

Ds 2012:59

# Statligt stöd vid korttidsarbete

*– en ny åtgärd vid djupa kriser*



REGERINGSKANSLIET

Finansdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-598 191 91  
Ordertel: 08-598 191 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss – hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)*

– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.  
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på  
<http://www.regeringen.se/>

Tryckt av Elanders Sverige AB  
Stockholm 2012

ISBN 978-91-38-23865-3  
ISSN 0284-6012

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>12</b>
<b>Författningsförslag</b>	<b>25</b>
1 Förslag till lag om stöd vid korttidsarbete	25
2 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	42
3 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring	45
4 Förslag till förordning om stöd vid korttidsarbete	48
5 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet	50
6 Förslag till förordning om ändring av förordningen (2007:759) med instruktion för Konjunkturinstitutet	53
<b>Del A Bakgrund</b>	<b>55</b>
<b>1 Uppdraget och dess genomförande</b>	<b>56</b>
1.1 Uppdraget	56
1.2 Utredningsarbetet	56

<b>2</b>	<b>Korttidsarbete kan hålla sysselsättningen uppe men medför risker</b>	<b>58</b>
2.1	Korttidsarbete syftar till att hålla sysselsättningen uppe	58
2.2	Risk för negativa effekter på lönebildningen	60
2.3	Risk för minskat omvandlingstryck i ekonomin	61
2.4	Risk för dödviktseffekter	62
<b>3</b>	<b>Erfarenheter av korttidsarbete under finanskrisen</b>	<b>63</b>
3.1	Många EU-länder använde korttidsarbete under finanskrisen	64
3.2	EU-ländernas system för stöd vid korttidsarbete skiljde sig åt	68
3.3	I Sverige slöts krisavtal	76
3.4	Olika bedömare drar olika slutsatser av stöd vid korttidsarbete	78
<b>4</b>	<b>Svensk ekonomi drabbas återkommande av kriser</b>	<b>85</b>
4.1	1990-talskrisen	85
4.2	IT-krisen	89
4.3	Finanskrisen	91
<b>5</b>	<b>Svenska förhållanden och gällande rätt</b>	<b>94</b>
5.1	Den svenska arbetsmarknadsmodellen	94
5.2	Arbetstid och lön regleras huvudsakligen i avtal	97
5.3	Ändring av anställningsvillkor	98

5.4	Permittering är delvis besläktat med korttidsarbete	100
<b>6</b>	<b>Negativ föreningsfrihet</b>	<b>103</b>
6.1	Föreningsrätt och föreningsfrihet i svensk inhemsk rätt	103
6.2	Europakonventionen	104
6.3	Andra internationella åtaganden om den negativa föreningsfriheten	106
<b>7</b>	<b>EU:s regler om statligt stöd</b>	<b>108</b>
7.1	Statligt stöd inte förenligt med inre marknaden	108
7.2	Anmälningsskyldighet och genomförandeförbud	110
7.3	Undantag finns från reglerna om statligt stöd	111
7.4	Företagsbegreppet inom området för statligt stöd	112
<b>Del B</b>	<b>Överväganden och förslag</b>	<b>113</b>
<b>8</b>	<b>Allmänna utgångspunkter</b>	<b>114</b>
<b>9</b>	<b>En ny lag om stöd vid korttidsarbete</b>	<b>118</b>
9.1	En särskild lag om stöd vid korttidsarbete är lämplig	118
9.2	Lagens konstruktion	119
<b>10</b>	<b>Ett ramverk behövs för hur stödet vid korttidsarbete ska aktiveras</b>	<b>121</b>
10.1	Förslag till ramverk för beslut om aktivering	122
10.2	Stödet vid korttidsarbete aktiveras för hela landet	133

10.3	Stödet vid korttidsarbete aktiveras för en period om tolv månader	134
10.4	Regeringens förordning ska underställas riksdagen inom en månad	135
10.5	Regeringen kan förlänga stödperioden med ytterligare tolv månader	137
10.6	Hur stödet vid korttidsarbete upphör	138
10.7	Ny tidsperiod först efter en karenstid om 24 månader	139
<b>11</b>	<b>Tre nivåer för korttidsarbete – statens del alltid en tredjedel</b>	<b>141</b>
11.1	Staten bär en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete	142
11.2	Korttidsarbete tillämpas i någon av tre nivåer för löne- och arbetstidsminskning	143
11.3	Stöd lämnas inte för den del av lönen som överstiger 40 000 kronor i månaden	146
11.4	Exempel på kostnadsfördelning vid de olika nivåerna	148
<b>12</b>	<b>Förutsättningar för stöd enligt huvudregeln – inom kollektivavtalsförhållanden</b>	<b>152</b>
12.1	Kollektivavtal som huvudregel	153
12.2	Korttidsarbete ska ha stöd i centralt kollektivavtal	155
12.3	Korttidsarbete ska ha stöd i lokalt kollektivavtal	158
12.4	Arbetstagarens sysselsättningsgrad får inte ha ökat	159
12.5	Skyldighet att betala arbetsgivaravgifter	161

12.6	Näringsförbud, skatteskulder och registrering	163
<b>13</b>	<b>Särskilda förutsättningar enligt undantagsregeln – utanför kollektivavtalsförhållanden</b>	<b>165</b>
13.1	Korttidsarbete måste ha stöd i enskilda avtal	166
13.2	Avtal ska finnas med 70 procent av arbetstagarna inom en driftsenhet	167
13.3	Samma villkor inom en driftsenhet	169
13.4	Arbetsgivaren måste påvisa ekonomiskt behov	170
13.5	Stöd ska inte utgå för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj	172
13.6	Övriga krav – samma som gäller inom kollektivavtalsförhållanden	172
<b>14</b>	<b>Vilka omfattas av lagen</b>	<b>173</b>
14.1	Huvudregeln är att korttidsarbete omfattar samtliga arbetsgivare som är juridiska personer	173
14.2	Undantag görs för verksamhet som är finansierad av offentliga medel	174
14.3	Ingen begränsning beroende på anställningsform	176
14.4	Inget stöd vid korttidsarbete under uppsägningstid	177
<b>15</b>	<b>Skatteverket hanterar ansökningar vid korttidsarbete</b>	<b>179</b>
15.1	Skatteverket ansvarig myndighet	179
15.2	Allmänt om ansökningsförfarandet	180

15.3	Månatlig ansökan om preliminärt stöd	181
15.4	Avstämning och beräkning av slutligt stöd	187
15.5	Utbetalning av stöd samt arbetsgivarens betalning hanteras på skattekonto	198
<b>16</b>	<b>Tillämpningen av korttidsarbete bör följas upp och kontrolleras</b>	<b>201</b>
<b>17</b>	<b>Övriga förfaranderegler</b>	<b>204</b>
17.1	Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar	204
17.2	Överklagande	205
17.3	Behandling av personuppgifter	207
17.4	Sekretessfrågor	212
<b>18</b>	<b>Inget krav på eller subvention av utbildning under korttidsarbete</b>	<b>217</b>
18.1	Inget krav på utbildning som motprestation	217
18.2	Arbetsgivaren ansvarar huvudsakligen för kompetensutveckling	218
18.3	Ingen statlig subvention av kompetensutveckling under korttidsarbete	219
<b>19</b>	<b>Korttidsarbete och ersättningar från trygghetssystemen m.m.</b>	<b>221</b>
19.1	Korttidsarbete görs överhoppningsbart i arbetslöshetsförsäkringen	221



19.2	Arbetslöshetsersättning går inte att kombinera med korttidsarbete	226
19.3	Inga ändringar i övrigt av arbetslöshetsförsäkringen	226
19.4	Den sjukpenninggrundande inkomsten kan påverkas av deltagande i korttidsarbete	229
19.5	Livränta	235
19.6	Sjuk- och aktivitetsersättning	238
19.7	Pensionsrättigheter	241
19.8	Sjuklön	242
19.9	Statlig lönegarantiersättning	243
19.10	Korttidsarbete i kombination med nystartsjobb, anställningsstöd m.m.	244
<b>20</b>	<b>Ytterligare arbetsrättsliga frågor</b>	<b>246</b>
20.1	Kollektivavtal om korttidsarbete bör få tillämpas på icke-medlemmar	246
20.2	Förhandlingsskyldighet	247
20.3	Semesterfrågor	248
<b>21</b>	<b>Förslagets förenlighet med EU:s regler om statligt stöd</b>	<b>251</b>
21.1	Förslaget om stöd vid korttidsarbete	251
21.2	Jämförelse med andra länder inom EU	252
21.3	Slutsats	253
<b>22</b>	<b>Ikraftträdande</b>	<b>254</b>

<b>Del C Konsekvenser</b>	<b>255</b>
<b>23 Konsekvenser av att införa ett system för stöd vid korttidsarbete</b>	<b>256</b>
23.1 Offentligfinansiella konsekvenser	256
23.2 Konsekvenser för sysselsättning, arbetslöshet och BNP	259
23.3 Indirekta effekter på de offentliga finanserna	262
23.4 Konsekvenser för hushållens inkomster och inkomstfördelning	263
23.5 Konsekvenser för myndigheter	264
23.6 Konsekvenser för arbetslöshetskassorna	265
23.7 Konsekvenser för arbetstagarna	265
23.8 Konsekvenser för företag	266
23.9 Konsekvenser för kommunerna	267
<b>Del D Författningskommentarer</b>	<b>269</b>
<b>24 Författningskommentarer</b>	<b>270</b>
24.1 Förslaget till lag om stöd vid korttidsarbete	270
24.2 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	303
24.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring	304
<b>Del E Övrigt</b>	<b>307</b>

**25 Referenser**

**308**

# Sammanfattning

I denna promemoria redovisas ett förslag till hur ett system för stöd vid korttidsarbete kan utformas i Sverige. Förslaget har tagits fram av en arbetsgrupp inom Finansdepartementet.

## Bakgrund

*Stöd vid korttidsarbete kan hålla sysselsättningen uppe men medför risker*

Statligt subventionerat korttidsarbete är en stabiliseringspolitisk åtgärd som riktar sig direkt mot arbetsmarknaden. Korttidsarbete innebär att arbetstid och lön tillfälligt minskar och tillämpas när efterfrågan faller kraftigt. Genom subventionen delar tre parter, arbetsgivare, arbetstagare och staten, på kostnaderna för korttidsarbetet under den begränsade tiden.

Ett väl utformat system för stöd vid korttidsarbete kan hålla sysselsättningen uppe genom att skapa incitament för företag att behålla arbetskraft i stället för att genomföra uppsägningar. Dessutom kan en återhämtning underlättas då företagen har personalstyrkan på plats när efterfrågan vänder.

Ett system för stöd vid korttidsarbete kan samtidigt leda till oönskade effekter. En risk är att lönebildningen försämras genom att personer som har en fast förankring på arbetsmarknaden får en starkare ställning i förhållande till de som saknar fast förankring. En annan risk är oönskade undanträng-

ningseffekter genom att åtgärden kan leda till att arbetskraft stannar i lågproduktiva företag och att företag med högre produktivitet därigenom får svårare att växa. Det finns även risk att åtgärden leder till dödviktseffekter, dvs. att statligt stöd betalas till företag som ändå hade valt att behålla sin personal.

Det är troligt att den samlade effekten av stöd vid korttidsarbete beror på vilken typ av lågkonjunktur det rör sig om. I en lågkonjunktur som i hög grad samverkar med strukturella problem i ekonomin är det sannolikt mindre samhällsekonomiskt effektivt med stödåtgärden än i en lågkonjunktur som i huvudsak beror på en tillfällig efterfrågestörning. Lågkonjunktursens djup och långvarighet bör också ha betydelse för hur lämpligt det är att tillämpa stödåtgärden.

Det är viktigt att ett statligt system för stöd vid korttidsarbete utformas så att riskerna för negativa effekter minimeras.

### *Erfarenheter av korttidsarbete under finanskrisen*

I arbetet med att utforma ett svenskt system för stöd vid korttidsarbete har det varit naturligt att studera erfarenheter som har gjorts i andra länder. Under finanskrisen användes statligt subventionerade system för korttidsarbete i de flesta EU-länder. Omfattningen och utformningen av de olika ländernas system skilde sig åt, även om systemen hade vissa gemensamma beståndsdelar. Även om det kan vara svårt att bedöma effekterna av stöd vid korttidsarbete, tyder olika utvärderingar på att statliga system för stöd vid korttidsarbete hade positiva effekter på sysselsättningen under finanskrisen. Utvärderingar visar dock också på betydande dödviktseffekter när stöd vid korttidsarbete användes under finanskrisen.

I Sverige fanns inte något statligt subventionerat system för korttidsarbete under finanskrisen. Däremot tillämpades s.k. krisavtal under en kortare period. Krisavtalen innebar att fack och arbetsgivare på egen hand kom överens om tillfälliga arbetstids- och löneminskningar.

### *Svenska förhållanden och gällande rätt*

En utformning av ett svenskt system för stöd vid korttidsarbete behöver anpassas till svenska arbetsrättsliga förhållanden och till internationella åtaganden.

Grunden i den svenska arbetsmarknadsmodellen är kollektivavtal som reglerar förhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare. Jämfört med vad som gäller i andra EU-länder skiljer sig det svenska arbetsrättsliga systemet bl.a. genom att det är arbetsmarknadens parter som ansvarar för lönebildningen och att den i princip sker utan inblandning från staten.

Ett statligt subventionerat system för korttidsarbete måste även beakta att inte alla arbetsplatser är anslutna till ett kollektivavtal. Frågan har att göra med hur den negativa föreningsfriheten, dvs. rätten att stå utanför en organisation, ska beaktas.

Systemet ska också vara förenligt med EU-rätten, vilken bl.a. inte tillåter statliga stöd som snedvrider eller hotar att snedvrida konkurrensen genom att gynna vissa företag eller viss produktion. Arbetsgruppen har haft att bedöma om ett system för statligt subventionerat korttidsarbete utgör statsstöd och om anmälan om systemet bör göras till EU-kommissionen.

### **Förslagen i korthet**

Arbetsgruppen anser sammantaget att ett statligt subventionerat system för stöd vid korttidsarbete bör införas. Det är dock viktigt att systemet utformas så att dödvikts- och undanträngningseffekter minimeras. För att minska de negativa effekterna av stöd vid korttidsarbete är det angeläget att stödet används som en exceptionell åtgärd och således bara i synnerligen djupa kriser.

Stöd vid korttidsarbete innebär, enligt arbetsgruppens förslag, ett statligt subventionerat system som kan aktiveras nationellt vid synnerligen djupa lågkonjunkturer. Det ska vidare bara

aktiveras när det inte bedöms leda till samhällsekonomiskt negativa effekter.

Något förenklat utgörs den statliga subventionen vid korttidsarbete av en tredjedel av kostnaden för arbetstidsminskningen, den gäller alla anställda och omfattar alla arbetsgivare utom de som har verksamhet som huvudsakligen är offentligt finansierad.

### *En ny lag om stöd vid korttidsarbete*

Arbetsgruppen anser att ett statligt system för stöd vid korttidsarbete bör regleras i en särskild lag. En egen lag gör det möjligt att reglera systemet på ett så tydligt och lämpligt sätt som möjligt. Syftet med en sådan lag är inte att direkt reglera de civilrättsliga ramarna för korttidsarbete utan att ange förutsättningarna och formerna för en statlig subvention. Genom att ha en lagstiftning på plats som klargör villkoren och förutsättningarna för stöd vid korttidsarbete kan arbetsmarknadens parter ha beredskap för ett snabbt införande av åtgärden. Den valda konstruktionen innebär att systemet för stöd vid korttidsarbete kan aktiveras snabbt i samband med en synnerligen djup lågkonjunktur samtidigt som berörda aktörer på förhand känner till systemet.

### *Ett ramverk behövs för hur korttidsarbete ska aktiveras*

För att beslut om aktivering av systemet för stöd vid korttidsarbete ska fattas på så samhällsekonomiskt motiverade grunder som möjligt bedömer arbetsgruppen att ett ramverk för beslut om stöd vid korttidsarbete bör etableras. För att regeringen ska få aktivera systemet ska två lagfästa kriterier vara uppfyllda.

- Det ska råda en synnerligen djup lågkonjunktur eller förväntas uppstå en sådan lågkonjunktur inom en nära framtid.

- Det ska bedömas att en aktivering av systemet inte i beaktansvärd omfattning hindrar en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medför andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

Utöver de två lagfästa kriterierna anger ramverket riktlinjer för när en aktivering bör övervägas och hur regeringen säkerställer att lagens två kriterier är uppfyllda.

- En aktivering bör övervägas endast vid tydliga tecken på en förestående djup lågkonjunktur. Det konkretiseras som att den konjunkturbarometer som tas fram av Konjunkturinstitutet, Barometerindikatorn, får ett värde under 80.
- När Barometerindikatorn får ett värde under 80, bör Konjunkturinstitutet göra en bedömning om de två lagfästa kriterierna är uppfyllda. Inom tre veckor ska en sådan bedömning lämnas till regeringen.
- När Konjunkturinstitutets bedömning har inkommit bör regeringen ta ställning till om kriterierna enligt lag är uppfyllda och om systemet för stöd vid korttidsarbete ska aktiveras eller inte.

Regeringens aktivering ska underställas riksdagens prövning inom en månad.

#### *Systemet för stöd vid korttidsarbete aktiveras för hela landet*

Enligt vad arbetsgruppen har kommit fram till bör ett svenskt system för stöd vid korttidsarbete, till skillnad från vad som gäller i andra länder, endast kunna aktiveras nationellt. Med det menas att systemet sätts igång för hela landet samtidigt och att det inte kan aktiveras för enbart vissa branscher eller företag. Stöd vid korttidsarbete kommer således vara en åtgärd som kan användas när hela ekonomin är drabbad av en synnerligen djup lågkonjunktur och inte när en bransch eller ett enskilt företag drabbas av en ekonomisk nedgång. Det innebär att samtliga



arbetsgivare som uppfyller villkoren kommer att vara berättigade till statligt stöd när systemet är aktiverat. En fördel med ett nationellt system är att stöd kan betalas ut snabbare eftersom varje enskilt företags ekonomiska situation inte måste bedömas innan stödet kan utgå. Därtill kan ett nationellt system troligtvis leda till att undanträngningseffekterna minskar eftersom det inte kan användas selektivt för att hjälpa olönsamma företag. Nackdelen är att åtgärden inte kommer att vara skraddarsydd för olika arbetsgivares specifika behov.

*Systemet för stöd vid korttidsarbete aktiveras i maximalt 24 månader – därefter karenstid om 24 månader*

En aktivering av systemet för stöd vid korttidsarbete bör vara tidsbegränsad till 12 månader. Om konjunkturläget fortfarande bedöms som synnerligen allvarligt, kan regeringen dock föreslå att systemet för stöd vid korttidsarbete ska förlängas med ytterligare 12 månader. För att systemet ska kunna förlängas krävs att lagens två kriterier är uppfyllda.

Efter en tillämpning av systemet för stöd vid korttidsarbete ska systemet inte få aktiveras på nytt förrän en viss tid passerat. Det är viktigt att systemet inte aktiveras för ofta, eftersom det riskerar att leda till att strukturomvandlingen hindras. Karenstiden bör vara så lång att det inte är förrän tidigast i nästa djupa lågkonjunktur som åtgärden aktiveras igen. Vi anser att en lämplig karenstid är 24 månader.

Om en aktivering eller en förlängning inte underställs riksdagen i tid eller om aktiveringen inte godkänns av riksdagen begränsas tidsperioden för stöd till fyra månader.

*Tre nivåer för stöd vid korttidsarbete – statens del alltid en tredjedel*

Utformningen av ett system för stöd vid korttidsarbete innebär en balansgång mellan ett system som kan bidra till att hålla uppe

sysselsättningen, och ett system som också riskerar att leda till negativa effekter. Arbetsgruppen har därför övervägt vilka krav som bör ställas på arbetsgivare och arbetstagare för att minska de negativa effekterna utan att syftet med stödet motverkas.

De negativa effekterna av systemet för stöd vid korttidsarbete kan minskas genom att införa en självkostnad i form av krav på löneminskningar för arbetstagarna. Skälet till detta är att arbetstagarna endast kan antas gå med på löneminskningar om de bedömer att korttidsarbetet bidrar till att undvika uppsägningar.

Ett statligt system för stöd vid korttidsarbete bör vidare vara enkelt att tillämpa och kommunicera. För att åstadkomma detta föreslår arbetsgruppen att det endast bör finnas tre nivåer för arbetstids- och löneminskningar. Bedömningen är att ett system med tre nivåer gör det lättare för arbetsmarknadens parter när de ska komma överens om att tillämpa korttidsarbete. Nivåerna ska motsvara 20, 40 eller 60 procents arbetstidsminskning, se nedan.

En central utgångspunkt för oss har varit att kostnaderna ska fördelas mellan tre parter. Vårt förslag bygger därför på att staten bär sin del, dvs. en tredjedel. Statens andel är lika stor vid alla tre nivåer. Kostnadsfördelningen mellan arbetsgivare och arbetstagare varierar dock mellan de olika nivåerna.

#### Förslag till kostnadsfördelning i tre nivåer av arbetstidsminskning, procent

Nivå	Arbetstids- minskning	Arbetstagare (löneminskning)	Arbetsgivare	Staten
1	20	12	1	7
2	40	16	11	13
3	60	20	20	20

Arbetsgruppen föreslår även att staten bär en tredjedel av lönekostnaden för månadslöner upp till 40 000 kronor. Om lönen är högre kommer det statliga stödet således att vara mindre än en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete.

*Korttidsarbete regleras huvudsakligen i kollektivavtal*

Arbetsgruppens förslag innebär att arbetsmarknadens parter måste ha slutit ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete för att stöd ska kunna utgå. I kollektivavtalet ska framgå att lokala avtal kan träffas om korttidsarbete. Den föreslagna lösningen överensstämmer enligt arbetsgruppen väl med den svenska arbetsmarknadsmodellen, enligt vilken arbetsmarknadens organisationer utövar stort inflytande med kollektivavtal som regleringsinstrument.

För att stöd ska utgå inom kollektivavtalsförhållanden, ska bl.a. följande villkor vara uppfyllda.

- Korttidsarbetet ska ha stöd i centralt och lokalt kollektivavtal.
- Arbetstids- och löneminskningen ska under en avtalsperiod motsvara en av tre tillåtna nivåer.
- Stöd ska bara utgå för arbetstagare som var anställda före korttidsarbetet.
- Stöd ska bara utgå för arbetstagare för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter.

En arbetsgivare som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation kan bli bunden av ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete genom att teckna ett s.k. hängavtal med en avtalslutande arbetstagarorganisation. Med stöd av hängavtalet kan arbetsgivaren träffa en lokal överenskommelse med lokal arbetstagarorganisation om att tillämpa korttidsarbete på arbetsplatsen.

*Utänförstående arbetsgivare får delta*

Arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal ska också kunna tillämpa systemet för stöd vid korttidsarbete. Frånvaron av en facklig motpart innebär att vissa ytterligare krav behöver uppställas för att arbetsgivaren ska få stöd.

För utanförstående arbetsgivare gäller bl.a. följande villkor för att få stöd.

- Varje berörd arbetstagares deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagen.
- Arbetstids- och löneminskningen ska under en avtalsperiod motsvara en av tre tillåtna nivåer.
- Minst 70 procent av antalet arbetstagare inom en driftsenhet ska omfattas.
- Alla arbetstagare inom en driftsenhet som deltar i korttidsarbete ska omfattas på samma sätt.
- Arbetsgivarens omsättning ska ha minskat.
- Stöd ska bara utgå för arbetstagare som var anställda före korttidsarbetet.

#### *Skatteverket hanterar ansökningar vid stöd för korttidsarbete*

Det är viktigt att hanteringen av systemet för stöd vid korttidsarbete blir snabb och enkel. Åtgärden är avsedd att användas i lägen då företagets likviditet ofta är mycket ansträngd. Efter att regering och riksdag beslutat om att aktivera systemet för stöd vid korttidsarbete är det därför angeläget att stödet snabbt kan betalas ut. Arbetsgruppen föreslår att stödet ska handläggas av Skatteverket.

Ansökningsförfarandet ska bestå av två moment. Arbetsgivare ska månadsvis kunna ansöka om preliminärt stöd. När arbetsgivaren slutat tillämpa korttidsarbete ska arbetsgivaren genom en avstämning fastställa slutligt stöd.

Skatteverket bör även ges i uppdrag att följa upp och kontrollera det statliga stödet för korttidsarbete.

#### *Inget krav på eller subvention av utbildning under korttidsarbete*

En fråga som har övervägts är huruvida det ska ställas krav på en motprestation i form av utbildning för att få ta del av det statliga

stödet vid korttidsarbete. Skälen mot att införa en motprestation överväger dock.

Ett krav på att arbetsgivarna ska genomföra utbildning i samband med korttidsarbete skulle sannolikt hindra många arbetsgivare i behov av korttidsarbete från att använda systemet. Under finanskrisen var det en liten andel av arbetstagarna som deltog i utbildning, trots att utbildning subventionerades i många EU-länder. Mot detta kan dock ställas att utbildning har s.k. positiva externa effekter; dvs. det finns ett mervärde för samhället av utbildning. Det finns således skäl både för och mot krav på utbildning i samband med korttidsarbete. Vi menar dock att skälen mot att införa krav på utbildning överväger.

Arbetsgruppen har även övervägt om verksamhetsrelaterad utbildning, eller kompetensutveckling, under tiden i korttidsarbete borde finansieras av staten. Ett principiellt skäl för att inte föreslå en statlig finansiering av kompetensutveckling är att det kan anses vara arbetsgivarens huvudansvar. Det är i arbetsgivarens intresse att arbetstagarna har relevant kompetens och utbildning för att kunna utföra arbetet på ett effektivt sätt, eftersom det påverkar företagets produktivitet och lönsamhet. Det åligger därför arbetsgivaren att genomföra relevant utbildning även i tider med ansträngd lönsamhet. Bedömningen är därför att staten, utöver det statliga stödet till systemet för stöd vid korttidsarbete, inte också bör subventionera utbildning under korttidsarbete.

### *Korttidsarbete och ersättningar från trygghetssystem*

Korttidsarbete innebär att arbetstagare temporärt går ner i arbetstid och i lön. Många ersättningar i det svenska allmänna försäkringssystemet baseras på inkomster och ibland på arbetstid, vilket innebär att deltagande i korttidsarbete skulle kunna påverka ersättningar från de olika trygghetssystemen. I korthet föreslår arbetsgruppen följande ändringar.

En ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring bör göras så att månader då en person har deltagit i korttidsarbete räknas som överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen om det är mer fördelaktigt för den arbetssökande. Det innebär att tid i korttidsarbete i de flesta fall inte kommer att påverka arbetslöshetsersättningen. Därtill föreslås att tiden i korttidsarbete, då arbetstagaren erhåller lön, inte ska kunna kombineras med arbetslöshetsersättning.

Arbetsgruppen föreslår inte några ändringar beträffande den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). SGI utgör ett inkomstunderlag för många ersättningar från socialförsäkringen, bl.a. sjukpenningen och föräldrapenningen. Huvudregeln är att SGI är den årliga inkomst som en person kan antas komma att få för eget arbete, vilket dels innebär att den tar sikte på framtida inkomster, dels att tillfälliga inkomstvariationer inte ska påverka SGI:n. Inkomstförändringar som varar upp till sex månader betraktas vanligtvis som tillfälliga. Minskad inkomst under en kortare period med korttidsarbete bör i regel således inte påverka SGI:n om en sådan behöver fastställas under perioden. En period med korttidsarbete som varar längre än sex månader kan däremot påverka SGI:n om en sådan fastställs. För det fall en person får en lägre SGI fastställd i samband med korttidsarbete kommer den att höjas när korttidsarbetet upphör, givet att den vanliga, högre, lönen bedöms vara stadigvarande.

När det gäller sjuk- och aktivitetsersättningen bedömer arbetsgruppen att dagens regelverk där antagandeinkomsten baseras på inkomster under ett antal år under en ramtid är tillräckligt för att ta hänsyn till tillfälliga inkomstvariationer med anledning av korttidsarbete. Mot bakgrund av detta föreslås inga ändringar.

Arbetsgruppen föreslår inte heller ändringar när det gäller livränta, statlig lönegarantiersättning, allmän pension eller sjuklön.

*Förenlighet med statsstödsreglerna*

Det kan inte uteslutas att det system som arbetsgruppen föreslår anses utgöra statligt stöd enligt EU-rätten. Arbetsgruppen föreslår bl.a. att vissa arbetsgivare ska undantas från möjligheten att erhålla stöd. Det rör sig om offentliga arbetsgivare, förutom vissa offentligt kontrollerade juridiska personer som bedriver affärsverksamhet, samt annan verksamhet som är huvudsakligen finansierad av offentliga medel. En sådan avgränsning skulle kunna anses innebära ett selektivt inslag. Vi föreslår därför att anmälan görs till EU-kommissionen.

*Konsekvenser*

Hur stora effekterna på de offentliga finanserna av ett system för stöd vid korttidsarbete blir beror på ett antal faktorer. Effekterna är framför allt beroende av hur många som kommer att delta i systemet, hur mycket arbetstiden minskar och hur länge systemet tillämpas. I beräkningarna antas att i genomsnitt 2,5 procent av de sysselsatta kommer att omfattas av systemet per månad, vilket motsvarar ca 116 000 personer i genomsnitt per månad. Om systemet är aktiverat under ett år ger det en försämring av det finansiella sparandet med 4,7 miljarder kronor.

Bland myndigheter bedöms systemet för stöd vid korttidsarbete leda till ökade uppgifter för framför allt Skatteverket och Konjunkturinstitutet.

När det gäller konsekvenser för arbetstagarna bedöms systemet leda till att sysselsättningen hålls uppe under en djup lågkonjunktur. Systemet kan bidra till att fler arbetstagare undviker arbetslöshet i en djup lågkonjunktur genom att ett flertal arbetstagare tillfälligt går ned lite i arbetstid och lön i stället för att ett fåtal sägs upp och går miste om hela sin lön. Sammantaget bedöms deltagande i korttidsarbete ge upphov till positiva effekter för arbetstagarna vad gäller minskad arbetslöshetsrisk.

Ett system för stöd vid korttidsarbete bedöms öka företagens administrationskostnader i samband med ansökan om stöd.

Detta ska dock ställas i relation till de fördelar som systemet kan leda till.

Förslagen kan träda i kraft den dag regeringen bestämmer.



# Författningsförslag

## 1 Förslag till lag om stöd vid korttidsarbete

Härigenom föreskrivs följande.

### Lagens tillämpningsområde

#### 1 §

Arbetsgivare har rätt till stöd vid korttidsarbete enligt bestämmelserna i denna lag.

### Lagens innehåll

#### 2 §

I denna lag finns bestämmelser om

- vilka arbetsgivare som omfattas (3 §),
- definitioner (4 §),
- när stöd vid korttidsarbete kan lämnas (5–9 §§),
- förutsättningar för preliminärt stöd (10–20 §§),
- beräkning av preliminärt stöd (21–23 §§),
- ansökan om preliminärt stöd (24 §§),
- avstämning och beräkning av slutligt stöd (25–34 §§),
- anmälan om slutligt stöd (35 och 36 §§),
- återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar (37 §),
- kreditering och debitering av skattekonto (38–40 §§),
- kontroll (41 och 42 §§),

- handläggande myndighet (43 §), och
- överklagande (44 §).

## Vilka arbetsgivare som omfattas

### 3 §

Lagen gäller arbetsgivare som är juridiska personer eller som är fysiska personer och bedriver näringsverksamhet.

Lagen gäller dock inte

1. staten, landsting, kommuner och kommunalförbund,
2. aktiebolag, handelsbolag, föreningar och stiftelser över vilka staten, landsting, kommuner och kommunalförbund har ett rättslig bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet, och

3. arbetsgivare i fråga om verksamhet som huvudsakligen är finansierad av offentliga medel.

## Definitioner

### 4 §

I denna lag avses med

*korttidsarbete*: att en arbetstagare enligt avtal tillfälligt ska ha en arbetstid som är kortare än arbetstagarens vanliga arbetstid och på den grunden en lön som är lägre än arbetstagarens vanliga lön,

*stödmånad*: den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för,

*jämförelsemånad*: den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver när stöd vid korttidsarbete kan lämnas.

## När stöd vid korttidsarbete kan lämnas

### Regeringens beslut om rätt till stöd vid korttidsarbete

#### 5 §

Regeringen får föreskriva när stöd vid korttidsarbete kan lämnas.

En sådan föreskrift får meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och

2. stöd vid korttidsarbete bedöms inte i beaktansvärd omfattning hindra en samhällsekonomiskt önskvärd struktur-omvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

### Tidsperiod

#### 6 §

En föreskrift enligt 5 § ska avse en tid av tolv kalendermånader.

### Förlängning av tidsperiod

#### 7 §

Den tidsperiod som en föreskrift enligt 5 § avser får förlängas med tolv kalendermånader, om förutsättningarna enligt 5 § är uppfyllda. Förlängning får ske bara en gång.

En föreskrift enligt första stycket får meddelas tidigast sex månader efter tidpunkten för meddelandet av en föreskrift enligt 5 §.

## Ny tidsperiod

### 8 §

När en sådan tidsperiod som avses i 6 eller 7 § har löpt ut, får en föreskrift enligt 5 § avse en tidsperiod som infaller tidigast efter 24 kalendermånader.

## Regeringens föreskrifter ska underställas riksdagen

### 9 §

En föreskrift enligt 5 eller 7 § ska underställas riksdagen för godkännande. Den tidsperiod som en sådan föreskrift avser begränsas till fyra kalendermånader om föreskriften inte har

1. överlämnats till riksdagen för godkännande inom en månad från det att den meddelades av regeringen, eller
2. godkänts av riksdagen inom två månader från det att den överlämnades till riksdagen.

## Förutsättningar för preliminärt stöd – gemensamma bestämmelser

## Registrering hos Skatteverket

### 10 §

Preliminärt stöd får ges bara om den arbetsgivare som ansöker om stöd är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket, när ansökan om sådant stöd prövas.

## Näringsförbud och skatteskulder

### 11 §

Preliminärt stöd får inte ges till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatteskulder som har lämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när ansökan om sådant stöd prövas.

## Krav hänförliga till arbetstagare

### 12 §

Preliminärt stöd får ges bara för arbetstagare som

1. var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden, och
2. arbetsgivaren var skyldig att betala arbetsgivaravgifter för enligt socialavgiftslagen (2000:980) för stödmånaden.

## Nivåer för arbetstids- och löneminskning

### 13 §

För att ge rätt till stöd ska en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod uppgå till

- 20 procent av vanlig arbetstid,
- 40 procent av vanlig arbetstid, eller
- 60 procent av vanlig arbetstid.

### 14 §

För att ge rätt till stöd ska en arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod uppgå till

- 12 procent av vanlig lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,

- 16 procent av vanlig lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent, eller
- 20 procent av vanlig lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent.

## **Stöd utgår inte för uppsägningstid**

### **15 §**

Stöd ges inte för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid.

## **Förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal**

### **Kollektivavtal**

#### **16 §**

För att preliminärt stöd ska få ges ska arbetsgivaren, om inte annat följer av 20–22 §§, vara bunden av ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas av korttidsarbete ska regleras i ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation. Saknas lokal part på arbetsgivarsidan får ett sådant kollektivavtal i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

Ett centralt kollektivavtal enligt första stycket ska ge de lokala parterna rätt att sluta kollektivavtal om korttidsarbete.

Kollektivavtal enligt första och andra styckena ska vara förenliga med de krav på arbetstids- och löneminskning som följer av 13 och 14 §§.

## **Särskild förklaring om att ett centralt kollektivavtal uppfyller kraven**

### **17 §**

En part i ett centralt kollektivavtal eller en arbetsgivare som är bunden av det kan av den myndighet som regeringen bestämmer få en särskild förklaring om att detta avtal är sådant som avses i 16 §. Förklaringen kan lämnas även om kollektivavtalets tillämpning är beroende av att parterna träffar ett nytt avtal.

## **Förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal**

### **Avtal med ett flertal av arbetstagarna inom en driftsenhet**

#### **18 §**

För att en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal enligt 16 § ska ha rätt till preliminärt stöd för en arbetstagares deltagande i korttidsarbete ska följande förutsättningar vara uppfyllda.

1. Arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

2. Minst 70 procent av de arbetstagare inom en driftsenhet som uppfyller kraven enligt 12 § ska delta i stödberättigat korttidsarbetet under stödmånaden.

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

Avtal enligt första stycket ska vara förenliga med de krav på arbetstids- och löneminskning som följer av 13 och 14 §§.

## Minskning av omsättningen

### 19 §

En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal enligt 16 § har rätt till preliminärt stöd endast om arbetsgivarens nettoomsättning under två på varandra följande kalendermånader har minskat med minst 15 procent jämfört med motsvarande kalendermånader föregående år. De två kalendermånaderna med sådan omsättningsminskning ska ligga inom en period av de tre kalendermånader som föregick den stödmånad för vilken arbetsgivaren för första gången ansökte om preliminärt stöd.

## Undantag för familjemedlemmar

### 20 §

En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal enligt 16 § har inte rätt till preliminärt stöd för arbetstagare som hör till arbetsgivarens familj.

## Beräkning av preliminärt stöd

### Stödets storlek

### 21 §

Underlaget för preliminärt stöd för en arbetstagare avseende en stödmånad ska beräknas på följande sätt. Arbetstagarens vanliga lön ska multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen enligt 13 § för avtalsperioden. Detta resultat ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit tillfälligt frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete.



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

## Hur den vanliga lönen under en stödmånad fastställs

### 22 §

Vanlig lön utgör den regelmässigt utgående kontanta lön per månad som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden, om arbetstagaren inte hade deltagit i korttidsarbete.

Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under en del av stödmånaden, ska den vanliga lönen vara vad arbetstagaren skulle ha haft som lön under den delen av månaden.

Vid beräkning av den vanliga lönen ska det bortses från tillfällig frånvaro.

### 23 §

När underlaget fastställs enligt 21 §, ska hänsyn inte tas till den del av den vanliga lönen som överstiger

1. det belopp som regeringen bestämmer, eller
2. den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under jämförelsemånaden.

Vid beräkning enligt första stycket 2 ska bortses från tillfällig frånvaro.

Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under en del av stödmånaden och den vanliga lönen under stödmånaden därför proportionerats enligt 22 § andra stycket, ska det belopp som avses i första stycket och vanlig lön under jämförelsemånaden proportioneras på samma sätt som den vanliga lönen.

## **Ansökan om preliminärt stöd**

### **24 §**

En ansökan om preliminärt stöd ska ha kommit in till den myndighet regeringen bestämmer inom två kalendermånader efter utgången av stödmånaden. I annat fall betalas inte stöd ut för stödmånaden.

## **Avstämning och beräkning av slutligt stöd**

### **Arbetsgivarens skyldighet att göra en avstämning**

#### **25 §**

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd ska göra en avstämning.

Avstämning ska ske när stöd vid korttidsarbete inte längre kan lämnas enligt 5–9 §§. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande hela kalendermånader inte har ansökt om preliminärt stöd, uppkommer dock skyldigheten att göra en avstämning vid utgången av den tremånadersperioden.

Den tid när stöd vid korttidsarbete har kunnat lämnas och som skyldigheten att göra en avstämning avser, är en avstämningsperiod.

### **Vad avstämning innebär**

#### **26 §**

En avstämning innebär att arbetsgivaren ska, för varje arbetstagare som det preliminära stödet har avsett, bedöma om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen som har tillämpats under respektive avtalsperiod som avstämningsperioden består av

1. motsvarar en och samma nivå enligt 13 och 14 §§, och
2. har stöd i avtal.

För avtalsperioder då kraven enligt första stycket inte uppfyllts är arbetsgivaren betalningsskyldig för preliminärt stöd enligt 34 §.

För avtalsperioder då kraven enligt första stycket uppfyllts ska arbetsgivaren bedöma om slutligt stöd avviker från preliminärt stöd enligt 31 och 32 §§.

## **Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning**

### **27 §**

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en avtalsperiod är den minskning av arbetstiden som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit tillfälligt frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden enligt avtal om korttidsarbete.

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen anges i procent av vanlig arbetstid. Vanlig arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om hon eller han inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den vanliga arbetstiden ska det bortses från tillfällig frånvaro.

### **28 §**

När den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen enligt 27 § fastställs för en arbetstagare, ska hänsyn tas bara till månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd har betalats ut för honom eller henne.

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 13 § om den är minst lika stor som det procenttal som där anges för respektive nivå.

## Tillämpad genomsnittlig löneminskning

### 29 §

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av lönen som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit tillfälligt frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden enligt avtal om korttidsarbete.

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen anges i procent av summan av vanlig lön, beräknad enligt 22 §, under avtalsperioden avrundat till närmaste heltal.

### 30 §

Vid fastställande av den tillämpade genomsnittliga löneminskningen enligt 29 § ska bara beaktas månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd betalats ut för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete.

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 14 § om den är lika stor som det procenttal som där anges för respektive nivå.

## Betalningsskyldighet för preliminärt stöd

### 31 §

Arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd som har betalats ut för en arbetstagare under en avtalsperiod, om tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning beräknat på de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd betalats ut för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete inte motsvarar en och samma nivå enligt 13 och 14 §§. Detsamma gäller om något av angivna förhållanden inte har stöd i avtal.

## Betalningsskyldighet då slutligt stöd understiger preliminärt stöd

### 32 §

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

Det slutliga stödet beräknas på motsvarande sätt som det preliminära stödet men baserat på den lägre arbetstidsminskningen.

## Rätt till ytterligare stöd då slutligt stöd överstiger preliminärt stöd

### 33 §

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

Det slutliga stödet beräknas på motsvarande sätt som det preliminära stödet men baserat på den högre arbetstidsminskningen.

Ytterligare stöd får inte ges till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatteskulder som har lämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när frågan om sådant stöd prövas.

## Sammanräkning

### 34 §

Arbetsgivaren ska räkna samman belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka enligt 31 och 32 §§ och har rätt till enligt 33 §.

## Anmälan om slutligt stöd

### 35 §

En arbetsgivare som är skyldig att göra en avstämning ska ge in en anmälan om slutligt stöd. Anmälan ska ha kommit in till den myndighet regeringen bestämmer inom två kalendermånader efter det att skyldigheten att göra en avstämning uppkommit. I anmälan ska anges om arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka ett belopp efter sammanräkning enligt 34 §.

En arbetsgivare som efter sammanräkning enligt 34 § har rätt till ytterligare stöd kan i samband med anmälan om slutligt stöd ansöka om ytterligare stöd. I annat fall betalas inte något ytterligare stöd ut för avstämningsperioden.

Om det finns särskilda skäl, ska anstånd med att lämna anmälan om slutligt stöd medges. Om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet, ska anståndet återkallas.

### 36 §

Om en anmälan om slutligt stöd inte ges in inom rätt tid är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt det preliminära stödet. Detsamma gäller en arbetsgivare som i anmälan inte anger betalningsskyldighet enligt 31 och 32 §§ eller anger betalningsskyldighet med för lågt belopp.

Betalningsskyldigheten enligt första stycket får jämkas, om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt det preliminära stödet.

## Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar

### 37 §

En mottagare av stöd enligt denna lag är återbetalningsskyldig, om mottagaren genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp.

Om stöd i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är mottagaren återbetalningsskyldig endast om mottagaren har insett eller skäligen borde ha insett felet.

Denna bestämmelse gäller inte då arbetsgivare efter avstämning är betalningsskyldig för erhållet preliminärt stöd enligt 31 och 32 §§.

## Kreditering och debitering av skattekonto

### 38 §

Preliminärt stöd och ytterligare stöd ska tillgodoföras arbetsgivaren genom kreditering på ett sådant skattekonto som avses i 61 kap. 1 § skatteförordningen (2011:1244).

Stödet ska krediteras arbetsgivarens skattekonto den 12 i månaden efter det att beslut om utbetalning fattats, med undantag för januari då stödet i stället ska krediteras den 17 och i augusti den 12 eller 17.

### 39 §

Ett beslut om vilket belopp en mottagare av stöd ska betala enligt denna lag ska även ange när beloppet senast ska betalas.

Senaste betalningsdagen ska bestämmas till den 12 i en månad, i januari den 17 och i augusti den 12 eller 17, och tidigast 30 dagar efter beslutet.

Det belopp som mottagaren är skyldig att betala tillbaka ska debiteras mottagarens skattekonto som avses i 61 kap. 1 § skatteförordningen (2011:1244).

#### 40 §

I fråga om stöd enligt denna lag gäller vad som sägs i skatteförfarandelagen (2011:1244) om

1. inbetalning till det särskilda kontot för skattebetalningar i 62 kap. 2 §,

2. avräkning i 62 kap. 11–14 §§,

3. vilken skatt eller avgift som är betald i 62 kap. 15 §,

4. inbetalda belopp som inte har kunnat tillgodoräknas någon i 62 kap. 19 §,

5. anstånd med betalning av skatter och avgifter i 63 kap. 2, 4–6, 8, 13, 15, 16, 22 och 23 §§,

6. återbetalning av skatter och avgifter i 64 kap 2, 4, 9 och 10 §§,

7. ränta i 65 kap. 2–4, 7, 8, 13–16 och 18 §§,

8. besluts verkställbarhet i 68 kap. 1 §,

9. indrivning i 70 kap., och

10. övriga bestämmelser om verkställighet i 71 kap.

En fordran enligt denna lag ska vid tillämpningen av lagen (1982:188) om preskription av skattefordringar m.m. anses vara en sådan fordran som har påförts enligt skatteförfarandelagen.

