Ett väl utformat system för korttidsarbete i Sverige skulle innebära fördelar för såväl staten som för arbetstagare och företag. En fördel för alla parter är att antalet uppsägningar kan begränsas. För arbetsgivare ligger fördelen i detta givetvis i att man genom att behålla de anställda snabbt kan sätta igång verksamheten när efterfrågan ökat igen. För såväl arbetstagare som arbetsgivare är det av vikt att systemet är konkurrensneutralt i förhållande till motsvarande system som finns i konkurrentländer. Annars finns det risk för att bolag eller koncerner med verksamhet i flera europeiska länder vid en kris väljer att använda sig av mer förmånliga system för korttidsarbete i konkurrentländer och skär ner på verksamhet i Sverige. Parterna bedömer att den modell vi här föreslår är rätt avvägd i detta avseende.

För staten och Sveriges ekonomiska utveckling innebär korttidsarbete att arbetslösheten kan begränsas samtidigt som kostnader i försäkringssystem, exempelvis a-kassan, kan begränsas. Detta gör att korttidsarbete kan motiveras trots att det innebär statliga kostnader. Korttidsarbete bör kombineras med utbildning så att medarbetare och företag kan behålla och utveckla sin kompetens i samband med en kris. Det är viktigt att ett system konstrueras så att det inte möjliggör överutnyttjande eller motverkar strukturomvandling. Ett system bör alltså enbart kunna användas i samband med djupa efterfrågekriser som dessutom bedöms vara av tillfällig karaktär.

Övergripande utformning och aktivering

Aktivering av ett svenskt system för korttidsarbete ska enbart kunna ske i samband med en djup ekonomisk kris. Systemet ska gälla generellt för den privata sektorn i Sverige och inte enbart för en bransch.

Tre parter godkännande krävs för att korttidsarbete ska kunna användas inom ett avtalsområde. Dessa tre parter är staten samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer på förbunds nivå.

De kriterier som, enligt parternas förslag, måste vara uppfyllda för att systemet skall sättas igång är att det rör sig om en:

- ekonomisk kris som kännetecknas av ett djupt fall i efterfrågan (dvs. det är inte en strukturkris).
- ekonomisk kris som bedöms vara kortsiktig.

Förberedda förbundsavtal för respektive avtalsområde ”aktiveras” när parterna gemensamt konstaterar att en kris föreligger. Staten aktiverar systemet genom en ”knaptryckning” för respektive förbundsavtal. I samband med detta anges också under vilken tidsperiod användning av korttidsarbete inom det aktuella avtalsområdet ska kunna ske. Systemet regleras i lag om korttidsarbete.

Tolv månader är den maximala tid som systemet ska kunna användas för ett enskilt förbundsavtal vid ett enskilt företag/arbetsställe. Perioden då korttidsarbete används vid ett företag/arbetsställe ska dessutom rymmas inom en av staten anvisad tidsperiod för det aktuella förbundsavtalet som kan vara kortare eller längre än 12 månader.

Korttidsersättning ersätter i viss mån bortfallen lön och ersättning i samband med korttidsarbete.

- Arbetsgivaren betalar korttidsersättning direkt till arbetstagaren.
- Arbetsgivaravgift ska inte utgå för korttidsersättning eftersom den inte är lön för utfört arbete.
- Staten ersätter till viss del korttidsersättningen.

”Låsta nivåer” och ”låsta steg” är en del av systemet för korttidsarbete.

- Med ”låsta nivåer” avses att löner och andra ersättningar minskas i samma mån som arbetsbefrielse sker – man kan inte lokalt komma överens om ytterligare ersättning utöver vad som anges i reglerna för korttidsarbete.
- Med ”låsta steg” avses att de lokala parterna endast kan minska lön och ersättningar samt överenskomma om arbetsbefrielse i vissa steg.

Lokala överenskommelser mellan parterna kan träffas när parterna centralt ”aktiverat” ett förbundsavtal. Sådana överenskommelser krävs för att det enskilda företaget ska kunna använda korttidsarbete. De lokala avtalen är enbart giltiga under förutsättning att även staten aktiverar systemet och beviljar utbetalning av ersättning till företaget.

Omfattning och tillämpning av korttidsarbete avgörs av parterna lokalt på företagsnivå (t.ex. behöver inte samtliga på företaget omfattas). Korttidsarbetet (eller den arbetsbefriade tiden) ska på lokal nivå kunna förläggas på ett mycket flexibelt sätt. För att inte inkomsten för arbetstagaren ska variera på ett oförutsebart sätt föreslår parterna ett system där lön och korttidsersättning utgår på samma sätt från månad till månad under korttidsarbetet.

Ersättningsnivåer och utbetalning av korttidsersättning

De låsta stegen 20, 40 och 60 procent gäller för korttidsarbete. Hur stor korttidsersättningen blir och hur stor del av den som ersätts av staten beror på hur stor arbetsbefrielsen och sänkningen av lön och andra ersättningar blir (se tabellen nedan). Modellen innebär att arbetstagaren alltid är garanterad en inkomst som motsvarar minst 80 procent av normal lön. Arbetsbefrielsen skall vara korttidsarbete som anges i arbetstid eller i förekommande fall arbetsmängd.

ERSÄTTNINGSNIVÅER VID KORTTIDSARBETE

Uppgifterna anges som procent av full lön/andra ersättningar eller full arbetstid

Korttidsarbete (arbetsbefriad tid)	Arbetad tid	Arbetstagarens inkomst (lön + korttidsersättning)	Korttidsersättning		Arbetstagarens inkomstminskning
			varav staten	varav arbetsgivaren	
20	80	90	10	0	10
40	60	85	20	5	15
60	40	80	30	10	20

Utbetalning från staten till företagen kan ske genom att staten krediterar företagens skattekonto. Ett alternativ är att utbetalning sker direkt till ett bankkonto istället för via skattekontot.

Myndighetsutövning i samband med korttidsarbete krävs både vid utbetalning av statlig ersättning till företagen och för godkännande av ansökningar om ersättning för korttidsersättning. För parterna är det viktigt att handläggning och utbetalning kan ske snabbt och effektivt. Vilken myndighet som ska ansvara för handläggning av korttidsarbete överlåter parterna till staten att avgöra.

Möjlighet att avbryta användning av korttidsarbete i förväg vid ett företag/arbetsställe behöver finnas. Det är på förhand svårt att veta när konjunkturen förbättras i samband med en djup ekonomisk kris och det vore olyckligt om produktionen inte kan ökas för att korttidsarbetet inte kan avbrytas. Den tänkta modellen vid avbrytande är att det i detta fall sker en slutavstämning av användningen.

Kontroll av användningen bör enligt parterna ske i form av efterhandskontroller, med eventuella sanktioner, snarare än genom detaljgranskning i förväg av varje enskild ansökan.

Hantering av effekter på socialförsäkring och pension

Parternas utgångspunkt är att ersättningsnivåerna ska upprätthållas i såväl offentliga som avtalade försäkringssystem. Utgångspunkten är att arbetstagarnas ersättningar under och efter period av korttidsarbete inte ska vara lägre än vad som hade varit fallet om korttidsarbete inte hade ägt rum.

Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utgör en central del i det svenska socialförsäkringssystemet. Ett skydd av SGI i samband med korttidsarbete är därför av central betydelse. Parterna anser att korttidsarbete är att betrakta som en skyddsvärd situation. Ersättning från socialförsäkringar bör även baseras på den tjänstgöringsgrad arbetstagaren hade innan korttidsarbetet inleddes. Avseende sjuklön föreslår parterna dock en särskild reglering.

Ersättning från arbetslöshetsförsäkringen bör beräknas på lön och arbetad tid innan, och eventuellt efter, period i korttidsarbete. Parterna förordar därmed att all kalendertid med korttidsarbete görs till så kallad ”överhoppningsbar tid”.

Den allmänna pensionen påverkas av korttidsarbete även om effekten av en enstaka period av korttidsarbete bedöms bli liten eftersom pension tjänas in under ett helt arbetsliv. Skyddet av de allmänna pensionerna är en fråga som staten bör utreda närmare. Parternas uppfattning är pensionsavsättningen behöver skyddas.

Kollektivavtalade försäkringssystem som parterna själva förfogar över finns utöver de allmänna systemen. Först när konturerna i det system som staten är med om att utforma börjar konkretiseras och statens åtagande är tydligt, går det för parterna att konkret föra diskussioner om på vilket sätt den gemensamma utgångspunkten att upprätthålla ersättningsnivåerna i de avtalade systemen kan uppnås.

Utbildning i samband med korttidsarbete

Relevant utbildning av god kvalitet bör ske i samband med korttidsarbete. Om den tid som frigörs i samband med korttidsarbete kan användas till att höja de anställdas kompetens kan både företag och arbetstagare gå stärkta ur en kommande kris.

Statlig kompensation för utbildningskostnader bör finnas för de företag som tillhandahåller utbildning för sina anställda under den arbetsbefriade tiden. Det är statens uppgift att avgöra vilket organ som ska ansvara för administration och utbetalning av ersättning för utbildningskostnader i samband med korttidsarbete.

Karaktären på utbildning i samband med korttidsarbete kan vara både mer generell i form av exempelvis kunskaper i språk, datorhantering eller arbetssätt samt mer specifik med direkt koppling till det enskilda företagets verksamhet. Parterna är också överens om att en anställd som genomgått utbildning under korttidsarbete bör få ett intyg som beskriver utbildningens längd och innehåll m.m.

Lokalt inflytande över utbildningens utformning och omfattning är viktigt för att skapa engagemang från samtliga inblandade vid det enskilda företaget. Frågor som utbildningens omfattning och innehåll samt vilka anställda som ska omfattas och hur schemaläggning ska genomföras, bör avgöras genom överenskommelser mellan parterna på lokal nivå.

Anställda är förpliktade att inställa sig på arbetsplatsen (eller på platsen för utbildning) även under arbetsbefriad tid, om parterna kommit överens om de aktuella

utbildningsinsatserna i lokala avtal. Om lokala överenskommelser om utbildning inte träffats kan arbetsgivaren ändå erbjuda utbildning, men då på frivillig basis.

En partsgemensam arbetsgrupp som har till uppgift att kartlägga och gå igenom befintligt utbud av utbildningar med relevans för industrin tillsätts, enligt beslut i senaste avtalsrörelsen. Parterna tar därmed ett särskilt gemensamt ansvar för att åstadkomma strukturer för att identifiera lämpliga utbildningar som kan användas i samband med korttidsarbete. Arbetsgruppen kommer att presentera sin slutrapport under 2012.

1. Inledning

Korttidsarbete gjorde att företag i många EU och OECD-länder snabbt kunde minska sina arbetskraftskostnader i samband med den globala finanskrisen 2008 och 2009 – oftast utan stora personalneddragningar. Systemen innebär att företagen i samband med en djup kris kan låta anställda gå ned i arbetstid och lön. Staten betalar då en del av den uteblivna lönen för ej arbetad tid.

I föregående delrapport dvs. ”Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer”, konstateras att en modell för korttidsarbete bör skapas även för Sverige. Det är en konkurrensnackdel för svensk industri att möjligheten saknas, vilket ökar risken för överutslagning av produktion och jobb i samband med en djup kris. I synnerhet eftersom liknande anläggningar som i Sverige ofta finns både i andra EU-länder och runt om i världen, inom ett och samma företag. Förhoppningsvis dröjer det många år tills nästa djupa ekonomiska kris, men tills dess bör verktygen för krishantering i Sverige utvecklas.

Korttidsarbete i Sverige under en djup kris

Ett väl utformat system för korttidsarbete i Sverige innebär fördelar för såväl staten som för arbetstagare och företag. Utvecklingen i svensk industri under finanskrisen kan jämföras med utvecklingen i tysk industri. I Tyskland minskade sysselsättningen inom industrin i betydligt mindre utsträckning än i Sverige trots att industriproduktionen föll i motsvarande omfattning. *Kurzarbeit*, dvs. korttidsarbete i Tyskland, bidrog till detta. Efter krisen återhämtade sig produktionsvolymerna i den tyska industrin dessutom snabbare än i den svenska. *Kurzarbeit* lyfts i många sammanhang fram som ett framgångsrikt system för alla parter.

Ett svenskt system för korttidsarbete innebär att antalet uppsägningar kan begränsas, vilket är en fördel för alla parter. För arbetsgivare ligger fördelen i detta givetvis i att man genom att behålla de anställda och deras kompetens snabbt kan sätta igång verksamheten när efterfrågan ökat igen. För såväl arbetstagare som arbetsgivare är det av vikt att systemet är konkurrensneutralt i förhållande till motsvarande system i konkurrentländer. Annars finns det risk för att bolag eller koncerner med verksamhet i flera europeiska länder vid en kris av liknande slag som den ekonomiska krisen 2008-2009 väljer att använda sig av mer förmånliga system för korttidsarbete i konkurrentländer och istället lägger ned verksamhet man har i Sverige. Parterna bedömer att den modell vi här föreslår är rätt avvägd i detta avseende.

Eftersom ett system bör inkludera utbildning kan även kompetensnivån höjas hos de anställda i samband med en kris, vilket är en fördel för både anställda och

arbetsgivare. I ett system för korttidsarbete där staten utgör en part kan även de anställdas nivåer i offentliga försäkringssystem tryggas.

För staten och Sveriges ekonomiska utveckling innebär korttidsarbete att långtidsarbetslösheten kan begränsas samtidigt som kostnader i försäkringssystem, exempelvis a-kassan, kan begränsas. Detta gör att korttidsarbete kan motiveras trots att det innebär statliga kostnader. Vissa av de arbetstillfällena inom svensk industri som försvann under finanskrisen kommer inte tillbaka. En viss överutslagning skedde av både jobb och produktion inom industrisektorn och överbryggande åtgärder som korttidsarbete hade kunnat begränsa detta. Ett system för korttidsarbete kan därmed motiveras ur ett statligt perspektiv. Inte minst eftersom arbetslöshet och insatser för att återintegrera personer på arbetsmarknaden både innebär kostnader och uteblivna skatteintäkter, vid sidan om problemen för individen.

Det är samtidigt viktigt att ett system konstrueras så att det inte möjliggör överutnyttjande eller motverkar strukturomvandling. Korttidsarbete bör således enbart kunna användas i samband med djupa efterfrågekriser som dessutom bedöms vara av tillfällig karaktär. Parternas uppfattning är att finanskrisen 08/09 uppfyller sådana kriterier.