### Kontroll

#### 41 §

En arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd ska ge den myndighet som regeringen bestämmer tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd och lämna de uppgifter som behövs för granskningen.

#### 42 §

Den myndighet som regeringen bestämmer får förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter enligt 41 §.

Ett föreläggande får förenas med vite. Ett föreläggande får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att



den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet har samband med den misstänkta gärningen.

### **Handläggande myndighet**

#### **43 §**

Frågor enligt denna lag, utom frågor som avses i 5–9 §§, prövas av den myndighet som regeringen bestämmer.

### **Överklagande**

#### **44 §**

I 22 a § förvaltningslagen (1986:223) finns bestämmelser om överklagande hos allmän förvaltningsdomstol. Beslut enligt 5–9 §§ och beslut om sådant anstånd som avses i 63 kap. 23 § skatteförfarandelagen (2011:1244) får dock inte överklagas.

---

Denna lag träder i kraft den dag regeringen bestämmer.

## 2 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 7 och 13 §§ samt rubriken närmast före 13 § semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

7 §<sup>1</sup>

Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som enligt 17–17 b §§ är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Om ett brutet tal då uppstår, avrundas detta till närmast

Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagaren varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaro som beror på semesterledighet, *korttidsarbete* eller ledighet som enligt 17–17 b §§ är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Om ett brutet tal då uppstår,

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2009:1439.

högre hela tal.

avrundas detta till närmast  
högre hela tal.

**Semesterledighet  
permittering**

vid

**Semesterledighet  
permittering  
korttidsarbete**

vid  
*eller*

13 §<sup>2</sup>

Beslutar en arbetsgivare om  
permittering som arbetstagaren  
inte hade anledning att räkna  
med när besked lämnades  
enligt 8 §, har arbetstagaren  
rätt att avstå från utlagd  
semesterledighet utan semes-  
terlön, om ledigheten  
sammanfaller med permitte-  
ringsperioden. *Detta gäller  
dock endast om arbetstagaren  
underrättar arbetsgivaren senast  
två veckor före ledighetens  
början. Får arbetstagaren först  
senare kännedom om permitte-  
ringen, får arbetstagaren avstå  
från ledigheten om han eller hon  
utan dröjsmål underrättar  
arbetsgivaren. Har semester-  
ledigheten då inletts, upphör  
ledigheten vid utgången av den  
dag då arbetsgivaren under-  
rättades*

Beslutar en arbetsgivare om  
permittering som arbetstagaren  
inte hade anledning att räkna  
med när besked lämnades  
enligt 8 §, har arbetstagaren  
rätt att avstå från utlagd  
semesterledighet utan semes-  
terlön, om ledigheten samman-  
faller med permitterings-  
perioden.

*Har en arbetstagare lämnat  
besked enligt 8 § innan han eller*

---

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2009:1439.

*hon fått information om hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om semesterledigheten sammanfaller med tid då arbetstagaren ska vara helt frånvarande på grund av korttidsarbete.*

*Detta gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen eller hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete, får arbetstagaren avstå från semesterledigheten om han eller hon utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren under rättades.*

---

Denna lag träder i kraft den dag regeringen bestämmer.

### 3 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

*dels* att 10, 15 a och 17 a §§ ska ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen ska införas en ny paragraf, 16 d §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 10 §<sup>1</sup>

Ersättning enligt denna lag lämnas inte till en sökande som

1. deltar i utbildning,

2. är permitterad utan lön,

3. är tjänstledig utan lön,

3. är tjänstledig utan lön,

*eller*

4. har rätt till etableringsersättning enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

4. har rätt till etableringsersättning enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare, *eller*

5. deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till stöd enligt lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete.

Ersättning enligt grundförsäkringen lämnas inte till personer som enligt 37 § första stycket 2 lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor har uteslutits från medlemskap under en tid av ett år från uteslutningen.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om undantag från första stycket samt om de villkor för rätt till ersättning som i sådana fall ska gälla.

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2010:2030.

15 a §<sup>2</sup>

Med ramtid avses de tolv månader som närmast föregått den månad när den sökande anmält sig som arbetslös hos den offentliga arbetsförmedlingen. Om anmälningstiden innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor, ska den dock ingå i ramtiden.

Av 16–17 a §§ följer att viss tid är överhoppningsbar vid fastställande av ramtiden.

En månad som innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor är dock inte överhoppningsbar.

*Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d §.*

## 16 d §

*När ramtid ska bestämmas räknas inte heller månader då den sökande har deltagit i korttidsarbete för vilket preliminärt stöd har utgått enligt lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete, såvida inte det är förmånligare för sökanden att sådan tid räknas med.*

17 a §<sup>3</sup>

Tid som enligt 16, 16 a, 16 b, 16 c, 17 eller 23 § inte ska räknas in i ramtiden får omfatta högst fem år.

Tid som enligt 16, 16 a, 16 b, 16 c, 16 d, 17 eller 23 § inte ska räknas in i ramtiden får omfatta högst fem år.

---

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2010:2030.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2010:2031.

Detta gäller dock inte för en sökande som avses i 16 c § första stycket 1.

För en sökande som har varit långvarigt sjukfrånvarande enligt 3 a § får, vid beviljande av en ny ersättningsperiod, den tid som enligt första stycket inte ska räknas in i ramtiden omfatta högst tio år.

---

Denna lag träder i kraft den dag regeringen bestämmer.

## 4 Förslag till förordning om stöd vid korttidsarbete

Härigenom föreskrivs följande.

### 1 §

Skatteverket ska vara handläggande myndighet enligt lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete och utöva tillsyn och kontroll över systemet för stöd vid korttidsarbete.

### 2 §

En ansökan om preliminärt stöd enligt 24 § lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete ska innehålla uppgift om

1. den ansökande arbetsgivaren,
2. huruvida arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal enligt 16 § lagen om stöd vid korttidsarbete,
3. huruvida förutsättningarna för stöd är uppfyllda, och
4. det belopp som begärs.

### 3 §

En anmälan om slutligt stöd enligt 35 § lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete ska innehålla uppgift om

1. arbetsgivaren,
2. huruvida avstämning skett,
3. det eventuella belopp som begärs, och
4. det eventuella belopp som arbetsgivaren är skyldig att betala.

### 4 §

Det belopp som avses i 23 § första stycket lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete ska vara 40 000 kr.

### 5 §

Skatteverket ska se till att stöd enligt lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete används på föreskrivet sätt.



**6 §**

Skatteverket får meddela ytterligare föreskrifter om verkställigheten av lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete samt föreskrifter om verkställighet av denna förordning.

---

Denna förordning träder i kraft [...].

## 5 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 2 § förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 2 §<sup>1</sup>

Beträffande personer som avses i 2 kap. 2 § lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet får i beskattningsdatabasen behandlas uppgifter

1. som behövs vid Skatteverkets handläggning av ärenden som sker med stöd av

- kupongskattelagen (1970:624),
- fastighetstaxeringslagen (1979:1152),
- lagen (1984:1052) om statlig fastighetsskatt,
- lagen (2007:1398) om kommunal fastighetsavgift,
- skatteförfarandelagen (2011:1244),
- mervärdesskattelagen (1994:200),
- lagen (1998:506) om punktskattekontroll av transporter m.m. av alkoholvaror, tobaksvaror och energiprodukter,
- inkomstskattelagen (1999:1229),
- lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärsuppgifter, *eller*
- lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärsuppgifter, – *lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete, eller*
- annan författning med bestämmelser om skatter och socialavgifter, *eller*
- annan författning med bestämmelser om skatter och socialavgifter,

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2011:1458.

2. om planerad, beslutad, pågående eller avslutad revision och annan kontroll av skatter och avgifter,

3. om att fordran mot en person registrerats hos Kronofogdemyndigheten och om indrivningsresultat,

4. om beslut om näringsförbud,

5. om antal anställda och anställdas personnummer,

6. om postgiro- och bankgironummer, om fullmakt lämnats för bank- eller postgiro att ta emot skatteåterbetalning på ett konto samt uppgifter om fullmakten och kontot,

7. om bouppteckning eller dödsboanmälan, dödsbodelägare, tillgångar och skulder samt övriga uppgifter som behövs i verksamheten med bouppteckningar och dödsboanmälan enligt ärvdabalken,

8. för förberedelsearbete vid fastighetstaxering,

9. om lagfarna köp av hela eller delar av fastigheter samt om fastighetsregleringar vid vilka mer än två hektar åkermark, betesmark och skogsmark överförs från en fastighet till en annan och där frivillig överenskommelse om likviden föreligger,

10. om tillsyn enligt alkohollagen (2010:1622),

11. som behövs för handläggning av ärende enligt lagen (1990:314) om ömsesidig handräckning i skatteärenden eller annars för informationsutbyte och annan handräckning enligt internationella åtaganden,

12. från aktiebolagsregistret,

13. från vägtrafikregistret,

14. från Statens folkhälsoinstitut om tillstånd enligt alkohollagen och om omsättning enligt restaurangrapport,

15. från Arbetsförmedlingen om beslut om arbetsmarknadspolitiska åtgärder samt om utbetalt belopp och datum för utbetalningen,

16. från Tullverket om debiterad mervärdesskatt vid import, exportvärden, antal import- och exporttillfällen samt de tidsperioder som uppgifterna avser samt uppgifter från verket som behövs för tillämpningen av 3 kap. 30 § andra stycket mervärdesskattelagen,

17. från Försäkringskassan om försäkring mot kostnader för sjuklön när det gäller arbetsgivaren och den försäkrade, om sjukpenninggrundande inkomst av annat förvärvsarbete och om utsänd person,

18. om avgiftsskyldighet till sådant trossamfund som har eller har beviljats uppördshjälp enligt 16 § lagen (1998:1593) om trossamfund samt om församlingstillhörighet inom Svenska kyrkan,

19. om att prissättningsbesked har lämnats enligt lagen (2009:1289) om prissättningsbesked vid internationella transaktioner, och

20. om flyttningar av varor eller bränsle som avses i lagen (1994:1563) om tobaksskatt, lagen (1994:1564) om alkoholskatt respektive lagen (1994:1776) om skatt på energi.

Skatteverket får meddela närmare föreskrifter om vilka uppgifter som får behandlas i beskattningsdatabasen.

---

Denna förordning träder i kraft [...].

## 6 Förslag till förordning om ändring av förordningen (2007:759) med instruktion för Konjunkturinstitutet

Härigenom föreskrivs att 1 § förordningen (2007:759) med instruktion för Konjunkturinstitutet ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 1 §<sup>1</sup>

Konjunkturinstitutet har till uppgift att

1. följa och analysera den ekonomiska utvecklingen inom och utom landet samt i anslutning till detta göra prognoser för den svenska ekonomin,

2. följa den vetenskapliga diskussionen inom de områden som berör institutets verksamhet samt bedriva forskning i syfte att utveckla analys- och prognosmetoder,

3. göra miljöekonomiska analyser, utvärdera den ekonomiska politikens lång- och kortsiktiga effekter på riksdagens mål för miljö kvalitet och på en i övrigt miljömässigt hållbar utveckling, pröva olika strategier för att nå dessa mål och utveckla miljöekonomiska modeller,

4. bistå Regeringskansliet (Finansdepartementet) med utfalls- och prognosdata för Regeringskansliets makroekonomiska verksamhet, med prognosmodeller samt med miljö-ekonomiska analyser,

5. i samråd med sådana myndigheter och sammanslutningar som arbetar inom näraliggande områden verka för att statistiskt material av betydelse för studiet av den ekonomiska utvecklingen samlas in och bearbetas,

6. ansvara för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella

6. ansvara för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2011:473.

statistiken, och

7. inom sitt verksamhetsområde utföra uppdrag samt tillhandahålla varor och tjänster.

statistiken,

7. inom sitt verksamhetsområde utföra uppdrag samt tillhandahålla varor och tjänster,

*8. varje månad upprätta och publicera en indikator som sammanfattar företagens och hushållens syn på ekonomin (Barometerindikatorn),*

*9. till Regeringskansliet lämna en skriftlig bedömning av om kriterierna enligt 5 § andra stycket lagen (2013:000) om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda inom tre veckor efter det att Barometerindikatorn gått under ett värde om 80, och*

*10. till Regeringskansliet lämna en sådan bedömning som avses i 9 när systemet för stöd vid korttidsarbete tillämpats under sex månader.*

---

Denna förordning träder i kraft [...].

# Del A Bakgrund

# 1 Uppdraget och dess genomförande

## 1.1 Uppdraget

Chefen för Finansdepartementet gav den 20 februari 2012 i uppdrag åt generaldirektören Ingemar Hansson, ämnesrådet Francisca Ramsberg och justitierådet Gudmund Toijer att biträda Finansdepartementet med att lämna ett förslag till utformning av ett statligt subventionerat system för korttidsarbete. Systemet ska endast kunna användas vid en mycket djup lågkonjunktur. Uppdraget innebar även att precisera under vilka förutsättningar systemet ska få tillämpas, samt belysa för- och nackdelar med ett sådant system.

## 1.2 Utredningsarbetet

I uppdragets genomförande bistods de tre sakkunniga av ett kansli bestående av ämnessakkunniga Karolina Holmberg, Finansdepartementet, ämnessakkunnige Per Lindblom, Finansdepartementet, ämnessakkunniga Lina Majtorp, Finansdepartementet samt kanslirådet Markus Martinelle, Arbetsmarknadsdepartementet. I promemorian benämns de tre sakkunniga och kansliet tillsammans som *arbetsgruppen*.

Till utredningen förordnades två referensgrupper. Den ena referensgruppen bestod av företrädare för arbetsmarknadens parter och den andra referensgruppen bestod av nationaleko-



nomer kunniga på området. Referensgrupperna har bistått arbetsgruppen med sakkunskap och värdefulla synpunkter. Arbetsgruppen har vidare haft samråd med berörda myndigheter.

## 2 Korttidsarbete kan hålla sysselsättningen uppe men medför risker

Under djupa lågkonjunkturer vidtas i regel olika former av ekonomiskpolitiska åtgärder i syfte att stabilisera sysselsättningen och stimulera ekonomins återhämtning. Statlig subvention till korttidsarbete är en av flera möjliga stabiliseringspolitiska åtgärder som en regering kan välja att vidta. I detta avsnitt beskrivs vad korttidsarbete är, vad det syftar till samt vilka risker som är förknippade med korttidsarbete.

### 2.1 Korttidsarbete syftar till att hålla sysselsättningen uppe

Med korttidsarbete menas att en arbetstagares vanliga arbetstid och lön sänks under en viss förutbestämd period. För företag som möter tillfälligt fallande efterfrågan och behöver minska antalet arbetade timmar kan korttidsarbete vara ett alternativ till att säga upp personal. När efterfrågan faller i en lågkonjunktur och behovet av arbetsinsats generellt sjunker i företagen kan införandet av korttidsarbete därför leda till att sysselsättningen hålls uppe och att arbetslösheten ökar mindre än vad som annars hade varit fallet; ett flertal arbetstagare går ned lite i arbetstid och lön i stället för att ett fåtal sägs upp och går miste om hela sin lön. Som beskrivs i kapitlet 3, användes statligt

subventionerat korttidsarbete i många EU-länder under finans-krisen i syfte att dämpa ökningen i arbetslösheten.

När korttidsarbete har tillämpats har det vanligaste varit att lönen procentuellt sett minskat med mindre än arbetstiden.<sup>1</sup> I länder som har haft system för stöd vid korttidsarbete har staten varit med och delat på kostnaden för korttidsarbete genom en subvention. Tre parter, dvs. arbetsgivare, arbetstigare och stat har i normalt delat på kostnaden för korttidsarbete.

Att arbetsgivaren står för en del av kostnaden för korttidsarbete betyder att timlönekostnaden per producerad enhet blir högre med korttidsarbete jämfört med om arbetsgivaren säger upp personal i motsvarande omfattning. Samtidigt innebär korttidsarbete andra kostnadsbesparingar och fördelar som kan göra korttidsarbete attraktivt för företagen. Framför allt gör korttidsarbete det möjligt för arbetsgivaren att behålla kompetens under lågkonjunkturen. När ekonomin börjar återhämta sig kan företagen snabbt öka produktionen genom att öka arbetstiden. Användandet av korttidsarbete bidrar därmed till att företagen kan öka produktionen snabbare och effektivare än om de behöver nyrekrytera.

Genom korttidsarbete undviker arbetsgivaren också de direkta kostnader som uppsägningar och nyrekryteringar är förknippade med. För ett företag som behöver en snabb kostnadsanpassning till följd av likviditetsproblem kan korttidsarbete också vara att föredra eftersom det ger upphov till snabbare kostnadsminskningar än uppsägningar.

Arbetstigare som deltar i korttidsarbete är med och delar på kostnaden för korttidsarbete genom att lönen sänks motsvarande en del av arbetstidsförkortningen. Ur den enskilde arbetstigarens perspektiv medför korttidsarbete att risken att bli arbetslös minskar och att värdefull arbetslivserfarenhet bevaras. Arbetstigarena kan också se korttidsarbete som en mer solidarisk modell för att hantera fallande efterfrågan än uppsägningar

---

<sup>1</sup> Se avsnitt 3.2.

baserade på anställningstid. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv blir effekten en lite jämnare inkomstfördelning under lågkonjunkturen.

När korttidsarbete fasas ut återgår sysselsättningen i princip till den nivå som hade gällt utan korttidsarbete. Korttidsarbete kan dock ge upphov till vissa långsiktigt positiva sysselsättnings-effekter om systemet ökar sannolikheten för att långsiktigt livsdugliga företag överlever en djup lågkonjunktur. Korttidsarbete kan således minska risken för att i grunden långsiktigt solida, men tillfälligt illikvida, företag tvingas i konkurs.

Ett system för stöd vid korttidsarbete riskerar samtidigt att också ha samhällsekonomiskt oönskade effekter. De viktigaste belyses i de följande tre avsnitten.

## 2.2 Risk för negativa effekter på lönebildningen

Det kan inte uteslutas att införandet av ett system för stöd vid korttidsarbete får negativa effekter på lönebildningen. Som redogjorts för medför användandet av stöd vid korttidsarbete i en lågkonjunktur att risken för de anställda att förlora jobben blir lite lägre. De som har en anställning får därigenom en lite tryggare ställning på arbetsmarknaden medan situationen för de arbetslösa inte ändras. Dessa så kallade "insiders" på arbetsmarknaden, dvs. de som har en anställning, får således en starkare ställning gentemot de som saknar fast förankring på arbetsmarknaden, "outsiders". Det kan leda till ett ökat tryck på löneökningar från arbetstagarnas sida och därmed innebära en högre jämviktsarbetslöshet.

Den ovan beskrivna negativa konsekvensen av stöd vid korttidsarbete uppkommer redan i och med skapandet av ett system för stöd vid korttidsarbete. Det är således redan när det skapas beredskap att skydda befintliga arbetstillfällen i lågkonjunkturer som lönebildningen kan komma att påverkas på ett oönskat sätt.

Hur omfattande dessa negativa effekter blir bör framför allt bero på hur ofta arbetsmarknadens parter förväntar sig att

systemet för stöd vid korttidsarbete kommer att tillämpas. Om arbetsmarknadens parter räknar med att stödet endast aktualiseras i synnerligen djupa och sällan förekommande lågkonjunkturer kan effekten på lönebildningen bli väsentligt mindre än om förväntningarna är att stödet kommer att aktualiseras i mer vanligt förekommande lågkonjunkturer av normalt djup. Förväntningar om aktualisering av stödet kommer i sin tur att kunna ändras när systemet väl aktualiseras. Om stöd till korttidsarbete t.ex. aktualiseras i en lågkonjunktur som inte är särskilt djup kan arbetsmarknadens parter förvänta sig att systemet aktualiseras i ett liknande konjunkturläge i framtiden och agera därefter i löneförhandlingarna.

Stöd vid korttidsarbete kan också leda till högre lönekrav genom kompensatoriska krav i lönerörelsen efter en avslutad period med korttidsarbete. Arbetstagare som gått med på löneminskningar under lågkonjunkturen kan kräva kompensation i form av större löneökningar när lågkonjunkturen är över och företagets produktionsvolym åter ökat. Det riskerar i sin tur att medföra att färre nya arbetstillfällen skapas under återhämtningsfasen och en efterföljande högkonjunktur. Hur stor den här risken är, är dock svårt att bedöma.

Det kan inte heller uteslutas att stöd vid korttidsarbete gör det svårare för de som redan är arbetslösa att komma in på arbetsmarknaden under återhämtningsfasen eftersom behovet av nyrekryteringar då är lägre. Om långtidsarbetslösheten därigenom ökar kan lönebildning och jämviktsarbetslöshet också påverkas ofördelaktigt.

### **2.3 Risk för minskat omvandlingstryck i ekonomin**

Andra negativa effekter som kan uppstå till följd av stöd vid korttidsarbete är s.k. undanträngningseffekter. De kan uppstå om stödet leder till att arbetstillfällen bevaras i företag som på lång sikt inte kan hålla kvar dessa arbetstillfällen. Om arbetskraft på detta sätt hålls kvar i företag med låg produktivitet kan

företag med högre produktivitet och tillväxtpotential få svårare att rekrytera den arbetskraft som behövs. Undanträngnings-effekter leder således till att samhällsekonomiskt önskvärda strukturella förändringar i ekonomin fördröjs.

Dessa potentiella effektivitetsförluster är sannolikt mindre framträdande så länge det råder lågkonjunktur. De bör bli mer framträdande när återhämtningen inleds och efterfrågan på arbetskraft åter ökar. De bör också vara mer betydande i en lågkonjunktur som samverkar med omfattande strukturella problem än i lågkonjunkturer som drivs av efterfrågestörningar.

## 2.4 Risk för dödviktseffekter

När staten subventionerar korttidsarbete kan även så kallade dödviktseffekter uppstå. Med dödviktseffekter menas här att den statliga subventionen går till företag som ändå skulle ha valt att behålla sin personal även i avsaknad av statlig subvention. Dödviktseffekter innebär att skattemedel inte används effektivt. Om användningen av korttidsarbete leder till omfattande dödviktseffekter innebär det att åtgärden i förhållande till den offentligfinansiella kostnaden inte leder till lika positiva effekter på sysselsättningen som om dödviktseffekterna är små. Detta eftersom resurserna då i hög grad används för att subventionera arbetstillfällen som ändå skulle ha bevarats.

### 3 Erfarenheter av korttidsarbete under finanskrisen

Statligt subventionerade system för korttidsarbete fanns i många EU-länder redan före finanskrisen.<sup>1</sup> Under finanskrisen gjordes tillfälliga ändringar i dessa system för att öka användningen medan andra länder införde nya temporära system. I Sverige fanns inget statligt subventionerat system varken före eller under krisen. Arbetsmarknadens parter träffade kollektivavtal som innebar att arbetstid och lön tillfälligt minskades, men dessa s.k. krisavtal hade ingen koppling till något statligt stöd.

I detta avsnitt redogörs för omfattningen av korttidsarbete i Europa under finanskrisen samt hur systemen var utformade. En genomgång görs även av hur de svenska krisavtalen var utformade. I de två sista avsnitten redogörs för erfarenheter av korttidsarbete vad gäller effekter på sysselsättningen och lärdomar som olika bedömare dragit vad gäller utformningen av systemen. Dessa erfarenheter och lärdomar ligger till grund för utformningen av ett svenskt statligt subventionerat system för korttidsarbete.

---

<sup>1</sup> I den fortsatta texten kommer ”system” att användas synonymt med begreppet statligt subventionerade system för korttidsarbete.

### 3.1 Många EU-länder använde korttidsarbete under finanskrisen

Under finanskrisen fanns system för stöd vid korttidsarbete i 23 EU-länder.<sup>2</sup> I drygt hälften av dessa länder fanns systemen redan innan krisens utbrott och de utgjorde permanenta inslag i arbetsmarknadspolitiken. Det tyska systemet *Kurzarbeit* har till exempel funnits sedan tidigt 1900-tal.<sup>3</sup> I Belgien är korttidsarbete ett vanligt inslag på arbetsmarknaden och det används även i normala konjunkturlägen.<sup>4</sup> Alla befintliga system justerades under finanskrisen för att möta krisens djup. I nio EU-länder infördes nya temporära system under krisen. I tabell 3.1 redovisas vilka länder som hade system på plats innan finanskrisen och vilka som införde temporära system. Vare sig de temporära eller de permanenta systemen har uttryckligen knutits till några konjunkturrella indikatorer, t.ex. ökning av arbetslösheten, som ett villkor för när de skulle få tillämpas på nationell nivå.

---

<sup>2</sup> Statligt subventionerade system för korttidsarbete finns även i andra länder som inte diskuteras närmare här, t.ex. USA, Kanada och Japan.

<sup>3</sup> I Tyskland finns tre olika varianter av korttidsarbete. Den variant som beskrivs här är korttidsarbete i samband med tillfälliga ekonomiska svårigheter, se fördjupning senare i kapitlet.

<sup>4</sup> Eurofound (2010a).



Tabell 3.1 System för stöd vid korttidsarbete före och under finanskrisen

	System existerade före krisen	Nytt system skapades under krisen
Belgien	Ja	
Bulgarien		Ja – temporärt
Danmark	Ja	
Finland	Ja	
Frankrike	Ja	
Irland	Ja	
Italien	Ja	
Lettland		Ja – temporärt
Litauen		Ja – temporärt
Luxemburg	Ja	
Malta		Ja
Nederländerna		Ja – temporärt
Polen		Ja – temporärt
Portugal	Ja	
Rumänien	Ja	
Slovakien		Ja – temporärt
Slovenien		Ja – temporärt
Spanien	Ja	
Storbritannien	Ja	
Tjeckien		Ja – temporärt
Tyskland	Ja	
Ungern		Ja – temporärt
Österrike	Ja	

Källa: EU-kommissionen (2010).

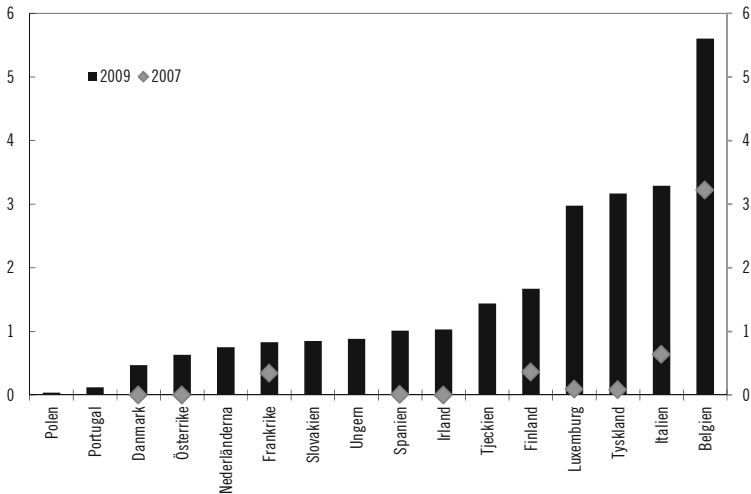
Användningen av statligt subventionerade system för korttidsarbete var som mest omfattande under 2009 då i genomsnitt 1,5 procent av de sysselsatta i EU-länderna deltog i korttidsarbete. I Tyskland och Italien deltog i genomsnitt drygt 3 procent av de sysselsatta i korttidsarbete. Användningen av korttidsarbete var högst i Belgien där i genomsnitt 5,6 procent av de

sysselsatta omfattades av korttidsarbete. I Belgien var dock användningen hög även innan krisen, se diagram 3.1.<sup>5</sup>

Korttidsarbete användes mest inom tillverkningsindustrin där 64 procent av de som deltog i korttidsarbete i EU-länderna var sysselsatta. Näst störst användning förekom i byggindustrin där 9 procent av de som omfattades var sysselsatta.<sup>6</sup>

**Diagram 3.1** Genomsnittlig andel anställda i korttidsarbete per månad

Procent av antal sysselsatta



Anm.: I OECD:s jämförelse ingår ytterligare ett antal länder men urvalet har här begränsats till EU-länder.  
Källa: OECD (2010).

Den vanligaste arbetstidsminskningen under korttidsarbete var mellan 20 och 40 procent.<sup>7</sup> Variationen mellan länderna var dock stor, se diagram 3.2. I exempelvis Tyskland minskade arbetstiden

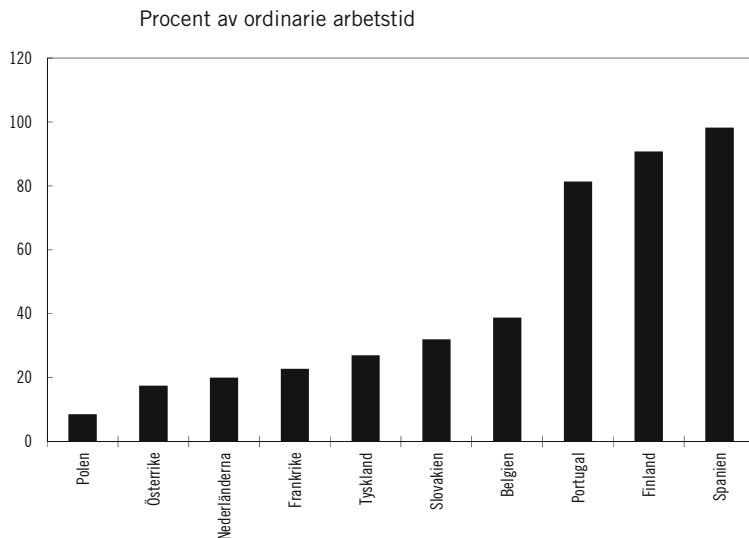
<sup>5</sup> OECD (2010).

<sup>6</sup> Eurofound (2010a).

<sup>7</sup> Hijzen och Venn (2011).

i genomsnitt med 27 procent, medan arbetstagarna i korttidsarbete i Spanien och Finland i princip arbetsbefriades helt.

**Diagram 3.2 Genomsnittlig arbetstidsminskning per arbetstagare i korttidsarbete 2009**



Anm.: I Hijzen och Venns jämförelse ingår ytterligare ett antal länder men urvalet har här begränsats till EU-länder.

Källa: Hijzen och Venn (2011).

De flesta arbetstagare som omfattades av korttidsarbete var tillsvidareanställda. I Europa var andelen tillsvidareanställda i korttidsarbete nästan 90 procent. Andelen varierade mellan länderna, från cirka 97 procent i Tyskland till 56 procent i Nederländerna.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Eurofound (2010a).

## 3.2 EU-ländernas system för stöd vid korttidsarbete skiljde sig åt

Olika länder valde att utforma sina system för stöd vid korttidsarbete på olika sätt under finanskrisen. I det följande beskrivs hur systemen skiljde sig åt vad gäller några centrala byggstenar; krav gällande omfattning på arbetstidsminskningen, kostnad för arbetsgivare och arbetstagare samt övriga krav på arbetsgivare och arbetstagare.

### 3.2.1 Krav gällande omfattning av arbetstidsminskningen på arbetsplatsen

Majoriteten av systemen för stöd vid korttidsarbete i EU-länderna under finanskrisen hade ingen begränsning av hur många timmar arbetstiden kunde minska per anställd. Det innebär att en arbetstagare kunde bli helt arbetsbefriad. I många länder fanns däremot krav på att arbetstiden under korttidsarbetet skulle minska med en minsta procentsats för att stöd skulle lämnas. I ett fåtal länder fanns krav på att ett minsta antal eller en minsta andel av de anställda skulle omfattas. Tyskland hade fram till finanskrisen krav på att minst en tredjedel av de anställda skulle omfattas av korttidsarbete för att stöd skulle utgå, men det kravet avskaffades under krisen, se tabell 3.2.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> OECD (2010).

**Tabell 3.2 Villkor gällande arbetstidsminskning och del av arbetskraften som minst ska omfattas**

Minsta och högsta veckotidsminskning i samband med korttidsarbete samt omfattning på arbetsplatsen

	Minimum	Maximum	Omfattning
Belgien	0 procent	100 procent	-
Danmark	40 procent	100 procent	minst en produktionsenhet
Finland	25 procent	100 procent	-
Frankrike	0 procent	100 procent	-
Irland	40 procent	100 procent	-
Italien	0 procent	100 procent	-
Luxemburg	0 procent	50 procent	-
Nederländerna	20 procent	50 procent	-
Polen	0 procent	100 procent	-
Portugal	0 procent	100 procent	-
Slovakien	4 procent	100 procent	-
Spanien	33 procent	100 procent	-
Tjeckien	0 procent	100 procent	-
Tyskland	10 procent	100 procent	1/3 av de anställda*
Ungern	20 procent	100 procent	minst 2 anställda
Österrike	10 procent	90 procent	-

\*Avskaffades under krisen.

Anm.: I OECD:s och Hijzen och Venns jämförelse ingår ytterligare ett antal länder men urvalet har här begränsats till EU-länder.

Källor: Hijzen och Venn (2011) och OECD (2010).

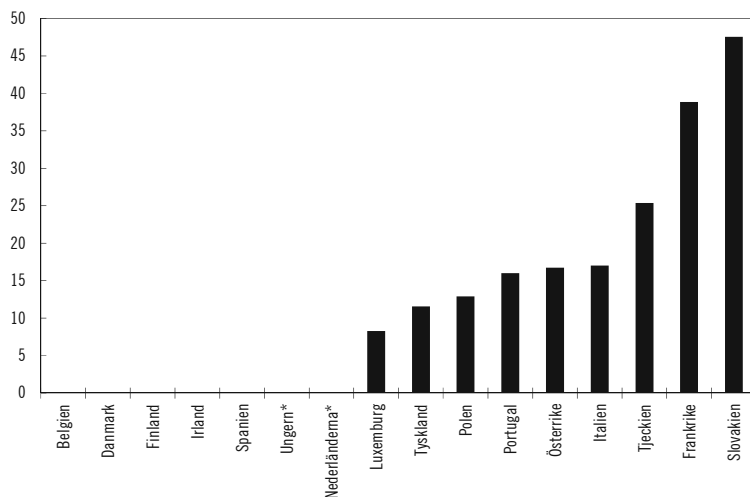
### 3.2.2 Kostnader för korttidsarbete för arbetsgivare och arbetstagare

I de flesta EU-länder byggde systemen för stöd vid korttidsarbete på att arbetsgivare och arbetstagare bar en del av kostnaden för den arbetsbefriade tiden. Att arbetsgivare står för en del av kostnaden för korttidsarbete betyder att timlönekostnaden per producerad enhet blir högre med korttids-

arbete jämfört med om arbetsgivaren säger upp personal i motsvarande omfattning. Kostnaden för arbetstagaren består av lönesänkningar. I Slovakien stod arbetsgivaren för knappt 50 procent av kostnaden för den arbetsbefriade tiden, vilket var den högsta andelen bland EU-länderna. Det innebar att om arbetstiden förkortades med t.ex. två dagar per vecka minskade företagets arbetskraftskostnad med 20 procent. Några länder hade dock system som innebar att arbetsgivaren inte hade några kostnader för den arbetsbefriade tiden, se diagram 3.3.

**Diagram 3.3 Arbetsgivarens genomsnittliga kostnad för arbetsbefriad tid under korttidsarbete**

Procent av ordinarie arbetskraftskostnad



\* Arbetsgivare i Ungern och Nederländerna står för delar av kostnaderna för utbildning av arbetstagare i korttidsarbete.

Anm.: Avser kostnaden för arbetsbefriad tid under den första månaden i korttidsarbete för arbetstagare med genomsnittlig lön. I flera länder varierade kostnaden för arbetsgivaren beroende på hur länge korttidsarbete användes. För Tyskland har en egen beräkning gjorts som baseras på att arbetsgivaren betalar 40 procent av totala sociala avgifter. I Hijzen och Venns jämförelse ingår ytterligare ett antal länder men urvalet har här begränsats till EU-länder.

Källa: Hijzen och Venn (2011) samt egna beräkningar.

I de flesta europeiska länders system ställdes krav att arbetstagarna skulle sänka sina löner för att kunna omfattas av korttidsarbete. I många länder motsvarade ersättningen till arbetstagarna för den arbetsbefriade tiden vad arbetstagarna skulle ha fått från arbetslöshetsförsäkringen, vilket var fallet i exempelvis Tyskland. Det medförde att inkomsten under den arbetsbefriade tiden var 30-40 procent lägre än den ordinarie lönen. Om arbets-tidsminskningen var 30 procent innebar det t.ex. att arbets-tidarens inkomst minskade med 12 procent, se tabell 3.3.

I flera länder förekom dessutom centrala eller lokala överens-kommelser där arbetsgivaren kompenserade arbetstagaren utöver ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen. Den sammantagna inkomsten för arbetstagaren under korttidsarbete var i nästan alla länder högre än den ersättning arbetstagaren skulle ha fått från arbetslöshetsförsäkringen om denne i stället blivit arbets-lös.<sup>10 11</sup>

---

<sup>10</sup> I Portugal kunde arbetstagarens inkomst i vissa fall bli lägre än arbetslöshetsersättningen i samband med korttidsarbete.

<sup>11</sup> Hijzen och Venn (2011).

**Tabell 3.3 Löneminskning vid korttidsarbete med 30 procents arbetstidsminskning för ett urval av länder**

Procent av vanlig lön

	Löneminskning
Belgien	9
Frankrike	12
Italien	6
Luxemburg	6
Nederländerna	7,5
Polen	9
Portugal	10
Tyskland	12
Ungern	6
Österrike	13,5

Anm.: Avser löneminskningen under den första månaden med korttidsarbete för en arbetstagare som inte har försörjningsansvar för barn.

Källor: Eurofound (2010a), OECD (2010) och Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer (2011) samt egna beräkningar.

### 3.2.3 Maximal tidsperiod för korttidsarbete vid det enskilda företaget

Den maximala tidsperiod korttidsarbete kunde användas på en arbetsplats varierade mellan länderna under finanskrisen. I exempelvis Finland fanns ingen begränsning. I de flesta länder där system introducerades under krisen fanns en tidsbegränsning, ofta omkring 6 månader. När krisen förvärrades förlängdes tidsperioden tillfälligt i många länder. I t.ex. Tyskland förlängdes ersättningsperioden från 6 månader till som mest 24 månader. Den genomsnittliga ersättningsperioden i Europa, med undantag för Finland, uppgick under finanskrisen till 14 månader.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Hijzen och Venn (2011).



### 3.2.4 Övriga krav på arbetstagare och arbetsgivare

I majoriteten av länderna behövde arbetsgivaren påvisa ett ekonomiskt behov, exempelvis en minskad orderingång, för att kunna kvalificera sig för korttidsarbete, se tabell 3.4. I några länder krävdes också att företaget skulle ha vidtagit vissa åtgärder för att minska behovet av statligt stöd. Exempel på sådana åtgärder var utläggning av intjänad semester och balansering av tidbanker. Ett vanligt krav var även att det skulle finnas en överenskommelse om korttidsarbete mellan arbetsmarknadens parter.

I drygt en tredjedel av de europeiska ländernas system för korttidsarbete ställdes krav på att arbetsgivaren inte skulle säga upp anställda under perioden med korttidsarbete eller under tiden direkt efter. Det förekom också att det ställdes krav på arbetstagaren som syftade till att öka rörligheten på arbetsmarknaden. I en del länder ställdes t.ex. krav på arbetstagaren att aktivt söka ett nytt arbete under tiden med korttidsarbete.

I några länder ställdes krav på att arbetsgivaren skulle tillhandahålla utbildning för arbetstagarna under korttidsarbetet. Bland EU-länderna hade Nederländerna, Portugal, Tjeckien och Ungern ett obligatoriskt krav på deltagande i utbildningsprogram på den arbetsbefriade tiden. I andra länder som t.ex. Tyskland, Belgien och Finland ställdes inte krav på utbildning för att erhålla statligt stöd, men staten delfinansierade utbildningskostnaden. Andelen arbetstagare som deltog i utbildningsinsatser var trots detta låg under finanskrisen. I Tyskland, Belgien, Italien och Finland deltog endast 10 procent av arbetstagarna i utbildningsinsatser under korttidsarbetet.<sup>13</sup> I Nederländerna där utbildning var obligatorisk verkar både omfattning och kvalitet ha varit låg på många arbetsplatser.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Hijzen och Venn (2011).

<sup>14</sup> Korttidsarbete - Systemen i viktiga konkurrentländer (2011).

Tabell 3.4 Krav på arbetstagare och arbetsgivare vid korttidsarbete

	Påvisa ekonomiskt behov	Krav på avtal mellan parter	Krav på utbildning
Belgien	Ja	Nej/Ja*	Nej
Danmark	Nej	Ja	Nej
Finland	Ja	Konsultation	Nej
Frankrike	Ja	Ja	Nej
Irland	Nej	Nej	Nej
Italien	Ja	Konsultation	Nej
Luxemburg	Ja	Ja	Nej
Nederländerna	Nej	Ja	Ja
Polen	Ja	Ja	Nej
Portugal	-	-	Ja
Slovakien	Ja	Ja	Nej
Spanien	Ja	Nej	Nej
Tjeckien	Ja	Ja	Ja
Tyskland	Ja	Ja	Nej
Ungern	Ja	Nej	Nej/Ja**
Österrike	Ja	Ja	Nej

\* För arbetare krävs ingen överenskommelse. För tjänstemän krävs överenskommelse eller återhämtningsplan.

\*\* Ungern har tre olika system för korttidsarbete varav ett delfinansieras av Europeiska socialfonden ESF och innehåller obligatorisk utbildning.

Anm.: För Tyskland avses *Kurzarbeit* i samband med tillfälliga ekonomiska svårigheter. För Portugal finns inte information tillgänglig för samtliga krav.

Källor: EU-kommissionen (2010) och Hijzen och Venn (2011).

**Fördjupning om *Kurzarbeit* – det tyska systemet för korttidsarbete**

Det tyska systemet för korttidsarbete infördes under tidigt 1900-tal och är ett permanent arbetsmarknadspolitiskt instrument. *Kurzarbeit* kan användas av tre olika skäl: arbetstidsminskning i samband med tillfälliga ekonomiska svårigheter, arbetstidsminskning till följd av säsongsvariationer i efterfrågan och arbetstidsminskning i samband med permanent förlust av arbete vid omstrukturering. I det följande fokuseras på det skäl som är relaterat till tillfälliga ekonomiska svårigheter. Under finanskrisen ökade användningen kraftigt; från att ha pendlat mellan i genomsnitt 30 000 och 150 000 personer per månad åren innan krisen till 1,5 miljoner personer under maj 2009 då användningen var som högst.

Vid *Kurzarbeit* erhåller arbetstagaren ersättning för den arbetsbefriade tiden i form av *Kurzarbeitergeld*, vilket motsvarar ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen. Beroende på om arbetstagaren har försörjningsansvar för barn eller inte är ersättningen 67 eller 60 procent av nettolönen upp till ett visst tak. Arbetsgivaren betalar ut ersättningen för den arbetsbefriade tiden till arbetstagaren och arbetsgivaren kan därefter ansöka om ersättning för detta hos den tyska arbetsmarknadsmyndigheten *Der Bundesagentur für Arbeit* (BA). Arbetslöshetsförsäkringen finansieras genom att arbetsgivare och arbetstagare betalar in sociala avgifter. Vid korttidsarbete är arbetsgivaren skyldig att stå för både sin egen och den anställdes del av socialförsäkringsavgifterna motsvarande 80 procent av den arbetsbefriade tiden.

Under finanskrisen ändrades dessa regler tillfälligt så att BA återbetalade hälften av arbetsgivarens avgifter för socialförsäkringen för den arbetsbefriade tiden under de första sex månaderna av korttidsarbete. Den del av de sociala avgifterna som kvarstod för arbetsgivaren om arbetstiden helt upphörde motsvarade 13 procent av den normala kostnaden för en heltidsanställd. Hela avgiften ersattes från och med den sjunde månaden. Om arbetstagaren deltog i utbildning ersattes arbetsgivarens inbetalningar med 100 procent redan från den första månaden.

För att komma i åtnjutande av korttidsarbete till följd av tillfälliga ekonomiska svårigheter måste arbetsgivaren kunna uppvisa ett tillfälligt men övergående ekonomiskt behov. Arbetsgivaren ska dessutom ha vidtagit andra möjliga åtgärder som att tömma tidbanker och lägga ut intjänad semester. Under finanskrisen togs dock kravet på tömda tidbanker tillfälligt bort. Därutöver behövdes en överenskommelse mellan arbetstagarrepresentanter och arbetsgivaren om att korttidsarbete skulle införas på arbetsplatsen.

Kostnaden för *Kurzarbeit* var under 2009 cirka 4,6 miljarder euro, vilket motsvarade 1,5 procent av statsbudgeten det året. Som andel av BNP motsvarade det 0,19 procent.

### 3.3 I Sverige slöts krisavtal

I samband med finanskrisen träffades i Sverige under 2009 flera s.k. krisavtal mellan arbetsmarknadens parter enligt vilka arbetstider och löner tillfälligt kunde minskas. Avtalen var inte kopplade till något statligt stöd.

Den 2 mars 2009 träffades ett centralt avtal mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna om lokala krisöverenskommelser. Liknande avtal träffades även inom andra avtalsområden inom industrin. På tjänstemannasidan träffades inga centrala avtal, men krisöverenskommelser träffades lokalt även för tjänstemän.<sup>15 16</sup>

---

<sup>15</sup> Korttidsarbete - Systemen i viktiga konkurrentländer (2011) och Teknikföretagen (2010).

<sup>16</sup> Det har ansetts vara något oklart i vad mån lokala parter har kompetens att träffa dyliga avtal utan stöd av överenskommelse på central nivå, se Sigeman (2009), s. 86 och 176 f. och Arbetsdomstolens mål A 94/09. Jfr avsnitt 5.1.3.