Krisåtgärder utöver korttidsarbete

Under finanskrisen använde företagen inom svensk industri allehanda verktyg för att anpassa kostnaderna till den kraftigt vikande efterfrågan. I första hand avvecklades inhyrda medarbetare och visstidsanställda. Därutöver varslades många tillsvidareanställda om uppsägning. Sammantaget minskade sysselsättningen inom industrin med nästan 100 000 personer mellan 2008 och 2010. Utöver varsel var andra åtgärder viktiga. Tömning av tidbanker, uttag av semester och senareläggning av lönerrevisioner är några exempel på sådana åtgärder. Senareläggning av lönerrevisioner skedde både med och utan retroaktiv utbetalning av löneökningar. Denna typ av åtgärder kommer givetvis att användas parallellt med ett system för korttidsarbete i Sverige.

Under finanskrisen blev även de så kallade krisavtalen viktiga verktyg, dvs. lokala överenskommelser om att minska arbetstid och lönekostnad. Krisavtalen innebar samtidigt inte tillräcklig kostnadsavlyftning och hade inte räckt till om inte stora varsel redan hade gjorts. Enligt parterna var kostnadsavlyftningen dessutom för låg i förhållande till i viktiga konkurrentländer, samtidigt som avtalen var förenade med mycket osäkerhet vad gällde effekter på socialförsäkringar etc. Utformning och omfattning av krisavtalen beskrivs närmare i föregående delrapport. Parterna har olika uppfattning om huruvida befintliga kollektivavtal medger användning av sådana lokala lösningar även utan centrala uppgörelser. Denna fråga berörs inte närmare i denna rapport. Sammantaget är det dock viktigt att ett svenskt system för korttidsarbete kan kombineras med andra avtalsenliga lösningar.

Uppdrag och syfte

Arbetet med rapporterna om korttidsarbete initierades under avtalsrörelsen 2010. Då beslutade Teknikföretagen, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och Gruvornas Arbetsgivareförbund, Unionen, Sveriges Ingenjörer och IF Metall att tillsätta en grupp på temat ”Utbildning istället för uppsägning”.¹ Därefter har även Skogsindustrierna och fackförbundet GS knutits till projektet.

Syftet med gruppen var att genomföra studie och analys av existerande system för korttidsarbete samt att därefter överväga om ett sådant bör införas i Sverige. Som vi nämnt är första delen av detta arbete tidigare presenterat i form av rapporten ”Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer”. Efter framtagande av den första delrapporten gavs arbetsgruppen i uppdrag av styrgruppen att fortsätta arbetet. Att arbetet skulle slutföras och att ett konkret förslag på ett system för korttidsarbete i Sverige skulle presenteras, bekräftades i avtalsrörelsen 2011. Denna slutrapport innehåller det partsgemensamma förslaget till ett svenskt system och är resultatet av uppdragets andra del.

Parterna har även utarbetat ett förslag på förbundsavtal om korttidsarbete. Detta bifogas rapporten som bilaga 2.

¹ Parternas direktiv till arbetsgruppen återfinns som bilaga till denna rapport och redovisats endast översiktligt i denna inledning. Se bilaga 1 för direktiven.

2. Övergripande utformning och aktivering av korttidsarbete

Aktivering av systemet för korttidsarbete

Ett svenskt system för korttidsarbete bör vara utformat så att överutnyttjande och negativa effekter begränsas. Enligt parterna kan detta bäst uppnås genom att systemet begränsas såtillvida att det enbart kan aktiveras när en viss typ av kris – som dessutom är tillräckligt djup – kan konstateras föreligga. Överutnyttjande motverkas även genom att systemet enbart är aktivt under en begränsad tidsperiod.

Hantering av deadweight och displacement

Negativa effekter som kan uppstå i samband med korttidsarbete är bl.a. ”deadweight” och ”displacement”. Dessa begrepp diskuteras löpande i föregående delrapport, bl.a. med utgångspunkt i forskningssammanställningar och rapporter från EU-kommissionen och OECD. *Deadweight* inträffar när pengar betalas ut för anställda som skulle behållits i verksamheten oavsett korttidsarbete. *Displacement* kan beskrivas som en undanträngningseffekt som uppstår när korttidsarbete bevarar arbetstillfällena som inte är lönsamma utan stöd även i normalkonjunktur. Effekten är alltså utebliven strukturomvandling.

Parterna på den svenska arbetsmarknaden har en lång historia av att se strukturomvandling och ökad produktivitet som något positivt. En given utgångspunkt vid utformning av ett svenskt system är därmed att negativa effekter, så som *displacement* och *deadweight*, bör begränsas. Det bästa sättet enligt parterna att förhindra överutnyttjande och utebliven strukturomvandling är att systemet för korttidsarbete inte alltid är aktivt.

Definition av kris som medger aktivering

Kriterier som anger när aktivering medges behövs till ett system som inte alltid är igång. Nästa djupa ekonomiska kris kommer troligen inte att se ut som finanskrisen 2008/2009. Det är därmed svårt att på förhand definiera en kris kvantitativt, som medger aktivering. Parternas slutsats är att kriterierna istället mer övergripande bör beskriva den typ av kris där korttidsarbete bör användas.

För det första är det väsentligt att det är en djup efterfrågekris och inte en strukturkris. Om nödvändig strukturomvandling inte ska förhindras är det alltså viktigt att det inte är en kris som skapats av för höga kostnader i Sverige eller av att svensk verksamhet är felaktigt strukturerad. Krisen ska innebära relativt kraftigt minskad produktionsvolym i sektorn. Dessutom bör krisen bedömas vara kortsiktig så att

överbryggande åtgärder som korttidsarbete inte följs av stora varsel om uppsägningar. Krisen bör företrädesvis även vara exogen, dvs. skapad utanför Sveriges gränser.

Förslag på kriterier som tillsammans medger aktivering av korttidsarbete:

- en ekonomisk kris som kännetecknas av ett djupt fall i efterfrågan (dvs. det är inte en strukturkris)
- en ekonomisk kris som bedöms vara kortsiktig

Kriterierna som föreslås ovan anger viktiga principer för att definiera en kris. Parterna vill samtidigt tydliggöra att kriterierna bör bli föremål för ytterligare utredning. Det är viktigt att kriterierna gör att systemet inte alltför lätt kan sättas igång. Både staten och arbetsmarknadens parter kommer troligen att utsättas för påtryckningar om aktivering även vid tillfällen då korttidsarbete inte bör förekomma.

Förbundsavtal, lag och tre parters godkännande

Korttidsarbete ska vara förberett i både lag och kollektivavtal på förbunds nivå. Aktivering av korttidsarbete kräver enligt parternas förslag tre parters godkännande. Dessa tre parter är staten samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna på förbunds nivå. Annorlunda uttryckt har de tre parterna var för sig veto att säga nej till korttidsarbete. För staten gäller detta veto generellt och för parterna gäller det för aktuellt avtalsområde.

Korttidsarbete förbereds i centrala förbundsavtal

Arbetsmarknadsfrågor hanteras traditionellt av parterna på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom de flesta frågor hanteras på förbunds nivå är det rimligt att även korttidsarbete regleras i centrala kollektivavtal på förbunds nivå. Dessa förbundsavtal ”aktiveras” när parterna konstaterat att en ekonomisk kris föreligger, i enlighet med kriterierna ovan.

När parterna ”aktiverar” ett förbundsavtal får parterna lokalt – dvs. enskilda företag och fackliga klubbar – träffa överenskommelser om korttidsarbete. Sådana överenskommelser krävs för att det enskilda företaget ska kunna använda korttidsarbete. De lokala avtalen är enbart giltiga under förutsättning att även staten aktiverar systemet för det aktuella förbundsavtalet och beviljar utbetalning av ersättning till företaget.

Enligt parternas gemensamma uppfattning kan lokala parter med stöd av centrala kollektivavtal träffa överenskommelse om att sänka löner och andra ersättningar. Sådana överenskommelser omfattar både anställda som är medlemmar i berörd facklig organisation och övriga anställda. De s.k. krisavtalen vilade på denna gemensamma uppfattning och tillämpades utifrån denna princip. Skulle det finnas ett behov av att undanröja eventuell oklarhet på denna punkt rörande kommande avtal om korttidsarbete kan detta lösas genom att lagstiftaren i *lagen om korttidsarbete* och i *lagen om anställningskydd* för in ny lagtext som gör detta tydligt. Sådan lagtext

kunde förslagsvis utformas på så vis att man i lag om korttidsarbete för in följande text:

”En arbetsgivare som träffar kollektivavtal om korttidsarbete enligt denna lag, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet”.

Vidare lägger man, av samma skäl, till följande mening i 21 § LAS:

”Vidare gäller vid korttidsarbete enligt lag (201X:XX) om korttidsarbete de bestämmelser som där anges”.

Det bör i förarbeten beröras att avsikten inte är att inskränka eller förändra parternas autonomi rörande möjligheter att i kollektivavtal överenskomma om förändring av löner och andra ersättningar för medlemmar och ickemedlemmar, utan endast att göra helt klart vad som gäller avseende avtal om korttidsarbete.

Lag om korttidsarbete som kan aktiveras av staten

Parterna föreslår införandet av en lag om korttidsarbete som innebär ett system för korttidsarbete som kan aktiveras med en ”knapptryckning” från statens sida för respektive förbundsavtal. Denna lag kan jämföras med beredskapslagar och annan förberedd lagstiftning som kräver beslut för att träda i kraft. Modellen kan även jämföras med den tyska där lagstiftaren förberett möjlighet till förlängning genom regeringsbeslut av maximal tid för korttidsarbete från 6 månader till maximalt 24 månader. Detta beskrivs i föregående delrapport.

Det är statens uppgift att bestämma vilket organ som från statens sida ansvarar för aktivering av det svenska systemet för korttidsarbete. Parterna har ingen bestämd uppfattning avseende vilket organ det bör vara. För parterna är det dock viktigt att en aktivering kan ske snabbt när en kris som uppfyller kriterierna för korttidsarbete kan konstateras föreligga. Av denna anledning anser parterna att det bör vara en myndighet under regeringen eller riksdagen som bör åläggas denna uppgift.

Aktiveringsmodellen innebär i praktiken att det av staten utpekade organet godkänner respektive förbundsavtal. I samband med detta anges också inom vilken tidsperiod användning av korttidsarbete inom det aktuella avtalsområdet ska kunna ske. Parternas uppfattning är dessutom att förbundsavtal på förhand bör registreras hos det av staten utpekade organet som ansvarar för godkännande/aktivering. Att avtalet är förenligt med lagen om korttidsarbete kan därmed bekräftas på förhand, vilket underlättar aktiveringsförfarandet i samband med en djup ekonomisk kris.

Att ersättningsnivåer i samband med korttidsarbete regleras i lag är centralt ur ett statligt perspektiv. Detta eftersom systemet både innebär kostnader och uteblivna intäkter för staten. Parterna vill även tydliggöra att det i lag bör ställas krav på förbundsvisa kollektivavtal för att korttidsarbete ska kunna användas inom avtalsområdet. Viss ytterligare lagreglering krävs eftersom systemet ska gälla

generellt för den svenska arbetsmarknaden, vilket vi återkommer till. Behovet av lokalt inflytande gör samtidigt att detaljreglering i lag och centrala avtal bör undvikas.

Behovet av lokalt inflytande

TVå viktiga erfarenheter som dragits av hur krisavtalen hanterats lokalt är att korttidsarbete på ett smidigt sätt måste kunna anpassas efter lokala förhållanden samt att det måste finnas utrymme för förhandlingar lokalt för att parterna ska kunna få avtal till stånd. Att systemet görs flexibelt är också avgörande för att företag som befinner sig i kris ska välja att använda en korttidsmodell istället för uppsägningar. Företaget har, tillsammans med den lokala fackliga klubben, bäst förutsättningar att anpassa korttidsarbetet till verksamheten och medarbetarna. Att lagstiftaren och de centrala parterna ger de lokala parterna stor möjlighet att utforma och tillämpa korttidsarbetet är således avgörande för att systemet ska kunna fungera i praktiken.

Tidsperiod för korttidsarbete – 12 månader

En begränsning av den tidsperiod då korttidsarbete kan användas är ett viktigt verktyg för att motverka överutnyttjande. Merparten av de krisavtal som tecknades under finanskrisen rymdes inom tidsperioden från mars 2009 till mars 2010. Genom en begränsning av den tidsperiod som systemet är aktivt, tvingas företaget ta ställning till om överbryggande åtgärder är en långsiktig lösning eller om varsel om uppsägningar är ett bättre alternativ. Samtidigt krävs förutsebarhet så att företagen har rimliga möjligheter att planera, vilket gör att tidsperioden inte kan vara alltför kort.

Parterna anser att 12 månader är den maximala tid som systemet ska kunna användas. Denna tidsperiod gäller för ett enskilt förbundsavtal vid ett enskilt företag/arbetsställe. Perioden då korttidsarbete används vid ett företag/arbetsställe ska dessutom rymmas inom en av staten anvisad tidsperiod för det aktuella förbundsavtalet som kan vara kortare eller längre än 12 månader.

Korttidsersättning, nivåer och steg

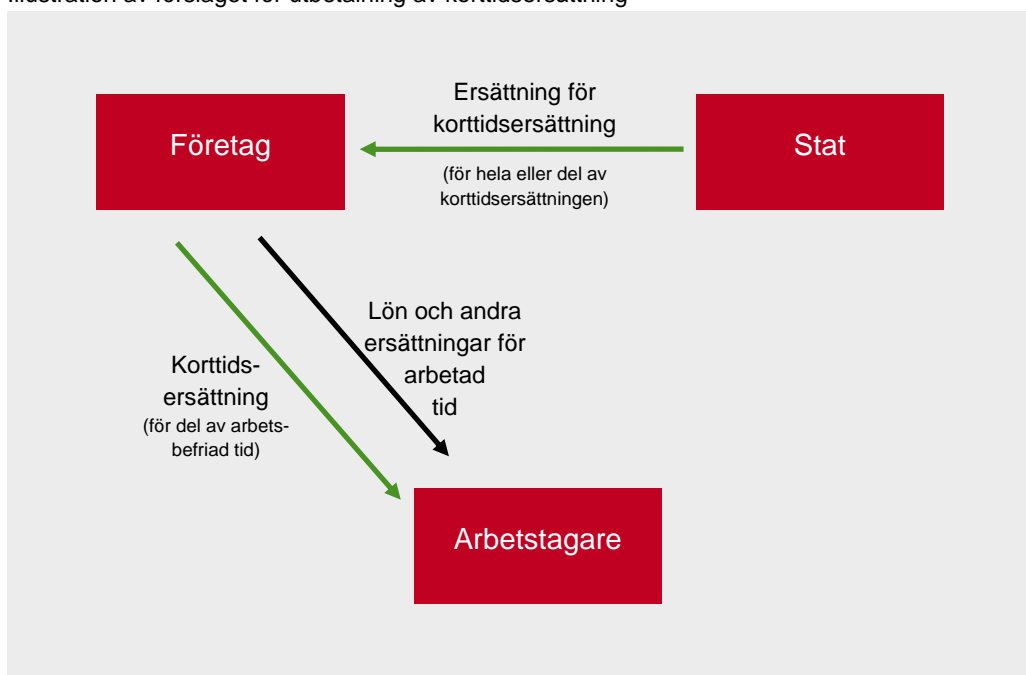
Bortfallen lön och ersättning ska i viss mån ersättas genom korttidsersättning då arbetsbefrielse samt minskning av lön och andra ersättningar sker genom korttidsarbete. Parterna är överens om att en modell med ”låsta nivåer” och ”låsta steg” krävs i ett system där staten är med och bär en del av kostnaden.