### 3.3.1 Utformning av krisavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna

Inom ramen för det centrala avtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna träffades lokala överenskommelser om löne- och arbetstidsminskning. Enligt det centrala avtalet kunde löneminskningarna maximalt uppgå till 20 procent. Det var dock möjligt att enas om en arbetstidsminskning som var större än 20 procent och den kunde avse hela eller delar av arbetsstyrkan. Det var enligt överenskommelsen önskvärt att de lokala parterna träffade överenskommelse om utbildning under den tid arbete inte utfördes. Träffades inte en sådan överenskommelse skulle arbetstagarna arbetsbefrias under minst den tid som motsvarade minskning av lönen. Avtalet samt lokala överenskommelser som träffats med stöd av detta gällde tills vidare med tre månaders uppsägningstid, dock längst till och med den 31 mars 2010. Möjligheten till användning förlängdes senare till slutet av 2010, men denna möjlighet utnyttjades bara i begränsad omfattning.

### 3.3.2 Omfattning av krisavtalen

Det har inte gjorts någon samlad utvärdering av krisavtalen i Sverige. Fackförbunden IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer och arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen har däremot gjort egna uppföljningar inom sina respektive områden. Teknikföretagens enkätundersökning från 2010 visar att drygt 80 000 anställda i nästan 700 företag inom teknikbranschen omfattats av lokala krisöverenskommelser, varav drygt 30 000 tjänstemän.<sup>17</sup> I en sammanställning av dessa uppföljningar bedöms totalt 100 000 personer inom industrin ha omfattats av avtalen någon gång.<sup>18</sup> I beräkningar av Teknikarbetsgivarna uppskattas att det i genomsnitt motsvarar drygt 70 000 personer per

---

<sup>17</sup> Teknikföretagen (2010).

<sup>18</sup> Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer (2011).

månad under perioden. I antal sysselsatta inom industrin motsvarar det drygt 12 procent och ungefär 1,6 procent av den totala sysselsättningen.

De som omfattades av krisavtal gick i genomsnitt ner 17 procent i arbetstid och mellan 12 och 13 procent i lön. Utöver arbetstids- och löneminskningar har även senarelagda lönerevisioner utan retroaktivitet använts. Det har förekommit krav på tömning av tidbanker och uttag av semester som en del av överenskommelserna. I vissa fall användes dessa möjligheter till arbetstidsminskning i stället för krisavtal. Bland de teknikföretag och de IF Metall-klubbar som tecknade krisavtal bedömer runt 80 procent att alternativet till krisavtal hade varit uppsägningar.<sup>19</sup>

Utbildningsinsatser genomfördes i begränsad omfattning i samband med krisavtalen. Enligt arbetsmarknadens parter var en viktig orsak till den begränsade omfattningen att företagen hade svårt att bekosta utbildningarna.<sup>20</sup>

### **3.4 Olika bedömare drar olika slutsatser av stöd vid korttidsarbete**

Det har gjorts ett antal olika utvärderingar av effekten av statligt subventionerade system för korttidsarbete på sysselsättningen. Fortfarande är dock kunskapen bristfällig om de långsiktiga effekterna. I de följande styckena redogörs för effekten av korttidsarbete i termer av antalet räddade arbetstillfällen, vilken del av arbetsmarknaden som påverkats i störst utsträckning, negativa effekter samt generella lärdomar enligt olika studier.

---

<sup>19</sup> Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer (2011).

<sup>20</sup> Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer (2011).

*Korttidsarbete har bidragit till att hålla sysselsättningen uppe under finanskrisen*

Det har gjorts ett antal studier om vilken inverkan korttidsarbete har haft på sysselsättningen. Det tyska forskningsinstitutet för global arbetsmarknad (IZA) har t.ex. gjort en studie om korttidsarbete i Tyskland under finanskrisen. Där konstateras att den omfattande användningen av korttidsarbete sannolikt bidragit till den överraskande låga inverkan finanskrisen hade på den tyska arbetsmarknaden.<sup>21</sup> Uppskattningsvis hade arbetslösheten stigit dubbelt så mycket under finanskrisen om inte korttidsarbete hade använts. Det poängteras dock att den framgångsrika effekten av korttidsarbete delvis härrör från att den sektor som främst drabbades i Tyskland var den exportorienterade tillverkningsindustrin.

En annan studie från IZA har studerat huruvida korttidsarbete är en bra metod för att hålla arbetslösheten låg.<sup>22</sup> I studien konstateras att det finns ett visst empiriskt stöd för att korttidsarbete bevarade arbetstillfällena och minskade arbetslösheten för tillsvidareanställda i 25 OECD-länder under finanskrisen. Länder som inte har system för korttidsarbete skulle därför kunna gynnas av att införa sådana. Författarna påpekar dock att systemens inverkan på ekonomins återhämtning ännu inte är dokumenterad.

En tredje studie från IZA som utvärderar vilken inverkan korttidsarbete haft på sysselsättningen under finanskrisen befäster bilden av att det främst är tillsvidareanställningar som har bevarats.<sup>23</sup> Enligt studien finns inget stöd för att korttidsarbete effektivt skulle bidra till att bevara visstidsanställningar.

EU-kommissionen noterar att korttidsarbete tycks ha lett till att sysselsättningsminskningen under finanskrisen blev något lägre i de länder som hade korttidsarbete på plats innan finans-

---

<sup>21</sup> Brenke m.fl. (2011).

<sup>22</sup> Cahuc och Carcillo (2011).

<sup>23</sup> Boeri och Bruecker (2011).

krisens utbrott.<sup>24</sup> Genom att observera hur sysselsättningen i 27 EU-länder utvecklats före samt under finanskrisen konstateras att sysselsättningen föll 1,8 procentenheter mindre per kvartal i de länder som vid krisens inledning hade befintliga system för korttidsarbete jämfört med de länder som introducerade, eller helt saknade, system för korttidsarbete.

OECD konstaterar i sin årliga rapport *Employment Outlook* att korttidsarbete har bidragit till att bevara arbetstillfällena bland tillsvidareanställda under finanskrisen.<sup>25</sup> I rapporten görs en kvantitativ uppskattning över hur sysselsättningen påverkades under krisen. Enligt rapporten blev nedgången i sysselsättningen uppskattningsvis drygt 0,7 procentenheter lägre för de tillsvidareanställda i Tyskland än vad den hade varit utan korttidsarbete. Det motsvarar drygt 220 000 arbetstillfällena. Den största procentuella skillnaden i sysselsättningen till följd av korttidsarbete noteras i Belgien. Det finns dock en risk att de positiva effekterna överskattas eftersom användningen där var hög redan innan krisen, se diagram 3.4. Dessa beräkningar bygger på att hänsyn tagits till de dödviktseffekter som är korttidsarbete är behäftade med. För en närmare beskrivning av dödviktseffekter, se nästa stycke. OECD betonar att det är svårt att dra entydiga slutsatser eftersom det saknas en systematisk utvärdering av korttidsarbete. En stor osäkerhet består i hur korttidsarbete påverkar sysselsättningen under ekonomins återhämtningsfas och om omstruktureringen av arbetsmarknaden dämpas till följd av att system för korttidsarbete används. I samma studie har effekterna av korttidsarbete på visstidsanställda respektive tillsvidareanställda studerats. Visstidsanställda omfattades i betydligt lägre grad av korttidsarbete än tillsvidareanställda under finanskrisen och OECD finner inte att korttidsarbete skulle ha bidragit till sparade arbetstillfällena bland dem. Det tyder enligt OECD på att arbetsmarknaden är segmenterad och att korttids-

---

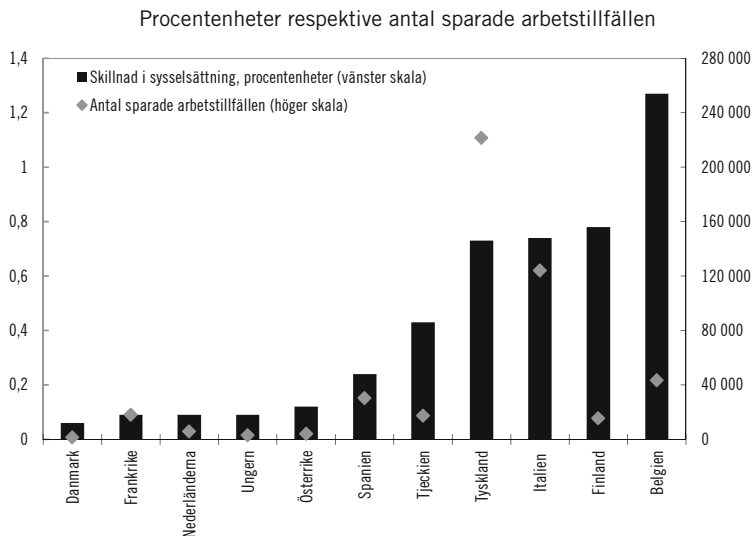
<sup>24</sup> EU-kommissionen (2010).

<sup>25</sup> OECD (2010).



arbete tenderar att förstärka de redan etablerade arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden.

**Diagram 3.4 Skillnad i sysselsättning för tillsvidareanställda till följd av korttidsarbete**



Källa: OECD (2010).

### *Omfattande dödviktseffekter*

I de studier som har försökt uppskatta dödviktseffekterna av korttidsarbete, dvs. att den statliga subventionen går till företag som ändå skulle ha valt att behålla sin personal, framkommer att dessa sannolikt är omfattande. Uppskattningarna skiljer sig dock åt. Nedan följer exempel på några studier.

Den tidigare nämnda studien i Employment Outlook visar att korttidsarbete medförde betydande dödviktseffekter.<sup>26</sup> I Tysk-

<sup>26</sup> OECD (2010).

land utgjordes drygt en tredjedel av kostnaderna för det statliga stödet av dödviktseffekter och i Frankrike beräknas motsvarande kostnad uppgå till närmare 70 procent.

Även andra studier finner påtagliga dödviktseffekter i de OECD-länder som använde korttidsarbete under 2008 och 2009. En studie uppskattar dödviktseffekterna till ca 70 procent i Tyskland under de kvartal som BNP föll under finanskrisen.<sup>27</sup> Effekterna varierar dock beroende på om dödviktseffekterna mäts på makro- eller mikronivå.

En annan studie uppskattar dödviktseffekterna till i genomsnitt en tredjedel under det tredje kvartalet 2009 i en grupp av 14 OECD-länder.<sup>28</sup> För Tyskland uppskattas dödviktseffekterna till drygt 20 procent.

### *Klara spelregler och tidig aktivering*

OECD konstaterar i Employment Outlook 2010 att korttidsarbete har störst möjlighet att motverka arbetslöshet i inledningskedet av en konjunkturedgång eftersom det är då flest uppsägningar görs.<sup>29</sup> Enligt OECD hade de system som infördes efter krisens utbrott överlag en lägre effekt på antalet arbetade timmar och på den permanenta sysselsättningen. En anledning kan vara att det är lättare att anpassa existerande system efter den aktuella krisens förutsättningar än att på kort tid skapa ett nytt system. Permanent system kan dock innebära en ökad risk för överutnyttjande eftersom de kan användas även i normala konjunkturlägen. OECD drar därför slutsatsen att system för korttidsarbete bör vara relativt omfattande under krisers akuta skede och fasas ut när tillväxten återkommer och riskerna för undanträngning ökar.

---

<sup>27</sup> Boeri och Bruecker (2011).

<sup>28</sup> Hijzen och Venn (2011).

<sup>29</sup> OECD (2010).

Andra studier pekar på att system för korttidsarbete bör utformas under normala ekonomiska förhållanden för att minska risken att vissa grupper under lågkonjunkturen yrkar på alltför omfattande system.<sup>30</sup> System för korttidsarbete bör även vara erfarenhetsbaserade för att minska risken att arbetsgivaren överutnyttjar möjligheten till korttidsarbete. Erfarenhetsbaserade system innebär att arbetsgivarna bidrar till systemets finansiering i relation till hur stor deras tidigare användning har varit.

En annan anledning till varför system för korttidsarbete bör vara på plats innan utbrottet av en kris är att arbetsmarknadens parter då får god tid på sig att implementera systemen.<sup>31</sup>

### *Snabb hantering viktig*

En erfarenhet från de system som användes i Europa under finanskrisen är vikten av en effektiv administration.<sup>32</sup> För att underlätta ansökningsförfarandet och användningen av korttidsarbete är det viktigt att utformningen av systemet är så enkel som möjligt och att instruktionerna till arbetsgivare och arbetstagare är tydliga. I en djup krissituation är det viktigt att det statliga stödet når företagen snabbt. Det är speciellt viktigt för mindre företag med mindre finansiellt och administrativt manöverutrymme.

### *Svårt att tillämpa krav på utbildning*

En erfarenhet från andra länders system för korttidsarbete är att det har varit problematiskt att under en intensiv ekonomisk kris kunna erbjuda arbetstagare relevant utbildning. Som nämnts tidigare var andelen arbetstagare i EU-länderna som deltog i ut-

---

<sup>30</sup> Cahuc och Carcillo (2011).

<sup>31</sup> Eurofound (2010a).

<sup>32</sup> Eurofound (2010a).

bildning under korttidsarbete låg trots att utbildningen ofta var statligt subventionerad. Det finns ett antal orsaker till att andelen inte var högre trots att utbildningskostnaderna i många fall subventionerades. Orsakerna var bl.a. kvalitetsproblem rörande de tillgängliga utbildningarna, liten möjlighet för framför allt små- och medelstora företag att på kort tid organisera meningsfull utbildning, osäkerhet om när arbetstagaren åter skulle behöva närvara på arbetsplatsen samt finansieringsproblem.<sup>33</sup> Det är vidare inte givet att all utbildningstid skulle ses som minskad arbetstid. Utbildning med obligatorisk närvaroplikt är i många fall att betrakta som arbetstid.

---

<sup>33</sup> Eurofound (2010a).

## 4 Svensk ekonomi drabbas återkommande av kriser

Det är troligt att effekten av korttidsarbete varierar med vilken typ av lågkonjunktur det rör sig om. I en lågkonjunktur som i hög grad samverkar med strukturella problem i ekonomin är det sannolikt mindre samhällsekonomiskt effektivt med korttidsarbete än i en lågkonjunktur som i huvudsak beror på en tillfällig efterfrågestörning. Hur djup och långvarig lågkonjunkturen är bör också ha betydelse för lämpligheten i att aktivera stöd vid korttidsarbete.

Som bakgrund till de förslag som förs fram i del B ges i det följande en kortfattad beskrivning av de kriser som tidigare drabbat den svenska ekonomin. Perspektivet är de senaste tjugo åren vilket betyder att tre lågkonjunkturer berörs: krisen under 1990-talet, IT-krisen i början av 2000-talet och finanskrisen med början 2008.

### 4.1 1990-talskrisen

Drivkrafterna bakom krisen i början av 1990-talet beskrivs vanligen som i huvudsak inhemska till sin natur.<sup>1</sup> De utvecklades under 1980-talet främst som ett resultat av en expansiv ekonomisk politik och kreditavregleringar. Följden blev en överhettning

---

<sup>1</sup> Se t.ex. Jonung (1994) för en utförligare beskrivning av drivkrafterna bakom 1990-talskrisen.

i slutet av 1980-talet som yttrade sig i låg arbetslöshet, hög inflationstakt och, eftersom växelkursen hölls fast, försämrade konkurrenskraft för exportindustrin.

Den höga inflationen undergrävde förtroendet för den fasta växelkursen och inflationsförväntningarna steg. Realräntan, dvs. räntan efter skatt och förväntad inflation, sjönk till mycket låga nivåer och stimulerade såväl investeringarna som konsumtionen. Det skapades en låneboom och motsvarande överutlåning inom det finansiella systemet.

Den efterföljande nedgången utlöstes av flera samverkande faktorer. En viktig sådan var den betydande och oväntade uppgången i realräntan.<sup>2</sup> Inflationstakten föll kraftigt under de första åren på 1990-talet. Med en viss eftersläpning föll även inflationsförväntningarna. Även internationella faktorer höjde den svenska realräntan. Det europeiska ränteläget pressades framför allt upp i kölvattnet av den tyska återföreningen 1989.

Uppgången i realräntan gjorde det tydligt att många investeringar inte var långsiktigt lönsamma. Det hade framför allt skett överinvesteringar inom fastighetssektorn. Den stora skattereform som genomförts 1990–91 försämrade samtidigt villkoren för lånefinansierade investeringar och konsumtion. I kombination med den höga realräntan ledde det till att hushållens sparkvot ökade från en negativ nivå i slutet av 1980-talet till en nivå omkring 8 procent 1993. Den snabba uppgången i realräntan underminerade också det finansiella systemet; realräntechocken skapade en kris även för det finansiella systemet.

När efterfrågan föll och arbetslösheten började stiga utsattes den fasta växelkursen för en rad spekulativa attacker. Riksbanken försvarade den fasta växelkursen med att höja räntan ytterligare, vilket bidrog till att försvaga efterfrågan.

Den fallande efterfrågan resulterade i omfattande varsel. Antalet varsel steg till en topp på drygt 60 000 under det fjärde

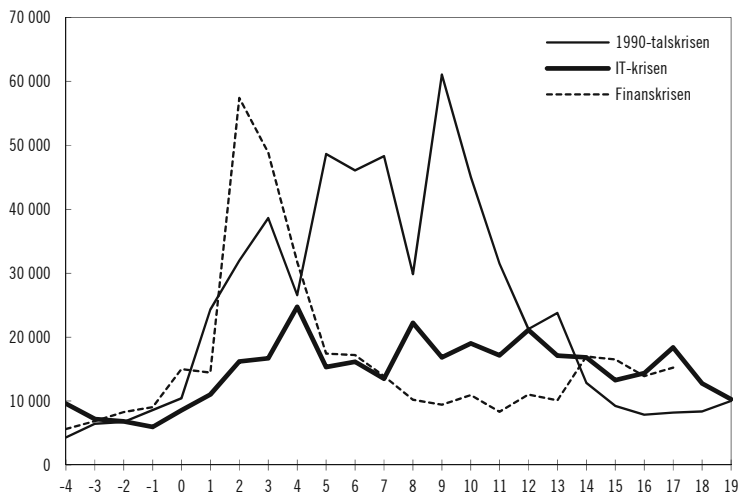
---

<sup>2</sup> Jonung (1999) menar att detta var den enskilt viktigaste orsaken. Lindbeck (1997) lyfter fram realräntechocken och en övervärderad växelkurs som de enskilt viktigaste förklaringarna till 1990-talskrisen.

kvartalet 1992. Som framgår av diagram 4.1 är nivån jämförbar med de varsel som lades i samband med att finanskrisen bröt ut i Sverige. Under 1990-talskrisen var dock varslen höga under betydligt längre tid än under finanskrisen.

**Diagram 4.1 Varsel i Sverige vid olika kriser**

Antal personer per kvartal



Anm.: X-axeln avser kvartal från krisens inledning. Krisernas inledningar är daterade enligt den definition Riksbanken har använt bl.a. i Penningpolitisk rapport februari 2009. 1990-talskrisen inleddes 1990 kvartal 3, IT-krisen inleddes 2000 kvartal 4 och finanskrisen inleddes 2008 kvartal 2.

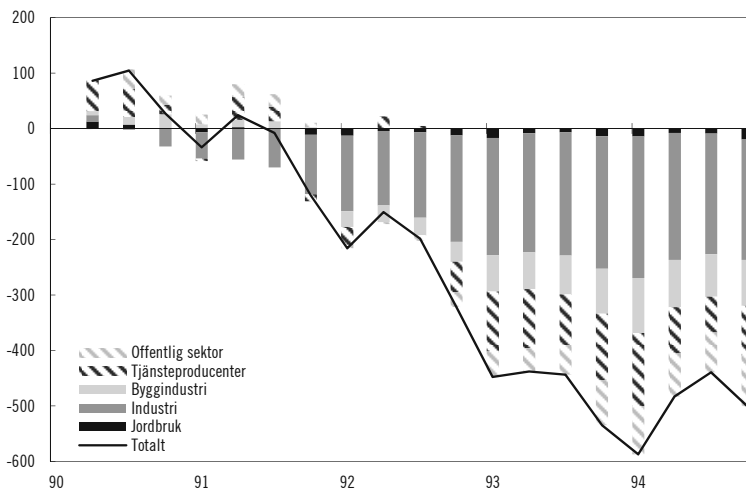
Källa: Arbetsförmedlingen.

Arbetslösheten steg från 2,4 procent 1990 till 11,5 procent 1997. Under den första delen av 1990-talskrisen var det främst en fallande sysselsättning inom industrin som orsakade den stigande arbetslösheten. Under senare delen av krisen var det i stället inom byggindustrin, tjänstesektorn och den offentliga sektorn som sysselsättningen minskade, se diagram 4.2.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Se Lundborg (2001) för en utförligare diskussion av vilka branscher som drabbades värst av den stigande arbetslösheten under 1990-talskrisen.

**Diagram 4.2 Förändring av sysselsättningen under 1990-talskrisen**

Tusentals personer, ackumulerad förändring från 1990 kvartal 1



Anm.: Diagrammet visar den ackumulerade förändringen i sysselsättningen sedan 1990 kvartal 1. Med tjänsteproducenter avses handel, transport, finansiell verksamhet samt personliga och kulturella tjänster inklusive renhållning och med offentlig sektor avses offentlig förvaltning, utbildning, vård och omsorg, el-, gas-, värme- och vattenverk samt kategorin okänd näringsgren. Avser icke-säsongrensad data.

Källa: SCB.

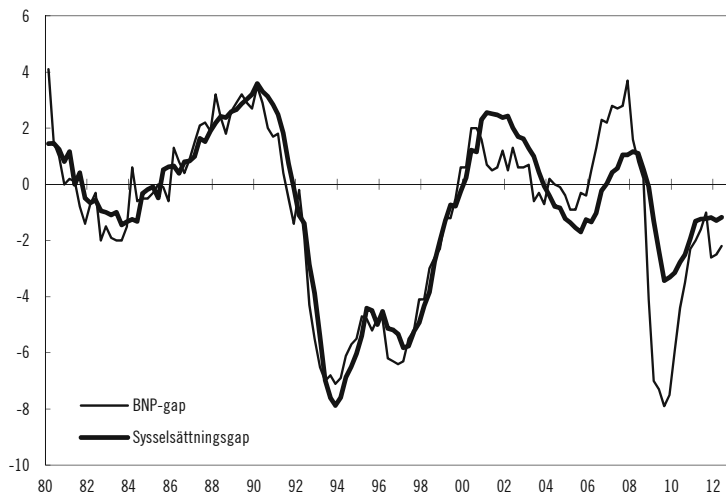
Konjunkturläget, mätt som avvikelserna mellan faktisk produktionsnivå och den långsiktigt hållbara nivån (BNP-gapet) bottnade 1993, först tre år efter krisens utbrott. Även i termer av procentuell avvikelse i faktiskt antal sysselsatta från den långsiktigt hållbara nivån på sysselsättningen (sysselsättningsgapet) bottnade konjunkturen 1993, se diagram 4.3.

Det kraftiga efterfrågefallet hävdades genom växelkursens depreciering efter övergången till rörlig växelkurs hösten 1992. Ekonomin vände uppåt under 1993 i och med den kraftiga konkurrenskraftsförbättringen för svensk export.



**Diagram 4.3 BNP- och sysselsättningsgap**

Procentuell avvikelse från potentiell nivå



Källa: Konjunkturinstitutet – Lönebildningsrapporten oktober 2012.

**4.2 IT-krisen**

Konjunkturedgången i början av 2000-talet kan beskrivas som resultatet av de anpassningar som följde efter en period av överdriven optimism inom framför allt IT-sektorn.

IT-krisen föregicks av en period med stark produktivitetstillväxt kombinerad med låg inflation såväl i Sverige som i en del andra länder, bl.a. USA. Den höga produktivitetstillväxten förknippades med spridningen av snabba framsteg inom informationsteknologin och gav upphov till tal om en ”ny ekonomi”.<sup>4</sup> Med den nya ekonomin avsågs att den höga produktivitetstill-

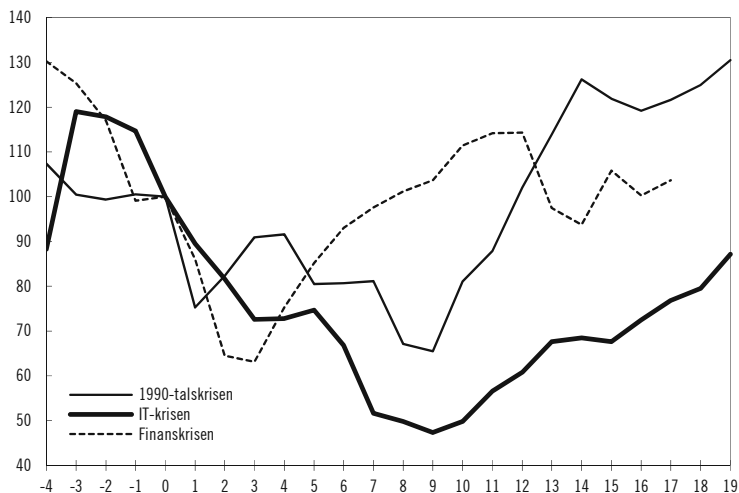
<sup>4</sup> För en utförlig diskussion om orsakerna till den höga produktivitetstillväxten, se t.ex. Andersson och Ådahl (2005).

växten skapade förutsättningar för bestående högre tillväxt än tidigare samtidigt som inflationen kunde förbli låg.

Förväntningar om höga framtida vinster inom IT-sektorn och om fortsatt hög produktivitetstillväxt i ekonomin medförde att aktiepriserna steg kraftigt. I takt med att de höga vinsterna för IT-företagen uteblev avtog dock framtidsoptimismen. Mellan 2000 och 2001 skedde en omvärdering i synen på IT-sektorn och aktiekurserna började falla såväl i Sverige som internationellt. Nedgången förstärktes av terrordåden den 11 september 2001. Mellan våren 2000 och hösten 2002 sjönk aktiekurserna med drygt 70 procent. Av diagram 4.4 framgår att det kraftiga börsfallet utmärker IT-krisen i förhållande till finanskrisen och 1990-talskrisen.

#### Diagram 4.4 Börsens utveckling i Sverige vid olika kriser

Index, kvartalet då recessionen inleds = 100



Anm.: X-axeln avser kvartal från krisens inledning. Krisernas inledningar är daterade enligt den definition Riksbanken har använt bl.a. i Penningpolitisk rapport februari 2009. 1990-talskrisen inleddes 1990 kvartal 3, IT-krisen inleddes 2000 kvartal 4 och finanskrisen inleddes 2008 kvartal 2.

Källa: OMX Stockholm.

Fallande aktiepriser och minskad framtidsoptimism bidrog till att tillväxten i både hushållens konsumtion och företagens investeringar sjönk.

Arbetslösheten steg från 5,9 procent 2001 till 7,7 procent 2005. Nedgången i ekonomin under IT-krisen kan dock inte mäta sig med krisen i början av 1990-talet eller finanskrisen när det gäller djup. BNP-gapet var som lägst -0,9 procent 2005 och sysselsättningsgapet som lägst -1,7 procent samma år, se diagram 4.3.

### 4.3 Finanskrisen

Finanskrisen startade på ett jämförelsevis tydligt sätt med störningar utanför Sveriges gränser och fick, jämfört med andra kriser i den svenska ekonomin, ett dramatiskt förlopp.

Upprinnelsen var problem på den amerikanska bostadsmarknaden i form av kreditförluster på så kallade subprime-lån som började uppdragas 2007. Krisen blev akut i samband med att investmentbanken Lehman Brothers ansökte om konkurs hösten 2008. Turbulensen på den amerikanska finansmarknaden fick då tydliga återverkningar på andra länders finansmarknader, bl.a. den svenska. Osäker tillgång på krediter skapade oro bland både finansinstitut och andra företag och medförde att finanskrisen fick stora effekter på den ekonomiska aktiviteten i länderna. Handeln mellan länder sjönk dramatiskt och förtroendeindikatorer visade historiskt låga nivåer.

De förväntningar som tidigare funnits om att nedgången i konjunkturen skulle bli ganska mild i Sverige byttes ut mot en betydligt mer negativ syn på utvecklingen i slutet av 2008. Det stora exportberoendet för den svenska ekonomin gjorde att Sverige drabbades kraftigt av den krympande världshandeln. Redan fjärde kvartalet 2008 föll industriproduktionen med 19 procent i årlig procentuell förändring och antalet varsel sköt i höjden, se diagram 4.1. BNP-gapet som hade varit slutet så sent som i

mitten av 2008, enligt Konjunkturinstitutets beräkningar, vidgades till -8 procent i mitten av 2009.

Arbetslösheten i Sverige steg med drygt 2,5 procentenheter från mitten av 2008 till nära 9 procent i slutet av 2009. Uppgången i arbetslösheten var dock liten i relation till BNP-fallet. Produktionsbortfallet fick betydligt mindre effekt på arbetsmarknaden under finanskrisen jämfört med under 1990-talskrisen. Det illustreras av att BNP-gapet var ungefär lika djupt under dessa båda kriser medan sysselsättningsgapet var betydligt mer negativt under 1990-talskrisen, se diagram 4.1.

Att sysselsättningen föll mindre under finanskrisen än under 1990-talskrisen i relation till produktionsbortfallet hänger sannolikt bl.a. samman med att den sektor som drabbades mest av den vikande efterfrågan under hela finanskrisen var tillverkningsindustrin, se diagram 4.5. Denna sektor är mindre arbetsintensiv än många andra sektorer, vilket gör att minskad produktion inte får lika stor effekt på sysselsättningen. Dessutom kan krisen allmänt ha uppfattats som jämförelsevis tillfällig bland svenska företag, vilket kan ha lett till att företag i högre utsträckning valde att behålla befintlig personal trots en vikande efterfrågan, alltså inslag av labor hoarding.<sup>5</sup> Till detta kommer att krisavtalen inom delar av industrin kan ha dämpat sysselsättningsfallet, se avsnitt 3.3.<sup>6</sup>

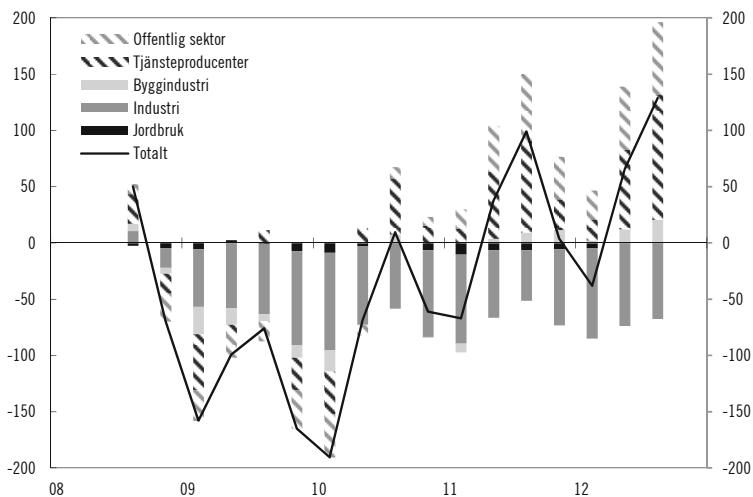
---

<sup>5</sup> Detta diskuteras bl.a. i "Finanskrisens effekter på arbetsmarknaden – en jämförelse av Sverige, euroområdet och USA", fördjupning i Penningpolitisk rapport, februari 2011, Sveriges riksbank.

<sup>6</sup> Som framgår i avsnitt 3.3, omfattade krisavtalen uppskattningsvis 12 procent av antalet sysselsatta inom industrin. Som andel av det totala antalet sysselsatta var dock omfattningen endast ca 1,6 procent.

## Diagram 4.5 Förändring av sysselsättningen under finanskrisen

Tusentals personer, ackumulerad förändring från 2008 kvartal 2



Anm.: Diagrammet visar den ackumulerade förändringen i sysselsättningen sedan 2008 kvartal 2. Med jordbruk avses även skogsbruk och fiske, med tjänsteproducenter avses handel, transport, hotell och restaurang, finansiell verksamhet samt personliga och kulturella tjänster och med offentlig sektor avses offentlig förvaltning, utbildning samt vård och omsorg. Avser icke-säsongrensad data.  
Källa: SCB.

## 5 Svenska förhållanden och gällande rätt

Ett system för stöd vid korttidsarbete i Sverige ska vara förenligt med det svenska rättssystemet och med förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. I detta avsnitt behandlas därför först den svenska arbetsmarknadsmodellen, som bl.a. innebär att arbetsmarknadens parter utövar stort inflytande och att kollektivavtal har en central ställning i regleringen av förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Detta har betydelse för utformningen av ett system för stöd vid korttidsarbete och på vilket sätt det ska anknyta till kollektivavtal. Eftersom korttidsarbete innebär en tillfällig förändring i arbetstid och lön behandlas därefter regler i svensk rätt om dels bestämmande av dessa anställningsvillkor, dels ändring av anställningsvillkor. Därefter behandlas kort permitteringsinstitutet, eftersom detta kan sägas vara besläktat med korttidsarbete.

### 5.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

I Sverige är det arbetsmarknadens parter som svarar för lönebildningen och den sker i princip utan inblandning från statsmakternas sida. Tyngdpunkten i regleringen ligger i kollektiv-

avtal som träffas mellan organisationerna. År 2010 täcktes ca 91 procent av arbetstagarna av kollektivavtal.<sup>1</sup>

År 2011 var 70 procent av arbetstagarna i Sverige organiserade i fackföreningar.<sup>2</sup> Den stora anslutningen och frånvaron av bestämmelser i lag som begränsar organisationernas verksamhet bidrar till en hög grad av autonomi.

Det svenska arbetsrättsliga systemet har många gemensamma drag med motsvarande system i de andra nordiska länderna men skiljer sig från vad som gäller i övriga EU-länder. Skillnaden har att göra med den starka ställning som arbetsmarknadsorganisationerna traditionellt har i Norden.

På vissa områden regleras anställningsvillkoren i lag. Det gäller exempelvis villkoren för arbetstid, semester och annan ledighet. Sådan lagstiftning är till stor del semidispositiv, dvs. den kan frångås genom kollektivavtal som ingås av arbetsmarknadens parter.

### 5.1.1 Allmänt om kollektivavtal

Av 23 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) kan man utläsa vad ett kollektivavtal är och på vilket sätt det skiljer sig från ett vanligt avtal. Det är tre kriterier som är av avgörande betydelse. För det första ska ett kollektivavtal gälla anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. För det andra ska det ha ingåtts mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare på den ena sidan och en arbetstagarorganisation på den andra sidan. För det tredje ska det vara skriftligt. Om avtalet inte uppfyller samtliga tre kriterier är det inte fråga om ett kollektivavtal utan om ett vanligt avtal som regleras av sedvanlig civilrättslig lagstiftning.

---

<sup>1</sup> Anders Kjellberg (2012), s. 8.

<sup>2</sup> Anders Kjellberg (2012), s. 28. År 2010 var andelen 71 procent.

På samma sätt som ett vanligt avtal har ett kollektivavtal bindande verkan för avtalsparterna. Det kan röra sig om organisationer på båda sidor men det kan också vara en arbetstagarorganisation på den ena sidan och en enskild arbetsgivare på den andra, bl.a. genom hängavtal. Ett hängavtal kan träffas direkt mellan en arbetsgivare, som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation, och en arbetstagarorganisation om att ett centralt avtal för branschen ska tillämpas på arbetsplatsen.

Enligt allmänna rättsgrundsatser är ett avtal som en förening har slutit inte bindande för föreningens medlemmar. Kollektivavtal har dock bindande verkan även för en medlem i en organisation som har ingått avtalet.<sup>3</sup> Det gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst men inte om medlemmen redan är bunden av ett annat kollektivavtal. Även om en medlem träder ut ur organisationen fortsätter han eller hon att vara bunden av kollektivavtalet tills det löper ut.

### 5.1.2 Utanförstående arbetstagare

Med en utanförstående arbetstagare avses här en arbetstagare som är oorganiserad eller medlem i en organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren. Beträffande en sådan arbetstagare är den rättsliga utgångspunkten att avtalsfrihet gäller i fråga om lön och andra villkor inom de ramar som följer av tvingande lagstiftning. Om arbetstagaren sysselsätts i arbete som omfattas av ett kollektivavtal, som arbetsgivaren är bunden av, anses dock det kollektivavtalet ha s.k. normativ effekt på den utanförståendes anställningsavtal. Denna praxis bygger på tanken att kollektivavtalet får verkan som bruk och sedvänja på arbetsplatsen och på så sätt fyller ut det enskilda anställningsavtalet, om inte något annat har avtalats.<sup>4</sup> Normalt innebär kollektivavtal

---

<sup>3</sup> 26 § medbestämmandelagen.

<sup>4</sup> Se t.ex. AD 2007 nr 90, med hänvisningar.



att arbetsgivaren gentemot den fackliga organisationen åtar sig att tillämpa kollektivavtalet också på utanförstående arbetstagare.

En utanförstående arbetstagare kan inte hävda rättigheter gentemot arbetsgivaren enbart med stöd i kollektivavtalet. Sådan rätt har bara den avtalsslutande organisationen och dess medlemmar.

### 5.1.3 **Möjligheten att lokalt avvika från centrala kollektivavtal**

De centrala avtalen innehåller ofta bemyndiganden för de lokala parterna att träffa avtal om vissa frågor. Lokala avtal kan vidare träffas om frågor som inte är reglerade i det centrala avtalet. Enligt 27 § medbestämmandelagen kan arbetsgivare och arbetstagare, som är bundna av kollektivavtal, inte med giltig verkan träffa överenskommelse som avviker från avtalet, i vidare mån än avtalet tillåter detta eller överenskommelsen godkännts av kollektivavtalets parter. Ogiltighet (omedelbar och ursprunglig ogiltighet) drabbar således avtal som på ett otillåtet sätt avviker från ett överordnat kollektivavtal. Frågan om ett avtal strider mot ett sådant kollektivavtal är i varje enskilt fall beroende av en tolkning av kollektivavtalet enligt sedvanliga tolkningsregler.<sup>5</sup>

## 5.2 **Arbetstid och lön regleras huvudsakligen i avtal**

I arbetstidslagen (1982:673) finns skyddsregler om arbetstidens begränsning. Reglerna baseras delvis på ett EU-direktiv.<sup>6</sup> Reglerna avser huvudsakligen skydd mot alltför lång total arbets-

---

<sup>5</sup> Schmidt (1997), s. 54 och AD 1997 nr 45, jfr Sigeman (2009), s. 86.

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

tid och behovet av rimliga vilotider. Avvikelser från arbetstidslagens regler kan i stor omfattning göras genom kollektivavtal. Den närmare regleringen av arbetstid för olika avtalsområden sker också genom kollektivavtal.

Lagregler om lön saknas i princip i svensk rätt. Följaktligen innehåller inte svensk rätt några lagregler om minimilön. Rätten till och omfattningen av lön och andra anställningsförmåner regleras i stället huvudsakligen i kollektivavtal.

I kollektivavtal regleras också olika typer av kostnadsberäkningar, såsom traktamente, och olika sidoförmåner, såsom pension och avgångsvederlag.

### 5.3 Ändring av anställningsvillkor

Anställningsvillkor kan förändras under pågående anställning på flera olika sätt under skilda förutsättningar.

En arbetsgivare kan i vissa fall genom ett ensidigt beslut få till stånd en ändring av anställningsvillkoren, om det har stöd i gällande rättsregler eller i avtal.<sup>7</sup> Ändringar som föranleds av ny lagstiftning får genomslag i anställningsförhållanden på det sätt som föreskrivs i lagen. Ett exempel är när antalet semesterdagar enligt semesterlagen ändras.<sup>8</sup> Ändring av villkoren kan också åstadkommas genom ett kollektivavtal, som får genomslag på arbetstagarens anställningsavtal. Ändringar kan också ske genom ett individuellt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, under förutsättning att det inte står i strid mot ett för dem bindande kollektivavtal.<sup>9</sup>

Om ena parten i ett anställningsförhållande vill ändra avtalsvillkoren utan att den andre parten samtycker därtill kan det

---

<sup>7</sup> AD 1994 nr 122.

<sup>8</sup> Källström och Malmberg (2006), s. 191.

<sup>9</sup> 27 § medbestämmandelagen, AD 1994 nr 122.

förekomma att den förstnämnde säger upp avtalet för upphörande som en påtryckning i en förhandling.<sup>10</sup>

Om oenigheten består och arbetsgivaren säger upp arbetstagen gäller i princip uppsägningen, såvida den inte anses föranledd av omständigheter som hänför sig till arbetstagen personligen, strider mot kollektivavtal eller är diskriminerande eller annars sker i strid med god sed på arbetsmarknaden.<sup>11</sup>

Om arbetstagen accepterar ett förslag på ändringar som arbetsgivaren lämnat fortsätter anställningsförhållandet på förändrade villkor. Ett sådant förfarande bör kunna ske utan iakttagande av någon uppsägningstid.<sup>12</sup>

Vad särskilt gäller ändring av villkor beträffande arbetstid anses arbetsgivaren ha vissa möjligheter att i kraft av sin arbetsledningsrätt ensidigt genomdriva förändringar t.ex. med avseende på förläggning av arbetstid. Arbetstidslagens regler utgår också ifrån att förläggningen av arbetstiden är en fråga för arbetsgivaren givet de villkor som närmare anges i lagen. Reglerna är dispositiva och annat kan överenskommas av parterna i kollektivavtal. Däremot kan arbetstidens längd, arbetstidsmättet, i princip inte ändras annat än genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagen.<sup>13</sup>

Vad slutligen gäller lön kan arbetsgivarens arbetsledningsrätt i princip inte åberopas för att åstadkomma ändringar av en arbetstages anställningsförmåner.<sup>14</sup> På vissa kollektivavtalsområden är lönen dock beroende av vilket arbete som faktiskt utförs. I den mån arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt t.ex. omplacerar arbetstagen eller förändrar skiftindelningen kan detta då få konsekvenser på lönen.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Jfr Schmidt (1994), s. 176 och Malmberg (1997) s. 324.

<sup>11</sup> AD 1993 nr 61.

<sup>12</sup> Malmberg (1997), s. 326 och Johansson (1995), s. 1131.

<sup>13</sup> Källström och Malmberg (2006), s. 218.

<sup>14</sup> Johansson (1995), s. 1130.

<sup>15</sup> Malmberg (1997), s. 337.

## 5.4 Permittering är delvis besläktat med korttidsarbete

Korttidsarbete i den aktuella formen saknar direkt motsvarighet i nu gällande författningar och är i den meningen att se som en särskild rättsfigur. Korttidsarbete är dock besläktat med permitteringsinstitutet, varför det är av intresse att något behandla detta.

Med permittering förstås att en arbetsgivare på grund av t.ex. tillfällig arbetsbrist inte kan tillhandahålla en arbetstagare något arbete och att arbetstagaren då befrias från skyldigheten att närvara på arbetsplatsen. Permittering medför inte att arbetstagarens anställning upphör, utan arbetstagaren är skyldig att under permitteringsstiden stå till arbetsgivarens förfogande och att med kort varsel kunna återuppta arbetet så snart det hinder som föranledde permitteringen har fallit bort.<sup>16</sup> Situationen kan sägas likna den som gäller vid korttidsarbete.

En arbetsgivares rätt att ensidigt besluta om permittering kan betraktas som ett utflöde av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Av praxis följer att permittering inte får vidtas när uppsägning framstår som den naturliga och riktiga åtgärden. Permittering ska vidare vara sakligt motiverat av omständigheterna, dvs. (temporär) arbetsbrist etc.<sup>17</sup>

Permittering får anses vara en tämligen outredd rättsfigur. Enligt vad som varit ett vedertaget synsätt består inte arbetstagarens rätt till lön under permittering.<sup>18</sup> Arbetsgivarens rätt att permittera har vidare ansetts vara begränsad till vissa delar av arbetsmarknaden, där lönen sätts i relation till den faktiskt arbetade tiden, med följd att bl.a. flertalet tjänstemannabefattningar inte omfattas. Denna beskrivning av rättsläget har med tiden

---

<sup>16</sup> Se t.ex. AD 1980 nr 131 och prop. 1984/85:62, s. 8.

<sup>17</sup> Lunning och Toijer (2010), s. 621 med hänvisningar.

<sup>18</sup> Lunning (1989), s. 346.

kommit att uppfattas som något oegentlig, bl.a. eftersom regleringen om rätt till lön under permitteringstid förändrats.<sup>19</sup>

Sedan 1985 gäller enligt 21 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) att alla arbetstagare har rätt till full lön vid permittering. Bakgrunden var en flerpartsuppgörelse mellan staten och berörda parter på arbetsmarknaden. Systemet för permitteringslön byggde då på att arbetsgivaren betalade full lön men hade möjlighet att erhålla visst bidrag i form av permitteringslöneersättning, bestående av en del från staten och en del från en partsgemensam stiftelse.<sup>20</sup>

Under 1995 upphörde statsbidraget till permitteringslöneersättningen.<sup>21</sup> Även sedan statsbidraget upphört har lagregeln i 21 § anställningsskyddslagen att arbetsgivaren ska betala full permitteringslön fortsatt att gälla.

#### 5.4.1 Avsteg genom kollektivavtal, turordning och förhandlingskyldighet vid permittering

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från regeln i 21 § anställningsskyddslagen om att arbetstagare har rätt till full lön vid permittering.<sup>22</sup>

I samband med att 21 § anställningsskyddslagen 1985 fick sin nuvarande lydelse infördes en möjlighet för utanförstående arbetsgivare att inom ett verksamhetsområde tillämpa det på området gällande kollektivavtalet i fråga om ersättning vid permittering.<sup>23</sup> Bakgrunden till konstruktionen var att det i kollektivavtal gjorts vissa undantag från skyldigheten att betala permitteringslön, bl.a. om arbetstagaren genom eget vållande föranlett permitteringen. Lagstiftaren ansåg det vara rimligt att

---

<sup>19</sup> Jfr prop. 1984/85:62, s. 8 f.

<sup>20</sup> Prop. 1984/85:62, s. 1.

<sup>21</sup> Prop. 1995/96:100, bil. 11, s. 79.

<sup>22</sup> 2 § fjärde stycket anställningsskyddslagen.

<sup>23</sup> 2 § femte stycket anställningsskyddslagen.

även arbetsgivare, som inte var bundna av avtalen, skulle omfattas av motsvarande undantag. I stället för att ange undantagen i lagen infördes möjligheten för arbetsgivare som inte själva var bundna av avtalen att knyta an sina anställningsförhållanden till de bestämmelser om permitteringslön som gällde enligt branschens kollektivavtal. En arbetsgivare skulle dock inte ensidigt kunna införa kollektivavtalets bestämmelser om permitteringslön i avtalen med sina arbetstagare. Möjligheten att tillämpa ett sådant avtal skulle vila på avtalsrättslig grund.<sup>24</sup>

I samband med att 21 § anställningsskyddslagen 1985 förändrades togs vidare reglerna om turordning vid permittering bort och några sådana regler finns inte heller i dag. Förändringen ansågs ändamålsenlig bl.a. mot bakgrund av den nya grundsatsen om lön under hela permitteringsperioden.<sup>25</sup> Regeln om skyldighet för arbetsgivare att förhandla före beslut om permittering enligt 29 § anställningsskyddslagen kvarstår dock än i dag oförändrad.

---

<sup>24</sup> Prop. 1984/85:62, s. 13 f.

<sup>25</sup> Prop. 1984/85:62, s. 15.

## 6 Negativ föreningsfrihet

Arbetsgruppen har att ta ställning till hur ett system för korttidsarbete ska regleras och hur det ska förhålla sig till arbetsmarknadsparternas kollektivavtal. En särskild fråga är dock om stöd ska kunna utgå för korttidsarbete som inte är reglerat av kollektivavtal. Frågan om ett stöd undantagslöst ska förutsätta kollektivavtal måste ses i ljuset av den negativa föreningsfriheten. I detta avsnitt behandlas inledningsvis hur föreningsrätt och föreningsfrihet regleras i svensk inhemsk rätt. Därefter behandlas hur den negativa föreningsfriheten kommit till uttryck i vissa internationella åtaganden.

### 6.1 Föreningsrätt och föreningsfrihet i svensk inhemsk rätt

Med föreningsrätt brukar menas rätten för arbetsgivare och arbetstagarare att tillhöra och att utnyttja medlemskap i en organisation på arbetsmarknaden utan att av det skälet bli utsatta för påtryckningar eller annan obehörig inblandning av motparten i anställningsförhållandet.<sup>1</sup>

Begreppet föreningsrätt avser därmed – genom sin koppling till partsförhållandet på arbetsmarknaden – något som är mer inskränkt än begreppet föreningsfrihet, som förekommer i 2 kap. 1 § första stycket 5 regeringsformen och avser friheten att

---

<sup>1</sup> SOU 1994:141, s. 161.

gentemot det allmänna sluta sig samman med andra för allmänna eller enskilda syften.<sup>2</sup>

Den negativa föreningsrätten kan sägas innebära bl.a. rätten att stå utanför en organisation – i förhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden.<sup>3</sup> Den negativa föreningsrätten är inte lagfäst i svensk rätt. Den positiva föreningsrätten definieras i 7 § medbestämmandelagen.

Den negativa föreningsfriheten innebär således rätten att – i förhållande till det allmänna – stå utanför en organisation. Medan föreningsfriheten enligt 2 kap. 1 § första stycket 5 regeringsformen skyddar friheten att ansluta sig till bl.a. fackliga föreningar, är den negativa föreningsfriheten, såsom den regleras i 2 kap. 2 §, mer begränsad. Regeringsformens reglering av den negativa föreningsfriheten tar sikte på tvång från det allmänns sida att tillhöra sammanslutningar avseende politik och religion och liknande. Däremot omfattas inte sammanslutningar av näringsidkare eller arbetstagare.<sup>4</sup>

## 6.2 Europakonventionen

Europarådet utarbetade 1950 den s.k. Europakonventionen.<sup>5</sup> Sverige har tillträtt konventionen och den gäller som lag i Sverige.<sup>6</sup> I 2 kap. 19 § regeringsformen föreskrivs att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av Europakonventionen. Europakonventionen föreskriver att de länder som anslutit sig till konventionen har skyldighet att ge envar i respektive land skydd för de rättigheter som föreskrivs i konventionen. Det betyder att en medlemsstat som underlåter att tillhandahålla skydd mot t.ex. kränkningar av för-

---

<sup>2</sup> SOU 1994:141, s. 161.

<sup>3</sup> Jfr Sigeman (2009), s. 73.

<sup>4</sup> Warnling-Nerep m.fl. (2007), s. 173 f.

<sup>5</sup> Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>6</sup> SFS 1994:1219.



eningsfriheten anses ha brutit mot konventionen. En konventionsstat kan också bryta mot konventionens regler genom att införa offentligrättsliga bestämmelser som medför att invånarna kommer att utsättas för sådana ingrepp som är oförenliga med konventionen. Kontrollen av att staterna iakttar konventionen sker genom att talan mot en stat kan väckas vid den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen) och Europarådets ministerkommitté.

Enligt Europakonventionens artikel 11.1 har var och en rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Föreningsfriheten får inskränkas i enlighet vad som framgår i artikel 11.2.

Europadomstolen har vid några tillfällen haft att ta ställning till tillämpningen av artikel 11 och har funnit att artikeln skyddar också den negativa föreningsrätten respektive -friheten.<sup>7</sup>

Ett mål, Gustafsson mot Sverige, är av särskilt intresse.<sup>8</sup> Gustafsson drev en restaurang utan att vara ansluten till någon arbetsgivarorganisation. Han hade inte tecknat kollektivavtal och avböjde att teckna hängavtal med den aktuella fackföreningen som då vidtog stridsåtgärder. Senare vidtogs sympatiåtgärder av andra fackföreningar. Så småningom sålde Gustafsson restaurangen och hävdade att han blivit tvungen därtill på grund av de vidtagna stridsåtgärderna. Han vände sig till Europadomstolen som först konstaterade att Gustafsson kunde ha tecknat hängavtal utan att han hade behövt gå med i någon förening. Domstolen fann ändå att Gustafssons föreningsfrihet, i någon mån ("to a degree"), berördes av fackens krav. Artikel 11 var därför tillämplig.<sup>9</sup> Domstolen tog sedan ställning till om någon kränkning av artikel 11 skett. Domstolens resonemang indikerar

---

<sup>7</sup> Se bl.a. Young, James och Webster mot Storbritannien, 1978, och Sigurjónson mot Island, 30 juni 1993. Europadomstolens praxis om tillämpningen av artikel 11 och den negativa föreningsfriheten behandlas mer utförligt i bl.a. SOU 2005:89.

<sup>8</sup> Gustafsson mot Sverige, dom 25.4 1996.

<sup>9</sup> Se punkt 44 i Europadomstolens dom i målet Gustafsson mot Sverige.

närmast att de stridsåtgärder som hade riktats mot Gustafsson inte utgjorde någon kränkning av hans negativa föreningsfrihet enligt artikel 11 i Europakonventionen. Trots det förefaller domstolen i domen också ha ingått i prövning av om fackföreningarnas agerande ”tjänade ett legitimt intresse som stod i överensstämmelse med artikel 11”.<sup>10</sup>

Domstolen ansåg inte att någon otillåten kränkning av artikel 11 förelåg. Exakt hur domstolen resonerat är dock något oklart.<sup>11</sup>

### 6.3 Andra internationella åtaganden om den negativa föreningsfriheten

Vid sidan av Europakonventionen finns vissa andra internationella konventioner, som anses skydda den negativa föreningsfriheten. Här nämns översiktligt några av de viktigare.<sup>12</sup>

I Förenta nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna regleras rätten till föreningsfrihet i allmänhet på så sätt att var och en har rätt till frihet i fråga om fredliga möten och sammanslutningar och att ingen må tvingas att tillhöra en sammanslutning (artikel 20). I artikel 23:4 regleras fackföreningsrätten, att var och en har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att värna sina intressen, separat. Förklaringen är inte rättsligt bindande för medlemsstaterna, men det har hävdats att den i dag utgör sedvanerätt och därigenom är bindande för alla stater.<sup>13</sup>

FN har vidare utfärdat bl.a. den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, som i artikel 22.1 anger att var och en ska ha rätt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda

---

<sup>10</sup> Se punkt 53 i Europadomstolens dom i målet Gustafsson mot Sverige.

<sup>11</sup> Jfr SOU 2005:89, s. 62.

<sup>12</sup> De berörda internationella åtagandena behandlas mer utförligt i t.ex. SOU 2005:89.

<sup>13</sup> Herzfeld-Olsson (2003), s. 122, med hänvisningar.

sina intressen, samt den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som i artikel 8.1 ger en rätt för envar att bilda och ansluta sig till fackföreningar efter eget val. Nämnade artiklar har ansetts skydda den negativa föreningsfriheten.<sup>14</sup>

Internationella arbetsorganisationen (International Labour Organization, nedan kallad ILO) är ett av FN:s fackorgan. De av ILO:s konventioner som främst är av betydelse för frågan om föreningsrätten och -friheten är konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, konventionen (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt konvention (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst. Konventionerna har ratificerats av Sverige och har ansetts skydda även den negativa föreningsfriheten, såvitt gäller förhållandet mellan stat och individ.<sup>15</sup>

Europarådets sociala stadga skyddar vissa sociala och ekonomiska rättigheter.<sup>16</sup> Stadgans efterlevnad övervakas av Europarådet. I stadgans artikel 5 skyddas den fackliga föreningsfriheten. Artikel anses skydda även den negativa föreningsfriheten.<sup>17</sup>

Slutligen kan nämnas EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna,<sup>18</sup> i vilken bekräftas de rättigheter som har sin grund i medlemsstaternas gemensamma författningstraditioner, internationella förpliktelser och gemenskapsrätten.<sup>19</sup> Stadgans artikel 12.1 behandlar mötes- och föreningsfriheten och torde huvudsakligen motsvara skyddet enligt Europakonventionen.<sup>20</sup>

---

<sup>14</sup> Herzfeld-Olsson (2003), s. 213 och s. 235 och SOU 2005:89, s. 34 f.

<sup>15</sup> Herzfeld-Olsson (2003), s. 365 och SOU 2005:89, s. 31 f.

<sup>16</sup> Stadgan undertecknades 1961 och trädde i kraft 1965. En nyreviderad stadga trädde i kraft 1999.

<sup>17</sup> SOU 2005:89, s. 63.

<sup>18</sup> Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

<sup>19</sup> Stadgan antogs 2000 och blev i och med Lissabonfördraget, som trädde i kraft den 1 december 2009, bindande för medlemsstaterna, se artikel 6.1 Fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget).

<sup>20</sup> Herzfeld-Olsson (2003), s 459 f.

## 7 EU:s regler om statligt stöd

Genom anslutningen till Europeiska unionen (EU) har de rättsliga normer som gäller inom EU på olika sätt blivit gällande i Sverige. Ett svenskt system för korttidsarbete ska vara förenligt med unionsrätten, bl.a. regleringen om statligt stöd, som behandlas i detta avsnitt.

### 7.1 Statligt stöd inte förenligt med inre marknaden

Syftet med EU:s regler om statligt stöd är att förhindra att handeln mellan medlemsstaterna påverkas av förmåner som beviljas av de offentliga myndigheterna och som i olika former snedvrider eller hotar att snedvrیدا konkurrensen genom att gynna vissa företag eller viss produktion.<sup>1</sup>

Frågan om huruvida det system vi föreslår utgör statligt stöd behandlas i avsnitt 21.

Utgångspunkten för EU:s politik om statligt stöd är artikel 107.1 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF). I artikeln anges att, om inte annat föreskrivs i fördragen, stöd som ges av en medlemsstat eller med hjälp av statliga medel, av vilket slag det än är, som snedvrider eller hotar att snedvrیدا konkurrensen genom att gynna vissa företag eller viss produktion, är

---

<sup>1</sup> Se bl.a. EU-domstolens dom den 2 juli 1974 i mål 173/73, Italien mot Kommissionen, REG 1974, s. 709.

oförenligt med den inre marknaden i den utsträckning det påverkar handeln mellan medlemsstaterna.

Utgångspunkten i artikeln är att statligt stöd i princip är oförenligt med den gemensamma marknaden. Reglerna om statligt stöd gäller endast åtgärder som uppfyller alla kriterier som räknas upp i artikel 107.1 EUF: överföring av statliga medel, ekonomisk fördel, selektivitet, snedvrider eller hotar att snedvrider konkurrensen och påverkan på handeln mellan medlemsländerna.

Vad gäller överföring av statliga medel uppställs inte något krav på att stödet ska vara beviljat av staten. Stödet kan också beviljas av ett privat eller offentligt organ som utsetts av staten att fungera som mellanhand.<sup>2</sup> Överföringen kan anta olika former, såsom t.ex. bidrag, räntesubventioner, lånegarantier, skattebefrielser m.m.<sup>3</sup>

Vidare ska stödet innebära en ekonomisk fördel som företaget inte skulle ha fått i sin normala verksamhet och under normala marknadsvillkor.<sup>4</sup>

Vad gäller kriteriet om selektivitet har EU-domstolen slagit fast att en statlig åtgärd som utan åtskillnad gynnar alla företag som är etablerade i landet inte kan utgöra statligt stöd eftersom åtgärden då inte är selektiv. Åtgärder som är begränsade branschvis eller geografiskt eller är förbehållna en viss kategori av företag anses emellertid vara selektiva.<sup>5</sup> Av betydelse för bedömningen av selektivitet är också om de nationella myndigheterna

---

<sup>2</sup> Se bl.a. EU-domstolens dom den 7 juni 1988 i mål 57/86, *Hellenic Republic v Commission of the European Communities*, ECR, p. 2855, och dom den 22 mars 1977 i mål 78/76, *Steinike & Weinlig mot Förbundsrepubliken Tyskland*, REG 1977, s. 595.

<sup>3</sup> Se bl.a. EU-domstolens dom 15 mars 1994 i mål C-387/92, *Banco de Crédito Industrial SA, now Banco Exterior de España SA v Ayuntamiento de Valencia*, ECR 1994, p. 877, och dom den 10 januari 2006 i mål C-222/04, *Cassa di Risparmio di Firenze SpA m.fl.*, REG 2006, s. I-289.

<sup>4</sup> Se t.ex. EU-domstolens dom den 2 september 2010 i mål C-399/08, *kommissionen mot Deutsche Post*, REU 2010, s. I-78031.

<sup>5</sup> EU-domstolens dom den 8 november 2001 i mål C-143/99, *Adria-Wien Pipeline och Wietersdorfer & Peggauer Zementwerke*, REG 2001 I-8365.

har ett utrymme för skönsmässig bedömning vid beviljande av stödet.<sup>6</sup>

För att en åtgärd ska utgöra otillåtet statligt stöd krävs slutligen att åtgärden dels snedvrider eller hotar att snedvrida konkurrensen, dels påverkar handeln mellan medlemsländerna. För att dessa kriterier ska vara uppfyllda krävs inte att det mottagande företaget bedriver handel med andra medlemsstater. EU-domstolen har uttalat att om ett statligt stöd förstärker ett företags ställning i förhållande till andra konkurrerande företag i handeln inom gemenskapen så ska denna handel anses påverkas av stödet.<sup>7</sup>

Av EU-domstolens praxis framgår vidare att en medlemsstats brott mot statsstödsreglerna inte kan anses vara berättigat på den grunden att även andra medlemsländer begår samma brott.<sup>8</sup> Det kan slutligen nämnas att det inte krävs att en medlemsstat har en önskan att stödja ett företag genom en viss åtgärd för att det ska kunna vara fråga om ett otillåtet statligt stöd. Reglerna tar ingen hänsyn till orsaken eller syftena med de aktuella åtgärderna utan definierar dem i förhållande till deras verkningar eller sålunda objektiverat.<sup>9</sup>

## 7.2 Anmälningsskyldighet och genomförandeförbud

Kommissionen har enligt artikel 108 EUF fått i uppdrag att kontrollera statligt stöd. Enligt artikel 108.1 ska kommissionen i samarbete med medlemsstaterna fortlöpande granska alla stödprogram som förekommer där.

---

<sup>6</sup> EU-domstolens dom i mål den 26 september 1996 i mål C-241/94, Frankrike mot kommissionen, REG 1996 I-4551.

<sup>7</sup> EU-domstolens dom den 10 januari 2006 i mål C-222/04.

<sup>8</sup> EU-domstolens dom den 22 mars 1977 i mål 78/76.

<sup>9</sup> Se bl.a. EU-domstolens dom den 2 juli 1974 i mål 1973/73.

Artikel 108.3 behandlar skyldigheten för medlemsstaterna att i förhand underrätta kommissionen om alla planer på att bevilja statligt stöd (anmälningsskyldigheten). Det ska ske i så god tid att kommissionen kan yttra sig om alla planer på att vidta eller ändra stödåtgärder. Om kommissionen anser att någon sådan plan inte är förenlig med den inre marknaden, ska den utan dröjsmål inleda ett sådant förfarande som anges i artikel 108.2. Medlemsstaten i fråga får inte genomföra åtgärden förrän detta förfarande lett till ett slutgiltigt beslut. Det råder således ett genomförandeförbud.

Stöd som en medlemsstat beviljat i strid med genomförandeförbudet ska i princip återbetalas i enlighet med medlemsstatens interna processrättsliga regler.<sup>10</sup>

### 7.3 Undantag finns från reglerna om statligt stöd

Åtgärder som är att anse som statligt stöd enligt artikel 107.1 är som utgångspunkt otillåtna. Det finns emellertid undantag från denna huvudregel. I artiklarna 107.2 och 107.3 anges ett antal fall där statligt stöd kan anses godtagbart.

Det finns vidare vissa förordningar om undantag från anmälningsplikten.<sup>11</sup> Om villkoren i ett gruppundantag är uppfyllda är stödet undantaget anmälningsskyldigheten och genomförandeförbudet.

---

<sup>10</sup> EU-domstolens dom den 21 november 1991 i mål C-354/90, Fédération nationale du commerce extérieur des produits alimentaires och Syndicat national des négociants et transformateurs de saumon, REG 1991, s. I-5505, och dom den 11 juli 1996 i mål C-39/94, SFEI m.fl., REG 1996, s. I-3547.

<sup>11</sup> Se bl.a. Kommissionens förordning (EG) nr 800/2008 av den 6 augusti 2008 genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den gemensamma marknaden enligt artiklarna 87 och 88 i fördraget (allmän gruppundantagsförordning) och Kommissionens förordning (EG) nr 1998/2006 av den 15 december 2006 om tillämpningen av artiklarna 87 och 88 i fördraget på stöd av mindre betydelse.

## 7.4 Företagsbegreppet inom området för statligt stöd

Frågan om vad som utgör ett företag inom området för statligt stöd kan ha betydelse för om ett system för korttidsarbete är förenligt med EU-rätten. Om alla arbetsgivare som faller inom företagsbegreppet omfattas av systemet är det generellt och utgör därmed inte något otillåtet statsstöd.

Inom EU-rätten gäller att ett företag är varje enhet som bedriver ekonomisk verksamhet oavsett enhetens rättsliga form, oavsett hur den finansieras och oberoende av vinstsyfte.<sup>12</sup>

Företagsbegreppet på området för statligt stöd omfattar som huvudregel alla privata och offentliga företag och deras totala produktion.<sup>13</sup> Undantag görs dock om annat följer av artikel 106.2 EUF, som behandlar företag som anförtratts att tillhandahålla tjänster av allmänt ekonomiskt intresse eller som har karaktären av fiskala monopol.<sup>14</sup>

När ett organ bedriver verksamhet av allmännyttig karaktär och inte är verksamt på en marknad i konkurrens anses det organet som huvudregel inte som ett företag. Även ett sådant organ kan dock tillhandahålla varor och tjänster på marknaden i konkurrens med andra aktörer, exempelvis på områdena för forskning, utbildning, konstnärlig verksamhet och hälsovård. Om så är fallet ska organet anses utgöra ett företag, eftersom det bedriver ekonomisk verksamhet, oaktat den omständigheten att tillhandahållandet av varor eller tjänster sker utan vinstsyfte.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> SOU 2011:69, s 79.

<sup>13</sup> EU-domstolens dom den 15 mars 1994 i mål C 387/92.

<sup>14</sup> Jfr EU-domstolens dom den 22 mars 1977 i mål 78/76.

<sup>15</sup> EU-domstolens dom den 10 januari 2006 i mål C-222/04.



## Del B Överväganden och förslag

## 8 Allmänna utgångspunkter

**Förslag:** Ett system för stöd vid korttidsarbete ska införas.

Ett viktigt led i sysselsättningspolitiken är att dämpa kraftiga ökningarna av arbetslösheten i lågkonjunkturer. I detta syfte kan regering och riksdag vidta olika typer av åtgärder. En första typ av åtgärder är sådana som riktas mot att stimulera efterfrågan i ekonomin och på så sätt öka efterfrågan på arbetskraft. En andra typ är åtgärder som riktas mot att direkt stödja sysselsättningen.

Korttidsarbete kan ses som den andra typen av stabiliseringspolitisk åtgärd, dvs. som direkt riktas mot att stabilisera sysselsättningen i lågkonjunkturer. Genom statligt stöd till företag som inför korttidsarbete när efterfrågan faller stärks incitamenten för företagen att behålla arbetskraft som annars hade sagts upp när konjunkturen försvagas. Arbetslösheten kan därigenom bli något lägre under lågkonjunkturen.

Under finanskrisen gav ett flertal EU-länder statligt stöd till användandet av korttidsarbete. Under 2009 uppskattas 1,5 procent av de sysselsatta i EU-länderna ha deltagit i statligt subventionerat korttidsarbete, se avsnitt 3. Olika utvärderingar som gjorts av användningen av statligt subventionerat korttidsarbete under finanskrisen tyder på att åtgärden hade positiva

effekter på sysselsättningen under krisen, även om det är svårt att uppskatta hur stora effekterna var.<sup>1</sup>

Användandet av statligt subventionerat korttidsarbete kan också bidra till att företagen kan öka produktionsvolymerna lite snabbare när konjunkturen vänder eftersom kompetens i högre utsträckning finns kvar i företagen och företagen inte behöver rekrytera. På så sätt kan korttidsarbete underlätta återhämtningen efter en lågkonjunktur. Det kan inte heller uteslutas att statligt subventionerat korttidsarbete ger upphov till vissa positiva effekter på sysselsättningen på lång sikt om systemet medför att sannolikheten ökar för att långsiktigt konkurrenskraftiga företag överlever en djup lågkonjunktur.

Det finns således skäl som talar för att införa ett statligt subventionerat system för korttidsarbete i Sverige. Under finanskrisen infördes, som tidigare nämnts, arbetstids- och löne-minskningar även i Sverige, men utan statligt stöd, se avsnitt 3.3. Genom att staten är med och delar på kostnaderna för arbetstidsminskningarna finns förutsättningar för att utbredningen blir större i nästa djupa kris jämfört med vad som var fallet under finanskrisen.

Som redogjordes för i avsnitt 1 kan dock korttidsarbete också ge upphov till samhällsekonomiskt oönskade effekter. En viktig utgångspunkt i arbetsgruppens arbete har därför varit att ett system för korttidsarbete i Sverige måste utformas så att de negativa effekterna minimeras.

En risk, som tidigare nämnts, är att lönebildningen påverkas negativt genom att ”insiders”, de som har en anställning på arbetsmarknaden, får en förstärkt ställning i förhållande till ”outsiders”, de som saknar fast förankring på arbetsmarknaden. Följden kan bli högre jämviktsarbetslöshet.

I vilken utsträckning lönebildningen påverkas av korttidsarbete bör framför allt bero på hur ofta arbetsmarknadens parter

---

<sup>1</sup> Se vidare avsnitt 3.4 för en genomgång av utvärderingar av effekterna av korttidsarbete i andra länder.

förväntar sig att korttidsarbete kommer att tillämpas. Om arbetsmarknadens parter förväntar sig att korttidsarbete kommer att tillämpas mycket sällan bör det ha mindre påverkan än vid en frekvent tillämpning. För att minska de negativa effekterna på lönebildningen anser arbetsgruppen att det är viktigt att korttidsarbete används som en exceptionell åtgärd och således bara i mycket djupa kriser.

Utformningen av ett system för korttidsarbete måste även ta hänsyn till att korttidsarbete kan leda till oönskade undanträngningseffekter om arbetskraft stannar i lågproduktiva företag och företag med högre produktivitet därigenom får svårare att växa, se avsnitt 2.3. Arbetsgruppen bedömer att risken för undanträngningseffekter framför allt har bäring på i vilka typer av lågkonjunkturer och när under ett konjunkturförlopp det är lämpligt att tillämpa korttidsarbete.

För att skapa goda förutsättningar att beslut om aktivering av stöd vid korttidsarbete fattas på så samhällsekonomiskt välmotiverade grunder som möjligt bedömer arbetsgruppen att ett ramverk för beslut om korttidsarbete bör etableras. Det bör finnas fastlagda villkor för när stöd vid korttidsarbete aktiveras och hur ett beslut att aktivera stödet bör fattas. Ett ramverk kan bidra till att beslut om aktivering av stöd vid korttidsarbete inte har ett alltför kortsiktigt fokus.

Systemet måste också utformas så att dödviktseffekterna inte blir onödigt stora. Dödviktseffekter uppstår, som tidigare nämnts, om statligt stöd betalas till företag som ändå hade valt att behålla sin personal under lågkonjunkturen. De internationella erfarenheter som redogjordes för i avsnitt 3.4 tyder på att dödsviktseffekterna kan bli betydande.

För att hålla nere de negativa effekterna har arbetsgruppen framför allt gjort avvägningar när det gäller de kostnader som arbetstagare och arbetsgivare bär vid korttidsarbete. Självkostnader för parterna minskar incitamentet att tillämpa korttidsarbete om inte den ekonomiska situationen för arbetsgivaren är svår. Samtidigt måste beaktas att alltför höga självkostnader kan leda till en lägre användning av korttidsarbete än önskvärt.

Andra utgångspunkter i utredningen har varit att systemet ska vara så enkelt som möjligt att tillämpa. Samtidigt måste systemet också tillgodose företagets behov av att anpassa korttidsarbetet utifrån verksamhetens behov. De internationella erfarenheterna, som redogjordes för i avsnitt 3, pekar också på vikten av att stödet kan aktiveras med kort varsel i ett krisläge. Systemet bör därför finnas utformat och redo att användas innan nästa djupgående kris bryter ut. Det är också viktigt att systemet är statsfinansiellt hållbart och att det inte går att manipulera.

Ett system för stöd vid korttidsarbete i Sverige ska vara förenligt med det svenska rättssystemet och med förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. Som behandlats i avsnitt 5.1 är det i Sverige arbetsmarknadens parter som svarar för lönebildningen i princip utan inblandning från statsmakternas sida. Tyngdpunkten i regleringen ligger i kollektivavtalsreglering. Arbetsgruppen har mot den bakgrunden övervägt på vilket sätt ett svenskt system för stöd vid korttidsarbete ska anknyta till kollektivavtal.

För att kunna bedöma den ovan ställda frågan, om hur systemet ska anknyta till kollektivavtal, måste även den s.k. negativa föreningsfriheten beaktas. Den negativa föreningsfriheten kan sägas innebära rätten att – i förhållande till det allmänna – stå utanför en organisation. Som redogjorts för i avsnitt 6 anses den negativa föreningsfriheten skyddas i Europakonventionen, liksom i andra internationella konventioner.

Systemet ska också vara förenligt med EU-rätten. Som framgår avsnitt 7 uppställer EU-rätten ett förbud mot statliga stöd som snedvrider eller hotar att snedvrída konkurrensen genom att gynna vissa företag eller viss produktion i den utsträckning det påverkar handeln mellan medlemsländerna. Arbetsgruppen har haft att bedöma om det föreslagna systemet för stöd vid korttidsarbete utgör sådant princip otillåtet statligt stöd och om anmälan om systemet bör göras till EU-kommissionen.

## 9 En ny lag om stöd vid korttidsarbete

**Förslag:** Systemet för stöd vid korttidsarbete ska regleras i en särskild lag.

### 9.1 En särskild lag om stöd vid korttidsarbete är lämplig

Arbetsgruppen anser att stöd vid korttidsarbete bör regleras i en särskild lag. Syftet med en sådan lag är inte att direkt reglera de civilrättsliga ramarna för korttidsarbete utan att ange förutsättningarna och formerna för en statlig subvention. Att en sådan lag indirekt kan påverka parternas civilrättsliga dispositioner är en sak för sig. Parterna har alltid frihet att välja andra lösningar, låt vara att det valet kan påverka möjligheterna att få det statliga stödet.

En egen lag gör det möjligt att reglera systemet för stöd vid korttidsarbete på ett så tydligt och lämpligt sätt som möjligt. Frågan kan ställas om regleringen av ett system om stöd vid korttidsarbete i stället borde anknyta till regeln om lön vid permittering.<sup>1</sup> Mot bakgrund av den tidigare behandlande definitionen av permittering kan det ligga nära till hands att anse

---

<sup>1</sup> 21 § anställningsskyddslagen.

att korttidsarbete bör omfattas av det rättsliga begreppet permittering, se avsnitt 5.4. I motiven till 1974 års anställningsskyddslag nämndes begreppet ”korttidsarbete”. Där anfördes att korttidsarbete faller under begreppet permittering och utgör ett slags partiell permittering.<sup>2</sup> Den arbetstidsminskning som förekom under krisavtalen har även beskrivits som en form av permittering.<sup>3</sup> Det skulle kanske också ha varit möjligt att anknyta regleringen av korttidsarbete till regeln i 21 § anställningsskyddslagen om permitteringsersättning.<sup>4</sup> Mot bakgrund av att de regler som nu föreslås inte syftar till att ange de rättsliga ramarna för korttidsarbete anser dock arbetsgruppen att det inte i detta lagstiftningsärende finns skäl att införa några nya regler i anställningsskyddslagen eller anknyta till de befintliga reglerna om permittering i denna lag.

## 9.2 Lagens konstruktion

Av arbetsgruppens uppdrag följer att en lag om stöd vid korttidsarbete till sin uppbyggnad ska anknyta till befintlig lagstiftning av beredskapskaraktär, exempelvis prisregleringslagen (1989:978). Konstruktionen garanterar en möjlighet till snabba åtgärder i plötsligt uppkomna situationer samtidigt som allmänheten på förhand kan känna till vilka åtgärder som kan bli aktuella i särskilt allvarliga situationer.

Gemensamt för beredskapslagarna är att regeringen ges fullmakt att under angivna förutsättningar meddela föreskrifter på ett område som enligt grundlag normalt ska beslutas genom lag. De innehåller bemyndiganden till regeringen att meddela föreskrifter om när delar av lagen ska börja eller upphöra att

---

<sup>2</sup> Prop. 1973:129, s. 153 f.

<sup>3</sup> LO (2011), s. 45.

<sup>4</sup> 21 § anställningsskyddslagen ger som nämnts arbetstagare rätt till full lön vid permittering. Avvikelse från 21 § får göras genom kollektivavtal och avtal om avvikelser från 21 § får i vissa fall träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, 2 § fjärde och femte styckena anställningsskyddslagen.

tillämpas.<sup>5</sup> De anger också att regeringens föreskrifter med stöd av lagarna ska underställas riksdagen för prövning.<sup>6</sup>

Föreskrifter om ett system som ger arbetsgivare rätt att under vissa förutsättningar erhålla stöd är dock inte av sådan art att de måste meddelas i lag enligt regeringsformen. Sådana föreskrifter skulle således kunna meddelas av regeringen utan särskilt bemyndigande från riksdagen.<sup>7</sup>

En reglering av ett system för korttidsarbete behöver således inte konstrueras på ett sätt som anknyter till beredskapslagstiftningen. Att så sker har dock flera fördelar.

Till skillnad från de flesta andra liknande system bör systemet för stöd vid korttidsarbete bara tillämpas i mycket speciella situationer. En permanent tillämpning av systemet kan antas leda till negativa samhällsekonomiska konsekvenser. Regleringen av stöd vid korttidsarbete bör därför ges en utformning som understryker att systemet endast ska användas i exceptionella situationer. Ett krav på underställning säkerställer vidare att regeringens bedömningar när det gäller lagens tillämpning får en starkt demokratisk förankring. Det är också lämpligt att kriterierna för att aktivera stödet är restriktiva och bestämda av riksdagen i lagform.

Genom en på detta sätt uppbyggd lag kan formerna för vara kända och klara innan stödet behöver aktiveras. En aktivering kan vidare ske snabbt och enligt en känd process. En sådan konstruktion ökar förutsebarheten för arbetsmarknadens parter och andra som kan beröras av systemet med följd bl.a. att arbetsmarknadens parter i god tid kan vidta nödvändiga förberedelseåtgärder.

Lagen bör vara konstruerad så att regeringen får föreskriva att stöd vid korttidsarbete kan lämnas för en angiven tidsperiod.

---

<sup>5</sup> Se 8 kap. 5 § regeringsformen.

<sup>6</sup> Se 8 kap. 6 § regeringsformen.

<sup>7</sup> Se 8 kap. 7 § regeringsformen.



## 10 Ett ramverk behövs för hur stödet vid korttidsarbete ska aktiveras

**Förslag:** För att regeringen ska få aktivera stödet vid korttidsarbete måste två kriterier vara uppfyllda. För det första ska det råda en synnerligen djup lågkonjunktur eller vara sannolikt att en sådan lågkonjunktur är nära förestående. För det andra ska det bedömas att en aktivering av systemet inte i beaktansvärd omfattning hindrar en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medför andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

Regeringens aktivering ska ske genom en förordning. Regeringens förordning ska underställas riksdagen för prövning inom en månad från det att den meddelats.

Rätten till stöd vid korttidsarbete ska vara aktiverad i tolv månader. Regeringen ska få förordna om förlängning en gång om ytterligare tolv månader.

**Bedömning:** För att beslut om aktivering av stödet vid korttidsarbete ska fattas på samhällsekonomiskt väl-motiverade grunder, bör det finnas ett särskilt ramverk för beslut om aktivering.

## 10.1 Förslag till ramverk för beslut om aktivering

Som diskuterades i avsnitt 8 behöver avvägningar göras mellan de fördelaktiga effekter på sysselsättning och företagens överlevnadsförmåga i en djup kris som korttidsarbete kan leda till och riskerna för ofördelaktiga effekter på jämviktsarbetslösheten och omvandlingstrycket i ekonomin. Eftersom de fördelaktiga effekterna träder fram på kort sikt medan de ofördelaktiga effekterna är mindre tydliga är det troligt att olika aktörer kan anse att stöd vid korttidsarbete ska aktiveras även när det inte är samhällsekonomiskt motiverat. Syftet med ett tydligt ramverk för beslut om aktivering av stödet vid korttidsarbete är att skapa förutsättningar för att beslutet fattas på så samhällsekonomiskt välmotiverade grunder som möjligt. Ett etablerat ramverk kan därmed bidra till att beslut om aktivering inte har ett för kortsiktigt fokus.

Ramverket bör innefatta dels två lagfästa kriterier som måste vara uppfyllda för att stödet ska få aktiveras, dels vissa riktlinjer som bör följas när regeringen överväger en aktivering. I rutan nedan sammanfattas ramverket.

**Ramverk för beslut om aktivering av korttidsarbete**

Stödet vid korttidsarbete aktiveras för hela landet. För att regeringen ska få aktivera systemet ska två lagfästa kriterier vara uppfyllda:

*Första kriteriet – synnerligen djup lågkonjunktur*

Det ska råda en synnerligen djup lågkonjunktur eller vara sannolikt att en sådan är nära förestående.

*Andra kriteriet – inte förhindra strukturomvandling*

Det ska bedömas att en aktivering av systemet inte i beaktansvärd omfattning hindrar en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medför andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

Utöver de två lagfästa kriterierna anger ramverket riktlinjer för när en aktivering bör övervägas och hur regeringen säkerställer att lagens två kriterier är uppfyllda:

- i) En aktivering bör övervägas endast vid tydliga tecken på en förestående djup lågkonjunktur. Det konkretiseras som att konjunkturbarometern Barometerindikatorn får ett värde under 80.
- ii) När Barometerindikatorn får ett värde under 80, ska Konjunkturinstitutet göra en bedömning om de två kriterierna är uppfyllda. Inom tre veckor ska bedömningen komma in till regeringen.
- iii) Först efter att Konjunkturinstitutets bedömning har inkommit bör regeringen ta ställning till om de två lagfästa kriterierna är uppfyllda och om korttidsarbete ska aktiveras eller inte.

### 10.1.1 Två lagfästa kriterier för aktivering av korttidsarbete

Enligt vårt förslag får stödet vid korttidsarbete endast aktiveras om två kriterier är uppfyllda. För det första ska ekonomin vara i eller bedömas sannolikt vara på väg in i en synnerligen djup lågkonjunktur. För det andra ska det bedömas att stöd vid korttidsarbete inte i beaktansvärd omfattning hindrar en samhällsekonomiskt önskvärd strukturuomvandling eller medför andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

De två lagfästa kriterierna är inte exakta kvantitativa mått på de ekonomiska förutsättningar som ska råda för att stödet vid korttidsarbete ska få aktiveras utan innefattar bedömningar av konjunkturutsikterna och krisens karaktär. Detta kan öka risken för att stödet vid korttidsarbete aktiveras oftare än vad som är samhällsekonomiskt motiverat. Arbetsgruppen menar samtidigt att de lagfästa kriterierna för att aktivera stödet bör vara av kvalitativ art. Det är inte ändamålsenligt att i lagtext binda regeringen till vissa kvantitativa mått på konjunkturläget som ska vara uppfyllda för att stödet vid korttidsarbete ska kunna aktiveras. I det följande behandlas dessa två kriterier.

#### *Första kriteriet för aktivering – synnerligen djup lågkonjunktur*

Om korttidsarbete tillämpas när aktivitetsnivån i ekonomin sjunker och efterfrågan på arbetskraft minskar kan en ökning i arbetslösheten dämpas. I princip skulle det därför vara tänkbart att aktivera stödet vid korttidsarbete så fort aktivitetsnivån i ekonomin sjunker under den långsiktigt hållbara nivån. Det finns dock flera skäl som talar för att korttidsarbete bara bör tillämpas under synnerligen djupa lågkonjunkturer.

Ett viktigt skäl rör hur systemet för stöd vid korttidsarbete kan påverka lönebildningen. Som diskuterades i avsnitt 2 medför förekomsten av system för korttidsarbete att de som har fasta anställningar ("insiders") får en lite starkare ställning i förhållande till de som är arbetslösa eller har tillfälliga anställningar

(”outsiders”). Om det i sin tur leder till ett ökat tryck på löneökningar kan följden bli högre jämviktsarbetslöshet.

Denna risk för en försämrad lönebildning uppstår, som tidigare nämnts, redan när beslut om att införa ett system för korttidsarbete fattas och kan antas påverkas av hur ofta korttidsarbete förväntas användas. Om förväntningar skapas om att korttidsarbete kommer att införas i vanligen förekommande lågkonjunkturer bör lönebildningen påverkas mer än om korttidsarbete ses som en sällsynt åtgärd. Det är därför viktigt att explicit lagfästa att korttidsarbete är just en exceptionell åtgärd som bara kommer att tillämpas under synnerligen allvarliga konjunkturrella förhållanden.

Även statsfinansiella skäl talar för att korttidsarbete är en åtgärd som endast ska tillämpas i synnerligen djupa lågkonjunkturer. Dödviktseffekterna kan då antas vara mindre än annars.

Skälet till att kriteriet uttrycks som att ekonomin ska vara i, eller bedömas sannolikt vara på väg in i, en synnerligen djup lågkonjunktur är att korttidsarbete är en åtgärd som bör sättas in i inledningsskedet av en djup lågkonjunktur för att få avsedd effekt. Det är inte ändamålsenligt att avvakta med åtgärden tills konjunkturläget redan är exceptionellt svagt. Det måste därför vara prognoser för det ekonomiska läget som ligger till grund för regeringens beslut att aktivera stödet vid korttidsarbete.

Arbetsgruppen anser att det bör vara prognoser på ett till två års sikt som ligger till grund för bedömningen av om lågkonjunkturen är tillräckligt djup. Prognosperiodens längd motiveras av att det normalt tar en tid från det att en störning träffar ekonomin till dess att den fått full effekt på produktion och sysselsättning.

Arbetsgruppen anser vidare att konjunkturens djup bör mätas i termer av ett s.k. sysselsättningsgap. Konjunkturläget mäts vanligen från produktionens nivå i förhållande till den potentiella nivån – ett BNP-gap – eller från mängden lediga resurser på arbetsmarknaden – ett arbetsmarknadsgap. Gapen mäter den procentuella avvikelsen från den långsiktigt hållbara nivån, den potentiella nivån. Den långsiktigt hållbara nivån är inte

observerbar utan måste bedömas. Ett arbetsmarknadsgap kan beräknas som den procentuella avvikelser i antalet arbetade timmar från den potentiella nivån, ett timgap, eller som den procentuella avvikelser i sysselsättning från den potentiella sysselsättningen, ett sysselsättningsgap. Vilket mått som är att föredra beror bl.a. på vad syftet med beräkningarna är.

Eftersom korttidsarbete syftar till att mildra lågkonjunkturerens effekter på sysselsättningen menar arbetsgruppen att ett sysselsättningsgap är det mest relevanta måttet i det här sammanhanget. Till skillnad från BNP-gapet påverkas inte måttet av hur arbetsproduktiviteten varierar över konjunkturcykeln. Till skillnad från ett arbetsmarknadsgap uttryckt i antalet arbetade timmar är sysselsättningsgapet oberoende av hur medelarbetstiden fluktuerar över konjunkturcykeln.

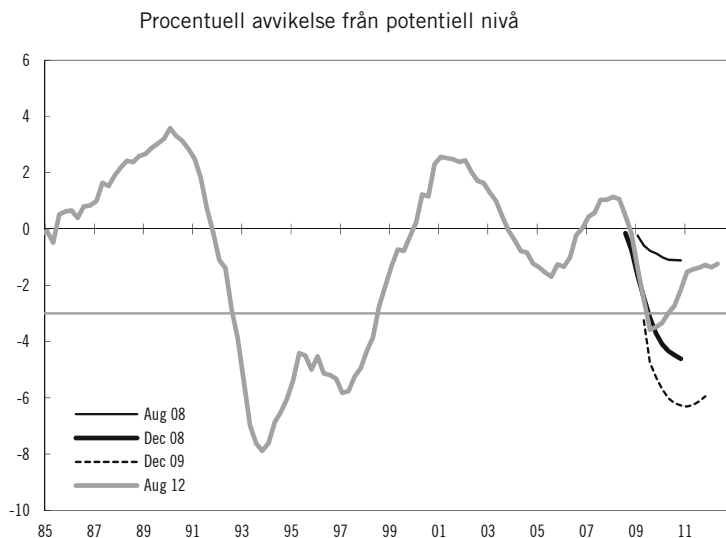
Det går inte att ange med någon precision vid vilken nivå på sysselsättningsgapet det är samhällsekonomiskt motiverat att aktivera stödet vid korttidsarbete. Som nämndes ovan anser arbetsgruppen därför att det inte är ändamålsenligt att i lagtext ange en kvantitativ definition på ”synnerligen djup lågkonjunktur”. I stället blir det en bedömningsfråga huruvida villkoret om en synnerligen djup lågkonjunktur ska anses vara uppfyllt.

Enligt arbetsgruppens bedömning kan en synnerligen djup kris karakteriseras som ett sysselsättningsgap på minus 3 procent eller lägre. Några referenspunkter för vad denna gräns innebär kan fås genom att studera hur djupa tidigare kriser i den svenska ekonomin har varit i termer av ett sysselsättningsgap. I diagram 10.1 visas sysselsättningsgapet under de senaste trettio åren enligt Konjunkturinstitutets beräkningar. Under två perioder sedan 1985 har gapet enligt dessa beräkningar varit kraftigt negativt. Under den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet var sysselsättningsgapet minus 8 procent som lägst. Under finanskrisen uppgick det till som lägst minus 3,4 procent enligt Konjunkturinstitutets beräkningar.

De bedömningar av hur sysselsättningsgapet har utvecklats historiskt kan dock skilja sig från de prognoser som gjordes i

realtid. Om gränsen minus 3 relateras till de prognoser för sysselsättningsgapet som gjordes i inledningen av finanskrisen framgår att sysselsättningsgapet då bedömdes understiga minus 3 procent, se diagram 10.1. Detsamma hade sannolikt också gällt under 1990-talskrisen.<sup>1</sup> Däremot bedömdes inte lågkonjunkturen i början av 2000-talet (IT-krisen) leda till ett sysselsättningsgap under minus 3 procent.

**Diagram 10.1 Sysselsättningsgap i Sverige**



<sup>1</sup> I början av 1990-talet gjorde Konjunkturinstitutet inte några prognoser för sysselsättningsgapet. De beräkningar av gapets storlek under 1990-talskrisen som görs i dag och som visas i diagram 10.1 talar dock för att 1990-talskrisen var så djup att den även i realtid bör ha bedömts ge upphov till ett sysselsättningsgap som var åtminstone minus 3 procent.