Begreppet ”korttidsersättning”

I samband med korttidsarbete betalar arbetsgivaren full lön och ersättning för arbetad tid. För tid som arbetsbefrias erhåller arbetstagaren i viss utsträckning så kallad korttidsersättning. Parternas förslag innebär att denna korttidsersättning utbetalas av arbetsgivaren till arbetstagaren. Företaget får sedan ersättning för korttidsersättning av staten för hela eller delar av det belopp som betalas ut till den anställda. Hur stor del som ersätts beror på korttidsarbetets omfattning. Ersättningsnivåerna beskrivs närmare i nästa kapitel.

UTBETALNING AV KORTTIDSERSÄTTNING SKER VIA FÖRETAGET

Illustration av förslaget för utbetalning av korttidsersättning



En viktig princip är att arbetsgivaravgift inte ska betalas på den korttidsersättning som företaget utbetalar till den anställda i samband med korttidsarbete. Korttidsersättning är inte lön för utfört arbete. Att arbetsgivaravgift inte betalas för arbetsbefriad tid är dessutom en viktig förutsättning för att motsvarande kostnadsavlyftning ska uppnås för företagen som i viktiga konkurrentländer.

”Låsta nivåer” och ”låsta steg”

Parterna konstaterar att ett system med korttidsarbete där staten bär en del av kostnaden måste innebära en modell med ”låsta nivåer” vad gäller tid och ersättning. Med detta avses ett system där sänkningen av lön och andra ersättningar är knuten till en motsvarande arbetsbefrielse och där de lokala parterna inte kan avvika från denna uppåt eller nedåt. Låsta nivåer krävs även för att möjliggöra generell tillämpning av korttidsarbete, genom förbundsvisa kollektivavtal, inom olika avtalsområden. En motsatt ordning skulle kunna innebära att lokala parter kan övervältra ytterligare kostnader på staten utöver det statliga åtagandet i modellen som sådan.

För att uppnå en förutsebar tillämpning vill parterna även ha en modell med ”stegvisa nivåer”. Tanken med parternas modell är att man lokalt överenskommer om lönesänkning och motsvarande arbetsbefrielse om antingen 20, 40 eller 60 procent över en viss period. Denna tid kan sedan förläggas fritt över perioden, vilket vi utvecklar nedan, så länge som den över hela perioden summerar till det procenttal man kommit överens om. Korttidsersättningen och hur den fördelas mellan stat och företag beskrivs i nästa kapitel.

Tillämpning av korttidsarbete på lokal nivå

Eftersom parterna är överens om att korttidsarbete, där staten bär en del av kostnaden, måste innebära ”låsta nivåer” och ”låsta steg” vad gäller tid och ersättning, står det klart att de lokala avtalen inte kan omfatta avvikelser från kravet om att arbetsbefrielse och lönesänkning ska motsvara varandra. I övrigt kan parterna dock inte se någon anledning att inskränka de lokala parternas förhandlingsfrihet.

Utbetalning till arbetstagaren och utläggning av arbetstid

Korttidsarbetet (eller den arbetsbefriade tiden) ska på lokal nivå kunna förläggas på ett mycket flexibelt sätt. Den arbetsbefriade tiden ska således inte behöva läggas ut på ett visst sätt – t.ex. med en dag per vecka vid användning på nivån 20 procents korttidsarbete – utan kan variera från vecka till vecka eller på annat vis över den period som de lokala parterna enats om. Detta så länge som korttidsarbetet totalt sett under hela perioden kommer att uppgå till den procentsats som parterna enats om. Systemet ska alltså kunna medge alltifrån 20 procent korttidsarbete per dag till att hela korttidsarbetet förläggs till en enskild månad om parterna lokalt exempelvis kommit överens om 20 procent korttidsarbete under en period om fem månader.

För att inte inkomsten för arbetstagaren ska variera på ett oförutsebart sätt föreslår parterna ett system där lön och korttidsersättning utgår på samma sätt från månad till månad under korttidsarbetet. Reduktion av lön ska alltså vara densamma för hela perioden oavsett hur korttidsarbetet förläggs. Även om lön utgår på samma sätt från månad till månad kan naturligtvis andra tillägg, såsom övertids-, ob- eller skiftformstillägg komma att variera beroende på hur arbetstid och korttidsarbete förläggs. Detta är dock fallet även när korttidsarbete inte används, eftersom arbetstidsförläggning inom industrin kan variera från en period till annan.

Ett flexibelt system med en jämn utbetalning till arbetstagaren skulle väl tillgodose både arbetsgivares behov av att kunna förlägga korttidsarbetet utifrån behoven i verksamheten och arbetstagares behov av att kunna räkna med att lönen inte varierar från en månad till en annan. Härtill kommer att en sådan modell skulle kunna förenkla anordnande av utbildning då det kan vara lättare att samla ihop tid för en eller flera hela utbildningsdagar eller att sprida ut sådan tid allt efter vad utbildningen kräver än vad som skulle vara fallet med en mindre flexibel ordning.

Vilka som omfattas

De lokala parterna bör ha rätten att fritt avgöra vilka personer eller grupper som omfattas av korttidsarbete. Beslut om vilka personer, organisatoriska enheter, skift eller liknande som ska omfattas, fattas i lokala överenskommelser. Det bör likaså vara de lokala parterna som anger om avtalet ska omfatta endast heltidsanställda eller även deltidsanställda liksom om endast tillsvidareanställda eller även visstidsanställda ska omfattas. En bedömning av möjlighet att gå ned i arbetsmängd ska alltid göras. Gruppen arbetstagare vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad ska då särskilt beaktas.

Vidare bör det stå de lokala parterna fritt att i dessa förhandlingar ta in frågor exempelvis rörande arbetstidskonton och semester, så som skedde i samband med

krisavtalen. På samma vis bör det stå parterna fritt att förhandla om andra villkor så länge som detta inte omfattar en avvikelse uppåt eller nedåt vad avser korttidsersättningen.

Uppsägning under korttidsarbete

Där en arbetstagare som omfattas av korttidsarbete sägs upp eller säger upp sig under pågående korttidsarbete ska denne vad avser arbetskyldighet, lön och ersättning under uppsägningsperioden återgå till vad som gällt om denne inte omfattats av korttidsarbete. De lokala avtalen kan inte innehålla krav på återbetalning för förfluten tid i korttidsarbete om arbetstagaren sägs upp. Parterna är också överens om att lag eller förbundsavtal inte får innehålla regler enligt vilka arbetsgivaren förbjuds att säga upp arbetstagare som är i korttidsarbete under perioden. Sådana frågor löses bäst på lokal nivå i de fall de är lämpliga.

3. Ersättningsnivåer och utbetalning av korttidsersättning

Kostnadsavlyftning i konkurrentländer

I samband med en djup efterfrågekris behövs stora kostnadssänkningar för att företagen ska kunna upprätthålla konkurrenskraften. Varsel om uppsägningar är alltid ett alternativ för att begränsa kostnaderna. Eftersom syftet med korttidsarbete är att begränsa antalet uppsägningar bör ersättningsnivåerna till företag och anställda utformas så att systemet blir ett alternativ när överbryggande åtgärder bedöms vara realistiska. Ett annat syfte är, som vi beskrivit i inledningen, att uppnå konkurrensneutralitet gentemot viktiga konkurrentländer. Därmed är det relevant att titta på hur stor del av företagets kostnader som lyfts av i andra länders system i samband med korttidsarbete. Uppgifterna nedan bygger på föregående delrapport.

I Finland och Nederländerna är kostnadsavlyftningen proportionell mot arbetstidsminskningen. Vid korttidsarbete under halva arbetstiden sker alltså en avlyftning av kostnaderna med 50 procent. Permittering kan ske 100 procent av arbetstiden i Finland medan det i Nederländerna finns en maxgräns på 50 procent. I Tyskland kan *Kurzarbeit*, dvs. korttidsarbete, ske 100 procent av arbetstiden. Under finanskrisen gjordes temporära ändringar i det tyska systemet som möjliggjorde betydligt större kostnadsavlyftning jämfört med vad som var fallet ursprungligen. Före ändringarna kunde 37 procent av den totala kostnaden lyftas av vid 50 procent korttidsarbete och 73 procent vid korttidsarbete under hela arbetstiden. Efter ändringarna samt under vissa förutsättningar var avlyftningen proportionell mot den minskade arbetstiden, dvs. 50 procent avlyftning vid korttidsarbete 50 procent av arbetstiden. Förändringarna motiverades av att det ursprungliga systemet, som är tillgängligt på permanent basis i Tyskland, inte ansågs vara tillräckligt under en djupare och mer omfattande kris som finanskrisen.

För svensk del är det mest relevant att jämföra med det tyska systemet efter förändringarna. Detta eftersom ett svenskt system kräver aktivering och enbart ska kunna användas i samband med en djup efterfrågekris som bedöms vara kortsiktig. Jämförelserna i detta avsnitt avser systemen så som de är konstruerade av staten i respektive land. Ingen hänsyn tas därmed till eventuella extrapengar som avtalats om på lokal nivå. I jämförelserna ingår kostnader som härrör till normal arbetad tid, vilket innebär att semester och andra förmåner inte ingår.

Ersättningsnivåer för anställda under korttidsarbete

Det system som parterna är överens om innebär att korttidsarbete i Sverige sker i de låsta stegen 20, 40 eller 60 procent, vilket beskrivits i föregående kapitel. Hur stor den anställdes korttidsersättning blir och hur stor del av den som kan ersättas av staten beror på korttidsarbetets omfattning. Ersättningsnivåerna i systemet avgörs alltså av till vilket av de låsta stegen arbetsbefrielse och sänkning av lön och andra ersättningar sker.

Ersättningsnivåerna i ett svenskt system

De ersättningsnivåer för korttidsarbete i Sverige som presenteras i detta avsnitt har utarbetats som en del av riksavtalsförhandlingarna hösten 2011. Ersättningsmodellen är den lösning som parterna efter förhandlingar kunnat enas om. Principer av betydelse för parterna både var för sig och gemensamt har beaktats vid val av nivåer.

En grundläggande princip har varit att systemet ska fördela kostnaderna mellan de tre ingående parterna, dvs. staten, arbetsgivarna och arbetstagarerna. Att arbetstagarerna alltid är garanterad en inkomst som motsvarar minst 80 procent av normal lön är dessutom ett viktigt ingångsvärde. Denna ersättningsnivå återspeglar nivåerna i andra försäkringssystem, exempelvis för den första tiden vid arbetslöshet eller sjukdom. Enligt parterna är 80 procent av normal inkomst en rimlig lägstanivå att leva på i samband med korttidsarbete. Stor kostnadsavlyftning för företagen vid första steget, dvs. 20 procents korttidsarbete, är en annan viktig princip för parterna. För att företag ska välja korttidsarbete som ett alternativ till uppsägningar vid en djup efterfrågekris krävs stor kostnadsavlyftning vid denna nivå. På nivån 20 procents korttidsarbete ersätter staten därför hela företagets kostnad för korttidsersättningen. Vid de lägre stegen tar företagen samtidigt en ökad andel av kostnaden.

ERSÄTTNINGSNIVÅER VID KORTTIDSARBETE

Uppgifterna anges som procent av full lön/andra ersättningar eller full arbetstid

Korttidsarbete (arbetsbefriad tid)	Arbetad tid	Arbetstagarens inkomst (lön + korttidsersättning)	Korttidsersättning		Arbetstagarens inkomstminskning
			varav staten	varav arbetsgivaren	
20	80	90	10	0	10
40	60	85	20	5	15
60	40	80	30	10	20

Arbetsbefrielsen skall vara korttidsarbete som anges i arbetstid eller i förekommande fall arbetsmängd. Eftersom en erfarenhet från krisavtalen är att det inte fanns någon tydlig koppling mellan arbetsbefrielse och minskad mängd arbetsuppgifter på tjänstemannasidan tydliggörs att arbetsmängden ska minska i motsvarande mån som den tid den anställde arbetsbefriats.

Konkret innebär ersättningsnivåerna följande (samtliga angivelser nedan anges som procent av full lön/ersättning eller procent av full arbetstid):

- Vid 20 procents sänkning blir korttidsersättningen 10 procent och kan helt ersättas av staten. Det innebär att arbetstagaren i realiteten får en sänkning av inkomsten med 10 procent.
- Vid 40 procents sänkning blir korttidsersättningen 25 procent varav 20 procent kan ersättas av staten. På denna nivå får arbetstagaren i realiteten en sänkning av inkomsten med 15 procent och arbetsgivaren får bära en kostnad på 5 procent.
- Vid en sänkning med 60 procent blir korttidsersättningen 40 procent varav 30 procent kan ersättas av staten. Arbetstagaren får i realiteten en sänkning av inkomsten med 20 procent och arbetsgivaren får bära 10 procent.

Ett alternativt sätt att uttrycka ersättningen för den anställda är att ange ersättningsnivån för ej arbetad tid. Jämförelser med systemen i andra länder och i andra svenska försäkringssystem underlättas om ersättningen uttrycks på detta sätt. Vid korttidsarbetets första steg (dvs. 20 procent korttidsarbete) är ersättningsnivån 50 procent under ej arbetad tid. Vid det andra respektive tredje steget är ersättningsnivåerna 62,5 procent respektive 66,7 procent.

Ersättningsnivåer i konkurrentländer

Den ersättningsnivå som föreslås för korttidsarbete i Sverige är relativt låg, åtminstone på första steget (dvs. vid 20 procents korttidsarbete). Detta vid jämförelse med de konkurrentländer parterna detaljstuderat i föregående delrapport. Ersättningsnivåerna i andra och tredje steg ligger samtidigt närmare nivåerna i de aktuella konkurrentländerna.