Anm.: Grå heldragen linje avser Konjunkturinstitutets beräkningar av historiskt sysselsättningsgap i augusti 2012. Övriga linjer avser prognoser för gapet som gjordes i augusti 2008, i december 2008 respektive i december 2009.

Källa: Konjunkturinstitutet, Konjunkturläget augusti 2008, december 2008, december 2009 och augusti 2012.

### *Andra kriteriet för aktivering – inte förhindra strukturomvandling*

Som tidigare framhållits kan tillämpning av korttidsarbete ge upphov till negativa effekter på produktion och sysselsättning på lång sikt. Det andra kriteriet syftar till att minimera dessa negativa effekter.

Negativa effekter riskerar framför allt att uppstå om korttidsarbete bidrar till att arbetskraft stannar i lågproduktiva företag och om företag med högre produktivitet därigenom får svårare att växa, s.k. undanträngningseffekter. Hur stora undanträngningseffekterna blir beror bl.a. på om det finns stora inslag av strukturella problem i en lågkonjunktur. I en lågkonjunktur som i huvudsak orsakats av en efterfrågeminskning är riskerna för undanträngningseffekter jämförelsevis små. Den främsta orsaken till att företag vill införa korttidsarbete bör då vara att de möter en tillfälligt låg efterfrågan. Om lågkonjunkturen i stället orsakats av, eller samverkar med, betydande strukturella problem kan däremot korttidsarbete antas ge upphov till oönskade undanträngningseffekter i större utsträckning.

När korttidsarbete tillämpas finns därmed en risk för att ekonomins produktionskapacitet hämmas. Även när systemet för stöd vid korttidsarbete inte längre är aktivt kan produktionen hämmas om korttidsarbete har bidragit till att företag utan långsiktig bärkraft klarar sig ännu en tid. Korttidsarbete kan med andra ord leda till att en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling fördröjs. Stödet bör inte aktiveras om detta bedöms ske i beaktansvärd omfattning.

Stödet bör inte heller aktiveras om det bedöms leda till andra betydande samhällsekonomiska nackdelar. Som diskuterades i avsnitt 2 finns bl.a. en risk att lönebildningen påverkas på ett ofördelaktigt sätt vid en aktivering. I och med att stödet



aktiveras kan arbetsmarknadens parter ändra sina förväntningar om hur ofta och när systemet kommer att användas i framtiden. Följden kan bli högre lönekrav när konjunkturläget förbättras och därmed en högre jämviktsarbetslöshet.

Sammanfattningsvis anger det andra villkoret att aktivering av stödet inte i beaktansvärd omfattning får bedömas hindra en samhällsekonomisk önskvärd strukturuomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

### 10.1.2 Korttidsarbete bör övervägas endast vid sannolikhet för en förestående lågkonjunktur

En aktivering av stödet vid korttidsarbete bör övervägas endast vid en synnerligen djup lågkonjunktur eller när det är sannolikt att en sådan lågkonjunktur är nära förestående. För att påbörja en bedömningsprocess av om de två kriterierna för att aktivera stödet vid korttidsarbete är uppfyllda bör det därför föreligga tydliga tecken enligt en förutbestämd indikator. Indikatorn bör vara bred i den bemärkelsen att den mäter tillståndet i hela ekonomin. Den bör också vara ett så objektivt mått på konjunkturläget som möjligt. Indikatorn bör alltså inte kräva att en bedömning av jämvikten för olika variabler görs och den bör inte heller kunna påverkas. Det är också en fördel om indikatorn publiceras med täta intervaller, minst månatligen. Slutligen bör indikatorn avspegla konjunkturutvecklingen.

Vi finner att en lämplig indikator är Konjunkturinstitutets Barometerindikator. Barometerindikatorn är en bred indikator som omfattar hela ekonomin utom offentlig sektor. Företag och hushåll tillfrågas om både nuläget och förväntningar om den närmaste framtiden. Företagen tillfrågas bl.a. om produktionsvolym, orderstock och planerade förändringar i antalet anställda.<sup>2</sup> Konjunkturinstitutet har gjort en utvärdering av Barometer-

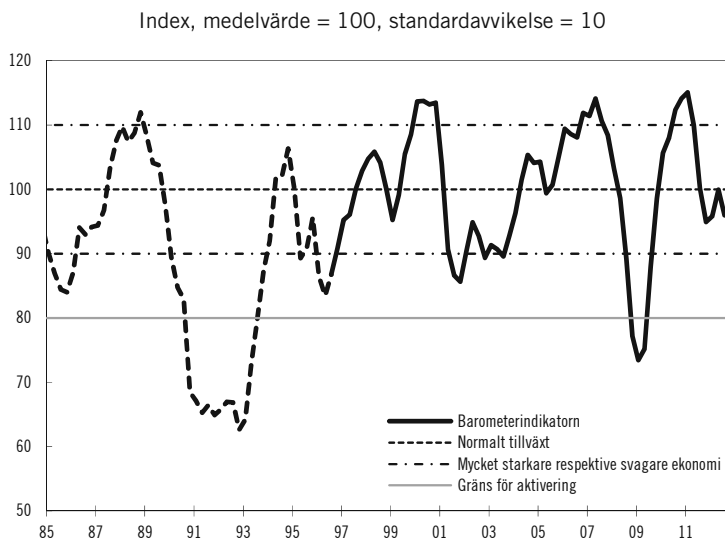
---

<sup>2</sup> Mer information om Barometerindikatorn finns att läsa på Konjunkturinstitutets hemsida, [www.konj.se](http://www.konj.se).

indikatorn och finner att den har relativt stark samvariation med förändringen av BNP.<sup>3</sup> Enkel korrelationsanalys visar att samvariationen också är relativt stark med sysselsättningsgapet ett år framåt. Valet av indikator kan dock behöva ses över i framtiden i ljuset av vilka indikatorer som då finns att tillgå och vad man då vet om informationsvärdet i olika indikatorer.

Barometerindikatorn har ett medelvärde på 100 och en standardavvikelse på 10. Värdet under 100 motsvarar en svagare ekonomi än normalt och värden under 90 en mycket svagare ekonomi än normalt. Under finanskrisen visade Barometerindikatorn som lägst 71, se diagram 10.2. Vi anser att ett lämpligt gränsvärde för Barometerindikatorn är 80.

**Diagram 10.2 Barometerindikatorn**



Anm.: Barometerindikatorn utgörs här av kvartalsvärden. Streckad linje avser Konjunkturinstitutets historiska förlängning baserad på en delmängd av informationen. Mycket svagare respektive starkare ekonomi definieras av

<sup>3</sup> Se fördjupningen "Barometerindikatorn sammanfattar företagets och hushållens syn på ekonomin" i Konjunkturläget mars 2007.

att Barometerindikatorn befinner sig en standardavvikelse från sitt medelvärde 100.  
Källa: Konjunkturinstitutet.

### 10.1.3 Regeringen bör inhämta särskilda underlag för sin bedömning

Bland de myndigheter som regeringen kan behöva inhämta yttranden och upplysningar från inom ramen för ärendets sedvanliga beredning intar Konjunkturinstitutet en särställning. Detta eftersom en central uppgift för Konjunkturinstitutet är att göra prognoser för ekonomin och analysera ekonomiska förlopp.

En viktig del i ramverket är därför att Konjunkturinstitutet, innan regeringen fattar beslut, bör bedöma om kriterierna för att aktivera stöd vid korttidsarbete kan anses vara uppfyllda. Konjunkturinstitutets bedömning bör innehålla prognoser för hur djup lågkonjunkturen bedöms bli i termer av ett sysselsättningsgap och en bedömning av i vilken utsträckning aktivering av systemet för stöd vid korttidsarbete hindrar samhällsekonomiskt önskvärda strukturella förändringar i ekonomin och ger upphov till andra betydande samhällsekonomiska nackdelar. Konjunkturinstitutet ska påbörja denna bedömning när Barometerindikatorn har gått under ett värde av 80 och senast inom tre veckor efter det komma in med en rapport till regeringen. Arbetsgruppen föreslår att den här uppgiften för Konjunkturinstitutet görs tydlig genom att den skrivs in i myndighetens instruktion.

Inom ramen för den sedvanliga beredningen ska vidare behövliga upplysningar och yttranden inhämtas från andra berörda myndigheter, liksom från sammanslutningar och enskilda i den omfattning som behövs.<sup>4</sup> Det är då naturligt att regeringen hämtar in synpunkter och upplysningar från arbetsmarknadens parter innan regeringen tar ställning till om stödet ska aktiveras,

---

<sup>4</sup> Jfr 7 kap. 2 § regeringsformen.

eftersom det finns kopplingar mellan det statliga systemet och parternas kollektivavtalsreglering.

#### 10.1.4 Andra kriterier för aktivering som övervägts, men som inte föreslås

I uppdraget anges att krisen ska vara utifrån skapad och tillfällig för att stödet vid korttidsarbete ska få aktiveras.

Att en kris är skapad av händelser i omvärlden kan ses som stöd för att den inte är utlöst av strukturella problem i den svenska ekonomin. Finanskrisen kan ses som ett relativt tydligt exempel på en lågkonjunktur som orsakades av störningar i omvärlden. I nästa kris kan det dock vara betydligt svårare att avgöra i vilken utsträckning krisen är orsakad av störningar i omvärlden i förhållande till inhemska störningar. Arbetsgruppen menar därför att ett aktiveringsbeslut inte bör baseras på en bedömning om det är en utifrån skapad kris. I stället föreslås ett villkor som fokuserar på den mer grundläggande frågan hurvida en aktivering av stödet vid korttidsarbete i beaktansvärd omfattning hindrar en samhällsekonomiskt önskvärd struktur-omvandling eller medför andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

Arbetsgruppen har inte heller funnit det ändamålsenligt att ange som villkor att krisen ska bedömas bli kortvarig. Ett skäl till detta är att det i regel är svårt att i förväg bedöma längden på ett konjunkturförlopp. Vi föreslår i stället att det ska finnas en bortre gräns för hur länge stödet vid korttidsarbete ska kunna vara aktiverat, se avsnitt 10.6 nedan. Även om en kraftig lågkonjunktur visar sig bli varaktig kommer korttidsarbete inte att kunna användas som åtgärd för att hålla nere arbetslösheten under mycket lång tid. En orsak är att i långvariga kriser ter det sig som olämpligt att motverka rörligheten på arbetsmarknaden. Ju längre krisen varar desto mer strukturella inslag kan krisen anses ha. Andra åtgärder mot arbetslösheten bör då vara samhällsekonomiskt motiverade.

## 10.2 Stödet vid korttidsarbete aktiveras för hela landet

**Förslag:** Regeringen ska, genom en förordning, få föreskriva när stöd vid korttidsarbete kan lämnas, om angivna förutsättningar är uppfyllda. Stödet aktiveras för hela landet.

Regeringens beslut om aktivering av stöd vid korttidsarbete ska föregås av att regeringen, utifrån befintligt beslutsunderlag, gör en sammanvägd bedömning av om kriterierna är uppfyllda och om stödet vid korttidsarbete bör aktiveras. Om de två kriterierna för aktivering bedöms vara uppfyllda får regeringen aktivera stödet. Bestämmelsen bör vara fakultativ, dvs. formuleras så att regeringen får aktivera stödet vid korttidsarbete om den bedömer att förutsättningarna är uppfyllda, men att den också kan avstå från aktivering. Ett skäl för regering att avstå från aktivering trots att förutsättningarna är uppfyllda skulle kunna vara att andra åtgärder ter sig mer verkningsfulla i det rådande läget.

I många länder kan korttidsarbete användas selektivt för företag som har tillfälliga ekonomiska svårigheter eller som är olönsamma. Företag kan i dessa länder erhålla statligt stöd vid korttidsarbete om den ekonomiska situationen för företaget bedöms vara tillräckligt ansträngd oavsett konjunkturläget i övrigt. Enligt vad arbetsgruppen har kommit fram till bör ett svenskt system för stöd vid korttidsarbete, till skillnad från vad som gäller i andra länder, endast kunna aktiveras nationellt. Med det menas att stödet sätts igång för hela landet samtidigt och att det inte aktiveras bransch- eller företagsspecifikt. Korttidsarbete kommer på så sätt vara en åtgärd som kan användas när hela ekonomin är drabbad av en synnerligen djup kris och inte när en bransch eller ett enskilt företag drabbas av en ekonomisk nedgång.

Det innebär att samtliga arbetsgivare som uppfyller villkoren för korttidsarbete kommer att vara berättigade till det statliga

stödet. En fördel med ett nationellt stöd som bara aktiveras vid en mycket allvarlig kris är att det troligtvis leder till att undanträngningseffekterna minskar eftersom det inte kan användas selektivt för att hjälpa olönsamma företag. Därtill kan stödet vid korttidsarbetet betalas ut snabbare om inte det enskilda företagens ekonomiska situation måste bedömas innan en statlig subvention kan utgå. Ett nationellt system kan även motiveras av politiska skäl eftersom det sannolikt kan leda till mindre grad av opinionsbildning från företrädare för enskilda branscher att aktivera stödet när en aktivering kräver att hela landet ska vara i en djup kris. Nackdelen är att det blir en mindre träffsäker åtgärd eftersom den inte kommer att vara skraddarsydd för olika arbetsgivares specifika behov.

Regeringens beslut att aktivera systemet sker genom att regeringen meddelar föreskrift om när stöd vid korttidsarbete kan lämnas. Regeringens föreskrift sker i form av en förordning.

### 10.3 Stödet vid korttidsarbete aktiveras för en period om tolv månader

**Förslag:** En aktivering av stödet vid korttidsarbete ska avse en tid om tolv kalendermånader.

När regeringen meddelar en förordning om att aktivera stödet vid korttidsarbete ska regeringen också ange från vilken tidpunkt systemet för stöd vid korttidsarbete ska gälla. Det är inget som hindrar regeringen från att bestämma en tidpunkt som ligger i tiden före regeringens beslut. Det innebär alltså att stödet kan avse en tid av korttidsarbete före beslutet. Tidpunkten bör dock inte förläggas tidigare än inledningen på den kalendermånad under vilken förordningen utfärdas.

En särskild fråga är hur länge stödet ska kunna lämnas när regeringen aktiverat det. Vi har övervägt tidsperioder om sex eller tolv månader. För den kortare tidsperioden talar att det

efter beslutet kan visa sig att den kris som drabbat landet blir mindre allvarlig eller kortvarigare än förväntat. Det skulle också kunna visa sig att systemet blir dyrare för staten än förutsett eller att det av andra skäl bedöms som motiverat att upphöra med åtgärden. Vi föreslår dock att den inledande tidsperioden ska vara tolv månader. För en sådan längre tidsperiod talar arbetsmarknadsparternas intresse av att hinna förhandla fram kollektivavtal och tillämpa korttidsarbete med god framförelse.

## 10.4 Regeringens förordning ska underställas riksdagen inom en månad

**Förslag:** Regeringens förordning ska underställas riksdagen för prövning inom en månad från det att den utfärdats. Förordningen upphör att gälla om den inte underställs riksdagen inom den tiden, eller om riksdagen inte godkänner den, inom två månader från det att den underställdes. Systemet ska då upphöra att tillämpas efter fyra kalendermånader.

Regeringens förordning ska underställas riksdagen för prövning. Detta ska ske inom en månad från det att den utfärdades. Det är detsamma som gäller enligt t.ex. prisregleringslagen.

Tiden för underställning – en månad – räknas från dagen för det regeringsammansammanträde då föreskriften beslutas.<sup>5</sup>

Riksdagen ska godkänna regeringens föreskrifter inom två månader från underställandet. Ett riksmöte pågår i princip alltid.<sup>6</sup> Talmannen får efter samråd med riksdagsstyrelsen besluta om vilka uppehåll i kammarens arbete om en vecka eller längre tid som ska förekomma under pågående riksmöte.<sup>7</sup> Normalt

---

<sup>5</sup> Prop. 1989/90:21, s. 52.

<sup>6</sup> 1 kap. 2 § riksdagsordningen.

<sup>7</sup> 2 kap. 6 § första stycket riksdagsordningen.

beslutas om uppehåll i kammarens arbete under en vecka i månadsskiftet oktober–november, i samband med jul- och nyårshelgerna, under en vecka i februari/mars, under en vecka i samband med påskhelgen och från mitten av juni till mitten av september. Talmannen får avbryta ett uppehåll i kammarens arbete om regeringen begär det.<sup>8</sup>

Riksdagens godkännande av den underställda föreskriften är inte bundet till någon viss form.<sup>9</sup>

Riksdagen bör ha möjligheter att på eget initiativ ändra eller upphäva regeringens föreskrift om korttidsarbete, om den skulle finna skäl för det. Att regeringen får meddela föreskrifter i ett visst ämne hindrar inte att riksdagen meddelar föreskrifter i samma ämne.<sup>10</sup>

Systemet för stöd vid korttidsarbete gäller från den tidpunkt regeringen bestämmer i förordningen, även om den då ännu inte underställts eller godkänts av riksdagen. Parterna på arbetsmarknaden kan då tillämpa korttidsarbete på arbetsplatser och har i princip rätt till stöd för det korttidsarbete som avser tid då systemet varit i gång.

Systemet ska dock upphöra att gälla om regeringens förordning inte underställs riksdagen inom föreskriven tid. Systemet ska också upphöra att gälla om riksdagen inte godkänner föreskriften inom två månader från det att den underställdes.

Om systemet av dessa skäl ska upphöra att gälla i förtid är det rimligt att systemet ändå fortsätter att tillämpas en viss kortare tid för att underlätta för arbetsmarknadens parter. Det framstår därför som lämpligt att stödet vid korttidsarbete alltid ska vara aktiverat under i vart fall fyra kalendermånader.

---

<sup>8</sup> 2 kap. 6 § tredje stycket riksdagsordningen.

<sup>9</sup> Prop. 1989/90:21, s. 52.

<sup>10</sup> 8 kap. 8 § regeringsformen.



## 10.5 Regeringen kan förlänga stödperioden med ytterligare tolv månader

**Förslag:** När stödet vid korttidsarbete har tillämpats i sex kalendermånader ska regeringen få besluta om förlängning i ytterligare tolv månader. Förlängning ska få ske bara en gång.

Förutsättningarna för ett beslut om förlängning ska vara desamma som gäller för att aktivera stödet.

Det kan hända att den synnerligen djupa lågkonjunktur som föranlett regeringen att aktivera systemet för stöd vid korttidsarbete inte visar tecken på att vika då den första tolvmånadersperioden är på väg att ta slut. Det bör då finnas möjlighet för regeringen att förlänga tillämpningen av systemet. En förlängningsperiod ska vara lika lång som en ursprunglig period, nämligen tolv kalendermånader.

Förutsättningarna för ett beslut om förlängning bör vara desamma som gäller för att aktivera systemet. Även inför ett beslut om förlängning ska det tidigare beskrivna ramverket för beslutsprocessen tillämpas. Således ska krävas att det alltjämt är fråga om en synnerligen djup lågkonjunktur och att en förlängning inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhälls-ekonomiskt önskvärd strukturuomvandling eller medföra andra betydande samhälls-ekonomiska nackdelar.

Även vid ett beslut om förlängning bör regeringen ha tillgång till ett bedömningsunderlag från Konjunkturinstitutet. Konjunkturinstitutet bör lämna ett nytt bedömningsunderlag till regeringen när systemet för stöd vid korttidsarbete har tillämpats i sex månader. Däremot bör här inte Barometerindikatorn ha passerat något visst värde. Barometerindikatorn är endast lämplig att använda som initial indikator för om en aktivering bör övervägas. Anledningen härtill är att det främst är en indikator på tillväxten i ekonomin. Om det ekonomiska utgångsläget är mycket dåligt kan indikatorn förbättras markant

trots att aktiviteten i ekonomin fortfarande kan vara mycket låg. Detta eftersom den jämför med det svaga utgångsläget.

Regeringen bör inte kunna besluta om förlängning i alltför nära tidsmässigt samband med att själva systemet aktiveras. Ett beslut om förlängning bör därför tidigast få fattas när systemet har varit aktivt i sex kalendermånader. Det framstår vidare som naturligt att regeringen i god tid innan en tidsperiod är på väg att ta slut tar ställning i frågan om förlängning. Syftet härmed är att öka framförhållningen för arbetsmarknadens parter.

Regeringens föreskrift om förlängning meddelas, liksom föreskrift om att aktivera systemet, genom förordning. Även en förordning om förlängning måste underställas riksdagen på samma sätt som en förordning om att systemet ska aktiveras. Även en förlängningsperiod bör alltid gälla minst fyra kalendermånader, även om förordningen om förlängning inte underställs riksdagen inom föreskriven tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställandet. Anledningen härtill är att underlätta parternas möjlighet till viss framförhållning.

## 10.6 Hur stödet vid korttidsarbete upphör

Som redan nämnts upphör stödet vid korttidsarbete om regeringens förordning inte underställs riksdagen eller om riksdagen inte godkänner den. Den tidsperiod för vilken stöd kan lämnas begränsas då till fyra kalendermånader. Om riksdagen godkänt förordningen upphör stödet vid korttidsarbete när den tidsperiod som bestämts löper ut, dvs. efter tolv kalendermånader. Har regeringen föreskrivit om förlängning, men detta inte har underställs riksdagen i tid eller riksdagen inte godkänner föreskriften, upphör förlängningsperioden efter fyra kalendermånader. Då upphör således stödet efter 16 kalendermånader. Har dock den tidsperiod när stöd kan lämnas på behörigt sätt förlängts med tolv kalendermånader upphör stödet vid den förlängda

tidsperiodens utgång, dvs. efter 24 kalendermånader. Stödet kan således inte lämnas för mer än 24 kalendermånader i följd.

Lagens övriga bestämmelser, t.ex. om förfarande och överklagande, gäller dock även därefter. Det bör även en viss tid därefter vara möjligt för arbetsgivare att ansöka om stöd vid korttidsarbete som tillämpats under den tid systemet gällde samt att överklaga avslagsbeslut. Det bör även vara möjligt för behörig myndighet att efter periodens slut utöva tillsyn och att återkräva felaktigt tillgodoförda belopp.

Vi föreslår inte någon möjlighet för regeringen att avbryta en period i förtid. Har regeringen beslutat om och riksdagen godkänt en period av korttidsarbete gäller systemet perioden ut, även om systemet av något skäl inte längre bedöms som motiverat, detta för att systemet för stöd vid korttidsarbete ska vara förutsebart.

## 10.7 Ny tidsperiod först efter en karenstid om 24 månader

**Förslag:** Sedan den tidsperiod under stöd vid korttidsarbete kan lämnas har löpt ut, ska regeringen inte få aktivera stödet på nytt förrän efter 24 kalendermånader.

Efter en periods stöd vid korttidsarbete, i förekommande fall inklusive förlängning, bör stödet inte få aktiveras på nytt förrän en viss tid passerat. Detta gäller även när en tidsperiod enligt vad som beskrivits i föregående avsnitt upphört i förtid på grund av att regeringen inte underställt riksdagen sin förordning i tid eller på grund av att riksdagen efter underställning inte godkänt förordningen. Karenstiden bör vara så lång att det inte är förrän tidigast i nästa lågkonjunktur som stöd vid korttidsarbete aktiveras igen. Som jämförelse kan nämnas att under de senaste trettio åren har den genomsnittliga längden från en konjunkturtopp till nästa, mätt som vändpunkt i årlig

procentuell förändring i BNP, varit drygt fem år. Samtidigt måste beaktas att lågkonjunkturer i framtiden kan komma tätare än det historiska genomsnittet. Vi anser att en lämplig karenstid är 24 månader.

## 11 Tre nivåer för korttidsarbete – statens del alltid en tredjedel

En viktig utgångspunkt i utformningen av systemet har varit att kostnaderna för korttidsarbete ska fördelas mellan stat, arbetsgivare och arbetstagare. I kapitlet beskrivs hur kostnaderna för korttidsarbete fördelas mellan de tre parterna enligt förslaget. Tre nivåer för arbetstids- och löneminskningar föreslås. Kapitlet ger exempel på kostnadsfördelningen vid de olika nivåerna.

**Förslag:** Staten ska bära en tredjedel av kostnaden för korttidsarbetet.

För att kunna ta del av det statliga stödet ska arbetstid och lön minska i enlighet med någon av tre nivåer under en avtalsperiod. Parterna ska få förlägga arbetstids- och löneminskning fritt under avtalsperioden så länge korttidsarbetet under hela avtalsperioden motsvarar avtalad nivå.

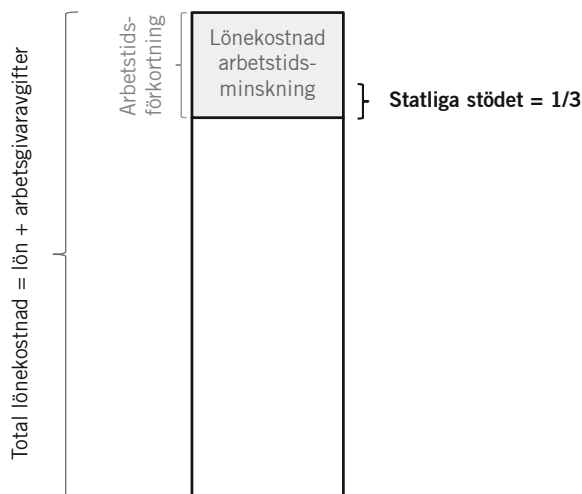
Vid beräkning av det statliga stödet till arbetsgivaren ska det inte tas hänsyn till den del av den vanliga lönen som överstiger ett visst högsta belopp.

**Bedömning:** Stöd bör inte lämnas för den del av den vanliga lönen som överstiger 40 000 kronor per månad.

## 11.1 Staten bär en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete

Korttidsarbete enligt vårt förslag innebär att arbetstid och lön tillfälligt minskar för att underlätta för arbetsgivare att behålla arbetskraft när efterfrågan faller. Tre parter, arbetsgivare, arbetstagare och stat, delar på kostnaderna för arbetstidsförkortningen under en begränsad tid. En utgångspunkt är därför att statens del utgörs av en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete. Kostnaden för korttidsarbete utgörs av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som arbetsgivaren hade betalat för arbetstagaren för den tid som arbetstagaren i stället deltar i korttidsarbete. Det statliga stödet lämnas med en tredjedel av detta underlag, se figur 11.1.

**Figur 11.1** Statens del av kostnaden för korttidsarbete



När det statliga stödet vid korttidsarbete är aktiverat kan arbetsgivaren erhålla det statliga stödet för korttidsarbete genom en kreditering på skattekontot månadsvis i efterskott. I avsnitt 15 beskrivs ansökningsförfarandet utförligare.

## 11.2 Korttidsarbete tillämpas i någon av tre nivåer för löne- och arbetstidsminskning

Syftet med ett statligt subventionerat system för korttidsarbete är att dämpa uppgången i arbetslöshet i ekonomiska kriser. Genom statligt stöd till arbetsgivare som inför korttidsarbete stärks incitamenten att behålla arbetskraft som annars hade sagts upp när konjunkturen försvagas. Samtidigt kan ett system för korttidsarbete ge upphov till samhällsekonomiskt oönskade effekter, t.ex. dödvikts- och undanträngningseffekter, se avsnitt 2. Utformningen av ett system för korttidsarbete innebär därför en balansgång mellan ett system som kan bidra till att hålla uppe sysselsättningen, och ett system som också riskerar att leda till negativa effekter. Är systemet för strikt riskerar användandet att bli lågt och innehåller systemet för få krav riskerar det i stället att ge upphov till samhällsekonomiskt ofördelaktiga effekter.

Arbetsgruppen har övervägt vilka krav som bör ställas för att minska de ofördelaktiga effekterna samtidigt som de inte motverkar syftet med korttidsarbete. Vi menar att ett av de viktigaste sätten att minska dödviktseffekter är att införa en tydlig självkostnad i form av krav på löneminskningar för arbetstagarna. Skälet till detta är att arbetstagarna kan antas gå med på löneminskningar i samband med korttidsarbete endast om de bedömer att korttidsarbetet bidrar till att undvika uppsägningar.

Arbetsmarknadens parter inom delar av industrin har tagit fram ett gemensamt förslag till statligt system för korttidsarbete. De anser att ett statligt system bör innehålla fasta nivåer för hur kostnaderna ska fördelas. Det partsgemensamma förslaget innebär tre nivåer för arbetstids- och löneminskning. Enligt det partsgemensamma förslaget tar staten hälften av kostnaden för korttidsarbete vid alla tre nivåerna: 20, 40 respektive 60 procents arbetstidsförkortning. Arbetstagarna bär den andra hälften av kostnaden vid 20 procents arbetstidsminskning, vilket innebär att arbetsgivaren inte bär någon kostnad alls enligt det partsgemensamma förslaget. Vid de andra nivåerna ökar arbets-

givarnas kostnadsandel medan arbetstagarnas kostnadsandel minskar.<sup>1</sup>

Vi delar parternas bedömning att ett statligt system för korttidsarbete bör innebära en modell med tre nivåer vad gäller arbetstids- och löneminskningar. Vi föreslår därför att stöd vid korttidsarbete ska kunna lämnas utifrån tre nivåer för arbetstidsminskningen: 20, 40 eller 60 procent. En central utgångspunkt för oss har varit att kostnaderna ska fördelas mellan tre parter. Vårt förslag bygger därför på att staten bär en tredjedel, vilket gör att kostnadsfördelningen i vårt förslag skiljer sig från det partsgemensamma, se tabell 11.1.

**Tabell 11.1 Arbetsgruppens förslag till kostnadsfördelning i tre nivåer av arbetstidsförkortning, procent**

Nivå	Arbetstidsminskning	Arbetstagare (löneminskning)	Arbetsgivare	Stat
1	20	12	1	7
2	40	16	11	13
3	60	20	20	20

Anm.: Arbetsgivarnas och statens andelar av kostnaden för korttidsarbete avser kostnaden för arbetstagare som har en vanlig lön under 40 000 kronor/mån. Är den vanliga lönen högre blir arbetsgivarens andel större och statens andel mindre. Detta är en följd av att det finns ett tak för det statliga stödet, se avsnitt 11.3.

Statens andel är lika stor vid alla tre nivåer, dvs. en tredjedel. Arbetsgivargivarnas andel är däremot förhållandevis större vid en större arbetstidsminskning. Anledningen härtill är att vi, i likhet med det partsgemensamma förslaget, bedömer att det är viktigt med stor kostnadsavlyftning för arbetsgivarna vid den första nivån, dvs. 20 procents arbetstidsminskning.<sup>2</sup> För att arbetsgivaren ska välja korttidsarbete före uppsägningar måste kostnadsminskningen vara tillräckligt stor. Vid respektive nivå ska lönen minska med en viss procent; vid den första nivån med 12 procent, vid den andra med 16 procent och vid den tredje med

<sup>1</sup> Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige (2012).

<sup>2</sup> Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige (2012).



20 procent. Ett krav på 12 procentiga löneminskningar vid 20 procenters arbetstidsminskning ger upphov till betydande kostnadsavlyftning för arbetsgivaren samtidigt som det ger incitament för arbetstagersidan att enbart gå med på korttidsarbete om det bidrar till att undvika uppsägningar. För att uppnå detta måste arbetstagarna ta en relativt stor andel av kostnaderna vid den första nivån. I jämförelse med systemen i andra länder är också löneminskningen vid den första nivån relativt stor. Vårt förslag innebär dock att det ställs få andra krav för att erhålla statligt stöd vid korttidsarbete; bl.a. behöver arbetsgivare inom kollektivavtalsförhållanden inte påvisa behov av korttidsarbete eller tömma tidbanker. Den främsta mekanismen för att minska överutnyttjande är därmed kravet på löneminskningar. Därför är kravet på lönesänkningar vid den första nivån större än i andra länder. Se vidare avsnitt 3 för en beskrivning av systemen i andra europeiska länder.

Vid nivåerna 40 och 60 procent ökar arbetsgivarnas andel av kostnaden. Det innebär att arbetstagarnas andel av kostnaderna minskar och löneminskningarna motsvarar eller är mindre än i andra jämförbara länder. En princip är att arbetstagarnas löner aldrig ska kunna minska med mer än 20 procent, vilket garanterar en lön i samband med korttidsarbete som motsvarar minst 80 procent av vanlig lön.

Vårt förslag innebär att arbetsgivare och arbetstagare får avtala om korttidsarbete enligt en av tre nivåer för arbetstids- och löneminskning. De därmed avtalade nivåerna behöver dock inte följas varje månad. Arbetsgivaren kan fritt under avtalsperioden förlägga arbetstidsminskningen så länge korttidsarbetet under hela avtalsperioden motsvarar avtalad nivå. Genom kollektivavtal kan dock överenskommit att annat ska gälla avseende ändring av arbetstidsminskningens förläggning. En sådan möjlighet får anses vara av stor vikt för att korttidsarbete ska kunna tillämpas på ett sätt som både svarar mot verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagarnas intresse av att kunna planera sin privatekonomi. Ett sådant system innebär dock att det behövs ett ansökningsförfarande som består av två

led: preliminär månatlig ansökan om stöd respektive slutlig avstämning. Ansökningsförfarandet beskrivs utförligt i avsnitt 15. Att notera är att arbetstidslagens regler om att arbetsgivaren ska lämna arbetstagaren besked om ändringar ifråga om arbetstidens ordinarie förläggning gäller om inte något av lagens undantag är tillämpliga eller annat överenskommit i kollektivavtal.

### 11.2.1 Andra krav som har övervägts men som inte föreslås

Arbetsgruppen har även övervägt andra krav för att minimera överutnyttjande och missbruk, bl.a. krav på tömning av tidbanker och en s.k. karenstid. I många länder är det vanligt med krav på tömning av tidbanker och utläggning av semester innan stöd vid korttidsarbete beviljas, bl.a. i Tyskland. Vi föreslår dock inte några sådana krav. Vi menar att det, eftersom vårt huvudförslag förutsätter facklig medverkan, kan antas att arbetstagsidan kommer att motsätta sig korttidsarbete innan andra möjligheter har prövats.

En annan möjlighet är att införa en karenstid, vilket innebär att arbetsgivare och arbetstagare delar på hela kostnaden för arbetstidsminskningen under en tid. Först när karenstiden är fullgjord går staten in med stöd. Vi menar att en karenstid skulle motverka ett av syftena med korttidsarbete: att ge snabb kostnadsminskning för arbetsgivarna.

## 11.3 Stöd lämnas inte för den del av lönen som överstiger 40 000 kronor i månaden

Korttidsarbete är tänkt att användas i samband med mycket djupa lågkonjunkturer, dvs. i ett läge då det statsfinansiella läget är ansträngt. Vår bedömning är att det i ett sådant läge är viktigt med ett tak för det statliga stödet som bidrar till att hålla nere

kostnaderna för systemet genom att staten inte fullt ut subventionerar korttidsarbete för mycket höga löner.

Vårt förslag är att den vanliga lönen inte beaktas till den del som den överstiger 40 000 kronor i månaden. Om lönen är högre beräknas stödet på 40 000 kronor, vilket innebär att staten i sådana situationer lämnar stöd med mindre än en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete.

Gränsen är förhållandevis högt satt och ligger nära den genomsnittliga lönen för tjänstemän inom tillverkningsindustrin.<sup>3</sup> Gränsen innebär att fullt stöd vid korttidsarbete i praktiken kommer att kunna utgå för alla arbetare och för en stor andel av tjänstemännen. Enligt lönestatistik från Svenskt Näringsliv hade i praktiken alla arbetare och 75 procent av tjänstemännen i privat sektor löner som var lägre än 40 000 kronor per månad under 2011.<sup>4</sup>

Det finns en risk att den föreslagna gränsen kan leda till att korttidsarbetet fördelas ojämnt mellan arbetare och tjänstemän; företag kan undvika att ta ut höglönade tjänstemän i korttidsarbete eftersom staten subventionerar en mindre andel av arbetskraftskostnaden för dessa. Samtidigt innebär gränsen att stöd betalas ut även för arbetstagare med löner över 40 000 kronor, om än med lägre subventionsgrad. Andelen tjänstemän med löner över gränsen är relativt liten och kostnaden för att också ta ut dem i stödberättigande korttidsarbete torde därmed vara begränsad. Det kan även finnas solidaritetsskäl som talar för att arbetsgivare torde inkludera även höglönad personal i korttidsarbete.

---

<sup>3</sup> Enligt SCB:s konjunkturlönestatistik uppgick den genomsnittliga lönen inklusive rörliga tillägg för tjänstemän i tillverkningsindustrin till 38 810 kronor i augusti 2012.

<sup>4</sup> Svenskt Näringsliv (2012).

## 11.4 Exempel på kostnadsfördelning vid de olika nivåerna

I exemplen nedan, se tabell 11.2–11.4 redovisas kostnadsfördelning mellan parterna vid de tre olika nivåerna för tre arbetstagare med olika löner. I de två första exemplen har arbetstagaren en lön under 40 000 kr/mån, vilket innebär att stödet motsvarar cirka en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete. I det tredje exemplet har arbetstagaren en lön över 40 000 kr/mån, vilket innebär att det statliga stödet understiger en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete.

I de två första exemplen minskar arbetskraftskostnaden för arbetsgivaren med 19 procent vid 20 procents arbetstidsminskning, vilket är en relativt stor kostnadsavlyftning. Jämfört med det tyska systemet innebär det något större kostnadsminskning för arbetsgivaren och större löneminskningar för arbetstagaren.<sup>5</sup> I det tredje exemplet minskar kostnaderna inte lika mycket. Detta eftersom stöd inte lämnas för den del av lönen som överstiger 40 000 kronor. Trots detta är kostnadsavlyftningen vid den första nivån betydande även här.

I exemplen illustreras också hur kostnadsavlyftningen blir förhållandevis mindre vid 40 respektive 60 procent arbetstidsminskning. Anledningen till detta är att arbetsgivarnas andel av kostnaden ökar. Jämfört med det tyska systemet är arbetsgivarens kostnadsavlyftning mindre samtidigt som arbetstagaren får samma eller lägre löneminskning.

---

<sup>5</sup> I avsnitt 3 beskrivs bl.a. systemet för korttidsarbete i Tyskland.

**Tabell 11.2 Kostnadsfördelning vid de tre nivåerna – månadslön 25 000**

<b>Före korttidsarbete</b>	
Bruttolön	25 000
Arbetsgivaravgifter	<u>+7 855</u>
Total arbetskraftskostnad	32 855
<b>Korttidsarbete 20 procent arbetstids- och 12 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	22 000
Arbetsgivaravgifter	+6 912
Statligt stöd	<u>-2 150</u>
Total arbetskraftskostnad	26 762
Förändring arbetskraftskostnad	-19 procent
Förändring bruttolön	-12 procent
<b>Korttidsarbete 40 procent arbetstids- och 16 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	21 000
Arbetsgivaravgifter	+6 598
Statligt stöd	<u>-4 300</u>
Total arbetskraftskostnad	23 298
Förändring arbetskraftskostnad	-29 procent
Förändring bruttolön	-16 procent
<b>Korttidsarbete 60 procent arbetstids- och 20 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	20 000
Arbetsgivaravgifter	+6 284
Statligt stöd	<u>-6 450</u>
Total arbetskraftskostnad	19 834
Förändring arbetskraftskostnad	-40 procent
Förändring bruttolön	-20 procent

Anm.: Det statliga stödet räknas som 43 procent av produkten av vanlig månadslön och procentuell arbetstidsförkortning. Att stöd lämnas med 43 och inte 33 procent beror på att hänsyn tas till genomsnittliga arbetsgivaravgifter i subventionsgraden. Vid t.ex. 20 procents arbetstidsförkortning fås det statliga stödet enligt följande  $25\,000 * 0,2 * 0,43$ . Arbetsgivaravgifter avser lagstadgade sociala avgifter 2012 på 31,42 procent.

**Tabell 11.3 Kostnadsfördelning vid de tre nivåerna – månadslön 35 000**

<b>Före korttidsarbete</b>	
Bruttolön	35 000
Arbetsgivaravgifter	<u>+10 977</u>
Total arbetskraftskostnad	45 997
<b>Korttidsarbete 20 procent arbetstids- och 12 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	30 800
Arbetsgivaravgifter	+9 677
Statligt stöd	<u>-3 010</u>
Total arbetskraftskostnad	37 467
Förändring arbetskraftskostnad	-19 procent
Förändring bruttolön	-12 procent
<b>Korttidsarbete 40 procent arbetstids- och 16 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	29 400
Arbetsgivaravgifter	+9 237
Statligt stöd	<u>-6 020</u>
Total arbetskraftskostnad	32 617
Förändring arbetskraftskostnad	-29 procent
Förändring bruttolön	-16 procent
<b>Korttidsarbete 60 procent arbetstids- och 20 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	28 000
Arbetsgivaravgifter	+8 798
Statligt stöd	<u>-9 030</u>
Total arbetskraftskostnad	27 768
Förändring arbetskraftskostnad	-40 procent
Förändring bruttolön	-20 procent

Anm.: Det statliga stödet räknas som 43 procent av produkten av vanlig månadslön och procentuell arbetstidsförkortning. Att stöd lämnas med 43 och inte 33 procent beror på att hänsyn tas till genomsnittliga arbetsgivaravgifter i subventionsgraden. Vid t.ex. 20 procents arbetstidsförkortning fås det statliga stödet enligt följande  $35\,000 \cdot 0,2 \cdot 0,43$ . Arbetsgivaravgifter avser lagstadgade sociala avgifter 2012 på 31,42 procent.

**Tabell 11.4 Kostnadsfördelning vid de tre nivåerna – månadslön 50 000**

<b>Före korttidsarbete</b>	
Bruttolön	50 000
Arbetsgivaravgifter	<u>+15 710</u>
Total arbetskraftskostnad	65 710
<b>Korttidsarbete 20 procent arbetstids- och 12 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	44 000
Arbetsgivaravgifter	+13 825
Statligt stöd	<u>-3 440</u>
Total arbetskraftskostnad	54 385
Förändring arbetskraftskostnad	-17 procent
Förändring bruttolön	-12 procent
<b>Korttidsarbete 40 procent arbetstids- och 16 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	42 000
Arbetsgivaravgifter	+13 196
Statligt stöd	<u>-6 880</u>
Total arbetskraftskostnad	48 316
Förändring arbetskraftskostnad	-26 procent
Förändring bruttolön	-16 procent
<b>Korttidsarbete 60 procent arbetstids- och 20 procent löneminskning</b>	
Bruttolön	40 000
Arbetsgivaravgifter	+12 568
Statligt stöd	<u>-10 320</u>
Total arbetskraftskostnad	42 248
Förändring arbetskraftskostnad	-36 procent
Förändring bruttolön	-20 procent

Anm.: Det statliga stödet räknas som 43 procent av produkten av vanlig månadslön och procentuell arbetstidsförkortning. I exemplet är dock den vanliga lönen högre än 40 000 kr/mån varför stöd beräknas utifrån en vanlig lön på 40 000 kr/mån. Löneminskningen enligt vad som gäller för respektive nivå ska dock beräknas utifrån hela den vanliga lönen. Arbetsgivaravgifter avser lagstadgade sociala avgifter 2012 på 31,42 procent.

## 12 Förutsättningar för stöd enligt huvudregeln – inom kollektivavtalsförhållanden

**Förslag:** Stöd vid korttidsarbete ska kunna utgå både till arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal om korttidsarbete och arbetsgivare som inte är det. Regleringen för dessa två grupper ska dock skilja sig åt.

För att stöd ska utgå enligt huvudregeln, dvs. inom kollektivavtalsförhållanden, ska följande förutsättningar vara uppfyllda. Korttidsarbetet ska ha stöd i centralt och lokalt kollektivavtal. Arbetstids- och löneminskningen ska under en avtalsperiod motsvara en av tre tillåtna nivåer. Stöd ska bara utgå för arbetstagare som var anställda under den s.k. jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter. Arbetsgivaren ska vara registrerad hos Skatteverket och inte ha näringsförbud eller skatteskulder av visst slag.

Det ska även finnas en möjlighet att få en särskild förklaring om att ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete uppfyller lagens krav.



## 12.1 Kollektivavtal som huvudregel

**Förslag:** Som huvudregel ska korttidsarbete ha stöd i kollektivavtal. Möjlighet till stöd ska dock även finnas utanför kollektivavtalsförhållanden.

En fråga som arbetsgruppen har haft att ta ställning till är om stöd vid korttidsarbete ska utgå endast om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete eller om stöd ska kunna utgå även utanför kollektivavtalsförhållanden.

Ett krav på kollektivavtal kan sägas ligga i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen, enligt vilken arbetsmarknadens organisationer utövar stort inflytande med kollektivavtal som regleringsinstrument.

Som behandlats i avsnitt 2 kan ett system för korttidsarbete medföra flera risker, t.ex. dödviktseffekter. Dessa risker bedöms minska om stöd vid korttidsarbete förutsätter kollektivavtal med en facklig motpart. En arbetstagarorganisation torde i allmänhet kunna antas motsätta sig de löneminskningar som korttidsarbete innebär om de inte bedöms vara nödvändiga.

Med ett krav på kollektivavtal kan ett system för korttidsarbete därför hållas enklare, då behovet av omfattande krav och begränsningar minskar. Ett enkelt system kan möjliggöra en effektiv hantering av ansökningar och snabb utbetalning av stödet.

Det finns emellertid vissa skäl mot att införa ett undantagslöst krav på kollektivavtal. I tidigare avsnitt har den negativa föreningsfriheten och olika internationella åtaganden som behandlar denna berörts, se avsnitt 6. Den negativa föreningsfriheten innebär bl.a. att det allmänna inte får tvinga enskilda att vara medlemmar i organisationer.

Frågan kan ställas om ett krav på att arbetsgivare måste vara bunden av kollektivavtal för att få stöd är förenligt med den negativa föreningsfriheten.

För att ett sådant krav är förenligt med den negativa föreningsfriheten kan följande anföras. Det ska inte krävas att arbetsgivaren är medlem i någon organisation. Bundenhet av ett kollektivavtal om korttidsarbete kan uppkomma även genom hängavtal. Det ska inte heller krävas att kollektivavtal träffas om några andra förhållanden än just korttidsarbete.

Den närmare omfattningen av den negativa föreningsfriheten är förvisso svårbedömd och omdiskuterad.<sup>1</sup> Det kan enligt vår uppfattning dock inte uteslutas att ett krav på kollektivavtal anses strida mot den negativa föreningsfriheten, så som den har tolkats in i artikel 11 i Europakonventionen. Den osäkerhet som omgärdar denna fråga gör dock att omsorgen om den negativa föreningsfriheten knappast ensam kan motivera en reglering som även möjliggör för arbetsgivare utan kollektivavtal att kunna ta del av stödet.

Ett annat skäl att låta stödet även omfatta utanförstående arbetsgivare är att en motsatt reglering skulle kunna öka risken för att systemet betraktas som selektivt på ett sätt som strider mot EU:s statsstödsregler, se avsnitt 7 ovan.

Mot denna bakgrund föreslår vi att det som huvudregel ska finnas ett kollektivavtal om korttidsarbete och att systemet i de fallen ska hållas förhållandevis enkelt, men att det även ska finnas möjlighet för arbetsgivare utan kollektivavtal om korttidsarbete att enligt vissa andra regler ta del av stöd. Vilka särskilda krav som ska gälla för de utanförstående arbetsgivarna behandlas i avsnitt 13.

---

<sup>1</sup> Se vidare bl.a. Sigeman (2009), s. 73 f. och Holke och Olausson (2008) s. 87, och Södergren (1999), s. 316 ff.

## 12.2 Korttidsarbete ska ha stöd i centralt kollektivavtal

**Förslag:** Arbetsgivaren ska, enligt huvudregeln, vara bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Avtalet ska ge de lokala parterna rätt att träffa kollektivavtal om korttidsarbete med de begränsningar som följer av lagens tre nivåer för arbetstids- och löneminskning.

Vårt förslag innebär att en arbetsgivare, för att kunna få stöd enligt huvudregeln, måste vara bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete, som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Ett sådant avtal kallas ett centralt avtal.

Den valda lösningen liknar den som gäller för avvikelse från vissa s.k. semidispositiva regler i anställningsskyddslagen. Det krävs ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation för att avvika från vissa bestämmelser som syftar till att skydda arbetstagarna. Sådant kollektivavtal krävs bl.a. för avvikelse från bestämmelsen om att en arbetstagare som har permitterats har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.<sup>2</sup>

Det bör ställas vissa krav på innehållet i ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete. För det första måste det centrala kollektivavtalet vara förenligt med de krav på arbetstids- och löneminskning som följer av den föreslagna lagen.<sup>3</sup> För det andra ska det centrala avtalet ge de lokala parterna rätt att reglera de närmare förutsättningarna för korttidsarbete i träffa lokala avtal. Även det lokala kollektivavtalet måste vara förenligt med de föreslagna lagens krav på löne- och arbetstidsminskning. Det lokala kollektivavtalet måste förstås också vara förenligt med och

---

<sup>2</sup> 2 § tredje stycket och 21 § anställningsskyddslagen, se vidare 5.4.1.

<sup>3</sup> De tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning behandlas utförligt i avsnitt 11.2.

rymmas inom de ramar som anges i det centrala kollektivavtalet, 27 § medbestämmandelagen.

Det centrala avtalet uppfyller inte kravet för att ge rätt till stöd om det inte innehåller en sådan delegering. Skulle emellertid en facklig organisation sakna lokal part innebär inte kravet att det är uteslutet att tillämpa korttidsarbete. I ett sådant fall får istället de det centrala fackförbundet ingå avtal med arbetsgivaren om de närmare förutsättningarna för tillämpning av korttidsarbete.

Kravet innebär inte att lagstiftaren tvingar arbetsmarknadens parter att träffa avtal av visst innehåll. Regeln innebär dock att avtalen måste vara förenliga med lagens krav för att arbetsgivaren ska ha rätt till stöd vid korttidsarbete.

Även en arbetsgivare som inte är medlem i någon organisation kan bli bunden av ett kollektivavtal som gäller i branschen. Detta sker genom ett s.k. hängavtal som arbetsgivaren träffar med en central eller lokal arbetstagarorganisation, se avsnitt 5.1.1. Även oorganiserade arbetsgivare kan således bli bundna av ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete. Eftersom det enligt förslaget ska krävas kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation bör detsamma gälla ett hängavtal om korttidsarbete.

Det kan i sammanhanget nämnas att vår bedömning är att avtal om korttidsarbete inte påverkar medlemmarnas ”enskilda rätt”. Enligt praxis anses fackliga organisationer sakna behörighet att utan särskilt bemyndigande träffa avtal med arbetsgivarparten om ”intjänade rättigheter”.<sup>4</sup> Det framstår som klart att framtida men ännu inte intjänad lön inte utgör någon intjänad rättighet. Något hinder på grund av bristande behörighet för arbetstagarorganisationer att träffa avtal om korttidsarbete borde således inte föreligga.

---

<sup>4</sup> Se bl.a. AD 1984 nr 128, 1995 nr 157 och 1998 nr 109.

### 12.2.1 Särskild förklaring om att ett centralt kollektivavtal uppfyller kraven

**Förslag:** Parterna i ett centralt kollektivavtal eller en arbetsgivare som är bunden av det ska kunna få en särskild förklaring om att kollektivavtalet uppfyller lagens krav.

Vi föreslår en möjlighet att efter begäran få en särskild förklaring om att ett centralt kollektivavtal uppfyller lagens krav utan att det sker i samband med någon ansökan om stöd. En sådan begäran ska kunna göras av någon av avtalets parter eller av en arbetsgivare, som är bunden av avtalet. Genom en sådan reglering kan arbetsmarknadens parter och arbetsgivaren i förväg förvissa sig om att kollektivavtalet uppfyller lagens krav vilket leder till bättre framförhållning. En sådan förklaring ska lämnas om fråga är om kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Avtalet ska också ge de lokala parterna rätt att sluta kollektivavtal om korttidsarbete. Både det centrala och det lokala avtalet måste vara förenliga med de krav på löne- och arbetstidsminskning som anges i lagen. Uppfylls inte dessa krav ska begäran som utgångspunkt avslås.

Det bör dock inte krävas att avtalet utan vidare medger de lokala parterna att så fort stödet vid korttidsarbete aktiveras av regeringen träffa lokala avtal om korttidsarbete. Det kan finnas skäl för de centrala parterna att få sitt kollektivavtal om korttidsarbete principiellt godkänt redan innan det statliga stödet aktiveras. Samtidigt kan de ha ett intresse av att delegationen till lokal nivå görs beroende av ett kompletterande förordnande vid en tid när de centrala parterna finner det lämpligt att korttidsarbete ska kunna ske inom den branschen. Att ett centralt kollektivavtal är på det sättet villkorat bör därför inte vara något hinder mot att en särskild principförklaring lämnas om att avtalet uppfyller lagens krav.

## 12.3 Korttidsarbete ska ha stöd i lokalt kollektivavtal

**Förslag:** Korttidsarbetet ska, enligt huvudregeln, ha stöd också i ett lokalt kollektivavtal. Avtalet ska anknyta till någon av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning.

En arbetsgivare som är bunden av ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete kan med stöd av det avtalet träffa en överenskommelse med lokal arbetstagarorganisation om den närmare tillämpning av korttidsarbete på arbetsplatsen. På det sättet kan korttidsarbetet anpassas till de förhållanden som råder på varje enskild arbetsplats. Det lokala avtalet måste hålla sig inom de ramar som anges i det centrala avtalet. Som ovan framgått måste också kollektivavtalet vara förenligt med de krav på arbetstid och löneminskning som anges i den föreslagna lagen om stöd vid korttidsarbete. I det lokala avtalet ska regleras vilken nivå av löne- och arbetstidsminskning som ska tillämpas på arbetsplatsen.<sup>5</sup>

I det lokala avtalet får parterna i princip fritt bestämma vem eller vilka av arbetstagarna som ska omfattas av korttidsarbete. Parterna får även avtala om att korttidsarbete ska begränsas till någon eller några driftsenheter eller liknande utan att möjligheten till stöd går förlorad.

### 12.3.1 Frågan om det lokala kollektivavtalets giltighet

Om det lokala avtalet inte är förenligt med det centrala avtalet är det i princip ogiltigt, se avsnitt 5.1.3. Skulle handläggande myn-

---

<sup>5</sup> De tre nivåerna innebär 20 procents arbetstidsminskning och 12 procents löneminskning, 40 procents arbetstidsminskning och 16 procents löneminskning respektive 60 procents arbetstidsminskning och 20 procents löneminskning. De tre nivåerna behandlas vidare i avsnitt 11.2. I avsnitt 15 redogörs för ansöknings- och avstämningsförfarandet.

dighet, t.ex. vid stickprovskontroll inför prövning av en ansökan om preliminärt stöd, kräva in en kopia av det lokala avtalet och finna att avtalet är ogiltigt på den grunden, ska ansökan om stöd avslås.

I praktiken kan det bli fråga om tolkning av avtalen. Det kan vidare förekomma att den beslutande myndighetens beslut överklagas med följd att allmän förvaltningsdomstol har att pröva den frågan. Om någon av parterna skulle väcka talan i Arbetsdomstolen om tolkningstvisten kan saken då bli föremål för prövning i dubbla instanser. Prövningen av tolkningsfrågan i den allmänna förvaltningsdomstolen kommer även till stånd utan att det nödvändigtvis skett någon förhandling mellan parterna om hur avtalen ska tolkas. Vi bedömer att den beskrivna situationen kan förväntas bli tämligen ovanlig. De båda prövningarna har dessutom olika syften och rättsföljder. Den allmänna förvaltningsdomstolen har att ta ställning till frågan om det finns förutsättningar för det statliga stödet, medan arbetstvisten gäller kollektivavtalets civilrättsliga verkningar.

## 12.4 Arbetstagarens sysselsättningsgrad får inte ha ökats

**Förslag:** Stöd ska bara utgå för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under såväl stödmånaden som åtminstone någon del av jämförelsemånaden. Något stöd ska inte utgå för arbetstagare vars sysselsättningsgrad under stödmånaden är högre än den var under jämförelsemånaden. Detta ska gälla även utanför kollektivavtalsförhållanden.

Stöd utgår endast för arbetstagare som var anställd hos arbetsgivaren under den månad för vilken arbetsgivaren ansöker om stöd för, den s.k. stödmånaden.

För att säkerställa att utbetalt stöd baseras på det faktiska antalet anställda bör förhållandena under en jämförelsemånad tre

månader före regeringens beslut vara styrande beträffande bl.a. anställda personer, se vidare avsnitt 15.3.3 om jämförelsemånadens betydelse för lönenivån. Mot denna bakgrund är det lämpligt att stöd bara kan utgå för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller någon del av jämförelsemånaden. Regleringen innebär inte något förbud för arbetsgivaren att nyanställa under krisen. Arbetsgivaren avgör själv vilket personalbehov som finns för att bedriva verksamheten. För personer som inte var anställda under någon del av jämförelsemånaden utgår dock inte något stöd.

Vidare bör rätt till stöd inte föreligga för arbetstagare som under stödmånaden har en högre sysselsättningsgrad jämfört med jämförelsemånaden. Man kan tänka sig en situation då arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att tillfälligt, i samband med korttidsarbetet, öka arbetstagarens sysselsättningsgrad utan att lönen ökar i motsvarande grad. Arbetstagaren kan då fortsätta att arbeta enligt tidigare sysselsättningsgrad med samma lön samtidigt som arbetsgivaren får en lägre timlönekostnad tack vare det statliga stödet. Detta blir inte möjligt om stöd endast utgår för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad än under stödmånaden.

Med högre sysselsättningsgrad bör avses detsamma som i 25 a § anställningsskyddslagen, enligt vilken en deltidsanställd arbetstagare som har anmält att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad har företrädesrätt till sådan anställning. Den föreslagna regeln bör således träffa fall då en arbetstagare under jämförelsemånaden varit anställd på deltid och som i tiden mellan jämförelsemånaden och stödmånaden får en högre sysselsättningsgrad, dvs. högre grad av deltid eller heltid. Däremot bör inte arbetstagare som under jämförelsemånaden t.ex. på grund av föräldraledighet varit tjänstledig del av dag eller vissa dagar i veckan av den anledningen anses ha haft en lägre sysselsättningsgrad. Om en sådan arbetstagare under stödmånaden inte längre ska vara tjänstledig anses arbetstagaren



således inte därmed ha en högre sysselsättningsgrad än under jämförelsemånaden.

Regeln ska gälla även för arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete.

## 12.5 Skyldighet att betala arbetsgivaravgifter

**Förslag:** Stöd ska bara utgå för arbetstagare för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980). Detta ska gälla även utanför kollektivavtalsförhållanden.

Stöd vid korttidsarbete syftar till att mildra de negativa sysselsättningseffekterna av en djup lågkonjunktur i Sverige. Den verksamhet som tillgodoförs stöd bör således ha någon anknytning till landet. Beräkningen av stödet utgår vidare från den lön inklusive arbetsgivaravgifter som skulle ha betalats för den arbetsbefriade tiden, om berörda arbetstagare inte hade deltagit i korttidsarbete.

Mot denna bakgrund framstår det som naturligt att stöd vid korttidsarbete endast ska utgå för arbetstagare som arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter för.

Det kan i sammanhanget nämnas att i många länder har systemen för korttidsarbete knutits till arbetslöshetsförsäkringen. I t.ex. Tyskland betalas stöd ut bara beträffande arbetstagare, för vilka det gjorts inbetalningar av socialförsäkringsavgifter.<sup>6</sup>

I vilka fall skyldighet att betala arbetsgivaravgifter föreligger regleras i socialavgiftslagen (2000:980). Arbetsgivaravgifter ska som huvudregel betalas på avgiftspliktig ersättning för dels arbete i Sverige, dels arbete i utlandet till en person som när

---

<sup>6</sup> Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige (2012), s. 51 och Eurofound (2010b) s. 4.

arbetet utförs omfattas av svensk socialförsäkring enligt unionsrätten inom EU eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller enligt avtal med andra stater.<sup>7</sup>

Vad som avses med arbete i Sverige framgår av 1 kap. 6–9 §§ socialavgiftslagen. Med arbete i Sverige avses till att börja med förvärvsarbete i verksamhet här i landet.<sup>8</sup> Det spelar ingen roll om den som bedriver verksamheten är en svensk eller utländsk fysisk eller juridisk person eller är bosatt utomlands. Det har inte heller någon avgörande betydelse om de anställda är svenska medborgare eller inte.<sup>9</sup>

Arbete utomlands för en arbetsgivare med verksamhet i Sverige ska vidare anses som arbete här i landet, om arbetstagaren är utsänd av arbetsgivaren och arbetet kan antas vara längst ett år. När en utländsk arbetsgivare under motsvarande förhållande sänder någon till Sverige för arbete ska arbete i Sverige inte anses föreligga.<sup>10</sup>

Vad som utgör avgiftspliktig ersättning framgår av 2 kap. 10–11 §§ socialavgiftslagen. Löner, arvoden, förmåner och andra ersättningar för arbete är avgiftspliktiga. Detsamma gäller annat som utges med anledning av ett avtal om arbete, dock inte pension.<sup>11</sup>

En konsekvens av förslaget i denna del är att rätt till stöd inte föreligger i de situationer som undantagits från skyldigheten att betala arbetsgivaravgifter i 2 kap. 5–9 §§ socialavgiftslagen, bl.a. när den som tar emot ersättning för arbete är godkänd för F-skatt eller när arbetsgivaren är en fysisk person och den sammanlagda avgiftspliktiga ersättningen till mottagaren under året kan antas understiga 10 000 kronor. Dessa undantag framstår inte som orimliga vad gäller rätten till stöd vid korttidsarbete.

---

<sup>7</sup> 2 kap. 4 § socialavgiftslagen.

<sup>8</sup> 1 kap. 6 § första stycket socialavgiftslagen.

<sup>9</sup> Hessmark m.fl. (2012), s. 134 f.

<sup>10</sup> 1 kap. 8 § socialavgiftslagen, 6 kap. 4 § socialförsäkringsbalken.

<sup>11</sup> 2 kap. 10 § socialavgiftslagen.

Genom att rätten till stöd kopplas till skyldigheten att betala arbetsgivaravgifter uppnås en naturlig koppling till ett befintligt system som innehåller en avgränsning mellan svensk rätt och rättssystemen i andra länder. Avgränsningen kan inte erbjuda något merarbete för arbetsgivare, eftersom arbetsgivare ändå måste veta om de är skyldiga att betala arbetsgivaravgifter för en arbetstagare eller inte.

Vår bedömning är att den föreslagna avgränsningen inte innebär någon diskriminering av utländska arbetsgivare eller på annat sätt står i strid med EU-rätten. I EUF-fördraget finns regler om icke-diskriminering och fri rörlighet för arbetstagare, varor, tjänster och kapital. I artikel 18 EUF finns ett generellt förbud mot diskriminering som grundar sig på nationalitet.

Möjligheten att få stöd enligt den föreslagna står – med de inskränkningar som följer av lagens tillämpningsområde – öppen för alla arbetsgivare, svenska som utländska, beträffande arbetstagare, svenska som utländska, för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala svensk arbetsgivaravgift. Förslaget bedöms vara förenligt med EU-rätten.

## 12.6 Näringsförbud, skatteskulder och registrering

**Förslag:** Stöd ska inte kunna utgå för stödmånad då arbetsgivaren har näringsförbud eller skatteskulder som har lämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning. Stöd ska endast utgå till arbetsgivare som är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket. Dessa krav ska vara uppfyllda vid tillfället för beslut om preliminärt stöd och ska gälla både inom och utom kollektivavtalsförhållanden.

Vi föreslår att stöd inte ska beviljas arbetsgivare som har näringsförbud eller skatteskulder som har lämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning. Detta gäller såväl preliminärt stöd som ytterligare stöd. Staten bör inte betala ut stöd till arbetsgivare

som har näringsförbud. Det framstår även som rimligt att staten inte betalar ut stöd till arbetsgivare som har skulder till staten i form av obetalade skatter. Liknande begränsningar finns beträffande rätten till stöd för nystartsjobb.<sup>12</sup>

Vi föreslår vidare att endast arbetsgivare som är registrerade som arbetsgivare hos Skatteverket vid beslut om stöd kan få stöd vid korttidsarbete. Liknande begränsning finns beträffande rätten till stöd för nystartsjobb.<sup>13</sup> Reglerna ska gälla även för arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete. De ska vara uppfyllda vid tidpunkten för handläggande myndighetens beslut.

---

<sup>12</sup> 8 § förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb.

<sup>13</sup> 8 a § förordningen om stöd för nystartsjobb.

## 13 Särskilda förutsättningar enligt undantagsregeln – utanför kollektivavtalsförhållanden

**Förslag:** Även arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete ska kunna få stöd vid korttidsarbete (undantagsregeln).

Detta ska kunna ske under följande förutsättningar. Varje berörd arbetstagares deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Minst sju tiondelar av arbetstagarna inom en driftsenhet, för vilka stöd kan utgå, ska delta. Avtalad arbetstids- och löneminskning ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten. Arbetsgivarens omsättning ska ha gått ned på visst sätt. Något stöd ska inte utgå för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj.

Därutöver ska, liksom inom kollektivavtalsförhållanden, följande gälla. Arbetstids- och löneminskningen ska under en avtalsperiod motsvara en av tre tillåtna nivåer. Stöd ska bara utgå för arbetstagare som var anställda under jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter. Arbetsgivaren ska vara registrerad hos Skatteverket och inte ha näringsförbud eller skatteskulder av visst slag.

Som behandlats ovan talar övervägande skäl för att möjliggöra även för arbetsgivare utan kollektivavtal om korttidsarbete att kunna få stöd vid korttidsarbete.

Frånvaron av en facklig motpart innebär dock att vissa ytterligare krav behöver uppställas för att arbetsgivare ska få stöd. Konstruktionen kan sägas likna vad som gäller när parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal kan avvika från s.k. semidispositiv lagstiftning. Träffas inte sådana kollektivavtal gäller lagreglerna och då kan de inte frångås genom individuella avtal.

### 13.1 Korttidsarbete måste ha stöd i enskilda avtal

**Förslag:** Utanför kollektivavtalsförhållanden ska stöd bara utgå om korttidsarbetet har stöd i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalen ska anknyta till någon av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning.

Det torde kunna antas att parterna i ett anställningsförhållande – i frånvaro av en facklig motpart – i många fall typiskt sett inte skulle vara jämbördiga i en förhandlingssituation. Det kan också vara svårt för den enskilda arbetstagaren att överblicka situationen vid företaget och att bedöma krisens betydelse för verksamheten som helhet. Det behövs således utanför kollektivavtalsförhållanden ett annat sätt att garantera ett rimligt arbetstagarinflytande och att bedöma behovet av att tillämpa korttidsarbete på arbetsplatsen. Att konstruera en sådan reglering är förenat med vissa svårigheter.

Ett alternativ skulle kunna vara att låta parterna på en arbetsplats träffa avtal om att tillämpa ett befintligt centralt avtal som kan finnas för branschen, i likhet med vad som gäller kollektivavtal om permitteringslön, se avsnitt 5.4.1.<sup>1</sup> En lösning liknande den som gäller överenskommelser om permitteringslön framstår dock som mindre lämplig. Vårt förslag bygger på tanken att de centrala parterna har möjlighet att delegera mycket av den när-

---

<sup>1</sup> Jfr 2 § femte stycket anställningsskyddslagen.

mare tillämpningen av korttidsarbete till de lokala parterna och att dessa parter kan antas vara jämbördiga i en förhandlings-situation. En regleringen liknande den som gäller för överens-kommelser om permitteringslön väger därför inte upp frånvaron av en lokal facklig motpart. Arbetstagarinflytandet behöver således garanteras på något annat sätt.

Enligt vår uppfattning måste en minskning av en arbets-tagares lön, i frånvaro av kollektivavtalsreglering, ha stöd i anställningsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. En möjlighet till stöd utanför kollektivavtalsförhållanden bör därför baseras på avtal mellan arbetsgivare och varje berörd arbets-tagare.

Den avtalsreglering som gäller mellan parterna ska för att möjliggöra stöd vara förenlig med de nivåer avseende arbetstids- och löneminskningar som följer av lagen, dvs. motsvara någon av de tre nivåer som där anges. Arbetsgivaren kan fritt under avtalsperioden förlägga arbetstidsminskningen så länge korttidsarbetet under hela avtalsperioden motsvarar avtalad nivå. Genom kollektivavtal kan dock överenskommit att annat ska gälla avseende ändring av arbetstidsminskningens förläggning.

### 13.2 Avtal ska finnas med 70 procent av arbetstagarna inom en driftsenhet

**Förslag:** Utanför kollektivavtalsförhållanden ska stöd bara utgå om minst 70 procent av arbetstagarna inom en driftsenhet, för vilka stöd kan utgå, deltar i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden.

En särskild fråga är om det bör krävas att avtal om korttidsarbete träffats med samtliga eller en viss minsta andel av berörda arbets-tagare, t.ex. inom en driftsenhet.

Syftet med att begränsa ett eventuellt sådant krav till arbets-tagare inom en viss driftsenhet är att det inte framstår som

rimligt att kräva samma deltagande i korttidsarbete inom alla verksamheter en arbetsgivare kan ha och där behovet av korttidsarbete kan vara olika stort.

Begreppet ”driftsenhet” har här samma betydelse som i 22 § anställningsskyddslagen. Med en driftsenhet avses därmed varje del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. Det kan i vissa fall vara befogat att utgå från ett mer organisatoriskt synsätt.<sup>2</sup>

Ett krav på avtal med samtliga arbetstagare inom en driftsenhet skulle i praktiken ge varje enskild arbetstagare vetorätt i frågan om korttidsarbete ska tillämpas på en arbetsplats. En arbetstagare, som kanske på grund av en lång anställningstid upplever att risken för uppsägning är liten eller av andra skäl är emot korttidsarbete, skulle då kunna vägra att gå med på korttidsarbete och därmed förhindra en åtgärd som skulle kunna ha betydelse för andra arbetstagares möjligheter att behålla anställningen och för arbetsgivarens ekonomiska överlevnad. Trycket på en enskild arbetstagare att gå med på korttidsarbete skulle i en sådan situation kunna bli märkbart.

Ett bättre alternativ är att varje arbetstagare bestämmer endast över sitt eget deltagande. Om en arbetstagare avstår från deltagande kan då ändå korttidsarbete genomföras på arbetsplatsen.

Om det inte uppställs något krav på att en viss minsta andel av arbetstagarna deltar i korttidsarbete kan det finnas en risk att arbetsgivare vänder sig till vissa utvalda arbetstagare med erbjudande om deltagande i korttidsarbete av skäl som inte är betingade av den rådande konjunkturen. Det bör därför krävas att en ganska stor andel av arbetstagarna inom en driftsenhet har gått med på att delta i sådant korttidsarbete för vilket stöd kan utgå enligt lagen. Vi anser att andelen bör bestämmas till 70 procent av antalet arbetstagare. Ett sådant krav bidrar också till att kort-

---

<sup>2</sup> Lunning och Toijer (2010), s. 642.



tidsarbete tillämpas bara när arbetsgivaren har ett verkligt behov av åtgärden.

Kravet bör dock begränsas till att avse de arbetstagare, för vilka stöd över huvud taget kan betalas ut för stödmånaden. Således omfattas av denna regel bara arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och som arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden, se vidare avsnitt 12.4 och 12.5.

### 13.3 Samma villkor inom en driftsenhet

**Förslag:** Utanför kollektivavtalsförhållanden måste avtalen med alla arbetstagare inom driftsenheten avse samma nivå för arbetstids- och löneminskning.

Arbetsgruppen anser att avtalen beträffande alla arbetstagare inom en driftsenhet som omfattas av stödberättigande korttidsarbete bör ha samma innehåll såvitt avser arbetstids- och löneminskning. Det bör därför uppställas ett krav på att villkoren ska vara desamma för alla inom en driftsenhet som omfattas av stödberättigande korttidsarbete, vilket betyder att arbetstids- och löneminskningen ska avse samma nivå för var och en. Utan ett sådant krav ökar risken att arbetsgivaren gör skillnad mellan arbetstagarna av skäl som inte är föranledda av den rådande krisen.

### 13.4 Arbetsgivaren måste påvisa ekonomiskt behov

**Förslag:** En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete ska ha rätt till stöd endast om arbetsgivarens nettoomsättning under två på varandra följande kalendermånader minskat med minst 15 procent jämfört med samma månader föregående år. De två kalendermånaderna med omsättningsnedgång ska ligga inom en period av de tre kalendermånader som föregick den stödmånad för vilken arbetsgivaren för första gången ansökte om preliminärt stöd under den tid stödet är aktiverat.

Som redan nämnts kan en arbetstagarorganisation antas motsätta sig omotiverade löneminskningar, vilket bidrar till att minska dödviktseffekterna av stödet vid korttidsarbete. Utan någon facklig motpart saknas det skyddet mot att stöd betalas ut till arbetsgivare i situationer där det inte är förenligt med tankarna bakom lagen. Den ovan behandlade regeln att stödberättigande korttidsarbete måste ha stöd i individuella avtal anser vi inte vara tillräckligt i det hänseendet. För att en arbetsgivare utan kollektivavtal ska kunna få stöd finns det därför skäl för en regel som syftar till att utesluta arbetsgivare som även utan korttidsarbete skulle behålla hela sin personalstyrka, trots den pågående krisen. Arbetsgivaren ska alltså ha ett reellt och konstaterbart ekonomiskt behov av åtgärden.

Det mått som används för att mäta behovet av ekonomiskt stöd bör vara känt för arbetsgivaren. Det är även viktigt att regeln är enkel att tillämpa för den handläggande myndigheten så att handläggningstiderna kan hållas korta. Mot denna bakgrund framstår en minskning av arbetsgivarens nettoomsättning som ett lämpligt mått på arbetsgivarens ekonomiska situation.

Begreppet nettoomsättning bör förstås på motsvarande sätt som i bokföringslagen (1999:1078), dvs. intäkter från sålda varor och utförda tjänster som ingår i arbetsgivarens normala verk-

samhet med avdrag för lämnade rabatter, mervärdesskatt och annan skatt som är direkt knuten till omsättningen.<sup>3</sup>

En lämplig utgångspunkt är att arbetsgivarens nettoomsättning ska ha minskat med minst 15 procent jämfört med samma månad föregående år. Genom att jämförelsen görs med samma månad föregående år beaktas eventuella säsongsvariationer.

Storleken på omsättningsminskningen ska avspegla en synnerligen djup lågkonjunktur. Ett omsättningsfall på över 15 procent har under de senaste tjugo åren endast förekommit under finanskrisen. Omsättningen inom industrin föll då med över 20 procent samtidigt som fallet inom detaljhandeln endast var drygt 5 procent. Varken under 1990-talskrisen eller under IT-krisen uppvisades så pass stora omsättningsfall. Under 1990-talskrisen föll omsättningen inom detaljhandeln med drygt 10 procent och under IT-krisen föll omsättningen inom industrin med närmare 10 procent.

För att beakta att en omsättningsminskning kan vara tillfällig bör en minskning föreligga under två kalendermånader i rad. En minskning av omsättningen ska alltså ha skett med 15 procent jämfört med samma månad föregående år under två månader i rad.

Omsättningsnedgången bör ligga i tidsmässigt nära samband med det att korttidsarbete börjar tillämpas på arbetsplatsen. Omsättningsnedgången bör därför hänföras till två av de tre kalendermånader som närmast föregick den stödmånad arbetsgivaren för första gången ansökte om preliminärt stöd för. Om arbetsgivaren ansöker om preliminärt stöd för ytterligare en eller flera stödmånader när stödet vid korttidsarbete är aktiverat, bör inte ytterligare omsättningsnedgång krävas. Arbetsgivare som uppfyller kravet på omsättningsnedgång vid den första ansökan kan fortsätta ansöka om preliminärt stöd under hela den tid stödet vid korttidsarbete är aktiverat. Detta gäller även om regeringen beslutar att förlänga perioden.

---

<sup>3</sup> 1 kap. 2 § 9 bokföringslagen (1999:1078).

### **13.5 Stöd ska inte utgå för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj**

**Förslag:** Stöd ska, utanför kollektivavtalsförhållanden, inte utgå beträffande arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj.

Vi föreslår att stöd utanför kollektivavtalsförhållanden inte ska utgå för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Med arbetsgivarens familj i detta sammanhang bör avses detsamma som i 1 § andra stycket 2 anställningsskyddslagen. Syftet med en sådan regel är att motverka missbruk av systemet för stöd vid korttidsarbete. Mot en sådan ordning kan visserligen invändas att regeln utesluter stöd för familjemedlemmars deltagande i korttidsarbete även där det finns ett reellt behov av korttidsarbete och inte något inslag av missbruk. I frånvaro av en facklig motpart finner vi dock att risken för missbruk överväger.

### **13.6 Övriga krav – samma som gäller inom kollektivavtalsförhållanden**

Liksom gäller inom kollektivavtalsförhållanden gäller även beträffande arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal om korttidsarbete att stöd bara ska utgå för arbetstagare som var anställda under jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter. Vidare ska arbetsgivaren vara registrerad hos Skatteverket och inte ha näringsförbud eller skatteskulder av visst slag. Skälen till dessa krav behandlas i avsnitt 12.

## 14 Vilka omfattas av lagen

### 14.1 Huvudregeln är att korttidsarbete omfattar samtliga arbetsgivare som är juridiska personer

**Förslag:** Som utgångspunkt ska lagen omfatta alla arbetsgivare som är juridiska personer. Fysiska personer som är arbetsgivare ska omfattas bara om de bedriver näringsverksamhet.

Som utgångspunkt bör alla juridiska personer omfattas av lagen, med undantag för offentligt finansierad verksamhet, som behandlas nedan. Vad gäller fysiska personer framstår det som naturligt att stöd endast bör kunna utgå till fysiska personer som bedriver näringsverksamhet. Begreppet näringsverksamhet definieras inom skatterätten såsom förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt.<sup>1</sup> Ett sådant krav gäller också beträffande nystartsjobb.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> 13 kap. 1 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>2</sup> 6 § förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb.

## 14.2 Undantag görs för verksamhet som är finansierad av offentliga medel

**Förslag:** Från lagens tillämpningsområde ska offentliga arbetsgivare undantas, dock inte offentligt kontrollerade juridiska personer som bedriver affärsverksamhet. Annan verksamhet, som är huvudsakligen finansierad av offentliga medel, ska också undantas.

Enligt uppdraget ska offentligt finansierad verksamhet inte omfattas av en lag om korttidsarbete. Det framstår som olämpligt att verksamhet, som redan finansieras av det allmänna, ska erhålla en statlig subvention för verksamheten. Mycket av den verksamhet som finansieras av offentliga medel påverkas inte heller av en djup lågkonjunktur på ett sådant sätt att syftet med stöd vid korttidsarbete kan antas bli uppnått.

### 14.2.1 Offentliga arbetsgivare

Från lagens tillämpningsområde bör till att börja med offentliga arbetsgivare som huvudregel undantas. Staten, kommuner och landsting samt deras myndigheter bör inte kunna komma i åtnjutande av stöd vid korttidsarbete.

Det är vanligt att stat, kommuner och landsting äger eller på andra sätt har ett rättsligt bestämmande inflytande över aktiebolag eller andra juridiska personer. Ett sådant inflytande kan bestå i att staten, en kommun, ett landsting eller någon av deras myndigheter äger aktier i ett aktiebolag eller andelar i en ekonomisk förening med mer än hälften av samtliga röster i bolaget eller föreningen eller på något annat sätt förfogar över så många röster i bolaget eller föreningen. Inflytandet kan också bestå i att staten, en kommun eller ett landsting har rätt att utse

eller avsätta mer än hälften av ledamöterna i styrelsen för ett aktiebolag, en ekonomisk förening eller en stiftelse.<sup>3</sup>

Ofta bedriver det allmänna i bolagsform verksamhet som lika gärna hade kunnat bedrivas i egen regi. Det bör som utgångspunkt sakna betydelse om verksamheten bedrivs i egen regi eller genom en juridisk person. Sådana offentligt kontrollerade juridiska personer bör därför också som huvudregel undantas lagens tillämpningsområde.

I vissa fall finns dock skäl att låta offentligt kontrollerade juridiska personer ta del av den statliga subventionen för korttidsarbete på samma sätt som privata företag. Så är fallet när den juridiska personen kan sägas bedriva affärsverksamhet.

I andra författningar har begreppet ”offentliga arbetsgivare som bedriver affärsverksamhet” förekommit.<sup>4</sup> Begreppet har tolkats så att fråga ska vara om en offentlig arbetsgivare som inte är finansierad genom skatter eller anslag.<sup>5</sup> Enligt vår uppfattning bör en offentlig arbetsgivare, enligt den föreslagna lagen, anses bedriva ”affärsverksamhet” om verksamheten bedrivs utan att vara finansierad av anslags- eller skattemedel och på ett med privat verksamhet jämförbart sätt. Att en verksamhet erhåller stöd och subventioner, t.ex. stöd vid nystartsjobb och andra arbetsmarknadsstöd som är tillgängliga för andra jämförbara privata företag, ska inte innebära att verksamheten anses finansierad av anslags- eller skattemedel.

T.ex. en statligt ägd gruva som utan att vara subventionerad av anslags- eller skattemedel bedriver verksamhet, på ett med privat verksamhet jämförbart sätt, kan således erhålla stöd vid korttidsarbete.

---

<sup>3</sup> Jfr 2 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

<sup>4</sup> 9 a § förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Tidigare förekom begreppet i förordningen om stöd för nystartsjobb och förordningen (1997:1275) om anställningsstöd.

<sup>5</sup> Lundin och Liljeberg (2008), s. 7.

### 14.2.2 Annan verksamhet, som är huvudsakligen finansierad av offentliga medel

Det förekommer också i många situationer att privata arbetsgivare bedriver verksamhet, som är huvudsakligen finansierad av offentliga medel. I många fall handlar det om att en privat arbetsgivare genom lag eller avtal givits rätt att bedriva sådan verksamhet, som det som utgångspunkt ankommer på det allmänna att bedriva, och erhåller finansiering från det allmänna. Exempel på verksamheter som ska anses vara finansierade av offentliga medel i den mening som avses i lagen är skolverksamhet som sker i form av en fristående skola där en kommun lämnar ekonomiska bidrag till huvudmannen och privata vårdgivare som tillhandahåller sjukvård med finansiering från en kommun. Även sådan verksamhet, som är huvudsakligen finansierad av offentliga medel, bör undantas rätten till stöd vid korttidsarbete.

En privat arbetsgivares verksamhet får anses vara huvudsakligen finansierad av offentliga medel om verksamheten till mer än hälften finansieras på sådant sätt. Det är den verksamhet där korttidsarbete tillämpats som ska bedömas. Om en arbetsgivare bedriver flera verksamheter som finansieras på olika sätt kan det vara så att subvention för korttidsarbete utgår för vissa av dem men inte för andra.

Finansiering av offentliga medel i lagens mening bör dock inte anses föreligga när en privat arbetsgivare genom sedvanliga avtalsrelationer med något offentligt organ erhåller affärsmässigt vederlag för varor eller tjänster, vilka som utgångspunkt inte tillhandahålls av det allmänna.

### 14.3 Ingen begränsning beroende på anställningsform

<b>Förslag:</b> Lagen ska inte uppställa någon begränsning vad gäller anställningsformer.
---



Vårt förslag innebär att stöd vid korttidsarbete ska kunna utgå för i princip alla arbetstagare, oavsett anställningsform. Deltagande i stödberättigat korttidsarbete bör således vara möjligt för tillsvidareanställda liksom för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar såsom allmänna visstidsanställningar, säsongsanställningar, vikariat och provanställningar.

Förslaget överensstämmer med det partsgemensamma förslaget om korttidsarbete, enligt vilket de lokala parterna har att ange om t.ex. deltidsanställda och visstidsanställda ska omfattas.<sup>6</sup>

I vissa länders system för korttidsarbete har visstidsanställda undantagits. Under krisen ändrades dock flera system så att även dessa arbetstagare omfattades.

Det kan förvisso antas att få visstidsanställda kommer att delta i korttidsarbete eftersom många företag redan har avvecklat visstidsanställningar innan den åtgärden vidtas. Vidare uppvägs inte den nackdel i form av löneminskning som korttidsarbete innebär för den visstidsanställda av någon minskad risk att bli uppsagd, vilket är fallet för de tillsvidareanställda. Dessa förhållanden skulle kunna tala för att låta systemet endast omfatta tillsvidareanställda.

Ett uteslutande av visstidsanställda från ett system för korttidsarbete skulle dock riskera att göra situationen för denna grupp på arbetsmarknaden mer osäker. De bör därför omfattas.

#### 14.4 Inget stöd vid korttidsarbete under uppsägningstid

**Förslag:** Stöd ska inte utgå för korttidsarbete hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid.

---

<sup>6</sup> Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige (2012), s. 20.

**Bedömning:** Några regler som begränsar möjligheterna för en arbetsgivare att säga upp arbetstagare i samband med korttidsarbete bör inte föreslås.

En särskild fråga är om stöd bör utgå för korttidsarbete som hänför sig till en arbetstagares uppsägningstid. En arbetstagare som blivit uppsagd har själv inte längre något att vinna på att delta i korttidsarbete. Det talar mot att stöd ska utgå under uppsägningstid.

Vad gäller arbetstagares egen uppsägning kan det tänkas att arbetstagaren upplever att deltagandet i korttidsarbete blev för belastande för privatekonomin och därför vill söka en annan anställning.

Stödet vid korttidsarbete bör mot bakgrund av det sagda inte ge incitament för en tillämpning av korttidsarbete under uppsägningstid. Stöd bör därför inte lämnas för eventuellt korttidsarbete under uppsägningstid.

En annan fråga är om arbetsgivare bör vara förhindrade att säga upp personal i samband med korttidsarbete. I en del länder har det funnits sådana begränsningar. Sanktioner i exempelvis det nederländska systemet mot uppsägningar i samband med korttidsarbete upplevdes som begränsande och arbetsgivare i behov av stöd vågade inte delta i systemet av rädsla för att inte korrekt ha bedömt krisutvecklingen.<sup>7</sup>

Mot denna bakgrund föreslår vi inte några regler som begränsar möjligheten för arbetsgivare att säga upp personal i samband med korttidsarbete.

---

<sup>7</sup> Korttidsarbete - Systemen i viktiga konkurrentländer (2011), s. 67 f.

## 15 Skatteverket hanterar ansökningar vid korttidsarbete

För att uppnå syftet med korttidsarbete, dvs. att mildra de negativa effekterna på sysselsättningen i djupa lågkonjunkturer, är det viktigt att arbetsgivare snabbt får del av det statliga stödet vid korttidsarbete. Här har handläggande myndighet och ansökningsförfarandet stor betydelse. Nedan redogörs för vilken myndighet som föreslås administrera det statliga stödet, utformningen av ansöknings- och avstämningsförfarandet samt hur det statliga stödet betalas ut till arbetsgivaren.

### 15.1 Skatteverket ansvarig myndighet

**Förslag:** Den myndighet som regeringen utser ska administrera det statliga stödet för korttidsarbete.

**Bedömning:** Skatteverket bör ges i uppdrag att administrera det statliga stödet vid korttidsarbete. Det bör delegeras till Skatteverket att meddela föreskrifter om hur ansökan om stöd m.m. ska lämnas.

Korttidsarbete är tänkt att användas vid mycket djupa lågkonjunkturer. I ett mycket allvarligt krisläge är det sannolikt att arbetslösheten har ökat väsentligt och att den kommer att vara hög under en lång tid framåt. För att säkerställa en effektiv och snabb administration av korttidsarbete bör den ansvariga myndigheten därför inte ha en verksamhet som påverkas starkt av

konjunkturvariationer. Vår bedömning är att det är ändamålsenligt att uppdra till Skatteverket att ha det administrativa ansvaret för korttidsarbete.

Administrationen av stödet för korttidsarbete får inte vara komplicerad och tidskrävande. För att en arbetsgivare ska kunna ta del av stödet ska en ansökan prövas och godkännas av Skatteverket. Skatteverket bör i förordning bemyndigas att meddela de föreskrifter som behövs för verkställigheten av lagen och förordningen om stöd vid korttidsarbete. Sådana föreskrifter kan avse bl.a. hur ansökan om stöd ska lämnas. Myndigheten ska även svara för att det statliga stödet tillgodoförs arbetsgivaren genom en kreditering på dennes skattekonto och för att belopp som arbetsgivare är skyldig att betala enligt lagen om stöd vid korttidsarbete debiteras arbetsgivarens skattekonto. Myndigheten ansvarar även för att stöd används på föreskrivet sätt, t.ex. i form av riskbedömningar och kontroller.

Ovan har berörts vikten av att arbetsgivaren snabbt får ta del av det statliga stödet. Arbetsgruppen bedömer dock att det inte behövs något särskilt skyndsamhetskrav för ärenden om stöd vid korttidsarbete. Förvaltningslagen (1986:223) gäller vid Skatteverkets handläggning av ärenden, om inte en annan lag eller förordning innehåller någon bestämmelse som avviker från förvaltningslagen.<sup>1</sup>

## 15.2 Allmänt om ansökningsförfarandet

**Förslag:** Ansökningsförfarandet ska bestå av huvudsakligen två moment. Arbetsgivare ska månadsvis kunna ansöka om preliminärt stöd. När arbetsgivaren slutat tillämpa korttidsarbete ska arbetsgivaren fastställa slutligt stöd genom en avstämning.

---

<sup>1</sup> 1 och 3 §§ förvaltningslagen.

Vårt förslag innebär att parterna får avtala om korttidsarbete enligt någon av tre nivåer för arbetstids- och löneminskning, se avsnitt 11.2. Den avtalade nivån behöver dock inte följas varje månad. Parterna får förlägga arbetstids- och löneminskning fritt under en avtalsperiod så länge korttidsarbetet i genomsnitt motsvarar avtalad nivå under hela perioden. Den här möjligheten är viktig för att parterna ska kunna tillämpa korttidsarbete på ett sätt som både svarar mot verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagarnas intresse av att kunna planera sin privatekonomi. Upplägget innebär dock att det behövs ett ansökningsförfarande som består av två led: månatlig ansökan om preliminärt stöd samt fastställande av slutligt stöd genom avstämning. I det följande behandlas ansökningsförfarandet i detalj.

### 15.3 Månatlig ansökan om preliminärt stöd

**Förslag:** En ansökan om preliminärt stöd ska ha inkommit inom två kalendermånader efter utgången av den månad arbetsgivaren begär stöd för.

**Bedömning:** Ansökan bör innehålla identitetsuppgifter om arbetsgivaren samt det totala belopp arbetsgivaren begär för månaden. Det bör även på lämpligt sätt framgå av ansökan att arbetsgivaren intygar att förutsättningarna för stöd är uppfyllda.

#### 15.3.1 När ansökan om preliminärt stöd ska göras

Det bör bestämmas en tidsfrist för ansökan om preliminärt stöd. Den bör inte vara så kort att arbetsgivaren har svårigheter att hinna räkna ut det preliminära stöd som ska begäras. En tidsfrist om två kalendermånader efter utgången av den månad arbetsgivaren begär stöd för framstår som lämplig. Har inte ansökan inkommit inom tidsfristen kan varken preliminärt eller slutligt

stöd utgå för den månaden. Någon möjlighet att få anstånd med ansökan bör inte finnas.