I Tyskland är ersättningsnivån för ej arbetad tid under korttidsarbete 60 procent, eller 67 procent för de personer som har försörjningsansvar. I Nederländerna följer ersättningen a-kassan vilket innebär att ersättningsnivån för ej arbetad tid är 75 procent, åtminstone under den inledande perioden av korttidsarbete, för att därefter bli 70 procent. Även i Finland följer ersättningsnivån i samband med korttidsarbete vad som gäller för a-kassan. Det går däremot inte att ange någon procentsats för Finland eftersom a-kassan är en kombination av grunddagpenning och inkomstrelaterad dagpenning. I Finland infördes under finanskrisen temporärt högre ersättningar för dem som var permitterade under en del av en vecka. För detaljerade beskrivningar av ersättningsnivåerna i Finland och i de andra fokusländerna hänvisar vi till föregående delrapport.

Den statliga ersättningen vid korttidsarbete

Ett system där staten reducerar arbetsgivaravgiften är en tänkbar modell för utbetalning till företagen i samband med korttidsarbete. I praktiken innebär det att staten krediterar företagets skattekonto på ett belopp som motsvarar den del av

arbetsgivaravgiften som ska reduceras. Även andra modeller för utbetalning är tänkbara enligt parterna så länge ersättningen kommer företagen tillhanda snabbt och effektivt. Utbetalning till företaget kan exempelvis ske direkt till ett bankkonto istället för via skattekontot.

Olika modeller för utbetalning och finansiering

Inom EU- och OECD-länderna är systemen för korttidsarbete oftast kopplade till arbetslöshetsförsäkringen. De är dessutom i varierande utsträckning delfinansierade via statsbudgeten. För svensk del innebär en sådan lösning ett antal problem. Att a-kassan inte omfattar alla innebär problem både för företag och anställda. Taknivåerna i a-kassan och risk för administrativa problem är andra skäl till att en knytning till a-kassan ter sig som mindre lämplig. Även en knytning till sjukförsäkringen har diskuterats. Finansiering via sjukförsäkringen är en udda lösning utan koppling till frågan och det är svårt att motivera användning av premier till sjukförsäkringen i samband med korttidsarbete. En koppling till ett befintligt försäkringssystem innebär dock att detta system kan bära en del av kostnaden för den statliga ersättningen i samband med korttidsarbete.

Kreditering av skattekontot eller utbetalning till ett konto

Eftersom reducerad arbetsgivaravgift redan är en del av arbetsmarknadspolitiken vid exempelvis nystartsjobb, finns en etablerad struktur för administration av detta. Modellen, som i praktiken innebär att företagets skattekonto krediteras, är alltså intressant även i samband med korttidsarbete. Om staten föredrar en lösning där pengar betalas ut direkt till företagets bankkonto så har samtidigt parterna inga synpunkter på det. En nackdel med en koppling till arbetsgivaravgiften eller utbetalning till ett konto är givetvis att detta blir en belastning av statsfinanserna som inte på ett tydligt sätt kan hanteras med ett redan befintligt försäkringssystem.

Den statliga ersättningen till företaget för en anställd i samband med korttidsarbete blir i vissa fall större än arbetsgivaravgiften som företaget betalar för den kvarstående arbetade tiden. Detta inträffar när företagen tillämpar korttidsarbete på stegen 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid. Vid korttidsarbete 60 procent av arbetstiden motsvarar det belopp som ska krediteras skattekontot eller betalas ut till ett konto nästan hela den nominella arbetsgivaravgiften, dvs. arbetsgivaravgiften för normal arbetstid. Detta är samtidigt inte unikt för korttidsarbete. I samband med de så kallade nystartsjobben krediteras i vissa fall ett belopp som är dubbelt så stort som arbetsgivaravgiften.

Administration och byråkrati

Korttidsarbete innebär myndighetsutövning i samband med både utbetalning av statlig ersättning till företagen och för godkännande av ansökningar om ersättning för korttidsersättning. För parterna är det viktigt att handläggning och utbetalning kan ske snabbt och effektivt. Det är även viktigt att besluten blir förutsebara och att byråkratin begränsas.

Myndighet för handläggning av korttidsarbete

Vilken myndighet som ska ansvara för handläggning av korttidsarbete överlåter parterna till staten att avgöra. Exempel på tänkbara myndigheter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller Skatteverket. A-kassorna eller den statliga alfabassan är däremot mindre lämpliga alternativ enligt parterna.

Handläggnings- och utbetalningstider har varierat i de konkurrentländer parterna detaljstuderat. I Finland, där utbetalning sker av a-kassorna direkt till de anställda, dröjde utbetalning av permitteringsersättning ibland flera månader under finanskrisen. I Tyskland, där företagen först betalar ut ersättningen till de anställda i samband med lön och därefter ersätts med motsvarande summa av staten, skedde däremot utbetalning till företagen snabbt och effektivt i de flesta fall. Den tyska modellen innebär att administrationen av *Kurzarbeit* sköts av de lokala arbetsmarknadsmyndigheterna, dvs. *Agentur für Arbeit*. Under finanskrisen omdisponerade *Agentur für Arbeit* resurser för att kunna handlägga utbetalningar och ansökningar på ett effektivt sätt.

En lösning där arbetsgivaren betalar ut korttidsersättning i förskott i samband med lön och därefter ersätts för detta av staten, kan enligt parterna vara tänkbar även i Sverige. Det förutsätter dock en snabb och effektiv utbetalning till företagen.

Företagens ansökan om ersättning för korttidsersättning

För att statlig ersättning för korttidsersättning ska kunna utbetalas krävs ett förfarande där företag skickar en ansökan till den av staten utpekade myndigheten. Modellen med partsöverenskommelser gör dock att behovet av byråkrati kan begränsas. Ansökan om ersättning för korttidsersättning kan ske först när systemet är aktiverat av parterna centralt för det aktuella avtalsområdet samt när förbundsavtalet är godkänt/aktiverat av staten. Innan ansökan kan göras krävs dessutom en överenskommelse mellan parterna lokalt vid företaget. Denna överenskommelse ska innefatta alltifrån hur lång period och på vilket steg korttidsarbetet ska användas, till vilka anställda som omfattas av korttidsarbetet. Den lokala överenskommelsen bifogas till ansökan tillsammans med de uppgifter som krävs för att myndigheten ska kunna räkna ut statlig ersättning för korttidsersättning. Det innebär i praktiken att listor på de personer som omfattas samt deras lönenivåer bifogas, så att myndigheten kan beräkna det belopp som ska utbetalas eller krediteras skattekontot.

Parterna kan även tänka sig att ansökan ska innehålla någon form av beskrivning av hur krisen påverkar företaget. I föregående delrapport konstateras att systemen inom EU och OECD i varierande utsträckning vilar på lokala partsöverenskommelser eller på kriterier som ska vara uppfyllda för att ett företag ska vara berättigat till korttidsarbete. Det konstateras också att absoluta kriterier, som anger exempelvis produktions- eller försäljningsminskning i procent, inte är en bra modell. Ett svenskt system bör alltså inte innefatta absoluta kriterier som ska vara uppfyllda för att en ansökan om korttidsarbete ska beviljas.

De lokala parterna har bäst kännedom om förhållandena vid den enskilda verksamheten och kan därmed bäst bedöma behovet av korttidsarbete. Eftersom den

modell som föreslås för Sverige innebär en självrisk för medarbetarna har arbetstagarparten incitament att säga nej till korttidsarbete om användning inte är nödvändig. För företaget är varsel om uppsägningar alltid ett alternativ. Dessutom innebär modellen även kostnader för arbetsgivare på de lägre stegen.

Avbrytande av användningen i förväg

Det är på förhand svårt att veta när konjunkturläget förbättras i samband med en djup ekonomisk kris. Därmed är det viktigt att det finns rutiner för hur korttidsarbete vid ett företag/arbetsställe kan avbrytas i förväg. Det vore olyckligt om produktionen inte kan ökas för att korttidsarbetet inte kan avbrytas.

Som beskrivits i föregående delrapport innebar systemet *Deeltijd WW*, som fanns i Nederländerna under finanskrisen, att ett företag drabbades av sanktioner, i form av återbetalningskrav på hela beloppet som erhållits från staten, om en period av korttidsarbete avbröts i förväg. En konsekvens av detta var att företag ibland tvingades att tacka nej till beställningar från kunder, vilket resulterade i lägre försäljning och eventuella tappade marknadsandelar.

Enligt parterna bör en period av korttidsarbete vid ett företag/arbetsställe när som helst kunna avbrytas. Eftersom utbetalning av lön och korttidsersättning till arbetstagarparten samt ersättning från staten till företaget föreslås ske jämt fördelat över perioden, samtidigt som utläggning av korttidsarbete ska kunna ske flexibelt, behövs särskilda rutiner för avbrytande i förväg. Den tänkta modellen är att det i detta fall sker en slutavstämning av användningen. Vid behov sker därefter en transferering av ekonomiska medel från företaget till ansvarig myndighet eller vice versa.

Dokumentation och kontroll

I samband med framtagande av föregående delrapport konstaterade parterna att det är viktigt med tydlig och enkel dokumentation av vad som gäller vid korttidsarbete. Ansökningshandlingar som ska fyllas i och skickas till myndigheter bör också vara tydliga och inte innebära alltför omfattande administrativt arbete.

Kontroll av användningen bör, enligt parterna, ske i form av efterhandskontroller, med eventuella sanktioner, snarare än genom detaljgranskning i förväg av varje enskild ansökan. Redan det faktum att två parter är inblandade, som båda omfattas av inbyggda självrisker, begränsar risken för felaktig användning. Fusk med korttidsarbete som båda parter tjänar på skulle innebära svart ersättning och skattebrott. Inom industrisektorn, vilket är den sektor som i första hand skulle använda korttidsarbete, är denna typ av brott synnerligen ovanliga. Detaljerad förhandsgranskning motverkar dessutom inte denna typ av brott.

4. Kalkyl av statlig kostnad för korttidsarbete

Antaganden och kalkyl i huvuddrag

Korttidsarbete innebär betydande statliga kostnader. För att bedöma systemets effekter på statskassan har parterna gjort en egen kalkyl av de kostnader som användningen av det föreslagna systemet innebär för staten. Beräkningen bygger på användningen av *Kurzarbeit*, dvs. det tyska systemet under åren 2009 och 2010.

Kalkylen vilar på ett antal antaganden. Förutom att presentera de beräknade statliga kostnaderna är syftet att presentera vilka antaganden om användning som parterna anser är rimliga. Val av antaganden påverkar resultatet i stor utsträckning. Kalkylen ger enligt parterna en något överdriven skattning av kostnaderna eftersom antagandena är tilltagna i överkant. För att relatera kostnaderna och de uteblivna intäkterna som anges i detta kapitel till statsbudgeten kan det statliga utgiftstaket användas. Utgiftstaket är 1 063 miljarder SEK för 2011 och 1 084 miljarder SEK för 2012 (enligt Konjunkturinstitutet).

Resultatet av kalkylen för Sverige är följande (det som avses i punkterna nedan är statens kostnad för ersättning av korttidsersättning):

- Den statliga kostnaden för korttidsarbete inom tillverkningsindustrin är 4 600 miljoner SEK under en tolv månadersperiod.
- För den övriga arbetsmarknaden är kostnaden 1 509 miljoner SEK under en tolv månadersperiod.
- Totalt ger det en kostnad på 6 109 miljoner SEK under en tolv månadersperiod.

Därutöver minskar statens intäkter från arbetsgivaravgifter i samband med korttidsarbete. Det som är rimligt att räkna med enligt parterna är den uteblivna intäkten från arbetsgivaravgifter på den del av arbetsbefriad tid som ersätts med korttidsersättning (och ej den del som inte ersätts med korttidsersättning). Utebliven arbetsgivaravgift uppgår till 1 716 miljoner SEK inom tillverkningsindustrin. För den övriga arbetsmarknaden är motsvarande belopp 562 miljoner SEK. Det ger en total utebliven intäkt från arbetsgivaravgifter på 2 278 miljoner SEK.

Detaljerade beskrivningar av beräkningarna i detta kapitel sker löpande i texten. Dessutom beskrivs och motiveras de antaganden som gjorts löpande nedan. I korthet är antagandena följande:

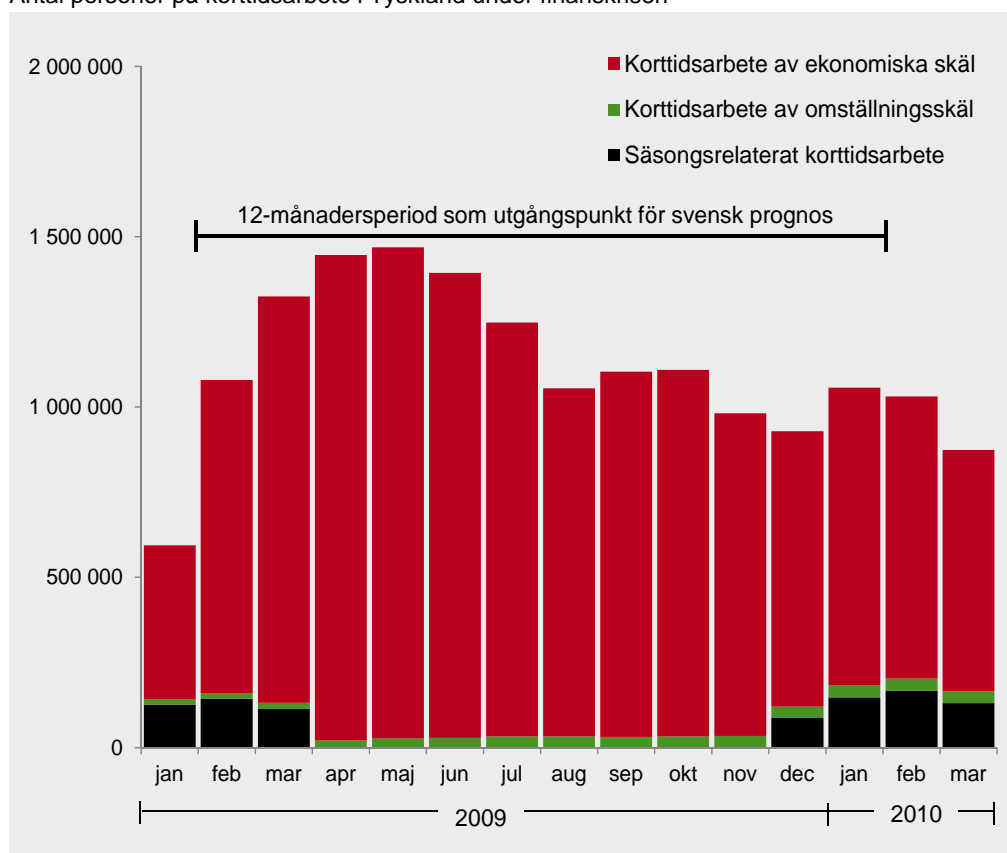
- Användning av korttidsarbete i Sverige motsvarar maximal användning i Tyskland under finanskrisen och prognosen avser en tolv månadersperiod.
- Fördelningen mellan arbetare och tjänstemän är 60 respektive 40 procent.
- Mellan de tre stegen är användningen fördelad så att 60 procent användning sker på första steget medan 20 procent sker på de två andra stegen var för sig.

Den tyska användningen som beräkningsbas

Som bas för beräkningarna har statistik från tyska arbetsmarknadsmyndigheten *Bundesagentur für Arbeit* använts. Detaljerade och nyligen reviderade siffror för användningen av *Kurzarbeit* under finanskrisen finns tillgängliga. Det finns tre typer av korttidsarbete i Tyskland; korttidsarbete av ekonomiska skäl (*Wirtschaftlich bedingte Kurzarbeit*), korttidsarbete av omställningsskäl och säsongsrelaterat korttidsarbete. Det sistnämnda kan bara användas under vinterhalvåret.

ANVÄNDNING AV KURZARBEIT I TYSKLAND UNDER FINANSKRISEN

Antal personer på korttidsarbete i Tyskland under finanskrisen



Källa: Bundesagentur für Arbeit

För att prognostisera användning i Sverige är det enbart aktuellt att titta på användningen av korttidsarbete av ekonomiska skäl eftersom det är i samband med en djup ekonomisk kris ett svenskt system ska användas.

Den månad då användningen av *Kurzarbeit* i Tyskland var som mest omfattande var maj 2009 då 1,4 miljoner personer omfattades av korttidsarbete av ekonomiska skäl. Det motsvarade 3,6 procent av de sysselsatta i landet denna månad. Andelen av de sysselsatta inom tillverkningsindustrin som omfattades av korttidsarbete av ekonomiska skäl denna månad var 16,5 procent. I teknikbranschen (ibland kallad verkstadsindustrin) var andelen omkring 30 procent. Sysselsättningsuppgifter från de tyska nationalräkenskaperna har använts för att beräkna procentuella andelar. Den tolv månadersperiod då användningen var störst sträcker sig från februari 2009 till och med januari 2010. Därför har denna period använts i kalkylen för Sverige.

MAXIMAL TYSK ANVÄNDNING FRÅN FEBRUARI 2009 OCH ETT ÅR FRAMÅT

Antal och andel på korttidsarbete av ekonomiska skäl i Tyskland under finanskrisen

Månad	Tillverkningsindustri		Övrig arbetsmarknad		Summa	
	antal	andel	antal	andel	antal	andel
2009 - januari	392 080	5,4	60 057	0,2	452 137	1,1
2009 - februari*	799 623	11,0	119 608	0,4	919 231	2,3
2009 - mars*	1 014 455	14,0	179 104	0,5	1 193 559	3,0
2009 - april*	1 177 815	16,5	247 773	0,7	1 425 588	3,5
2009 - maj*	1 175 452	16,5	267 215	0,8	1 442 667	3,6
2009 - juni*	1 091 047	15,3	274 208	0,8	1 365 255	3,4
2009 - juli*	951 956	13,5	263 074	0,8	1 215 030	3,0
2009 - augusti*	781 357	11,0	240 421	0,7	1 021 778	2,5
2009 - september*	833 593	11,8	238 817	0,7	1 072 410	2,7
2009 - oktober*	841 859	12,0	234 519	0,7	1 076 378	2,7
2009 - november*	728 318	10,3	219 068	0,7	947 386	2,3
2009 - december*	632 052	9,0	176 929	0,5	808 981	2,0
2010 - januari*	668 633	9,6	205 541	0,6	874 174	2,2
2010 - februari	610 810	8,8	217 802	0,7	828 612	2,1
2010 - mars	523 632	7,5	184 954	0,6	708 586	1,8

Källa: Bundesagentur für Arbeit (data för *Kurzarbeit*) och Statistisches Bundesamt Deutschland (sysselsättning från nationalräkenskaper)

* Månadsdata som används till kalkylen av användning i Sverige.

Prognos för användning i Sverige

Tillverkningsindustrin i Sverige utgör en mindre del av arbetsmarknaden än vad den gör i Tyskland. Andelen av de sysselsatta som finns inom tillverkningsindustrin är ca 14 procent i Sverige och ca 17 procent i Tyskland. För att rensa för strukturella skillnader har den tyska användningen applicerats på svenska förhållanden för tillverkningsindustri och övrig arbetsmarknad var för sig. Görs inte kalkylen på detta sätt blir beräkningarna felaktigt höga på grund av ovan nämnda strukturskillnader. Andel i korttidsarbete i prognoserna för Sverige överensstämmer med motsvarande

andel i Tyskland för tillverkningsindustri och övrig arbetsmarknad var för sig. På grund av ovan nämnda struktureffekter överensstämmer de däremot inte för arbetsmarknaden totalt. För Sverige har aktuella sysselsättningsuppgifter från nationalräkenskaperna använts när tyska andelar applicerats på svenska förhållanden. Senast publicerad data från nationalräkenskaperna har använts, vilket i skrivande stund avser tredje kvartalet 2011.

Enligt prognosen för användning av korttidsarbete i Sverige omfattas som mest 102 000 personer en enskild månad inom tillverkningsindustrin. På övriga arbetsmarknaden är toppnoteringen 34 000 personer. Medelvärdena under hela tolv månadersperioden är 78 000 personer för tillverkningsindustrin och 27 000 för övriga arbetsmarknaden. Eftersom den modell som föreslås för Sverige kräver centrala förbundsavtal inom ett avtalsområde för att korttidsarbete ska kunna användas, är det inte troligt att användningen utanför tillverkningsindustrin skulle bli lika stor som i Tyskland.

I GENOMSNITT 78 000 PERSONER SKULLE OMFATTAS INOM INDUSTRIEN

Prognos av antal och andel på korttidsarbete i Sverige under en djup ekonomisk kris

Månad	Tillverkningsindustri		Övrig arbetsmarknad		Summa	
	antal	andel	antal	andel	antal	andel*
Månad 1	68 437	11,0	14 966	0,4	83 403	1,8
Månad 2	86 823	14,0	22 412	0,5	109 235	2,3
Månad 3	102 402	16,5	30 726	0,7	133 128	2,8
Månad 4	102 197	16,5	33 136	0,8	135 333	2,9
Månad 5	94 858	15,3	34 004	0,8	128 862	2,7
Månad 6	83 409	13,5	32 458	0,8	115 867	2,4
Månad 7	68 461	11,0	29 664	0,7	98 125	2,1
Månad 8	73 038	11,8	29 466	0,7	102 504	2,2
Månad 9	74 129	12,0	28 743	0,7	102 872	2,2
Månad 10	64 131	10,3	26 850	0,7	90 981	1,9
Månad 11	55 655	9,0	21 684	0,5	77 339	1,6
Månad 12	59 750	9,6	25 580	0,6	85 330	1,8
Medelvärde	77 774	12,5	27 474	0,7	105 248	2,2

* Eftersom tillverkningsindustri och övrig arbetsmarknad beräknas separat överensstämmer inte procentuell andel för det summerade antalet med motsvarande andel i Tyskland.

Parterna har i första delrapporten om korttidsarbete, dvs. ”Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer”, angivit att ca 100 000 personer totalt omfattades av krisavtal någon gång under finanskrisen. Denna siffra är inte direkt jämförbar med siffrorna i detta avsnitt eftersom användningen av krisavtal enskilda månader aldrig nådde upp till antalet 100 000. Den prognostiserade användningen av korttidsarbete i detta kapitel är alltså betydligt högre än vad användningen av krisavtalen var under finanskrisen.

Antaganden om fördelning och lönenivåer

De antaganden för prognosberäkningarna som behöver göras är användningens fördelning mellan de tre stegen, hur fördelningen ser ut mellan arbetare och tjänstemän samt vilka lönenivåer som ska ligga till grund för beräkningarna. Att fördelning mellan arbetare och tjänstemän behövs beror inte minst på att svensk lönestatistik redovisas separat för dessa områden.

Fördelning mellan de tre stegen

Parternas bedömning är att korttidsarbete i första hand kommer att användas på det första steget, dvs. 20 procents korttidsarbete, men att viss användning även kommer att ske på de två lägre stegen. Parternas antagande om arbetstidsminskning i denna kalkyl ligger väl i linje med den tyska arbetstidsminskningen som var ungefär 30 procent i genomsnitt under finanskrisen. Detta beskrivs närmare i föregående delrapport.

- Första steget (20 procents korttidsarbete) – 60 procent av de som omfattas
- Andra steget (40 procents korttidsarbete) – 20 procent av de som omfattas
- Tredje steget (60 procents korttidsarbete) – 20 procent av de som omfattas

Fördelning mellan arbetare och tjänstemän

Parternas bedömning är att en större andel arbetare än tjänstemän kommer att beröras av korttidsarbete under en kommande djup ekonomisk kris. Orsaken är främst att producerande verksamhet drabbas hårdare av en efterfrågeminskning än tjänstemannaintensiv verksamhet. Den uppgift som finns om tjänstemäns respektive arbetares användning av krisavtalen i Sverige under finanskrisen kommer från Teknikföretagens utvärdering, vilken finns beskriven i första delrapporten om korttidsarbete. Enligt Teknikföretagens utvärdering var 63 procent av dem som omfattades av krisavtal arbetare medan 37 procent var tjänstemän. Fördelningen som används i kalkylen i detta kapitel är:

- Arbetare – 60 procent av de som omfattas
- Tjänstemän – 40 procent av de som omfattas

Löner och arbetstid i kalkylen

Den lönestatistik som används i kalkylen är senast publicerade uppgifter från konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna avser september 2011. Lön exklusive övertidsersättning har använts i beräkningarna. För omvandling av timlön till månadslön på arbetarsidan har arbetstiden 175 timmar per månad använts. Det är den arbetstid som anges i kollektivavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall, vilket är det avtalsområde där flest kommer att omfattas av korttidsarbete. Detta arbetstidsmått har använts för samtliga arbetare.

För arbetare inom tillverkningsindustrin används lönen 151,4 SEK per timme (vilket blir 26 495 SEK per månad) och för tjänstemän används lönen 37 270 SEK per månad. För övriga arbetsmarknaden används de uppgifter i konjunkturlönestatistiken

som anges för hela arbetsmarknaden. Lönen för arbetare är 144,8 SEK per timme (vilket blir 26 145 SEK per månad) och för tjänstemän är den 33 490 SEK per månad.

Statlig kostnad enligt kalkylen

Med ovan beskrivna antaganden blir den statliga kostnaden för korttidsersättning 4 600 miljoner SEK för en ettårsperiod med korttidsarbete inom tillverkningsindustrin under en djup ekonomisk kris. En motsvarande användning som i Tyskland för övrig arbetsmarknad ger en kostnad på 1 509 miljoner SEK för motsvarande period. Totalkostnaden skulle därmed bli 6 109 miljoner SEK. Som vi beskrivit tidigare är det inte troligt att användningen skulle bli lika stor som i Tyskland utanför tillverkningsindustrin eftersom den modell som föreslås kräver centrala förbundsavtal inom ett avtalsområde för att korttidsarbete ska kunna användas.

Med 25 procent högre användning än i Tyskland blir den statliga kostnaden för korttidsersättning inom tillverkningsindustrin 5 750 miljoner SEK för tolv månadersperioden mot 4 600 miljoner SEK i originalkalkylen. På motsvarande sätt blir kostnaden 3 450 miljoner SEK med 25 procent lägre användning än i Tyskland. Eftersom beräkningsmodellen är linjär gäller motsvarande proportioner vid beräkning av intervall även för övriga kostnadsangivelser som presenteras nedan.

STATENS KOSTNAD BERÄKNAS TILL 4 600 MILJONER SEK INOM INDUSTRIEN

Prognos av statlig kostnad för ersättning av korttidsersättning (Miljoner SEK)

Månad	Tillverkningsindustri	Övrig arbetsmarknad	Summa
Summa	4 600	1 509	6 109
- varav steg 1 (60 % av anv.)	1 725	566	2 291
- varav steg 2 (20 % av anv.)	1 150	377	1 527
- varav steg 3 (20 % av anv.)	1 725	566	2 291

Den statliga kostnaden för det tredje steget, dvs. 60 procent korttidsarbete, blir lika hög som för det första steget, trots relativt begränsad användning på denna nivå enligt kalkylen. Detta eftersom staten står för 30 procent av nominell lön på detta steg. Ett alternativt antagande som innebär att en tredjedel av användningen sker på respektive steg ger en statlig kostnad på 5 749 miljoner SEK inom tillverkningsindustrin under tolv månadersperioden mot 4 600 miljoner SEK i originalkalkylen.

Fördelat på yrkesgrupperna arbetare och tjänstemän är kostnaden för användningen inom tillverkningsindustrin 2 374 miljoner SEK för arbetarna och 2 226 miljoner SEK för tjänstemännen. Att skillnaden inte blir större beror på att tjänstemännens lönenivå är högre. Med ett alternativt antagande där hälften av användningen sker på arbetsidan och hälften på tjänstemännansidan blir den statliga totalkostnaden för korttidsersättning inom tillverkningsindustrin 4 761 miljoner SEK mot 4 600 miljoner SEK i originalkalkylen.

Effekt på arbetsgivaravgift och skatter

Korttidsarbete innebär att de offentliga intäkterna minskar eftersom den beskattningsbara inkomsten minskar. Detta skulle inträffa vid en djup ekonomisk kris även utan korttidsarbete eftersom företagen då i större utsträckning skulle minska antalet sysselsatta. Fördelningen av inkomstminskningen skulle däremot bli annorlunda än vid korttidsarbete. Eftersom en ekonomisk kris oavsett korttidsarbete leder till minskade skatteintäkter tar inte parterna hänsyn till skatteeffekten i kalkylen.

Minskad lönesumma innebär även minskade statliga intäkter från arbetsgivaravgifter. Den nominella lönen (dvs. hela lönen före korttidsarbete) och den normala arbetstiden kan delas in i tre delar i samband med korttidsarbete. 1) Arbetsbefriad tid som inte ersätts med korttidsersättning. 2) Arbetsbefriad tid som ersätts med korttidsersättning. 3) Arbetad tid.