### 15.3.2 Innehållet i ansökan om preliminärt stöd

Ansökan om preliminärt stöd för en arbetstagare ska kunna göras för varje månad som en arbetstagare deltagit i stödberättigande korttidsarbete, varje s.k. stödmånad. Föreskrifter om det närmare innehållet i ansökan kan lämpligen regleras i den till den föreslagna lagen hörande förordningen. I ansökan bör arbetsgivaren lämpligen ange det belopp som begärs från Skatteverket för månaden. Om stöd söks för flera arbetstagare bör arbetsgivaren själv summera och i ansökan ange det totala belopp som begärs. I avsnitt 15.3.3 beskrivs närmare hur det preliminära stödet beräknas. Arbetsgivarens namn, adress samt organisationsnummer måste också framgå av ansökan. Dessa uppgifter torde vara tillräckliga för att utbetalning ska kunna göras. Det bör dock på lämpligt sätt framgå av ansökan huruvida arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete och att arbetsgivaren intygar att förutsättningarna för stöd är uppfyllda.

Att ställa krav på ytterligare uppgifter i ansökan skulle öka den administrativa bördan för både arbetsgivare och Skatteverket. Skatteverket ska dock vidta nödvändiga kontrollåtgärder både före och efter utbetalning av preliminärt stöd. En ansökan om preliminärt stöd kan avslås om förutsättningarna inte är uppfyllda.

### 15.3.3 Beräkning av preliminärt stöd

Preliminärt stöd för en viss stödberättigad arbetstagare en viss månad bestäms genom att underlaget för beräkning av preliminärt stöd multipliceras med en procentsats. Underlaget består av arbetstagarens vanliga lön multiplicerad med den vid ansökningstillfället avtalade arbetstidsminskningen enligt någon

av tre nivåer och med en individuell närvarokvot. Om en arbetsgivare söker om stöd för fler arbetstagare en månad bör arbetsgivaren summera och i ansökan ange det totala belopp som begärs. Procentsatsen och de tre olika delarna i underlaget behandlas närmare nedan. Preliminärt stöd beräknas enligt följande formel:

$$\text{Preliminärt stöd} = \overbrace{\text{Vanlig lön} * \text{Arbetstidsminskning} * \text{Närvarokvot}}^{\text{Underlag för beräkning av preliminärt stöd}} * \text{Procentsats}$$

### *Procentsats för att beräkna stödets storlek*

Om underlaget för beräkning av preliminärt stöd multipliceras med en viss procentsats erhålls det stöd som arbetsgivaren har rätt till beträffande en viss arbetstagare en viss månad. Som ovan anförts bör staten bära cirka en tredjedel av arbetskraftskostnaden för korttidsarbete. Stöd ska således utgå även för en del av arbetsgivaravgifterna. Av förenklingsskäl bestäms stödet i förhållande till vanlig lön, varvid procentsatsen väljs med hänsyn till ett schablonmässigt antagande om genomsnittliga arbetsgivaravgifter på 30 procent, dvs. stödnivån på 33 procent multipliceras med 1,3. De genomsnittliga arbetsgivaravgifterna är något lägre än de lagstadgade avgifterna 2012 på 31,42 procent eftersom vissa grupper har nedsatta arbetsgivaravgifter. Detta innebär att statens andel av kostnaden för korttidsarbete kommer att vara större än en tredjedel för bl.a. ungdomar och för arbetstagare med olika subventionerade anställningar, se vidare avsnitt 19.10 för en diskussion om korttidsarbete i kombination med subventionerade anställningar.

Ett alternativ skulle vara att i stället använda de faktiska nivåerna för arbetsgivaravgifter när stödet ska beräknas för varje enskild arbetstagare och även beakta olika anställningssubventioner. Vi menar dock att fördelarna med en enhetlig pro-

centsats överväger. Sammanfattningsvis ska stödet därför lämnas med 43 procent av underlaget, vilket motsvarar ungefär en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete med hänsyn tagen till genomsnittliga arbetsgivaravgifter.

### *Arbetstidsminskning enligt en av tre nivåer*

När underlaget för beräkning av preliminärt stöd fastställs för en viss arbetstagare en viss månad, används den nivå som parterna avtalat om att tillämpa för den enskilde arbetstagaren, dvs. 20, 40 eller 60 procents arbetstidsminskning i genomsnitt under avtalsperioden. Detta gäller oavsett hur arbetstidsminskningen läggs ut under enskilda månader inom avtalsperioden. Vid avstämningen bekräftas sedan om tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning under avtalsperioden svarar mot den nivå som preliminärt stöd har beräknats utifrån.

### *Vanlig lön*

Med vanlig lön avses den regelmässigt utgående kontanta lön per månad som arbetstagaren skulle ha haft om arbetstagaren inte hade deltagit i korttidsarbete under månaden. Med att lönen ska vara regelmässigt utgående månatligen avses att bara sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen ska räknas med. Det kan t.ex. handla om normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in den aktuella månaden om det inte hade varit för avtalet om korttidsarbete. Däremot ska t.ex. inte en bonus, provision och ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad räknas med. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförmåner inte ingår.

Vid beräkning av preliminärt stöd ska den del av den vanliga lönen som överstiger ett visst belopp inte beaktas. Detta belopp



bör vara 40 000 kronor. Bakgrunden till regeln har behandlats i avsnitt 11.3.

Vidare föreslås en regel som innebär att vissa lönehöjningar strax innan korttidsarbete börjar tillämpas inte beaktas när preliminärt stöd fastställs. Om den vanliga lönen under den s.k. jämförelsemånaden är lägre än den vanliga lönen under stödmånaden, ska beräkningen av preliminärt stöd göras utifrån den vanliga lönen under jämförelsemånaden. Med jämförelsemånad avses den kalendermånad som infaller tre månader före regeringens föreskrift att stödet vid korttidsarbete kan lämnas. Arbetsgivaren är dock oförhindrad att höja arbetstagarens lön efter jämförelsemånaden, men det föranleder inte ett högre stöd. Är den vanliga lönen lägre under stödmånaden än under jämförelsemånaden ska den lägre lönen ligga till grund för beräkningen.

Om en arbetstagar bara deltagit i korttidsarbete under en del av en månad ska den vanliga lönen vara vad arbetstagaren skulle ha haft i lön under den delen av månaden. I dessa fall ska det belopp som regeringen bestämmer, som begränsar del av den vanliga lönen som ska beaktas vid beräkning av stöd, dvs. 40 000 kronor, och lönen under jämförelsemånaden anpassas på samma sätt.

### *Närvarokvot*

För att undvika att arbetsgivaren överkompenseras om arbetstagaren varit tillfälligt frånvarande under stödmånaden krävs att stödet även beräknas med hänsyn till arbetstagarens s.k. närvarokvot. Sådan tillfällig frånvaro kan bero på t.ex. sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden, semester eller föräldraledighet. Justeringen görs genom att produkten av vanlig lön och avtalad arbetstidsminskning multipliceras med en närvarokvot.

Kvoten beräknas enligt följande: Om arbetstagaren i normala fall skulle ha arbetat 20 dagar under månaden, dvs. om arbetstagaren inte hade deltagit i korttidsarbete, men var tillfälligt från-

varande under 2 hela dagar, är den individuella närvarokvoten 18/20. Frånvaro under delar av dagar beaktas inte av förenklings-skäl. Om arbetstagaren deltagit i korttidsarbete under en del av en månad ska hänsyn tas till detta när närvarokvoten beräknas.

**Exempel 1 Beräkning av preliminärt stöd**

Arbetstagare med en vanlig lön på 25 000 kr/mån och en vanlig arbetstid på 170 timmar/mån.

i) Fr.o.m. den 16 mars t.o.m. den 15 juni omfattas arbetstagaren av ett avtal om korttidsarbete med 20 procents arbetstidsminskning- och 12 procents löneminskning).

ii) Arbetsgivaren begär preliminärt stöd för arbetstagaren för halva mars, hela april och halva juni. Ansökan om stöd ska göras inom två kalendermånader efter utgången av den månad stöd begärs för.

iii) Arbetstagaren skulle under samtliga månader ha arbetat 20 dagar, om han eller hon inte deltagit i korttidsarbete. Arbetstagaren var frånvarande den 18 mars samt den 19 och 20 april.

iv) Preliminärt stöd för arbetstagaren beräknas enligt följande:

Mars:  $12\,500 * 0,2 * (9/10) * 0,43 = 968$  kr

April:  $25\,000 * 0,2 * (18/20) * 0,43 = 1\,935$  kr

Juni:  $12\,500 * 0,2 * (10/10) * 0,43 = 1\,075$  kr

Anm.: Det antas att samtliga månader innehåller exakt 20 ordinarie arbetsdagar, som arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte deltagit i korttidsarbete, och att dessa fördelar sig helt jämnt över månaden. I punkten iv) visas hur preliminärt stöd beräknas. För mars och juni är den vanliga lönen hälften av 25 000 kronor och antalet ordinarie dagar 10 eftersom arbetstagaren deltagit i korttidsarbete halva månaden. Arbets-tidsminskningen är samma varje månad eftersom den ska vara vad parterna avtalat om ska gälla enligt en av de tre nivåerna. Inom parentes anges närvarokvoten. I närvarokvotens täljare anges antal ordinarie dagar minus eventuell frånvaro räknat i hela dagar och i nämnaren anges ordinarie dagar under månaden.

## 15.4 Avstämning och beräkning av slutligt stöd

### 15.4.1 När uppkommer skyldighet att göra avstämning

**Förslag:** En arbetsgivare som fått preliminärt stöd ska vara skyldig att göra en avstämning när stödet vid korttidsarbete inte längre kan lämnas. Om en arbetsgivare dessförinnan slutar tillämpa korttidsarbete uppkommer skyldigheten att göra avstämning när arbetsgivaren under tre på varandra följande hela kalendermånader inte ansökt om preliminärt stöd.

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd för en eller flera arbetstagare ska göra en avstämning senast när stödet vid korttidsarbete inte längre kan lämnas. Vid utgången av den sista månaden som stödet är aktiverat blir alla arbetsgivare som fortfarande tillämpar korttidsarbete skyldiga att göra en avstämning. Parterna kan naturligtvis välja att sluta tillämpa korttidsarbete för en arbetsgivare, trots att stödet fortsätter att vara aktiverat för landet. Det bör då uppkomma en skyldighet för arbetsgivaren att göra en avstämning tidigare. Vi föreslår att en arbetsgivare ska vara skyldig att göra en avstämning om arbetsgivaren under tre kalendermånader i rad inte ansökt om preliminärt stöd vid korttidsarbete. Skyldigheten att göra en avstämning uppkommer då vid utgången av den tremånadersperioden.

Den tid som korttidsarbete tillämpats och för vilken avstämningskyldighet föreligger enligt ovan utgör en avstämningsperiod.

En arbetsgivare, som gjort en avstämning medan stödet vid korttidsarbete fortfarande är aktiverat i landet, kan på nytt träffa avtal om och tillämpa korttidsarbete som berättigar till stöd så länge stödet kan lämnas. Söker arbetsgivaren sedan på nytt om preliminärt stöd ska det göras en ny avstämning sedan det korttidsarbetet upphört.

## 15.4.2 Vad innebär en avstämning

**Förslag:** Vid en avstämning ska arbetsgivaren bedöma om det tillämpade korttidsarbetet har haft stöd i avtal och varit förenligt med kraven på arbetstids- och löneminskning, dvs. motsvara någon av de tre nivåerna. Därefter ska arbetsgivaren beräkna slutligt stöd. Efter en avstämning ska en arbetsgivare kunna bli skyldig att betala tillbaka preliminärt stöd eller ha rätt till ytterligare stöd.

Vid avstämningen ska arbetsgivaren bedöma om två krav är uppfyllda. Dels ska det korttidsarbete som tillämpats och som preliminärt stöd har betalats ut för under avstämningsperioden ha stöd i avtal, dels ska det korttidsarbete för vilket preliminärt stöd har erhållits under avstämningsperioden vara förenligt med någon av de tre nivåerna.<sup>2</sup>

Avstämningen görs separat för varje arbetstagare som omfattats av korttidsarbete och separat för varje avtalsperiod som ingår i avstämningsperioden. En avstämningsperiod kan således bestå av en eller flera avtalsperioder.

Avstämningen för en given arbetstagare går till så att det först fastställs under vilka stödmånader preliminärt stöd betalats ut under avtalsperioden. Månader i en avtalsperiod då preliminärt stöd inte har betalats ut ska inte beaktas. Därefter beräknas för avtalsperioden tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning. För att återbetalningsskyldighet inte ska föreligga måste tillämpad arbetstids- och löneminskning motsvara en nivå och ha stöd i avtal. Vid avstämning ska arbetsgivaren även fastställa slutligt stöd. Om slutligt stöd avviker från preliminärt stöd kan arbetsgivaren bli skyldig att betala tillbaka preliminärt stöd eller ha rätt till ytterligare stöd. Nedan redogörs för hur

---

<sup>2</sup> De tre nivåerna innebär 20 procents arbetstidsminskning och 12 procents löneminskning, 40 procents arbetstidsminskning och 16 procents löneminskning respektive 60 procents arbetstidsminskning och 20 procents löneminskning. Se avsnitt 11.2 för en utförligare beskrivning av de tre nivåerna.

tillämpad arbetstids- och löneminskning samt slutligt stöd beräknas.

### *Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning*

Vid beräkning av tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning summeras det antal timmar arbetstagaren gått ned i arbetstid under de månader för vilka preliminärt stöd har utgått under avtalsperioden. Även timmar som arbetstagaren, om han eller hon inte varit tillfälligt frånvarande, skulle ha gått ned i arbetstid enligt avtal om korttidsarbete, ska räknas med. Summan av de timmar som arbetstagaren har gått ner divideras med summan av arbetstagarens vanliga arbetstid under samma period. Även vid beräkning av den vanliga arbetstiden ska det bortses från tillfällig frånvaro. I exempel 2 illustreras hur genomsnittlig tillämpad arbetstidsminskning beräknas.

### *Tillämpad genomsnittlig löneminskning*

Vid beräkning av tillämpad genomsnittlig löneminskning summeras de belopp med vilka lönen minskat med anledning av korttidsarbete under de månader eller delar av månader för vilka preliminärt stöd har utgått under avtalsperioden. Löneminskningen utgörs av skillnaden mellan summan av vanlig lön och summan av arbetstagarens lön vid korttidsarbete under perioden. Arbetstagarens lön vid korttidsarbete är den regelmässigt utgående kontanta lönen per månad som arbetstagaren har haft eller, skulle ha haft om han eller hon inte varit tillfälligt frånvarande i samband med korttidsarbete.

Skillnaden mellan den vanliga lönen och lönen vid korttidsarbete divideras sedan med summan av arbetstagarens vanliga lön för samma period.

Om en arbetstagare bara deltagit i korttidsarbete under en del av en månad ska den vanliga lönen respektive lönen vid korttids-

arbete vara vad arbetstagaren skulle ha haft respektive hade i lön under den delen av månaden.

Vid beräkning av tillämpad genomsnittlig löneminskning ska hänsyn inte tas till varken gränsen på 40 000 kronor per månad eller vanlig lön under jämförelsemånaden. Om en arbetstagare har en vanlig lön på 50 000 kronor och en lön vid korttidsarbete på 44 000 ska således beräkningen av tillämpad genomsnittlig löneminskning göras utifrån dessa nivåer och den tillämpade löneminskningen vara 12 procent. Detta även om lönen under jämförelsemånaden var 40 000. I exempel 2 illustreras hur genomsnittlig tillämpad löneminskning beräknas.

Kravet på löneminskning innebär naturligtvis att arbetstagarens lön vid korttidsarbete ska vara mindre än arbetstagarens vanliga lön. Det ska därför inte vara möjligt för parterna att kombinera löneminskningar med någon annan form av kompensation för arbetstagaren. Om så sker har kravet på löneminskning inte uppfyllts.

**Exempel 2 Beräkning av tillämpad arbetstids- och löneminskning**

Arbetstagare med en vanlig lön på 25 000 kr/mån och en vanlig arbetstid på 170 timmar/mån.

i) Fr.o.m. den 16 mars t.o.m. den 15 juni omfattas arbetstagaren av ett avtal om korttidsarbete med 20 procents arbetstidsminskning och 12 procents löneminskning). Arbetsgivaren har begärt preliminärt stöd för arbetstagaren för halva mars, hela april och halva juni, se exempel 1. Tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning ska därför beräknas för halva mars, hela april och halva juni.

ii) Först summeras den arbetstidsminskning arbetstagaren har haft eller, om han eller hon varit tillfälligt frånvarande, skulle ha haft under perioden enligt avtal om korttidsarbete. Arbetstagaren har gått ner 25 timmar i mars, 37 timmar i april och 6 timmar i juni, vilket ger att arbetstiden totalt har minskat med

68 timmar. Detta divideras sedan med summan av vanlig arbetstid under perioden. Vanlig arbetstid beräknas till 85 timmar i mars, 170 timmar i april och 85 timmar i juni, vilket ger att vanlig arbetstid under perioden är 340 timmar. Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning under perioden beräknas till 20 procent ( $68/340=0,20$ ).

iii) Arbetstagarens lön vid korttidsarbete under perioden summeras till 44 000 kronor (11 000 kronor i mars, 22 000 kronor i april och 11 000 kronor i juni). Arbetstagarens vanliga lön under perioden summeras till 50 000 kronor (12 500 kronor i mars, 25 000 kronor i april och 12 500 kronor i juni). Tillämpad genomsnittlig löneminskning under perioden fås genom att skillnaden mellan vanlig lön och lön vid korttidsarbete divideras med vanlig lön under perioden, vilket ger att tillämpad genomsnittlig löneminskning beräknas till 12 procent ( $(50\,000-44\,000)/50\,000=0,12$ ).

### *Beräkning av slutligt stöd*

För att en arbetsgivare inte ska vara skyldig att betala tillbaka erhållet preliminärt stöd måste tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning för det första ha stöd i avtal. Med det avses att tillämpad arbetstids- och löneminskning har stöd i kollektivavtal med lokal arbetstagarorganisation, eller, beträffande arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete, har stöd i avtal med berörd arbetstagarorganisation. För det andra måste tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning också motsvara en och samma av de tre nivåerna.

Den genomsnittliga tillämpade arbetstidsminskningen anses motsvara en nivå om den minst uppgår till den till nivån hörande procentsatsen. En arbetstidsminskning om 55 procent ”motsvarar” således både minst 20 procent och minst 40 procent. Den genomsnittliga tillämpade löneminskningen ska däremot motsvara den procentsats som anges för respektive nivå. Den enda

tillåtna variationen ligger i att löneminskningen avrundas till närmaste heltal, se exempel 3.

**Exempel 3 När uppfyller tillämpad arbetstids- och löneminskning en nivå**

Om arbetstidsminskning 40 procent och löneminskning 12 procent → motsvarar nivå 1

Om arbetstidsminskning 40 procent och löneminskning 14 procent → motsvarar inte någon nivå

Om arbetstidsminskning 40 procent och löneminskning 16 procent → motsvarar nivå 2

Anm.: Med arbetstidsminskning avses tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning under en avtalsperiod. Med löneminskning avses tillämpad genomsnittlig löneminskning under en avtalsperiod.

Om kraven på att tillämpad arbetstids- och löneminskning ska ha stöd i avtal och motsvara en nivå är uppfyllda avseende en arbetstagare samt en avtalsperiod och det inte har gjorts några justeringar av avtalet uppkommer ingen skyldighet att betala tillbaka preliminärt stöd eller rätt till ytterligare stöd; slutligt stöd anses då motsvara preliminärt stöd, se exempel 4. En arbetsgivare är däremot skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd avseende en arbetstagare och en avtalsperiod om den tillämpade arbetstids- och löneminskningen inte dels motsvarar en nivå, dels har stöd i avtal. I det fallet är slutligt stöd noll.

**Exempel 4 Beräkning av slutligt stöd – ingen justering av avtalad nivå**

Avtal fr.o.m. den 16 mars t.o.m. den 15 juni med 20 procents arbetstidsminskning och 12 procents löneminskning). Arbetsgivaren har begärt preliminärt stöd för halva mars, hela april och halva juni (se exempel 1).

i) Arbetsgivaren beräknar tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning för de månader stöd har betalats ut under avtals-



perioden, se exempel 2. Detta ger att arbetstidsminskningen varit 20 procent ( $68/340=0,20$ ).

ii) Arbetsgivaren beräknar tillämpad genomsnittlig löneminskning för de månader stöd har betalats ut under avtalsperioden, se exempel 2. Detta ger att löneminskningen varit 12 procent ( $(50\ 000-44\ 000)/50\ 000=0,12$ ).

iii) Arbetsgivaren bedömer om tillämpad arbetstids- och löneminskning motsvarar någon nivå. Arbetsgivaren konstaterar att nivå 1 är uppfylld (20 procents arbetstids- och 12 procents löneminskning).

iv) Arbetsgivaren bedömer om tillämpad arbetstids- och löneminskning har stöd i avtal. Konstaterar att så är fallet.

v) Arbetsgivaren bedömer om avtalet har justerats, dvs. om nivån ändrats, under avtalsperioden. Konstaterar att så inte skett. Slutligt stöd behöver inte beräknas eftersom det därmed motsvarar preliminärt.

vi) Ingen skyldighet att betala tillbaka och inte heller rätt till ytterligare stöd.

Parterna kan, under en pågående avtalsperiod, justera ett avtal till att avse en annan nivå för arbetstids- och löneminskning. Det kan finnas skäl för detta t.ex. om den ekonomiska situationen förändras på ett sätt som inte förutsågs när avtalet skrevs. Om ett avtal justeras under en avtalsperiod till att avse en annan nivå för arbetstidsminskning innebär det att preliminärt stöd kommer att ha beräknats enligt olika nivåer för arbetstidsminskningen under avtalsperioden, se exempel 5.

**Exempel 5 Beräkning av preliminärt stöd – justering av avtalad nivå**

Arbetstagare med en vanlig lön på 25 000 kr/mån och en vanlig arbetstid på 170 timmar/mån.

i) Fr.o.m. den 16 mars omfattas arbetstagaren av ett avtal om korttidsarbete med 40 procent arbetstidsminskning- och 16 procent löneminskning). Den 1 april justeras avtalet till att gälla 20 procent arbetstidsminskning och 12 procent löneminskning) t.o.m. den 15 juni.

ii) Arbetsgivaren begär preliminärt stöd för arbetstagaren för halva mars, hela april och halva juni.

iii) Arbetstagaren skulle under alla månader ha arbetat 20 dagar, om han eller hon inte deltagit i korttidsarbete. Arbetstagaren var frånvarande den 18 mars och den 19-20 april.

iv) Preliminärt stöd för arbetstagaren beräknas enligt följande:

Mars:  $12\,500 * 0,4 * (9/10) * 0,43 = 1\,935$

April:  $25\,000 * 0,2 * (18/20) * 0,43 = 1\,935$

Juni:  $12\,500 * 0,2 * (10/10) * 0,43 = 1\,075$

Anm.: Det antas att samtliga månader innehåller exakt 20 ordinarie arbetsdagar, som arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon inte deltagit i korttidsarbete, och att dessa fördelar sig helt jämnt över månaden. I punkten iv) visas hur preliminärt stöd beräknas. För mars och juni är den vanliga lönen hälften av 25 000 kronor och antalet ordinarie dagar 10 eftersom arbetstagaren deltagit i korttidsarbete halva månaden. Preliminärt stöd har beräknats utifrån 40 procent arbetstidsminskning för mars och utifrån 20 procent arbetstidsminskning för april och juni, detta eftersom avtalet justerades från nivå 2 till nivå 1 den 1 april. Inom parentes anges närvarokvoten. I närvarokvotens täljare anges antal ordinarie dagar minus eventuellt frånvaro räknat i hela dagar och i nämnaren anges ordinarie dagar under månaden.

Om parterna under avtalsperioden justerat ett ingånget avtal om korttidsarbete är det den vid avstämningstidpunkten gällande lydelsen som bedömningen ska baseras på. Om tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning under avtalsperioden vid avstämningen uppfyller den nivå som gäller enligt det justerade avtalet, ska en beräkning av slutligt stöd göras.

Beräkningen av slutligt stöd görs för de stödmånader under avtalsperioden där preliminärt stöd har betalats ut enligt en

annan nivå än den som följer av det vid avstämningen gällande justerade avtalet. Beräkningen av det slutliga stödet görs enligt samma modell som det preliminära stödet beräknats för de aktuella stödmånaderna. Arbetstagarens vanliga lön under stödmånaden ska vara densamma som vid beräkningen av det preliminära stödet. Detsamma gäller arbetstagarens individuella närvarokvot under stödmånaden och procentsatsen. Däremot ska det slutliga stödet bestämmas utifrån arbetstidsminskningen som hör till den nivå, som gäller enligt det justerade avtalet.

Det slutliga stödet för arbetstagaren jämförs sedan med preliminärt utbetalat stöd för de aktuella stödmånaderna. Om det slutligt beräknade stödet överstiger det preliminära stödet har arbetsgivaren rätt till ytterligare stöd. Om det slutliga stödet däremot understiger det preliminära stödet är arbetsgivaren betalningskyldig för mellanskillnaden, se exempel 6.

**Exempel 6 Beräkning av slutligt stöd – justering av avtalad nivå**

Avtal fr.o.m. den 16 mars med 40 procents arbetstidsminskning och 16 procents löneminskning). Den 1 april justeras avtalet till 20 procents arbetstidsminskning- och 12 procents löneminskning. Avtalet upphör att gälla den 15 juni. Arbetsgivaren har begärt preliminärt stöd för halva mars, hela april och halva juni (se exempel 5).

i) Arbetsgivaren beräknar tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning för de månader stöd har betalats ut under avtalsperioden, se exempel 2. Detta ger att arbetstidsminskningen varit 20 procent ( $68/340=0,20$ ).

ii) Arbetsgivaren beräknar tillämpad genomsnittlig löneminskning för de månader stöd har betalats ut under avtalsperioden, se exempel 2. Detta ger att löneminskningen varit 12 procent ( $(50\ 000-44\ 000)/50\ 000=0,12$ ).

iii) Arbetsgivaren bedömer om tillämpad arbetstids- och löneminskning motsvarar någon nivå. Motsvarar nivå 1.

iv) Arbetsgivaren bedömer om tillämpad arbetstids- och löne-  
minskning har stöd i avtal. Arbetsgivaren konstaterar att så är  
fallet.

v) Arbetsgivaren bedömer om avtalet har justerats, dvs. om  
nivån ändrats, under avtalsperioden. Konstaterar att så skett och  
att preliminärt stöd för mars betalats ut enligt nivå 2, se  
exempel 5. Arbetsgivaren måste beräkna slutligt stöd för mars.

vi) Arbetsgivaren räknar ut slutligt stöd för mars (968 kr, se  
exempel 1) och jämför med preliminärt stöd för samma månad  
(1 935 kr, se exempel 5). Slutligt stöd är mindre än preliminärt  
stöd, vilket innebär skyldighet att betala tillbaka skillnaden  
(968 kr) mellan preliminärt och slutligt stöd för mars.

En arbetsgivare kan således vara återbetalningsskyldig beträff-  
ande det stöd som betalats för vissa arbetstagare och ha rätt till  
ytterligare stöd beträffande andra arbetstagares deltagande i  
korttidsarbete. Arbetsgivaren ska räkna samman belopp som  
arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka  
och belopp som arbetsgivaren har rätt till. En sådan samman-  
räkning resulterar således i ett belopp, som arbetsgivaren är  
betalningsskyldig för eller har rätt till, såvida posterna inte helt  
tar ut varandra.

### 15.4.3 Anmälan om slutligt stöd

**Förslag:** En arbetsgivare som är skyldig att göra en avstämning ska lämna in en anmälan om slutligt stöd. Anmälan ska ha inkommit inom två kalendermånader efter det att skyldigheten att göra en avstämning uppkommit. I anmälan ska arbetsgivaren ange om arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka ett belopp efter avstämning. Arbetsgivare som efter avstämning har rätt till ytterligare stöd ska i samband med anmälan kunna ansöka om sådant stöd. Om det finns särskilda skäl, ska anstånd med anmälan om slutligt stöd få medges. Om anmälan inte görs i rätt tid ska arbetsgivaren vara skyldig att betala tillbaka allt det preliminära stödet. Detsamma ska gälla en arbetsgivare som i anmälan inte anger betalningsskyldighet eller anger betalningsskyldighet med för lågt belopp. Sådan betalningsskyldighet ska kunna jämkas, om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt det preliminära stödet.

Sedan avstämningsskyldighet uppkommit bör arbetsgivaren vara skyldig att göra en anmälan till den handläggande myndigheten om huruvida avstämningen resulterat i att arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka något belopp eller inte. I samband därmed bör arbetsgivaren också ha möjlighet att ansöka om ytterligare stöd som arbetsgivaren kan ha rätt till efter avstämningen.

En skyldighet att göra en anmälan om slutligt stöd bör gälla även om arbetsgivaren själv bedömer att arbetsgivaren inte har rätt till något ytterligare stöd och inte är skyldig att betala något. En anmälan om slutligt stöd ska ha kommit in till handläggande myndighet inom två kalendermånader efter det att skyldigheten att göra en avstämning uppkommit.

En underlåtenhet att göra en anmälan om slutligt stöd eller att i anmälan underlåta att på ett korrekt sätt ange huruvida arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka något belopp, bör vara förenat med en återbetalningsskyldighet för redan utbetalat stöd. I sådana fall bör således arbetsgivaren vara återbetalningsskyldig för allt preliminärt stöd som utbetalats under avstämnings-

perioden. En sådan ordning ger arbetsgivaren ett starkt incitament att göra en anmälan om slutligt stöd och att där ange den rätta betalningsskyldigheten. Det bör dock finnas en möjlighet till jämkning, om det skulle vara uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt stöd. Den möjligheten bör användas t.ex. om det fel som förekommit varit helt bagatellartat.

## 15.5 Utbetalning av stöd samt arbetsgivarens betalning hanteras på skattekonto

**Förslag:** Preliminärt stöd och ytterligare stöd vid korttidsarbete ska tillgodoföras arbetsgivaren genom kreditering på sådant skattekonto som har upprättats för denne enligt 61 kap. 1 § skatteförfarandelagen (2011:1244). Stödet ska krediteras arbetsgivarens skattekonto den 12 i månaden efter det att beslut om utbetalning fattats, med undantag för januari då stödet i stället ska krediteras den 17 och augusti då stödet ska krediteras den 12 eller den 17.

Belopp som en arbetsgivare enligt denna lag är skyldig att betala tillbaka ska debiteras arbetsgivarens skattekonto.

Skatteförfarandelagens (2011:1244) bestämmelser om inbetalning, avräkning, vilken skatt som är betald, hur belopp som inte kan tillgodoräknas någon ska hanteras, anstånd med betalning av skatter och avgifter återbetalning av skatter och avgifter, ränta, besluts verkställbarhet, indrivning m.m. ska tillämpas på belopp enligt lagen. Samma preskriptionsregler ska gälla som för andra skattekontoskulder.

### 15.5.1 Tillgodoförande av preliminärt och ytterligare stöd

Det är angeläget att stödet snabbt kommer arbetsgivarna till del. Detta i synnerhet eftersom arbetsgivarnas likviditet kan vara ansträngd i ett sådant läge som ska råda då stödet vid korttids-

arbete är aktiverat. Det är därför nödvändigt att använda sig av befintliga administrativa rutiner. Krediteringen är även tänkt att, på grund av skattetekniska och administrativa skäl, vara ett substitut för en skattelättnad. Stöd vid korttidsarbete ska därför, liksom gäller i fråga om stöd vid nystartsjobb och sjöfartsstöd, tillgodogöras arbetsgivaren genom en kreditering på dennes skattekonto.

Krediteringen av preliminärt stöd sker varje månad efter prövning av arbetsgivarens ansökan om preliminärt stöd. Kreditering av ytterligare stöd sker efter prövning av arbetsgivarens ansökan om ytterligare stöd i samband med anmälan om slutligt stöd.

Preliminärt och ytterligare stöd ska krediteras arbetsgivarens skattekonto den 12 i månaden efter det att ansökan inkommit, med undantag för januari då stödet i stället krediteras den 17 och augusti då stödet ska krediteras den 12 eller den 17.

### 15.5.2 Arbetsgivares betalningsskyldighet

Det finns flera grunder enligt vilka en arbetsgivare kan vara betalningsskyldig enligt den föreslagna lagen. En situation gäller då en arbetsgivare är betalningsskyldig för ett visst belopp efter avstämning och anmäler detta till Skatteverket. Arbetsgivaren kan vidare bli återbetalningsskyldig för allt preliminärt stöd som betalats ut om arbetsgivaren inte gör en anmälan om slutligt stöd i tid eller om arbetsgivaren då anger ett för lågt belopp. Vidare kan arbetsgivaren bli återbetalningsskyldig för stöd som betalats ut felaktigt. I det sistnämnda fallet handlar det bl.a. om att mottagaren av stöd lämnat oriktiga uppgifter eller på något annat sätt förorsakat att stöd lämnas på felaktig grund eller med ett för högt belopp, se avsnitt 17.1.

Uppkommer någon av dessa situationer ska Skatteverket meddela beslut om vilket belopp som arbetsgivaren ska betala och vilken förfallodag beloppet har. Förfallodagen bör bestämmas på motsvarande sätt som gäller tid för kreditering av

stöd, dvs. den 12 i en månad, med undantag för januari, då förfallodagen i stället bör vara den 17 och augusti då stödet ska krediteras den 12 eller den 17.

Förfallodagen bör dock infalla tidigast 30 dagar efter beslutet om betalning. Det belopp som arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka bör avhändas arbetsgivaren genom en debitering av arbetsgivarens skattekonto.

Skatteförfarandelagens (2011:1244) bestämmelser om inbetalning, avräkning, vilken skatt som är betald, hur belopp som inte kan tillgodoräknas någon ska hanteras, anstånd med betalning av skatter och avgifter återbetalning av skatter och avgifter, ränta, besluts verkställbarhet, indrivning m.m. ska tillämpas på belopp enligt lagen. Samma preskriptionsregler ska gälla som för andra skattekontoskulder.



## 16 Tillämpningen av korttidsarbete bör följas upp och kontrolleras

**Förslag:** Den myndighet som regeringen utser ska utöva uppföljning och kontroll över systemet för stöd vid korttidsarbete. Arbetsgivare som har ansökt om stöd ska ge berörd myndighet tillfälle att granska verksamheten, såvitt avser arbetsgivarens rätt till stöd, och lämna de uppgifter som behövs för granskningen. Den myndighet regeringen utser ska ha rätt att förelägga arbetsgivaren att bidra till kontrollen. Ett föreläggande ska kunna förenas med vite. Vitesföreläggande ska dock inte kunna utfärdas om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått ett brott och förläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen.

**Bedömning:** Ett statligt system för korttidsarbete har inte tidigare prövats i Sverige. Det finns därför skäl att säkerställa att regeringen löpande erhåller information om systemets tillämpning under en aktiveringsperiod. Skatteverket bör därför säkerställa att omfattningen och användningen av korttidsarbete kan följas upp. Skatteverket bör som handläggande myndighet utöva erforderlig kontroll över att arbetsgivare som ansöker om stöd har rätt till stöd.

Statligt subventionerat korttidsarbete är en stabiliseringspolitisk åtgärd som inte tidigare har prövats i Sverige. Vidare är korttidsarbete enligt vårt förslag inte ett behovsprövat stöd. Därtill ska

systemet endast användas i djupa lågkonjunkturer då statsfinanserna i normalfallet redan är mycket ansträngda. Dessa speciella omständigheter gör det särskilt angeläget att säkerställa att regeringen har nödvändig information om hur mycket korttidsarbete används, vilka branscher som använder det och hur mycket systemet påverkar statsbudgeten. Vår bedömning är att regeringen kommer att behöva regelbunden information för att kunna ta ställning till korttidsarbetets påverkan på statsbudgeten. Om systemet används på ett sätt som inte är önskvärt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv kan regeringen vidta lämpliga åtgärder. Skatteverket bör därför säkerställa att omfattningen och användningen av korttidsarbete kan följas upp.

Enligt arbetsgruppens förslag kan arbetsgivaren månadsvis i efterskott ansöka om preliminärt stöd vid korttidsarbete. Vidare kan arbetsgivaren efter avstämning vara återbetalningsskyldig för preliminärt stöd eller ha rätt till ytterligare stöd, vilket arbetsgivaren då ska ange i en anmälan om slutligt stöd. I samband med ansökan om preliminärt stöd och anmälan om slutligt stöd ska Skatteverket i erforderlig utsträckning kontrollera att de uppgifter som lämnas är korrekta.

Risikanalyser och stickprovskontroller före och efter utbetalning av stöd är ett viktigt verktyg som myndigheten har till sitt förfogande för att minimera felaktigt utbetalt stöd. En detaljerad granskning av varje enskild ansökan innan utbetalning är enligt vår mening inte lämpligt. Detta skulle kräva att stora resurser måste tillföras Skatteverket samt ställa krav på detaljerad och komplicerad lagreglering. Stickprovskontroller ska inriktas på sådant som enligt gjorda riskanalyser utgör de största riskerna. I samband med en sådan kontroll måste arbetsgivaren kunna uppvisa de underlag som ligger eller legat till grund för ansökan om stöd respektive anmälan om slutligt stöd.

I de fall en stödsökande arbetsgivare inte bidrar till Skatteverkets kontroll, kan han inte anses ha styrkt sin rätt till stöd. Ansökan kan då avslås. Man kan emellertid förutse att kontroller även behöver göras efter det att stöd beviljats och tillgodoförts arbetsgivaren. Verket behöver då medel för att

framtinga en tredskande arbetsgivares medverkan. Bestämmelser om vite i sådana situationer tjänar det syftet och bör därför införas.

Rätten till passivitet är en av de rättssäkerhetsgarantier som följer av artikel 6 i den europeiska konventionen av den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Ett förbud att utfärda vitesföreläggande bör komplettera bestämmelsen i de fall det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd och om föreläggandet avser en fråga som har samband med gärningen. På detta sätt uppfylls de krav på rättssäkerhet som bör ställas på kontrollsystemet och reglerna kommer inte i konflikt med konventionen.

Ett införande av månadsuppgifter i enlighet med Månadsuppgiftsutredningens betänkande<sup>1</sup> skulle avsevärt öka Skatteverkets möjligheter att automatiskt kontrollera rimligheten i de uppgifter som arbetsgivarna lämnar när de ansöker om stöd vid korttidsarbete. Månadsuppgiftsutredningen föreslog bl.a. att uppgift om utgiven ersättning och förmån som utgör intäkt i inkomstslaget tjänst och som enligt nuvarande regler lämnas i kontrolluppgift en gång per år i stället ska lämnas varje månad. Betänkandet bereds för närvarande i Regeringskansliet.

---

<sup>1</sup> SOU 2011:40.

## 17 Övriga förfaranderegler

### 17.1 Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar

**Förslag:** Den som har fått stöd vid korttidsarbete ska vara återbetalningsskyldig om mottagaren genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd har lämnats på felaktigt grund eller med för högt belopp. Om stöd i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, ska mottagaren vara återbetalningsskyldig endast om han eller hon skäligen borde ha insett felet.

Den som mottar stöd vid korttidsarbete genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt förorsakar att stöd lämnas på felaktigt grund eller med för högt belopp bör vara återbetalningsskyldig för stödet i den delen. Återbetalningsskyldighet bör inte föreligga beträffande stöd som var riktiga vid utbetalningstillfället.

Det måste finnas ett samband mellan mottagarens agerande eller underlåtenhet att agera och felaktigheten. När ett orsaks-samband inte föreligger bör det göras undantag från återbetalningsskyldighet i de fall den enskilde inte insett eller borde ha insett att det förekommit något fel.

Den återbetalningsskyldighet som här avses motsvarar vad som gäller om ersättningar och stöd som lämnats på felaktiga

grunder i flera andra system.<sup>1</sup> Återbetalningsskyldigheten kan avse preliminära stöd eller ytterligare stöd, som en arbetsgivare ansökt om efter avstämning.

Det kan understrykas att det här är fråga om betalningsskyldighet av ett annat slag än då en arbetsgivare är betalningsskyldig för preliminärt stöd efter avstämning då det visat sig att tillämpat korttidsarbete inte uppfyllt kraven på löne- och arbetstidsminskning eller inte haft stöd i avtal. I dessa fall regleras återbetalningsskyldigheten i stället av det särskilda avstämningsförfarandet, vilket behandlats i avsnitt 15.4.

Belopp som en mottagare av stöd är återbetalningsskyldig för på den nu behandlade grunden, dvs. felaktiga utbetalningar, avhänds denne genom att dennes skattekonto debiteras. Detta sker på samma sätt som gäller belopp som en arbetsgivare är betalningsskyldig för enligt det nämnda avstämningsförfarandet, se avsnitt 15.5.2.

Om en arbetstagare vid en avstämning visar sig ha fått avstå mer i lön eller arbetat mer än vad som avtalats får denna tvist lösas enligt vad som allmänt gäller inom arbetsrätten.

## 17.2 Överklagande

**Förslag:** Den handläggande myndighetens beslut enligt lagen om stöd vid korttidsarbete ska överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd behövs vid överklagande till kammarrätten.

Förslaget om stöd vid korttidsarbete är utformat som en rättighet riktad mot arbetsgivarna och dessa bör ha möjlighet att överklaga Skatteverkets beslut i ärenden enligt den föreslagna lagen.

---

<sup>1</sup> Bl.a. 19 a § förordningen (2006:1481) om nystartsjobb, 68 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Jfr SOU 2009:6.

De beslut enligt lagen som bör kunna överklagas är till att börja med beslut i frågorna om utbetalning av preliminärt stöd, beslut om betalningsskyldighet av erhållet preliminärt respektive rätt till ytterligare stöd efter avstämning samt om anstånd med anmälan om slutligt stöd, se avsnitt 15. Vidare kan det förekomma beslut att avslå en begäran om särskild förklaring att ett kollektivavtal uppfyller lagens krav, vilka bör kunna överklagas, se avsnitt 12.2.1. Dessutom bör ett beslut om återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar kunna överklagas, se avsnitt 17.1.

Arbetsgruppen har att ta ställning till enligt vilken instansordning överklagande ska kunna ske. Utgångspunkten bör vara att likartade mål ska handläggas i en enhetlig instansordning. En enhetlig ordning torde kunna gynna prejudikatbildningen, rätts säkerheten och medföra processekonomiska fördelar. Det saknas dock enligt gällande rätt någon ärendetyp som helt motsvarar ärenden om stöd vid korttidsarbete.

Arbetsgruppen har övervägt frågan om Skatteverkets beslut enligt lagen om stöd vid korttidsarbete borde prövas av en särskild domstolsliknande nämnd. En fördel härmed vore att handläggningen kan antas bli snabb och effektiv hos en instans, som inte har några andra ärendetyper. Antalet mål kan emellertid förväntas bli begränsat. Arbetsgruppen bedömer att varken antalet överklaganden, ärendenas svårhetsgrad eller några andra skäl motiverar inrättandet av en särskild nämnd. Ärenden bör i stället överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövnings tillstånd bör krävas vid överklagande till kammarrätten.

### 17.3 Behandling av personuppgifter

**Bedömning:** Skatteverkets behandling av personuppgifter i ärenden om stöd vid korttidsarbete bör ske inom ramen för lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet. I 2 § förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet bör det tilläggas att Skatteverket i beskattningsdatabasen får behandla uppgifter som behövs vid den handläggande myndighetens handläggning av ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.

Skatteverket kommer vid handläggningen av ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete att behandla personuppgifter. Det är därför nödvändigt att behandlingen är förenlig med gällande lagstiftning om behandling av personuppgifter och det s.k. dataskyddsdirektivet.<sup>2</sup>

De uppgifter som kommer att lämnas in från arbetsgivare i ärenden om stöd är i normalfallet endast identitetsuppgifter om arbetsgivaren, uppgift om huruvida arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete och det totala belopp arbetsgivaren begär, alternativt vilket belopp arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka efter avstämning. Vad gäller utanförstående arbetsgivare ska dessa också intyga att de haft en viss omsättningsnedgång.

Skatteverket kommer dock inom ramen för sin tillsyn och kontroll att kunna inhämta ytterligare uppgifter från arbetsgivare för att kontrollera att förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Detta kan ske såväl innan stöd betalas ut som efteråt. Det kan då handla om olika typer av uppgifter, bl.a. om arbetstagares inkomster och frånvaro från arbetet.

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

*Registerlagens tillämpningsområde*

Skatteverkets behandling av uppgifter i verkets beskattningsverksamhet regleras i dag i en särskild lag, lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet (härefter i detta avsnitt lagen). Enligt 1 kap. 1 § lagen är lagens tillämpningsområde behandling av personuppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet och i verkets handläggning enligt lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärsuppgifter, om behandlingen är helt eller delvis automatiserad eller om uppgifterna ingår i eller är avsedda att ingå i en strukturerad samling av personuppgifter som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier. Vissa av bestämmelserna i lagen gäller även vid behandling av uppgifter om juridiska personer och avlidna. Inom lagens tillämpningsområde faller även viss verksamhet som åligger skatteförvaltningen men som inte utgör ett led i beskattningsförfarandet.<sup>3</sup> Exempel härpå är Skatteverkets åligganden att pröva godkännande av upplagshavare enligt lagen (1994:1563) om tobaksskatt och att utöva tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna i alkohollagen (2010:1622) rörande försäljning.<sup>4</sup> Handläggning av ärenden om stöd vid korttidsarbete föreslås åligga skatteförvaltningen utan att handläggningen kan sägas utgöra ett led i det egentliga skatteförfarandet. Det är vår uppfattning att även Skatteverkets handläggning av ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete ska anses omfattas av lagens tillämpningsområde.