För arbetad tid betalas lön och arbetsgivaravgifter på normalt sätt. För arbetsbefriad tid som ersätts med korttidsersättning (2) betalas däremot inte arbetsgivaravgift enligt parternas förslag. Inkomstskatt betalas dock som vanligt. En beräkning av utebliven arbetsgivaravgift för denna del presenteras nedan. För arbetsbefriad tid som inte ersätts med korttidsersättning (1) hänvisar vi till samma resonemang som för inkomstskatten ovan, dvs. att alternativet till korttidsarbete skulle vara en minskning av antalet anställda vilket också skulle ge minskade intäkter från arbetsgivaravgifter (även om fördelningen skulle se annorlunda ut). Detta resonemang är delvis relevant även för den del som ersätts med korttidsersättning.

UTEBLIVEN ARBETSGIVARAVGIFT – STÖRST EFFEKT PÅ TREDJE STEGET

Prognos av utebliven arbetsgivaravgift för den del av arbetsbefriad tid som ersätts med korttidsersättning i samband med korttidsarbete (Miljoner SEK)

Månad	Tillverkningsindustri	Övrig arbetsmarknad	Summa
Summa	1 716	562	2 278
- varav steg 1 (60 % av anv.)	542	178	720
- varav steg 2 (20 % av anv.)	452	148	600
- varav steg 3 (20 % av anv.)	722	236	958

Givet samma antaganden som i skattningen av statens kostnad för att ersätta korttidsersättning blir statens uteblivna intäkt för arbetsgivaravgiften 1 716 miljoner SEK inom tillverkningsindustrin för den arbetsbefriade delen som den anställda får ersatt med korttidsersättning. En motsvarande användning som i Tyskland för övrig arbetsmarknad resulterar i en utebliven intäkt på 562 miljoner SEK utanför tillverkningsindustrin. Det ger ett totalbelopp på 2 278 miljoner SEK. Som ett komplement till denna beräkning presenteras även den uteblivna arbetsgivaravgiften för hela den arbetsbefriade tiden (dvs. både den del som ersätts och inte ersätts med korttidsersättning) även om den är mindre relevant enligt parterna. Resultatet av en sådan beräkning blir 2 890 miljoner SEK för tillverkningsindustrin och 948 miljoner SEK för övriga arbetsmarknaden (totalt 3 838 miljoner SEK).

5. Hantering av effekter på försäkringssystem och pension

Tryggheten upprätthålls under korttidsarbete

Ett system för korttidsarbete förutsätter enligt parterna att arbetstagarna inte förlorar i trygghet. Ovisshet kring effekterna på försäkringssystemen minskar även förutsättningar att träffa överenskommelser lokalt om korttidsarbete. De trygghetssystem som finns för arbetstagare i Sverige bygger på både allmänna och kollektivavtalade försäkringssystem. Parternas utgångspunkt är att ersättningsnivåerna ska upprätthållas i såväl offentliga som avtalade system.

Uppfattningen är att arbetstagarnas ersättningar inte ska vara lägre än vad som hade varit fallet om korttidsarbete inte hade ägt rum. Så kallad ”överhoppningsbar tid” kan vara en möjlighet som löser flera problem som kan uppkomma i samband med korttidsarbete. Lösningarna kan emellertid behöva se olika ut i olika försäkringar. Att staten är en part i ett system för korttidsarbete är en förutsättning för att trygghetsfrågorna ska kunna hanteras.

I detta kapitel vill parterna lyfta upp de viktigaste frågorna och beskriva det skydd som bör finnas i samband med korttidsarbete. Konsekvenserna av korttidsarbete på socialförsäkringarna är samtidigt en komplex fråga, som behöver utredas närmare inom ramen för ett eventuellt lagstiftningsarbete, men parterna vill redan nu ge sin bild av vilka frågor som bör behandlas och även i vissa fall framföra sin gemensamma uppfattning avseende vilka typer av lösningar som bör eftersträvas.

Arbetstagarnas skydd i samband med korttidsarbete

Parternas grundläggande och gemensamma utgångspunkt är att socialförsäkringar (sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring etc.) ska göras neutrala genom ändringar i lagstiftning och i förevarande fall kollektivavtal så att arbetstagare som deltar i korttidsarbete under och efter korttidsarbetsperioden i socialförsäkringshänseende hamnar i samma situation som om de inte hade deltagit i korttidsarbete. Av särskild vikt är att arbetstagare skyddas från långsiktigt negativa effekter på grund av korttidsarbete.

Korttidsarbete är i Sverige endast avsett som en tillfällig åtgärd för att överbrygga en djup ekonomisk kris. Systemet skapas inte i första hand för att rädda specifika jobb, utan för de sammantagna fördelar det innebär för samhället. Alla inblandade parter får dela på såväl kostnader som vinster. Arbetstagarna som behåller sin anställning och tjänstgöringsgrad, bidrar under korttidsarbete, genom att avstå från del av sin lön

under den tid som arbetsbefrias. Att arbetstagarna dessutom skulle betala i form av sänkt trygghet anser parterna inte är rimligt.

Trygghetsfrågorna är en central del i alla länders system för korttidsarbete. Ett av de system som parterna har studerat närmare är *Kurzarbeit*, dvs. det tyska systemet för korttidsarbete. Det är utformat på ett sådant sätt att negativa effekter i socialförsäkringssystemen minimeras. Exempelvis påverkas inte ersättning från sjukförsäkring och arbetslöshetsförsäkring av korttidsarbete. Tid i korttidsarbete räknas även som heltidsarbete vid kvalifikation för förmåner. Skyddet för arbetstagarna upprätthölls även efter att staten under finanskrisen, under vissa förutsättningar, lyfte bort hela arbetsgivaravgiften för ej arbetad tid från företagen.²

Låsta nivåer skapar trygghet för staten

Parterna har i förslaget till ett svenskt system bundit sig vid låsta ersättningsnivåer. Parterna kan inte lokalt komma överens om högre ersättning än den som regleras i förbundsavtalet om korttidsarbete och på så vis kompensera för lägre utfall avseende ersättningar från allmänna försäkringar. Att nivåerna är låsta skapar förutsebarhet för staten avseende hur subventionen kan användas av företagen och är en viktig del i att tillse att systemet inte överutnyttjas. Utbetalning av ersättningar utöver den lagstadgade nivån förekommer i flera andra länder i samband med korttidsarbete, bland annat för att kompensera för lägre ersättningar från de allmänna försäkringssystemen. Parterna anser att en sådan modell kan innebära problem i såväl legitimitetshänseende som ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. I parternas förslag till korttidsarbete är nivåerna av denna anledning låsta. En förutsättning för en modell med låsta nivåer är dock att staten bidrar till att upprätthålla ersättningsnivåerna i de offentliga försäkringssystemen i samband med korttidsarbete.

Lokala överenskommelser kräver trygghet och förutsebarhet

Under finanskrisen träffades lokala krisöverenskommelser som alternativ till fortsatt massiva uppsägningar. Krisöverenskommelserna kom till utan statlig inblandning. Parternas gemensamma erfarenhet är att ovisshet om följder för arbetstagarna vid framtida sjukdom eller varsel osv. i vissa fall var en starkt bidragande orsak till att överenskommelser drog ut på tiden eller inte blev av. Arbetsgivarna har inte möjlighet att garantera skydd i de system som staten förfogar över. Parterna vill därför understryka vikten av att på förhand veta att arbetstagarna inte löper risk att råka illa ut vid eventuell sjukdom, arbetslöshet osv. i samband med korttidsarbete. Vetskap om effekterna och förutsebarhet i systemen underlättar för lokala överenskommelser om korttidsarbete.

Kontinuerlig anpassning till förändringar

Att ett system för korttidsarbete finns på plats innan nästa djupa kris är av stor betydelse. Förutsättningarna att mitt under en kris komma fram till välavvägda och

² Se *Germany: Short-time working allowances*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010.

för alla inblandade parter acceptabla lösningar, i exempelvis försäkringssystem, är avsevärt sämre än om systemet förbereds innan det behöver användas.

En kris kan inträffa såväl inom snar framtid som först efter många år. Samtidigt förändras underliggande försäkringssystem över tid. Det krävs därför en kontinuerlig anpassning av lagstiftningen för att skyddet fortsatt ska upprätthållas för arbetstagarna under korttidsarbete. Exempelvis skulle effekterna vid korttidsarbete behöva beaktas i den pågående utredningen om att införa en historisk SGI.

Socialförsäkringar och sjukpenninggrundande inkomst

Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utgör en central del i det svenska socialförsäkringssystemet. SGI ligger till grund för ersättningar från bl.a. sjukpenning, närståendepenning, smittbärrpenning, graviditetspenning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och arbetsskadelivränta. Även vissa avtalade försäkringar är kopplade till SGI, exempelvis Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.

Skydd av SGI

Ett skydd av SGI i samband med korttidsarbete är av central betydelse för arbetstagarnas trygghet. Parterna anser att korttidsarbete är att betrakta som en skyddsvärd situation. Arbetstagarna bör därför under korttidsarbete få behålla sin SGI aktiv, vilket innebär att de under korttidsarbete behåller samma SGI som de hade innan korttidsarbetet inleddes.

Tjänstgöringsgradens betydelse

Ett skydd av SGI är i flera förmåner inte tillräckligt för att ersättningar inte ska bli lägre än vad som hade varit fallet om korttidsarbete inte hade inletts. För att skydda arbetstagarna under korttidsarbete anser parterna att ersättning från socialförsäkringar under korttidsarbete ska beräknas på den tjänstgöringsgrad den anställde hade innan korttidsarbetet påbörjades.

Livränta

Även livränta som ersättning på grund av arbetsskada kan påverkas varaktigt av tillfälligt sänkt lön om det saknas skydd för SGI under korttidsarbete. Det finns i lagstiftningen vissa skyddsbestämmelser för situationer där arbetstagare temporärt minskar sin arbetstid. Det är oklart om detta skulle ge ett tillräckligt skydd i samband med korttidsarbete. Parterna anser därför att det behöver säkerställas i lagen att de som har drabbats av arbetsskada och har rätt till livränta, inte försätts i sämre sats än om korttidsarbete inte hade inletts. Dvs. livränta ska trots korttidsarbete fastställas utifrån den normala inkomstnivån arbetstagaren hade innan perioden med korttidsarbete inleddes.

Sjukersättning

En annan potentiellt långvarig förmån är sjukersättning, dvs. den ersättning som ges till personer som har stadigvarande nedsatt arbetsförmåga. En temporärt minskad inkomst, exempelvis i samband med korttidsarbete, bör i de flesta fall få relativt liten

påverkan på framtida eventuell sjukersättning. Detta eftersom sjukersättning baseras på en antagandeinkomst beräknad på tidigare inkomst inom en ramtid på 5-8 år. Sjukersättning påverkas inte av SGI. I vissa fall, t.ex. om den försäkrade har låg inkomst under flera år inom ramtiden eller nyligen har börjat arbeta, kan en period med korttidsersättning få större påverkan på nivån i sjukersättningen. Parternas uppfattning är att sjukersättning inte ska påverkas negativt av att arbetstagaren varit i korttidsarbete. Eftersom det rör sig om varaktig ersättning bör frågan utredas närmare inom ramen för eventuellt lagstiftningsarbete.

Sjuklön enligt sjuklönelagen

Efter den första sjukdagen som är karensdag, betalas i sjuklöneperiodens dag 2-14 sjuklön enligt sjuklönelagen. Sjuklönen, som betalas av arbetsgivaren, baseras på 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått minste om på grund av nedsättningen av arbetsförmågan. I sjuklönelagen krävs en ny reglering om vad som gäller vid korttidsarbete. Parternas uppfattning är att sjuklönen under korttidsarbete bör baseras på arbetstagarens inkomst i samband med korttidsarbete, dvs. den lön och ersättning som utgår för arbetad tid, och den korttidsersättning som utgår för arbetsbefriad tid.

Vad avser sjukpenning som utbetalas under period då arbetstagaren, om han inte varit sjuk, hade omfattats av korttidsarbete krävs ytterligare överväganden för att hitta en rimlig lösning som innebär att ersättningsnivån inte blir för låg men inte heller att ersättningen vid sjukdom blir högre än vid arbete. Detta avser således sjukdomsfall från dag 15 till den dag då korttidsarbetsperioden upphör. Under sjukskrivning som fortsätter efter korttidsarbetsperioden eller där nytt insjuknande sker efter korttidsarbetsperioden, bör sjukpenningen däremot vara densamma som om korttidsarbete inte ägt rum.

Arbetslöshetsförsäkringen

I många länder påverkas inte ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen av korttidsarbete. Om arbetstagaren under korttidsarbete blir arbetslös baseras ersättningen på lön och arbetad tid innan korttidsarbetet inleddes. Exempel på detta är Frankrike, Tyskland, Österrike, och under krisen även Finland. Parternas uppfattning är att ersättning från arbetslöshetsförsäkringen i Sverige ska beräknas på inkomst och arbetad tid innan, och eventuellt efter, tid i korttidsarbete. Parterna förordar att all kalendertid med korttidsarbete görs till så kallad ”överhoppningsbar tid”. Detta regleras lämpligen i en ny paragraf om vad som gäller vid korttidsarbete.

Statlig lönegaranti

Parterna är överens om att en arbetstagare som blir uppsagd eller själv säger upp sig under period av korttidsarbete omedelbart återförs till sin fulla tjänstgöringsgrad under uppsägningstiden, vilket framgår av förslaget på förbundsavtal om korttidsarbete. Parternas uppfattning är att i de fall en arbetstagare blir uppsagd i samband med konkurs under period av korttidsarbete, ska statlig lönegaranti utgå för motsvarande heltidslönen för tid efter konkursen. Fordringar för tid innan konkursen bör enligt parterna baseras på den inkomst arbetstagaren hade under korttidsarbetet,

dvs. lön och korttidsersättning. En möjlig lösning är att ett tillägg eller ett förtydligande införs i 12 § förmånsrättslagen där korttidsersättning likställs med annan ersättning, vilket gör att arbetstagaren kan få ersättning för utebliven korttidsersättning vid konkurs.

Allmän pension

Även den allmänna pensionen påverkas av korttidsarbete. Vid kortare perioder av korttidsarbete och liten minskning av arbetstiden bedömer parterna att effekten på den allmänna pensionen bör bli tämligen begränsad. Detta eftersom pension tjänas in under ett helt arbetsliv. Vid det största steget för korttidsarbete och den maximala tiden på 12 månader ökar effekten på pensionen. Enligt en grov uppskattning förlorar då en arbetstagare som inte får inbetalning av pension motsvarande 1,5 procent av sin kommande pension. Den fulla förlusten gäller vid löner som understiger gränsen för inbetalning av allmän pension på 7,5 ibb (34 125 kronor per månad under 2012).³

Det kan inte helt uteslutas att den typ av kris som måste föreligga för att systemet för korttidsarbete ska kunna aktiveras, kan inträffa mer än en gång under en arbetstagares arbetsliv. Det skulle medföra att den sammantagna pensionsförlusten för den enskilde ökar. Parternas uppfattning är pensionsavsättningen behöver skyddas. En möjlighet är att korttidsersättning räknas in i den pensionsgrundande inkomsten PGI, i likhet med exempelvis ersättning från arbetslöshets- och sjukförsäkring. Skyddet av de allmänna pensionerna liksom de olika efterlevandeskydden i pensionssystemet, är frågor som staten bör utreda närmare.

Kollektivavtalade försäkringar

Utöver de allmänna systemen finns de kollektivavtalade försäkringar/system som parterna själva förfogar över. Även dessa har stor betydelse för arbetstagarnas trygghet. Parternas gemensamma utgångspunkt är avseende dessa försäkringar densamma som avseende de offentliga försäkringssystemen, dvs. att ersättningar från de avtalade systemen i princip inte ska påverkas av korttidsarbete. Arbetstagarna ska under och efter tid i korttidsarbete i försäkringshänseende befinna sig i samma sits som om korttidsarbete inte ägt rum. Först när konturerna börjar konkretiseras i det system som staten är med om att utforma, och statens åtagande är tydligt, går det för parterna att konkret föra diskussioner om på vilket sätt den gemensamma utgångspunkten att upprätthålla ersättningsnivåerna i de avtalade systemen kan uppnås. Lösningarna kan se olika ut i respektive försäkring.

³ Exemplet baseras på ett antagande om att arbetstagaren tjänar in pension under 40 år och att ett år utan inbetalning av pensionsrättigheter medför en minskning av den totalt intjänade pensionen med 2,5 procent.

6. Utbildning under korttidsarbete

Syfte med utbildning under korttidsarbete

Parterna är överens om att ett svenskt system för korttidsarbete bör kombineras med utbildning för de anställda som berörs. Om den tid som frigörs i samband med korttidsarbete kan användas till att höja de anställdas kompetens kan både företag och arbetstagare gå stärkta ur en kommande kris.

De anställdas kompetens är mycket viktig för företagets förmåga att konkurrera på världsmarknaden. Det gäller särskilt länder som, liksom Sverige, är beroende av sin exportindustri. Maskiner och annan utrustning går i princip att köpa var som helst i världen medan den yrkeskompetens som finns i respektive företag ofta är unik och bidrar till ett högt förädlingsvärde. I takt med att teknikutvecklingen går framåt, ökar kunskapsinnehållet i produktionen och produkterna. Det gör att kraven på medarbetarnas kompetens ständigt ökar på alla nivåer samtidigt som den blir allt viktigare för företagets konkurrensförmåga.

I flertalet av de länder inom EU och OECD som hade korttidsarbete under finanskrisen 2008-2009 fanns inslag av utbildning. Omfattningen av utbildning var emellertid begränsad i de flesta fall. En slutsats i parternas första delrapport var att det, trots goda intentioner, är svårt för många företag att få till effektiv utbildning under korttidsarbete. Skälen till detta är flera vilket vi återkommer till.

Parternas avsikt är att, utifrån erfarenheter från systemen i andra länder, se till att relevant utbildning av god kvalitet blir verklighet i Sverige i samband med korttidsarbete. Bedömningen är att förutsättningarna för detta är relativt goda. En viktig anledning är det väl utvecklade samarbetet mellan fack och arbetsgivare på både central och lokal nivå när det gäller kompetensförsörjning. Parterna på svensk arbetsmarknad är vana vid att hitta gemensamma lösningar på frågor av denna karaktär. Det förhållandevis stora utbud av utbildningar som finns att tillgå för svenska företag bidrar också till denna bedömning.

Finansiering av utbildning under korttidsarbete

Under en djup efterfrågekris när företag tvingas skära i sina kostnader finns inte ekonomiska resurser inom företagen för att tillhandahålla utbildning för de anställda. I de krisavtal som parterna träffade under finanskrisen 2008-2009 uppmuntrades företag och anställda att använda den frigjorda tiden till utbildning, något som endast genomfördes i marginell omfattning. En viktig orsak till att så blev fallet var

avsaknaden av finansieringsmöjligheter. Behovet av extern finansiering av utbildning lyftes också fram av flera företag som parterna besökte i Finland, Tyskland och Nederländerna.

Subventioner för utbildning finns i andra länder

Subventioner och/eller incitament i någon form till företag vars anställda deltar i utbildning under korttidsarbete, finns i många länder inom EU och OECD. I exempelvis det tyska systemet finns både incitament för företagen att kombinera korttidsarbete med utbildning och subventioner för utbildningskostnader. Mellan 25 och 80 procent av utbildningskostnaderna kan subventioneras med hjälp av olika sorters bidrag. Subventionens storlek beror på utbildningens karaktär och inriktning samt den anställdes tidigare erfarenheter, vilket beskrivs i detalj i föregående delrapport.

Medel från Europeiska Socialfonden (ESF) kan under vissa förutsättningar användas för att subventionera utbildning i samband med korttidsarbete. I många länder inom EU kombinerades också de nationella stöden för utbildning på ett eller annat sätt med medel från ESF och Globaliseringsfonden under finanskrisen. En tydlig slutsats från parternas studiebesök är att en sådan finansiering dessvärre kräver så pass mycket administration och framförhållning att den i praktiken ofta är omöjlig för små och medelstora företag att utnyttja. Dessutom krävs ofta medfinansiering från nationellt håll, vilket ytterligare komplicerar processen. Parterna bedömer därför att ett svenskt system inte bör utformas utifrån eventuella medel från ESF. Däremot bör det finnas en möjlighet att kombinera ett svenskt system med olika projektmedel från EU där det är lämpligt.

Statlig ersättning för utbildning i ett svenskt system

Parterna föreslår att företag som ansöker om korttidsarbete ska ha möjlighet att söka statlig kompensation för utbildningskostnader om de tillhandahåller utbildning för sina anställda under den arbetsbefriade tiden. Ersättningen kan med fördel betalas ut direkt till företagen. Detta efter att företaget redovisat vilken sorts utbildning som tillhandahållits, företagets kostnader för utbildningen, vilka som omfattas, utbildningens omfattning etc.

Parterna har ingen bestämd uppfattning om hur staten bör budgetera och finansiera ersättning för utbildningskostnader i samband med korttidsarbete. En möjlig lösning är att staten avsätter särskilda medel för detta ändamål. En annan modell är att de offentliga medel som tillförs arbetsmarknadsåtgärder i samband med ekonomisk kris öppnas upp mot den grupp som berörs av korttidsarbete. Under en period där svensk industri är i en så pass djup kris att systemet för korttidsarbete är aktiverat bör insatser kunna sättas in i syfte att höja arbetstagarnas långsiktiga förmåga att möta förändringar på arbetsmarknaden och stärka förutsättningarna inför en kommande uppgång.

Det är statens uppgift att avgöra vilket organ som ska ansvara för administration och utbetalning av ersättning för utbildningskostnader i samband med korttidsarbete. En modell som ligger nära till hands är att samma myndighet som ansvarar för

utbetalning av ersättning för korttidsersättning även administrerar ersättning för utbildningskostnader. En annan modell är att länsstyrelser och/eller regionförbund tillförs extra medel för kompetensutveckling i samband med korttidsarbete. De har redan i dag ett kompetensförsörjningsansvar, de vet vilka företag som finns i den egna regionen samt vilka behov de har och bör relativt snabbt kunna få till stånd utbildning i respektive region. Nackdelen med att förlita sig till regioner är att förutsättningar för samverkan kring kompetensförsörjning ser olika ut i olika delar av landet.

Typ av utbildning för anställda som omfattas

Parternas erfarenheter visar att de kompetenser som behövs för att arbeta inom industrin kan sorteras in i olika kategorier. Det finns generella kompetenser i form av exempelvis kunskaper i språk, datorhantering eller arbetssätt inom industrin som alla anställda behöver och mer specifika som är direkt kopplade till det enskilda företags verksamhet.

Ur ett företagsperspektiv är oftast den senare inriktningen mest intressant medan båda kan vara värdefulla för arbetstagaren. Företagsspecifik kompetensutveckling stärker förutsättningarna att utvecklas inom det företag man är anställd, medan bredare utbildning kan komma till användning i en eventuell senare omställningssituation.

Ur samhällssynpunkt anser parterna att höjd kompetens har ett värde oavsett inriktning och ser därmed inget behov av att begränsa vilken sorts utbildning som ska kunna subventioneras vid korttidsarbete. Däremot har parterna förståelse för om offentliga medel, liksom i flera andra länder, i högre grad riktas mot utbildning på områden som är tillämpliga på en bredare arbetsmarknad.

Parterna är också överens om att en anställd som genomgått utbildning under korttidsarbete bör få ett intyg som beskriver utbildningens längd och innehåll m.m.

Utformning av utbildning under korttidsarbete

Relevant utbildning av god kvalitet kräver både planering och löpande administration utöver de ekonomiska resurser som är en förutsättning för genomförandet. Detta förutsätter ett engagemang från samtliga inblandade vid det enskilda företaget. Lokalt inflytande över utbildningens utformning och omfattning är viktigt för att skapa detta engagemang enligt parterna.

Lokalt inflytande över utbildningsinsatserna

Alltifrån utbildningens omfattning och innehåll till vilka anställda som ska omfattas och hur schemaläggning ska genomföras, bör avgöras genom överenskommelser mellan parterna på lokal nivå. För att utbildning i samband med korttidsarbete ska kunna få den positiva effekt som parterna eftersträvar på såväl företag som anställda och svensk industri i stort, krävs anpassning till företags och individernas förutsättningar. Eftersom parterna på företagsnivå har bäst kännedom om dessa lokala förutsättningar är detta ett viktigt skäl till varför utbildningsfrågorna bör hanteras lokalt.

Att anpassa utbildningens längd och karaktär till företagets och individernas behov och förutsättningar är inget problem på många företag. Detta eftersom de anställdas kompetens kontinuerligt följs upp i förhållande till företagets behov. På andra företag kan det dock behövas någon form av kartläggningsprocess innan själva utbildningsdelen kan genomföras. De företag som inte arbetar med kontinuerlig uppföljning kan behöva anlita kompetens för att genomföra denna typ av kartläggning. Att strukturer för hur företag kan få hjälp med detta finns förberedda före en kris, är enligt parterna en förutsättning för att utbildningsinsatser ska bli verklighet i det stora flertalet företag som kan komma att använda korttidsarbete.

Förläggning av utbildning och avbrytande i förväg

Som beskrivits i ett tidigare kapitel ska korttidsarbetet (eller den arbetsbefriade tiden) kunna förläggas på ett mycket flexibelt sätt på lokal nivå. Den arbetsbefriade tiden ska alltså kunna variera från vecka till vecka, eller på annat vis över den period som de lokala parterna enats om, så länge som korttidsarbetet totalt sett under hela perioden resulterar i den procentsats som parterna enats om. Detta samtidigt som inkomsten för arbetstagaren utgår på samma sätt från månad till månad under korttidsarbetet. Ett av de viktigare skälen till detta är att underlätta anordnandet av utbildning, som då antingen kan förläggas i block eller vissa veckodagar.

Eftersom det är svårt att veta hur konjunkturen utvecklas under en ekonomisk kris kan det uppstå en situation där de anställda behöver gå tillbaka till ordinarie arbetstid. I en sådan situation ligger det i såväl arbetsgivares som arbetstagares intresse att komma överens om hur utbildningen ska kunna slutföras på ett rimligt sätt. Möjligheter att slutföra en påbörjad utbildning har sannolikt stor betydelse för individens motivation att genomföra utbildningen. Inte minst är det viktigt för att kunna få ett formellt intyg på genomförd utbildning.

Frågan om obligatorium eller incitament

System för korttidsarbete inom EU och OECD innehåller i vissa fall ekonomiska incitament till utbildning eller krav på att utbildning ska genomföras i samband med korttidsarbete. Därmed är det naturligt att frågan kommer upp om huruvida något av detta bör vara en del av ett svenskt system.

Parternas uppfattning är att statlig utbildningsfinansiering och förberedda strukturer för att underlätta anordnande av utbildning är modellen för Sverige. Även om krav leder till stor kvantitet bidrar det inte till att relevanta utbildningssatsningar av god kvalitet genomförs. Parternas uppfattning är dessutom att anställda är förpliktade att inställa sig på arbetsplatsen (eller på platsen för utbildning) även under arbetsbefriad tid om parterna kommit överens om de aktuella utbildningsinsatserna i lokala avtal. Om lokala överenskommelser om utbildning inte träffats kan arbetsgivaren ändå erbjuda utbildning, men då på frivillig basis. Ersättningsnivåerna är låsta, vilket innebär att det inte ska vara möjligt att betala extra till den anställde vid deltagande i utbildning.

Strukturer för och utförare av utbildning

Parternas bedömning är att det finns en rad aktörer i det svenska utbildningssystemet som tillhandahåller utbildningar av varierande längd och innehåll som företagen kan använda om de inte har möjlighet att erbjuda utbildning i egen regi. Parterna avser även att ta ett särskilt gemensamt ansvar för att åstadkomma strukturer för att identifiera lämpliga utbildningar att använda i samband med korttidsarbete.

Utbildningsanordnare i Sverige

Yrkeshögskolan, universitet- och högskolor, kommunala utbildningscenter etc. är exempel på offentliga utbildningsinstitutioner som kan användas i samband med korttidsarbete. Därutöver finns ett stort antal privata utbildningsföretag med olika inriktning. Många av dem är specialiserade på den egna regionens kompetensbehov. Flera aktörer erbjuder kompetensutveckling av anställda i modulform som kan skraddarsys utifrån företagets och de anställdas behov och förutsättningar.

Strukturer för identifiering av lämplig utbildning

Utbildningar kostar givetvis pengar, men erfarenheter från finanskrisen 2008-2009 visar att ekonomiska aspekter inte var det enda problemet. Företag hade också stora svårigheter att hitta kurser som var relevanta för företag och arbetstagare. Problemet var dock inte brist på relevant utbildning utan att det var svårt att få en överblick över vilka utbildningar som erbjöds.

På de flesta håll i landet finns olika former av regionala samarbetsforum där parterna är representerade så som Teknikcollegestyrelser, trygghetsstiftelserna TSL/TRR och liknande som behandlar frågor som rör industrins kompetensförsörjning. Dessa forum bör kunna användas för att samordna behovet av utbildning i samband med korttidsarbete i de olika regionerna samt för att koppla samman företag med lämpliga lokala/regionala utbildningsutförare. Flera av de privata utbildningsaktörerna erbjuder också hjälp med kartläggning av vilka kompetenser som finns i företag samt vilka behov som finns.

Mot bakgrund av de erfarenheter som gjordes i samband med de lokala krisavtalen har industrins parter beslutat att tillsätta en särskild arbetsgrupp som får till uppgift att kartlägga och gå igenom befintligt utbud av utbildningar med relevans för industrin. Arbetsgruppen kommer att presentera sin slutrapport under 2012. Syftet med detta arbete är att ha en bättre förberedelse inför en eventuell kommande kris.

Bilaga 1. Direktiven

Arbetsgruppen rörande utbildningsinsatser i stället för uppsägning

Bakgrund

Svensk industri är i en djup kristid liksom industrin i övriga Europa. Den internationella efterfrågan föll under slutet av 2008 och under 2009. Krisen har drabbat företag och anställda med våldsamt kraft. Framtida global överkapacitet i kombination med en skärpt konkurrens kan komma att leda till ytterligare strukturförändringar.

Som en följd av krisen har antalet uppsägningar ökat dramatiskt. Parterna på central och lokal nivå har dock skapat möjligheter genom vilka många uppsägningar kunnat undvikas. I mars 2009 träffades en överenskommelse mellan Teknikarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna och IF Metall för att överbrygga den ekonomiska krisen, de så kallade krisöverenskommelserna.

Inom EU, t.ex. i Tyskland, Finland och Frankrike, finns ett antal olika lösningar som på motsvarande sätt syftar till att företagen i allvarliga ekonomiska kriser snabbt ska kunna reducera sina arbetskraftskostnader på andra sätt än genom att säga upp anställda.

En genomgående tanke bakom dessa system är att dessa syftar till att skapa värde för såväl företag som anställda och det allmänna. För företagen är tanken att snabbt minskade arbetskraftskostnader ska bidra till verksamhetens fortlevnad och att man kan undvika att värdefull kompetens och erfarenhet försvinner från företaget, vilket bidrar till bibehållen konkurrenskraft samt att företagen har kapacitet när produktionsbehoven åter ökar. För arbetstagarna är tanken att de ska kunna behålla sitt arbete och försörjning samt därmed sin förankring i yrkeserfarenhet och yrkeskompetens. Vidare att det ska finnas möjligheter att under en krisperiod vidareutveckla färdigheter. För det allmänna är tanken att de samhällsekonomiska effekterna av systemet med korttidsarbete över tid ska vara gynnsamma i förhållande till de alternativa kostnader och intäktsminskningar som uppstår till följd av arbetslöshet.

Det råder dock delade meningar om huruvida fördelarna med sådana system som nu avses, i ett längre perspektiv faktiskt överväger nackdelarna. En mycket tydlig avigsida är det faktum att regeringar runt om i världen tagit upp enormt stora lån för att hålla igång hjulen under krisen. En inte oväsentlig faktor för uppbyggnaden av den skuldbördan är finansieringen av permitteringslöneanordningarna. Dessa system kan av lätt insedda skäl inte vara finansierade på förhand. Finansieringen sker ad hoc genom skuldföring eftersom hållbara alternativ saknas.

En annan viktig aspekt att beakta är att olikheterna riskerar att snedvrida konkurrensen länder och länder emellan. I en omstrukturering skapar olikheterna

incitament där systemen och deras effekter motverkar överväganden och beslutsfattande som vilar enbart på industriell logik. I en sådan kris som vi nu befinner oss i kan en tänkbar konsekvens av att prioritera statlig budgetdisciplin vara överutslagning av industriellt sunda företag i förhållande till länder som gör andra prioriteringar. Även för den här frågan är systemen med korttidsarbete en viktig faktor.

Det är mot angiven bakgrund av vikt för parterna att ingående utreda de olika system som utgör alternativ till uppsägning av arbetstagare och systemens effekter samt även de möjligheter som ges inom EU att under korttidsarbete genomgå utbildning och annan kompetensutveckling med fokus och inriktning på att öka arbetstagares förmåga till anpassning.

Uppdrag

Arbetsgruppens arbete är att studera och överväga de institutionella modeller som existerar och som syftar till att företagen i allvarliga ekonomiska kriser snabbt ska kunna reducera sina arbetskraftskostnader på andra sätt än genom att säga upp anställda. I första hand gäller det systemen i Tyskland, Finland och övriga EU-länder men även andra utländska system kan beaktas. Det ligger i uppdraget att väga fördelar och nackdelar med sådana system mot varandra samt att bedöma risker för snedvridning av konkurrenskraft.

Vid behov bör arbetet innefatta erfarenhetsutbyte med arbetsmarknadens parter i de länder som studeras. Parterna är medvetna om att frågor om konkurrensneutralitet och otillåtna statsstöd redan har rests med avseende på de system som nu är ifråga, vilket innebär att arbetsgruppen även har att fördjupa sig i dessa problemställningar och vid behov samråda med berörda myndigheter på nationell och europeisk nivå. Arbetsgruppen ska även följa och beakta det partsarbete angående konkurrenskraft och anställningar som kan komma i fråga inom ramen för den nyss inledda sociala dialogen mellan CEEMET och EMF.

Om arbetsgruppen mot bakgrund av dessa studier kommer fram till att det för svensk industri finns fördelar som överväger nackdelar med något visst nytt system på svensk arbetsmarknad, har arbetsgruppen även att överväga och utarbeta förslag till hur ett sådant system skulle kunna konstrueras.

Ett ingångsvärde för arbetsgruppen är att ett system av nu avsett slag inte kan vara finansierat på förhand. Det finns alltså inte utrymme för överväganden om att företagen genom kollektivavtal eller på annat sätt ska bygga upp fonder eller motsvarande. Med beaktande av det är det tydligt att genomförandet av ett gemensamt förslag torde förutsätta lagändringar bl.a. innefattande en offentlig finansiering. Ett sådant förslag, som nu alltså inte ska innehålla ytterligare ekonomiska åtaganden för företagen, måste alltså ges sådan realism och konkretion att det kan ligga till grund för ett gemensamt uppträdande från parterna inom industrin gentemot regering, riksdag och berörda myndigheter.

Arbetsgruppen ska bedriva sitt arbete i samråd med en styrgrupp bestående av förhandlingscheferna för X, Y, Z... Tidsåtgången för utredningen och överväganden avgörs i konsensus i arbetsgruppen och styrgruppen.

Bilaga 2. Förslag på förbundsavtal om korttidsarbete

Förslag på hur förbundsavtal om korttidsarbete kan se ut

§ 1 Detta avtal avser korttidsarbete i enlighet med lag (201X:XX) om korttidsarbete.

§ 2 Detta avtal träder i kraft den xx xxxxxx 201X. Avtalet gäller därefter tillsvidare och kan sägas upp skriftligt med en uppsägningstid om x månader.

§ 3 Avtalet träder i tillämpning när parterna i detta avtal gemensamt gjort framställning till (Staten i form av utpekad myndighet) om att få godkännande för tillämpning av lagen om korttidsarbete samt sådant godkännande meddelats.

För att parterna ska göra sådan framställning till (Staten i form av utpekad myndighet) krävs att det föreligger en ekonomisk kris som omfattar förbundsavtalsområdet och är av sådan omfattning att den påverkar arbetsmarknaden samt att denna kris enligt parternas gemensamma uppfattning

1. kännetecknas av ett djupt fall i efterfrågan (dvs. ej strukturkris), och
2. kan bedömas vara kortsiktig.

§ 4 När avtalets parter i enlighet med § 3 gemensamt gjort framställning till (Staten i form av utpekad myndighet) om att avtalet ska få tillämpas kan lokala parter träffa överenskommelser om korttidsarbete. De lokala överenskommelserna blir giltiga under förutsättning av att (Staten i form av utpekad myndighet) meddelat godkännande av korttidsarbete enligt lagen om korttidsarbete. Sådant godkännande innebär att korttidsersättning kommer att utbetalas enligt vad som anges i § 6.

§ 5 Genom lokal överenskommelse om korttidsarbete kan korttidsarbete införas i tre olika steg. Under korttidsarbete ska arbetsbefrielse gälla med 20, 40 eller 60 procent av för arbetstagaren gällande arbetstidsmått. För arbetstagare vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad bör bedömningen göras i förhållande till arbetsmängden.

Löner och andra ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete ska i de tre stegen sänkas med 20, 40 respektive 60 procent.

Oavsett om det träffas en eller flera lokala överenskommelser om korttidsarbete, kan den sammanlagda tiden som korttidsarbete pågår uppgå till högst 12 månader per arbetsplats under den tid som godkännande enligt § 3 gäller.

§ 6 Under korttidsarbete utbetalar arbetsgivaren, utöver lön och andra ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete, korttidsersättning enligt följande.

- När lön och andra ersättningar sänkts med 20 procent utbetalas korttidsersättning motsvarande 10 procent av den lön och andra ersättningar som hade utbetalats om korttidsarbete inte tillämpats.
- När lön och andra ersättningar sänkts med 40 procent utbetalas korttidsersättning motsvarande 25 procent av den lön och andra ersättningar som hade utbetalats om korttidsarbete inte tillämpats.
- När lön och andra ersättningar sänkts med 60 procent utbetalas korttidsersättning motsvarande 40 procent av den lön och andra ersättningar som hade utbetalats om korttidsarbete inte tillämpats.

(Staten i form av utpekad myndighet) svarar i det första av de nu angivna stegen för hela korttidsersättningen, i det andra steget för fyra femtedelar och i det sista steget för tre fjärdedelar av korttidsersättningen.

§ 7 Lokala parter kan inte överenskomma om andra ersättningsnivåer än vad som anges i §§ 5-6. Överenskommelser om korttidsarbete med högre eller lägre ersättningar i de nu angivna stegen av korttidsarbete är därför ogiltiga såvitt gäller de avvikande ersättningsnivåerna.

§ 8 De lokala parterna överenskommer om vilka arbetstagare som ska omfattas av korttidsarbete, under vilken period korttidsarbetet ska pågå och hur korttidsarbetet ska förläggas. En bedömning av möjlighet att gå ned i arbetsmängd ska alltid göras. Gruppen arbetstagare vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad ska då särskilt beaktas. De lokala parterna har stor frihet vid förläggningen men ska beakta att de procentsatser för korttidsarbete som anges i § 5 sammantaget uppfylls under den tid som det lokala avtalet gäller.

Av den lokala överenskommelsen ska framgå att och hur korttidsarbetet snabbt kan avvecklas eller förändras vid ändrade förutsättningar. Om inte annat överenskommit ska en överenskommelse om korttidsarbete upphöra efter sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid.

Anmärkning

Av den lokala överenskommelsen ska framgå vilka anställda som omfattas av korttidsarbete, med angivande av personer eller organisatoriska enheter eller funktioner. Korttidsarbetet ska bestämmas till en viss period med angivande av vilket steg av korttidsarbete som de lokala parterna kommit överens om.

Som framgår av § 8 behöver korttidsarbete inte förläggas på samma sätt från dag till dag, vecka till vecka eller månad till månad utan kan fritt variera under hela perioden så länge som korttidsarbetet sett över hela perioden för den lokala överenskommelsen summerar till procentsatsen i det steg för korttidsarbete som parterna kommit överens om.

§ 9 Oavsett hur de lokala parterna förlagt korttidsarbetet i de tre steg som anges i § 5 ska utbetalning av lön och andra ersättningar samt korttidsersättning ske som om korttidsarbetet fördelats jämnt per relevant löneperiod.

§ 10 Under den tid som korttidsarbete pågår, bör företagsintern eller extern utbildning anordnas för de arbetstagare som omfattas av korttidsarbete. De lokala parterna ska eftersträva överenskommelse om utbildning.

Om lokal överenskommelse träffas om utbildning under korttidsarbete är arbetstagare som omfattas av korttidsarbete skyldiga att delta i utbildningen även för tid då arbetstagaren annars är arbetsbefriad. Om överenskommelse inte kan uppnås och arbetsgivaren ändå anordnar utbildning är deltagande frivilligt till den del utbildningen sker under tid då arbetstagaren annars skulle vara arbetsbefriad.

Oavsett om deltagande i utbildning är obligatoriskt eller sker frivilligt är tid för sådan utbildning inte att anse som arbetad tid och de lokala parterna får således inte i samband med överenskommelse om utbildning bestämma högre ersättningsnivåer än som anges i §§ 5 och 6.

I den utsträckning utbildning inte kan anordnas under korttidsarbete ska arbete inte utföras under sådan arbetsbefrielse som följer av hur de lokala parterna förlagt korttidsarbetet.

§ 11 En arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist kan inte omfattas av korttidsarbete. Om en arbetstagare som omfattats av korttidsarbete väljer att säga upp sig själv under pågående korttidsarbete, ska korttidsarbetet omedelbart upphöra avseende denne⁴. De regler som gäller för den ordinarie anställningen ska under uppsägningstiden tillämpas beträffande arbetsskyldighet, lön och andra ersättningar.

§ 12 Förhandlingar om lokala överenskommelser om korttidsarbete följer parternas gängse förhandlingsordningar.

Till förhandlingsprotokollet

Förbundsavtalet om korttidsarbete påverkar inte rättsläget vad gäller andra kollektivavtal mellan parterna avseende tillåtligheten av att genom individuella, lokala eller centrala överenskommelser sänka löner eller andra ersättningar.

Frågor om vad som gäller i fråga om avtalsförsäkringar och avtalspensioner regleras i dessa avtal.

När det gäller semester och semesterintjänande under korttidsarbete är parterna överens om att dessa frågor ska regleras i förbundsavtal om allmänna villkor. Utgångspunkten är att korttidsarbete inte ska påverka när det gäller semester och semesterintjänande.

⁴ Det gäller inte i fall då skälet för den egna uppsägningen är att arbetsgivaren inlett förfarande för att avskeda eller säga upp arbetstagaren på grund av personliga skäl.

UNIONEN



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISKBRANSCH



Sveriges Ingenjörer



IFMETALL



INDUSTRI
OCH KEMI
GRUPPEN



Teknikföretagen

SveMin
En del av Industriarbetsgivarna



STÅL OCH
METALL
ARBETSGIVAREFÖRBUNDET
En del av Industriarbetsgivarna

SVEMEK
En del av Industriarbetsgivarna

Skogs
Industrierna