---

<sup>3</sup> Prop. 2000/01:33, s. 197.

<sup>4</sup> 6 § förordningen (2010:177) om tobaksskatt och 10 § lagen (1994:1563) om tobaksskatt och 4 kap. 2 § och 9 kap. 4 § alkohollagen (2010:1622).



### *Ändamål med behandlingen*

I 1 kap. 4 § lagen anges för vilka ändamål uppgifter får behandlas enligt lagen. För att täcka in de ovan nämnda åliggandena, som ligger lite vid sidan av den egentliga beskattningsverksamheten, har som ett särskilt tillåtet ändamål angivits ”tillsyn samt lämplighets- och tillståndsprovning och liknande provning”.<sup>5</sup> Det är vår uppfattning att den handläggning som avser stöd vid korttidsarbete får anses utgöra ”annan liknande provning” enligt av det berörda ändamålet. Däri bör ingå den kontroll som Skatteverket kan göra för att undersöka om förutsättningarna för stöd i ett enskilt fall är uppfyllda. Skatteverkets mer övergripande tillsyn och uppföljning av systemet för stöd vid korttidsarbete bör enligt vår uppfattning omfattas av ”tillsyn” enligt bestämmelsen.

### *Uppgifter i beskattningsdatabasen*

I lagens andra kapitel finns bestämmelser om den s.k. beskattningsdatabasen. I databasen får uppgifter behandlas om personer som omfattas av verksamhet enligt 1 kap. 4 § 1-8, dvs. bl.a. det tidigare nämnda ändamålet ”tillsyn samt lämplighets- och tillståndsprovning och liknande provning”. Som nämnts anser vi att handläggning av ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete avser sådan verksamhet. Uppgifter om andra personer får behandlas om det behövs för handläggningen av ett ärende.<sup>6</sup>

I lagens 2 kap. 3 § första och andra styckena anges vilka uppgifter som får behandlas i databasen. Bl.a. får behandlas fysiska och juridiska personers identitet, med vilket avses bl.a. namn och person-, samordnings- eller organisationsnummer.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> 1 kap. 4 § 5 lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, prop. 2000/01:33, s. 124.

<sup>6</sup> 2 kap. 2 § lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet.

<sup>7</sup> 2 kap. 3 § 1 och 2 lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, prop. 2000/01:33, s. 200.

Vidare får behandlas uppgift om registrering för skatter och avgifter, vilket inbegriper registrering som arbetsgivare, yrkanden och grunder i ett ärende samt beslut, betalning, redovisning och övriga åtgärder i ett ärende.<sup>8</sup>I tredje stycket anges att regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om vilka uppgifter som får behandlas i databasen.

I 2 § förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet (härefter i detta avsnitt förordningen) finns närmare bestämmelser om vilka uppgifter som får behandlas i databasen. Av de uppgifter som kan komma i fråga vid handläggningen av ärenden om korttidsarbete berörs där beslut om näringsförbud.<sup>9</sup>

#### *Tillägg bör göras i förordning*

Det kan således konstateras att det redan med befintlig lagstiftning finns stöd för Skatteverkets behandling av de uppgifter som kommer att ingå i Skatteverkets administration av systemet för stöd vid korttidsarbete.

Det bör dock göras ett tillägg till 2 § första punkten i förordningen så det blir tydligt att verket får behandla de uppgifter som behövs vid Skatteverkets handläggning av ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete i databasen.

#### *Känsliga personuppgifter m.m.*

I den nämnda lagen regleras Skatteverkets behandling av känsliga personuppgifter och uppgifter om lagöverträdelser m.m. Sådana

---

<sup>8</sup> 2 kap. 3 § 3 lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, prop. 2000/01:33, s. 200 f.

<sup>9</sup> 2 § första stycket 4 förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet.

uppgifter får behandlas endast om uppgifterna har lämnats i ett ärende eller är nödvändiga för handläggningen av det.<sup>10</sup>

Behandlingen av känsliga uppgifter i s.k. elektroniska handlingar i databasen regleras i en särskild bestämmelse på följande sätt. En handling som har kommit in i ett ärende får behandlas i databasen och får innehålla – dvs. behöver inte rensas från – sådana känsliga uppgifter. En inom myndigheten upprättad handling får behandlas i databasen och får innehålla sådana känsliga uppgifter om de är nödvändiga för handläggningen.<sup>11</sup>

I ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete kan det förekomma känsliga personuppgifter, t.ex. om en arbetstagares sjukfrånvaro. Befintlig reglering av Skatteverkets behandling av känsliga personuppgifter bedöms ändamålsenlig även vad gäller ärenden om stöd vid korttidsarbete.

### *Sammanfattning*

Det är vår bedömning att behandling av personuppgifter i ärenden om stöd vid korttidsarbete ryms inom den aktuella registerlagens tillämpningsområde och omfattas av det ändamål som anges i lagens 1 kap. 4 § 5. Till förordningen bör tillägg göras att Skatteverket i beskattningsdatabasen får behandla uppgifter som behövs vid Skatteverkets handläggning av ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.

Det är vidare vår bedömning att det inte bör stå i strid med den s.k. finalitetsprincipen att Skatteverket, om det behövs vid kontroll och tillsyn enligt den föreslagna lagen om stöd vid korttidsarbete, behandlar uppgifter i beskattningsdatabasen, även om uppgifterna samlats in för något annat ändamål.

---

<sup>10</sup> 1 kap. 7 § lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet.

<sup>11</sup> 2 kap. 4 § lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, jfr prop. 2000/01:33 s. 201 och 350.

## 17.4 Sekretessfrågor

**Bedömning:** Sekretesslagstiftningen har tillräckliga sekretessbestämmelser för de uppgifter som kan förekomma i ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete. Någon ytterligare sekretessbestämmelse behövs därför inte.

### 17.4.1 Offentlighet och sekretess

Offentlighetsprincipen innebär att allmänheten och massmedierna ska ha insyn i statens och kommunernas verksamhet. När det mer allmänt talas om offentlighetsprincipen åsyftas i första hand rätten att ta del av allmänna handlingar. Regleringen av denna rätt finns i tryckfrihetsförordningen (TF). Rätten att ta del av allmänna handlingar får begränsas bara om det är påkallat med hänsyn till vissa intressen, bl.a. skyddet för enskilda personliga och ekonomiska förhållanden (2 kap. 2 § första stycket 6 TF). En sådan begränsning ska anges noga i en bestämmelse i en särskild lag eller, om så i ett visst fall anses lämpligare, i en annan lag vartill den förstnämnda lagen hänvisar. Den särskilda lag som avses är offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), förkortad OSL.

Sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen innebär inte bara begränsningar av rätten att ta del av allmänna handlingar utan även ett förbud att röja en uppgift, vare sig det sker muntligen, genom utlämnande av allmän handling eller på något annat sätt (3 kap. 1 § OSL). Sekretess innebär således både handlingssekretess och tystnadsplikt. Till den del sekretessbestämmelserna innebär tystnadsplikt medför de en begränsning av yttrandefriheten enligt regeringsformen och enligt den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

En sekretessbestämmelse består i regel av tre huvudsakliga rekvisit, dvs. förutsättningar för bestämmelsens tillämplighet.

Dessa rekvisit anger sekretessens föremål, dess räckvidd och dess styrka.

Sekretessens föremål är den information som kan hemlighållas och anges i lagen genom ordet ”uppgift” tillsammans med en mer eller mindre långtgående precisering av uppgiftens art, t.ex. uppgift om en enskilds personliga förhållanden.

En sekretessbestämmelses räckvidd bestäms normalt genom att det i bestämmelsen preciseras att sekretessen för de angivna uppgifterna bara gäller i en viss typ av ärende, i en viss typ av verksamhet eller hos en viss myndighet. Några få sekretessbestämmelser gäller utan att räckvidden är begränsad. Uppgiften kan då hemlighållas oavsett i vilket ärende, i vilken verksamhet eller hos vilken myndighet den förekommer.

Sekretessens styrka bestäms i regel med hjälp av s.k. skaderekvisit. Man skiljer i detta sammanhang mellan raka och omvända skaderekvisit. Vid raka skaderekvisit är utgångspunkten att uppgifterna är offentliga och att sekretess bara gäller om det kan antas att en viss skada uppstår om uppgiften lämnas ut. Vid det omvända skaderekvisitet är utgångspunkten den omvända, dvs. att uppgifterna omfattas av sekretess. Vid ett omvänt skaderekvisit får uppgifterna således endast lämnas ut om det står klart att uppgiften kan röjas utan att viss skada eller visst men uppstår. Sekretessen enligt en bestämmelse kan även vara absolut, dvs. de uppgifter som omfattas av bestämmelsen ska hemlighållas utan någon skadeprövning.

#### 17.4.2 Behov av sekretess i ärenden om korttidsarbete

Som framkommit ovan, bl.a. i avsnitt 17.3, kan det i ärenden om stöd vid korttidsarbete förekomma uppgifter om enskildas personliga och ekonomiska förhållanden, bl.a. arbetsgivares ekonomiska situation och enskilda arbetstagares inkomstförhållanden och sjukfrånvaro. Mot den bakgrunden finns det ett behov av att kunna skydda vissa uppgifter i sådana ärenden. Sekretessintresset ska alltid vägas mot de skäl som motiverar

offentlighetsprincipen. Att allmänheten och andra har insyn i handläggningen av frågor enligt lagen och i hur lagen tillämpas är naturligtvis av stor vikt. Arbetsgruppen finner dock att behovet av enskildas skydd väger tyngre än allmänhetens intresse av att ta del av vissa känsliga uppgifter som kan finnas i ärenden enligt den nya lagen.

### 17.4.3 Det finns redan tillämpliga sekretessbestämmelser

#### *28 kap. 11 och 12 §§ OSL*

Den fråga arbetsgruppen först har att ställa sig är om det redan finns sekretessbestämmelser som kan tillämpas på ärenden om stöd vid korttidsarbete.

Sekretess till skydd för enskild när det gäller socialförsäkringar, studiestöd, arbetsmarknad m.m. regleras i 28 kap. OSL. I 28 kap. 11 § OSL skyddas uppgifter om enskilds personliga förhållanden om uppgiften förekommer i ärenden om bl.a. åtgärder i anställningsfrämjande syfte. Enligt 28 kap. 12 § OSL gäller sekretess bl.a. i ärende enligt lagstiftningen om anställningsfrämjande åtgärder för uppgift om enskilds affärs- eller driftsförhållanden. Enligt båda reglerna gäller ett omvänt skaderekvisit.

Även om ändamålet med ett system om stöd vid korttidsarbete visserligen kan sägas vara vidare än att främja arbetstagarnas anställningar, är syftet med stödet i den föreslagna lagen att det ska mildra de negativa sysselsättningseffekterna av en synnerligen djup lågkonjunktur på såväl kort som lång sikt. De berörda sekretessbestämmelserna gäller inte heller bara sådana uppgifter som ges in till eller finns hos arbetsmarknadsmyndigheterna med anledning av tillämpningen av lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (t.ex. varsel om driftinskränkningar), utan de gäller även andra ärenden som har anknytning till arbetsmarknadspolitiska åtgärder vilka syftar

till att främja anställningar och sysselsättning.<sup>12</sup> Det ligger därför nära till hands att anse att ärenden om stöd vid korttidsarbete faller under de nämnda sekretessbestämmelserna och att en särbestämmelse om sekretess vid korttidsarbete skulle innebära en dubbelreglering som i möjligaste mån bör undvikas.

I sammanhanget kan uppmärksammas att 28 kap. 11 § OSL endast skyddar uppgifter om enskildas personliga, inte ekonomiska, förhållanden. Under begreppet ”personliga förhållanden” kan dock även sägas falla vissa förhållanden av ekonomisk natur avseende en fysisk person.<sup>13</sup>

De nu aktuella bestämmelserna innehåller omvänt skaderekvisit, dvs. en presumtion för sekretess. Det framstår som en lämplig avvägning mellan skyddsintresset och insynsintresset även när det gäller uppgifter enligt lagen om stöd vid korttidsarbete. Arbetsgruppen finner att de uppgifter om såväl arbetsgivare och arbetstagare som kan antas förekomma i ärenden om stöd vid korttidsarbete får anses omfattas av 28 kap. 11 och 12 §§ OSL. Detta gäller även de ytterligare uppgifter som kan inhämtas av Skatteverket inom ramen för tillsyn och kontroll enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.

### *27 kap. 1 § andra stycket 1 OSL*

I de fall då uppgifter ur ärendena enligt lagen om stöd vid korttidsarbete behandlas i beskattningsdatabasen (jfr avsnitt 17.3) aktualiseras 27 kap. 1 § andra stycket 1 OSL. Enligt denna bestämmelse gäller absolut sekretess i verksamhet som avser förande och uttag ur beskattningsdatabasen för uppgift om enskilds personliga och ekonomiska förhållanden som har tillförts databasen (jfr prop. 2006/07:99 s. 35). Insynsintresset vad gäller de uppgifter ur ärenden om stöd vid korttidsarbete som läggs in i databasen får dock anses tillgodosett i tillräcklig mån

---

<sup>12</sup> Jfr RÅ 1996 ref. 79.

<sup>13</sup> Prop. 1979/80:2, Del A, s. 83.

genom att uppgifterna kan begäras ut ur ärendet, där omvänt skaderekvisit kommer att gälla.



## 18 Inget krav på eller subvention av utbildning under korttidsarbete

Utbildning utgör ett inslag i många andra statliga system för korttidsarbete, se avsnitt 3 för beskrivning av systemen i andra länder. I vissa länder har det ställts krav på arbetsgivarna att tillhandahålla utbildning och i andra har staten subventionerat företagens utbildningskostnader. I kapitlet redogörs för arbetsgruppens ställningstagande kring utbildning vid korttidsarbete.

**Bedömning:** Det bör inte ställas krav på att arbetsgivarna ska genomföra utbildning vid korttidsarbete för att statligt stöd ska utgå. Arbetsplatsrelaterad kompetensutveckling under tiden i korttidsarbete bör inte subventioneras.

### 18.1 Inget krav på utbildning som motprestation

Arbetsgruppen har övervägt om det ska ställas krav på en motprestation i form av genomförande av utbildning för att få ta del av det statliga stödet för korttidsarbete. Skälen mot att införa en motprestation överväger dock.

Ett viktigt skäl mot krav på att arbetsgivarna ska genomföra utbildning för de arbetstagare som deltar i korttidsarbete är att det sannolikt skulle hindra många arbetsgivare i behov av korttidsarbete från att använda stödet. I samband med ett kraftigt

efterfrågefall kan det vara svårt för arbetsgivare att genomföra relevanta utbildningssatsningar av god kvalitet. Under finanskrisen var det, trots att utbildningskostnader subventionerades i många EU-länder, en liten andel av arbetstagarna som deltog i utbildning under korttidsarbetet, se avsnitt 3.1. Även i länder som hade krav på utbildningsinsatser som motprestation var både omfattning och kvalitet på utbildningen i många fall låg.<sup>1</sup>

Ett krav på utbildning torde dessutom innebära betydande praktiska problem som sannolikt skulle försvåra administrationen av stödet. Skatteverket skulle behöva bedöma utbildningens inriktning, omfattning och kvalitet. Därtill är frågan hur Skatteverket skulle kontrollera att utbildningarna hade genomförts.

Mot detta ska ställas att utbildning har s.k. positiva externa effekter, dvs. utbildningen är mer värd för samhället än för individen och arbetsgivaren. Ett system för korttidsarbete utan krav på utbildning kan även anses problematiskt av legitimitetsskäl då staten subventionerar fritid utan krav på motprestationer. Det finns således skäl både för och mot krav på utbildning i samband med korttidsarbete. Vi menar dock att skälen mot krav på utbildning överväger. Till detta kan läggas att det inte är givet att tid som arbetstagare tillbringar på obligatorisk utbildning, dvs. utbildning med närvaroplikt, inte ses som en arbetstidsminskning utan som arbetstid.

## 18.2 Arbetsgivaren ansvarar huvudsakligen för kompetensutveckling

En viktig princip är att det är arbetsgivaren som har ett ansvar för att tillhandahålla verksamhetsrelaterad kompetensutveckling, dvs. den utbildning som arbetstagaren behöver för att behålla och vidareutvecklas i sitt arbete. Även om arbetsgivarens ansvar

---

<sup>1</sup> Korttidsarbete - Systemen i viktiga konkurrentländer (2011).

för utbildning inte är lagreglerad visar rättspraxis att arbetsgivaren har ett ansvar för kompetensutvecklingen på arbetsplatser.<sup>2</sup> Det är i arbetsgivarens intresse att arbetstagarna har relevant kompetens och utbildning för att kunna utföra arbetet på ett effektivt sätt, eftersom det påverkar företagets produktivitet och lönsamhet.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det viktigt att den allmänna utbildningsnivån är hög. Staten finansierar därför den grundläggande utbildningen i samhället. Den reguljära utbildningen i Sverige är, till skillnad från i många andra länder, avgiftsfri även vad gäller högre utbildning. Detta i kombination med ett förmånligt studiemedelssystem gör det möjligt också för personer som varit ute i arbetslivet några år, men som vill förbättra sin kompetens, att studera.

### 18.3 Ingen statlig subvention av kompetensutveckling under korttidsarbete

Arbetsgruppen har övervägt om staten bör ge ett särskilt stöd till arbetsgivare som tillhandahåller kompetensutveckling under den arbetsbefriade tiden.

Erfarenheten visar att grupper som friställs vid kriser som slår hårt mot specifika branscher har goda chanser att vara anställningsbara och attraktiva på arbetsmarknaden.<sup>3</sup> Undersökningar av hur många av varslen under finanskrisen som resulterade i arbetslöshet visar t.ex. att det endast var en mindre del av de som varslades som blev arbetslösa.<sup>4</sup>

I en djup lågkonjunktur är det viktigt med kostnadseffektiva åtgärder som bidrar till att färre personer drabbas av arbetslöshet och som förhindrar att människor står utan arbete under lång tid. Satsningar på utbildning riskerar att tränga ut andra typer av

---

<sup>2</sup> Jfr Lunning och Toijer (2010), s. 252 med hänvisningar.

<sup>3</sup> Alam m.fl. (2012).

<sup>4</sup> Jans och Liljegren (2010).

stabiliseringspolitiska åtgärder i ett läge med ansträngda statsfinanser. När arbetslösheten ökar i samband med en djup lågkonjunktur kompletteras vanligtvis den långsiktiga arbetsmarknadspolitiken med tillfälliga åtgärder som motverkar att människor varaktigt slås ut från arbetsmarknaden. Det är också viktigt att stärka konkurrenskraften bland dem som står allra längst från arbetsmarknaden i syfte att minska krisens persistenseffekter. En möjlig åtgärd i ett sådant läge är satsningar på utbildning. Under finanskrisen genomfördes bl.a. satsningar på en ökning av utbildningsplatser i komvux, universitet och högskolor samt arbetsmarknadsutbildning för att möta den ökande arbetslösheten.

Behovet av kostnadseffektivitet i den förda politiken talar för att utbildningsåtgärder huvudsakligen bör riktas till personer som blir eller har varit arbetslösa en tid snarare än till dem som har en anställning.

Det kan noteras att arbetsgivare redan i dag har möjlighet att söka bidrag till kompetensutveckling av sina anställda. Europeiska socialfonden kan ge stöd till arbetsgivare i syfte att finansiera utbildningssatsningar för sysselsatta. Detta gjordes också av företag i samband med krisavtalen 2009-2010.<sup>5</sup>

Mot bakgrund av ovanstående anser arbetsgruppen att det inte är motiverat att staten, utöver det statliga stödet vid korttidsarbete, också subventionerar kompetensutveckling under korttidsarbete.

---

<sup>5</sup> Korttidsarbete - Systemen i viktiga konkurrentländer (2011).

## 19 Korttidsarbete och ersättningar från trygghetssystemen m.m.

Korttidsarbete innebär att arbetstagare temporärt går ner i arbetstid och i lön. Många ersättningar i det svenska allmänna försäkringssystemet baseras på historiska eller framtida inkomster och ibland på arbetstid, vilket innebär att deltagande i korttidsarbete skulle kunna påverka eventuella ersättningar från trygghetssystemen. Nedan redogörs för de förslag och bedömningar som arbetsgruppen har gjort kring effekterna av korttidsarbete på det allmänna försäkringssystemet. Förslagen och bedömningarna utgår från i dag gällande regelverk.

Det allmänna försäkringssystemet förändras kontinuerligt och det är därför viktigt att i framtida lagstiftningsarbete ta hänsyn till eventuella effekter för arbetstagarna av att delta i statligt subventionerat korttidsarbete.

### 19.1 Korttidsarbete görs överhoppningsbart i arbetslöshetsförsäkringen

**Förslag:** Månader då en arbetssökande har deltagit i korttidsarbete för vilket stöd har utgått enligt lagen om stöd vid korttidsarbete ska räknas som överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen om det är mer fördelaktigt för den sökande.

### 19.1.1 För rätt till ersättning ska bl.a. ett arbetsvillkor vara uppfyllt

Syftet med arbetslöshetsförsäkringen är att lämna ekonomisk ersättning under en period av omställning till ett nytt arbete. För att vara berättigad till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska bl.a. ett arbetsvillkor vara uppfyllt. Arbetsvillkoret innebär, enligt huvudregeln, att en sökande under en ramtid om tolv månader har förvärvsarbetat i minst sex månader och utfört det arbetet i minst 80 timmar per kalendermånad.<sup>1</sup> Ramtiden är enligt huvudregeln de tolv månader som närmast föregår arbetslösheten.<sup>2</sup> Om månader med korttidsarbete ingår i ramtiden kan det i vissa fall leda till att en sökande inte uppfyller arbetsvillkoret eftersom antalet arbetade timmar en viss månad har minskat till följd av korttidsarbetet.

När ramtid bestäms ska viss tid då den sökande varit förhindrad att arbeta inte räknas med, så kallad överhoppningsbar tid. Som överhoppningsbar tid räknas bl.a. sjukdom, tvångsvård, frihetsberövande, föräldraledighet och totalförsvarsplikt.<sup>3</sup> Om en månad innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor är tiden inte överhoppningsbar.<sup>4</sup> Överhoppningsbar tid gör att ramtiden kan sträcka sig längre tillbaka än de tolv månader som närmast föregått arbetslösheten.

### 19.1.2 Ersättning lämnas enligt en grund- eller en inkomstbortfallsförsäkring

Arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring. Ersättning enligt grundförsäkringen lämnas som dagpenning i form av ett grundbelopp

---

<sup>1</sup> 12 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>2</sup> 15 a § lagen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>3</sup> 16-17 a §§ lagen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>4</sup> 15 a § lagen om arbetslöshetsförsäkring.

som inte baseras på den sökandes tidigare inkomst. Avgörande för sökandens ersättning enligt grundförsäkringen är dels det grundbelopp som regeringen fastställer, dels sökandens normalarbetstid.<sup>5</sup> Normalarbetstiden är sökandens genomsnittliga arbetstid per vecka under ramtiden. Eftersom normalarbetstiden beräknas som ett genomsnitt sänker veckor med få arbetstimmar normalarbetstiden. Många arbetstimmar drar upp normalarbetstiden. Om månader med korttidsarbete räknas med när normalarbetstiden fastställs sänker det således normalarbetstiden och därmed ersättningen. Grundbeloppet är för närvarande fastställt till 320 kronor per ersättningsdag (7 040 kr/mån) för den som har en normalarbetstid om 40 timmar. För den som arbetat mindre minskas ersättningen proportionerligt. Ett arbete med 50 procents arbetstid berättigar den sökande till halvt grundbelopp, dvs. 160 kronor per ersättningsdag.

Ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen lämnas som dagpenning i form av inkomstrelaterad ersättning och baseras på tidigare förvärvsinkomster. Till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen ligger en dagsförtjänst som är den genomsnittliga förvärvsinkomsten per arbetsdag som den sökande haft under ramtiden.<sup>6</sup> Eftersom dagsförtjänsten beräknas som ett genomsnitt under tolv månader sänker månader med låga inkomster dagsförtjänsten. Höga inkomster drar upp dagsförtjänsten. Om månader med korttidsarbete räknas med när dagsförtjänsten fastställs sänker det således dagsförtjänsten och, om den sökande har en lön under taket i arbetslöshetsförsäkringen, ersättningen som betalats ut. Dagpenningen motsvarar 80 procent av dagsförtjänsten under de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent av dagsförtjänsten under resterande del av ersättningsperioden.<sup>7</sup> Inkomstrelaterad dagpenning lämnas dock med högst respektive lägst det belopp som regeringen bestämmer.<sup>8</sup> Det högsta be-

---

<sup>5</sup> 24 § lagen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>6</sup> 25 och 25 a §§ lagen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>7</sup> 26 § lagen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>8</sup> 25 § lagen om arbetslöshetsförsäkring.

loppet är för närvarande 680 kronor per dag (14 960 kr/mån).<sup>9</sup> Den som tjänat 18 700 kronor per månad eller mer får högsta dagpenning vid 80 procents ersättningsnivå. Inkomster över taket ersätts inte av arbetslöshetsförsäkringen. Den inkomstrelaterade ersättningen har även ett lägsta belopp. Det lägsta beloppet är för närvarande 320 kronor per dag för den som har en normalarbetstid på 40 timmar per vecka. För den som har en lägre normalarbetstid minskas det lägsta beloppet proportionellt.<sup>10</sup>

### 19.1.3 Månader med korttidsarbete görs överhoppningsbara

Deltagande i korttidsarbete innebär att arbetstagare temporärt går ner i arbetstid och i lön. Minskad arbetstid och lön under en period skulle, med dagens regelverk i arbetslöshetsförsäkringen, kunna påverka dels möjligheterna att kvalificera sig för arbetslöshetsersättning, och dels storleken på arbetslöshetsersättningen i händelse av arbetslöshet efter deltagande i korttidsarbete. Vi menar att det inte är rimligt att arbetslöshetsersättningen försämrats för arbetstagare som gått med på korttidsarbete för att minska risken för just arbetslöshet. Därför föreslår vi, i syfte att minska risken både för att den arbetssökande inte kvalificerar sig för arbetslöshetsersättning och för att ersättningen kan bli lägre, att kalendermånader då en arbetssökande deltagit i korttidsarbete för vilket preliminärt stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete har utgått inte ska räknas med i ramtiden, om det inte är mer fördelaktigt för sökanden att sådan tid räknas med. Det är således endast månader som den sökande deltagit i korttidsarbete och för vilka stöd har utgått för den sökandes deltagande som får hoppas över. Detta innebär att kalendermånader, då den sökande deltagit i korttidsarbete utan statligt stöd ska räknas med i ramtiden.

---

<sup>9</sup> 4 § förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>10</sup> 4 § förordningen om arbetslöshetsförsäkring.



Förslaget innebär att kalendermånader då den sökande deltagit i korttidsarbete är överhoppningsbara oavsett om månaderna med korttidsarbete innehåller tillräckligt med arbete för att kunna ingå i ett arbetsvillkor. Detta är en delvis ny konstruktion vad gäller överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäringen. I dag gäller, i normalfallet, att en månad som innehåller förvärvsarbete i sådan utsträckning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor inte är överhoppningsbar. Vi menar dock att en månad som innehåller korttidsarbete ska få hoppas över även om månaden innehåller förvärvsarbete i sådan utsträckning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor. I de allra flesta fall kommer korttidsarbetet inte att innebära stora arbetstidsförkortningar, vilket gör att arbetstiden räcker till för att uppfylla ett arbetsvillkor; om sådana månader inte får hoppas över kan storleken på arbetslöshetsersättningen bli lägre eftersom dagsförtjänsten och/eller normalarbetstiden blir lägre.

Regleringen om den överhoppningsbara tiden medför att arbetsvillkor och arbetslöshetsersättningen, i de flesta fall kan beräknas på månader utan korttidsarbete, vilket kan innebära en högre ersättning för den sökande jämfört med om en eller flera månader med korttidsarbete skulle räknas med i ramtiden. För vissa sökande, t.ex. nyttillträdande på arbetsmarknaden, kommer dock månader med sådant korttidsarbete att behöva räknas med i ramtiden eftersom de inte har arbetat tillräckligt länge och således inte har månader med arbete att tillgodoräkna sig längre tillbaka i tiden. Därför bör månader med korttidsarbete få räknas med i ramtiden om det är mer fördelaktigt för den sökande. Detta bör gälla under förutsättning att dagpenningbeloppet blir högre än det dagpenningbelopp som annars hade gällt. Om det visar sig att det är till fördel för en sökande att inte räkna med en månad med korttidsarbete ska sådana månader inte räknas med.

## 19.2 Arbetslöshetsersättning går inte att kombinera med korttidsarbete

**Förslag:** Arbetslöshetsersättning ska inte kunna lämnas för tid då en person deltar i korttidsarbete som ger arbetsgivaren rätt till stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.

Korttidsarbete innebär enligt vår definition att en arbetstagare tillfälligt går ned i arbetstid och i lön på grund av tillfällig arbetsbrist. Korttidsarbetet innebär inte att anställningen upphör. Det är inte arbetslöshetsförsäkringens uppgift att gå in och betala för arbetskraftskostnaderna under tillfälliga stillestånd i produktionen. Arbetslöshetsersättning ska därför inte lämnas för arbetsbefriad tid som följer av att en person deltar i korttidsarbete.

## 19.3 Inga ändringar i övrigt av arbetslöshetsförsäkringen

### 19.3.1 Arbetslöshetsersättning och bisyssla

**Bedömning:** Principen att den sökande, för att få sin anställning eller näringsverksamhet godkänd som bisyssla, faktiskt måste ha utfört arbete eller bedrivit verksamhet under minst tolv månader vid sidan av sitt heltidsarbete är viktig. I detta avseende föreslås därför ingen ändring i sak.

Huvudregeln i arbetslöshetsförsäkringen är att ersättning normalt endast lämnas för den tid en person är arbetslös. För den som utför arbete under arbetslösheten, t.ex. deltidsarbetar, ska den arbetade tiden räknas av från den sökandes totala antal arbetslösa timmar. Det finns dock en möjlighet att få ett arbete

eller ett företag godkänt som bisyssla. En bisyssla är ett arbete eller ett företagande som har bedrivits jämsides med ett heltidsarbete eller ett heltidsföretagande före arbetslösheten och som den sökande har kvar när heltidssysselsättningen upphör utan att det påverkar den sökandes ersättning. För att få en bisyssla godkänd krävs bl.a. att den sökande före arbetslöshetens inträde utfört bisysslan under minst tolv månader vid sidan av sin heltidssysselsättning.<sup>11</sup>

Deltagande i korttidsarbete kan minska möjligheterna att uppfylla kravet på att bisysslan ska ha utförts under tolv månader vid sidan av en heltidssysselsättning. Anledningen är att kravet på heltidssysselsättning inte uppfylls under månader med korttidsarbete eftersom arbetstagaren har gått ned i arbetstid. Dock uppställer inte lagen om arbetslöshetsförsäkring någon begränsning till ramtiden, dvs. de tolv månader som föregått arbetslösheten, för att fastställa att bisysslan utförts vid sidan av ett heltidsarbete under tolv månader. Det innebär att arbetslöshetskassorna kan gå bortom ramtiden för att hitta de tolv månaderna, vilket också slagits fast i rättspraxis.<sup>12</sup>

För en arbetssökande som inte bedrivit sin bisyssla längre tid än tolv månader före arbetslöshetens inträde och där sökanden på grund av korttidsarbete haft en arbetstidsminskning vissa månader, kommer bisysslan inte att kunna godkännas. Vi menar dock att principen att den sökande, för att få sin anställning eller näringsverksamhet godkänd som bisyssla, faktiskt måste ha utfört arbete eller bedrivit verksamhet under minst tolv månader vid sidan av sitt heltidsarbete är viktig. I detta avseende föreslås därför ingen ändring i sak.

---

<sup>11</sup> 39 § lagen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>12</sup> Se FÖD 1984:48, Kammarrätten i Stockholms dom den 6 april 2011 i mål nr. 3254-10 och Kammarrätten i Göteborgs dom den 8 juni 2011 i mål nr. 6759-10.

### 19.3.2 Arbetslöshetsersättning och heltidsstudier

**Bedömning:** Principen att den sökande ska, för att få arbetslöshetsersättning parallellt med heltidsstudier, ha arbetat heltid parallellt med heltidsstudierna en viss tid är viktig. I detta avseende föreslås därför ingen ändring i sak.

Huvudregeln i arbetslöshetsförsäkringen är att en arbetssökande inte kan få arbetslöshetsersättning om hon eller han studerar. Det finns dock några undantag, varav ett av dessa kan påverkas av deltagande i korttidsarbete. Det finns en bestämmelse som ger en arbetssökande som arbetat heltid och studerat på heltid möjlighet att fortsätta studera under arbetslösheten. Under förutsättning att det tidigare arbetet inte upphörde på grund av studierna lämnas ersättning till personer som fortsätter med studier som hon eller han före arbetslösheten bedrivit på heltid under minst 15 veckor vid sidan av ett heltidsarbete, under förutsättning att hon eller han aktivt söker och kan ta ett nytt heltidsarbete.<sup>13</sup> Studierna får som huvudregel inte heller finansieras med någon form av studiemedel.<sup>14</sup> Deltagande i korttidsarbete kan innebära att en sökande inte uppfyller kravet att ha arbetat heltid parallellt med heltidsstudierna. Sannolikt kommer endast ett fåtal personer som deltagit i korttidsarbete att påverkas av detta.

Vi menar att principen att den sökande ska ha arbetat heltid parallellt med heltidsstudierna är viktig. Rätten att studera under tid med arbetslöshetsersättning är en ren undantagssituation och den sökande måste därför ha visat att han eller hon kan kombinera heltidsarbete med heltidsstudier för att undantag ska göras. I detta avseende föreslås därför ingen ändring i sak.

---

<sup>13</sup> 16 § förordningen om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>14</sup> 15 § förordningen om arbetslöshetsförsäkring.

## 19.4 Den sjukpenninggrundande inkomsten kan påverkas av deltagande i korttidsarbete

**Bedömning:** Det föreslås inga ändringar i regelverket för den sjukpenninggrundande inkomsten med anledning av förslaget till statligt subventionerat system för korttidsarbete.

Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utgör inkomstunderlag för olika arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner som betalas ut per dag; bl.a. sjukpenning, närståendepenning, smittbärappenning, graviditetspenning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och arbetsskadelivränta. Den ersättning som lämnas för respektive förmån bygger på den SGI som fastställts och på de ersättningsnivåer som gäller för respektive förmån. SGI bygger på inkomstbortfallsprincipen. Man måste ha en viss inkomst för att vara försäkrad och inkomstens storlek påverkar i sin tur storleken på SGI. SGI ska så långt som möjligt motsvara den inkomst den försäkrade skulle ha haft om han eller hon hade arbetat.

### 19.4.1 Kvalifikationsvillkor för och fastställande av SGI

SGI för en försäkrad bestäms i normalfallet i samband med att han eller hon begär en ersättning som beräknas på grundval av SGI eller att det annars behövs för handläggningen av ett ärende.<sup>15</sup> Huvudregeln är att SGI är den årliga inkomst i pengar som en person tills vidare kan antas komma att få för eget arbete, vilket innebär att SGI tar sikte på framtida inkomster.<sup>16</sup> Vid fastställandet av SGI är det således en bedömning av den försäkrades framtida stadigvarande inkomst som ska göras. För att en inkomst ska anses vara stadigvarande krävs i regel att den ska

---

<sup>15</sup> 26 kap. 2 § socialförsäkringsbalken (2010:110).

<sup>16</sup> 25 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

vara gällande i minst sex månader i följd.<sup>17</sup> I bedömningen av SGI ingår emellertid även att beakta den försäkrades avsikt att förvärvsarbeta. I praktiken innebär detta att det inte alltid krävs minst sex månaders faktiskt arbete för att en SGI ska kunna fastställas. Att inkomsten ska beräknas som årlig inkomst innebär att tillfälliga inkomstvariationer i regel inte ska påverka SGI.

När SGI har fastställts beräknas förmåner utifrån denna till dess att det uppstår skäl till ändring. I normalfallet behöver bara SGI fastställas eller ändras när en försäkrad ansöker om en förmån som bygger på SGI. SGI kan dock ändras även under en pågående ersättningsperiod. I dessa fall är den försäkrades SGI normalt endast skyddad mot sänkning. En sådan SGI får dock höjas efter faktisk löneförändring eller, för bl.a. arbetslösa, omräknas med hjälp av konsumentprisindex (KPI). Utöver dessa möjligheter ger socialförsäkringsbalken inte något uttryckligt stöd för att under en pågående ersättningsperiod höja SGI. Det har dock skapats vissa undantag i praxis. Har en persons inkomstsituation förändrats stadigvarande, och Försäkringskassans utredning visar att personen faktiskt skulle ha haft den högre inkomsten vid förvärvsarbete, kan SGI höjas. SGI kan alltså höjas även om personen de facto inte har arbetat med den nya inkomsten.

#### 19.4.2 Nuvarande regler om SGI-skyddad tid

SGI-skydd innebär att en persons SGI vid vissa förvärvsavbrott inte sänks trots att personen inte längre har någon inkomst av arbete. Regelen utgör ett avsteg från inkomstbortfallsprincipen som gäller i flera av socialförsäkringsförmånerna. SGI-skydd gäller vid bl.a. förvärvsavbrott för studier, arbetslöshet, föräldraledighet och sjukdom. I dessa fall har det ansetts att förvärvs-

---

<sup>17</sup> 25 kap. 3 § socialförsäkringsbalken.

avbrottet är så skyddsvärt att individen får ett SGI-skydd under avbrottet.

Det finns tre konstruktioner för SGI-skydd: den försäkrades SGI är aktiv, den försäkrades SGI är vilande och den försäkrade återfår SGI:n efter ett förvärvsavbrott.

Att SGI:n är aktiv innebär att den försäkrade får behålla sitt försäkringskydd under den tid som han eller hon helt eller delvis gör ett avbrott i sitt förvärvsarbete. Om en person blir sjuk under skyddad tid beräknas sjukpenningen på den SGI som gällde innan förvärvsavbrottet, oavsett det faktiska inkomstbortfallet. Situationer när den försäkrades SGI är aktiv är: när den försäkrade vid graviditet avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete en viss tid före barnets födelse, föräldraledighet, arbetslöshet och sjukdom.

Att SGI:n är vilande innebär att den försäkrades SGI kvarstår, men inte är aktiv under den tid som förvärvsavbrottet pågår. Den försäkrades SGI aktiveras sedan när förvärvsavbrottet har upphört. Vid ett eventuellt sjukfall under skyddad tid beräknas ersättningen inte på tidigare fastställda SGI utan på en lägre SGI, s.k. studietids-SGI. Det är främst i samband med studier och deltagande i arbetsmarknadspolitiska program som en försäkrad får ha sin SGI vilande.

Den tredje konstruktionen av SGI-skyddet innebär att den försäkrade förlorar sin SGI under förvärvsavbrottet och sedan under vissa förutsättningar får tillbaka SGI:n efter förvärvsavbrottet. Situationer när den försäkrade kan få tillbaka sin SGI är när biståndsarbete har upphört, när kommunalt vårdnadsbidrag har upphört, och när en försäkrad har sjuk- eller aktivitetsersättning som har upphört eller minskat.

### 19.4.3 SGI och korttidsarbete

Deltagande i korttidsarbete innebär minskad inkomst och arbetstid, vilket innebär att deltagandet kan få effekter på sig och årsarbetstid.

En person som har en pågående ersättningsperiod med någon SGI-baserad förmån när korttidsarbetet inleds kommer i regel att omfattas av reglerna om SGI-skydd, vilket innebär att hans eller hennes SGI är skyddad mot sänkning.<sup>18</sup>

För en person som under en period med korttidsarbete ansöker om en ersättning baserad på SGI beror storleken på ersättningen på om den minskade inkomsten och arbetstiden har slagit igenom på SGI:n. Minskad inkomst under en kortare period med korttidsarbete bör i normalfallet kunna betraktas som en tillfällig inkomstvariation och således inte påverka SGI. Emellertid beaktas mera varaktiga inkomstförändringar när SGI fastställs. En försäkrad som går ned i arbetstid och lön och har för avsikt att arbeta så under en längre period – minst sex månader i följd – kan få SGI fastställd utifrån den lägre lönen och arbetstiden.<sup>19</sup> Den avtalade längden på korttidsarbetet har således en avgörande betydelse. För det fall en person får en lägre SGI fastställd i samband med korttidsarbete kommer den att höjas när korttidsarbetet upphör, givet att den vanliga, högre, lönen bedöms vara stadigvarande.

För en person som fått en lägre SGI fastställd i samband med korttidsarbete och som sedan blir uppsagd kan den lägre SGI:n emellertid komma att gälla till dess att personen får ett nytt arbete.

#### 19.4.4 Inget SGI-skydd vid korttidsarbete

Arbetsgruppen har övervägt att föreslå ett s.k. SGI-skydd för tid i korttidsarbete enligt lagen om stöd vid korttidsarbete, vilket skulle innebära att SGI:n skyddas mot sänkning under den tid en person deltar i korttidsarbete. Detta skulle emellertid innebära ett avsteg från inkomstbortfallsprincipen. Givet detta, och det

---

<sup>18</sup> Av 26 kap. 11-18 §§ socialförsäkringsbalken framgår de situationer då SGI kan vara skyddad och ska beräknas med utgångspunkt i förhållanden närmast före avbrottet.

<sup>19</sup> Försäkringskassans vägledning 2004:5, version 9, s. 33.



faktum att stödet vid korttidsarbete kommer att användas ytterst sällan, finner inte arbetsgruppen att det är motiverat att föreslå ett särskilt SGI-skydd kopplat till korttidsarbete. Nuvarande regelverk medger dessutom att SGI:n kan justeras såväl uppåt som nedåt vid ändrade förhållanden och även kan omfattas av andra SGI-skydd varför det enligt arbetsgruppen även av den anledningen inte anses befogat att föreslå ytterligare skyddsregler.

#### 19.4.5 Kort om sjukpenning och föräldrapenning

Av de förmåner som baseras på SGI är sjukpenningen och föräldrapenningen de som berör flest personer. Det kan därför vara motiverat att kort redogöra för de regler i de två förmånsslagen som kan vara av betydelse för korttidsarbete. Den huvudsakliga effekten av deltagande i korttidsarbete på dessa två förmåner uppkommer om SGI sänks på grund av att personen deltar i korttidsarbete under lång tid.

##### *Föräldrapenning*

Föräldrar har rätt till föräldrapenning för vård av barn i samband med att barnet föds eller adopteras. Föräldrapenning kan betalas ut enligt tre olika nivåer: sjukpenningnivå, grundnivå och lägstanivå. Föräldrapenningen på sjukpenningnivå är inkomstrelaterad och är cirka 80 procent av SGI.<sup>20</sup>

Avbrott i förvärvsarbetet på grund av graviditet eller föräldraledighet omfattas dock även av ett antal SGI-skydd som kan medföra att effekten av korttidsarbetet inte påverkar föräldrapenningens storlek fullt ut om villkoren för skydd uppfylls. Exempelvis kan en gravid kvinna som avbryter sitt arbete eller minskar sin arbetstid tidigast sex månader före barnets födelse få

---

<sup>20</sup> 12 kap. 25 § och 28 kap. 7 § socialförsäkringsbalken.

skydd för sin SGI. Trots att inkomsten blir lägre med korttidsarbetet baseras föräldrapenningen på heltidslönen. Detta innebär ett visst skydd för gravida arbetstagare som går in i korttidsarbete. Utöver detta finns t.ex. även ett skydd för SGI under den tid då en förälder helt eller delvis avstår från förvärvsarbete för vård av barn fram till det att barnet fyller ett år. Föräldrapenningens nivå, om än inte SGI, skyddas även fram till och med dagen innan barnets tvåårsdag genom den särskilda beräkningsgrunden. Befintliga skydd för SGI kan därför påverka föräldrapenningens nivå för föräldrar som går in i korttidsarbete.

Förutom SGI kan den minskade arbetstiden och arbetstidens förläggning under korttidsarbetet påverka föräldrapenninguttaget. Föräldern kan välja att ta ut hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning. Omfattningen bestäms med hänsyn till i vilken utsträckning föräldern avstår från förvärvsarbete i förhållande till normal arbetstid för heltidsarbetande inom yrket. Föräldrapenning i lägre omfattning än hel betalas ut i förhållande till hur mycket föräldern arbetar av normal arbetstid. Bestämmelsen om föräldrapenning i förhållande till normal arbetstid infördes för att föräldrar som inte arbetade alls eller arbetade deltid skulle kunna få föräldrapenning för den tid de inte arbetade.<sup>21</sup>

För uttag av föräldrapenning enligt sjukpenningnivån för dagar som normalt är arbetsfria finns en begränsning som bör uppmärksammas med anledning av korttidsarbete. Föräldrapenning betalas ut för högst fyra arbetsfria dagar bara om föräldern tar ut motsvarande eller högre föräldrapenning för en dag i direkt anslutning till den arbetsfria perioden.<sup>22</sup> Med arbetsfri dag menas en dag som är arbetsfri inom den bransch eller arbetsplats där föräldern är anställd, oavsett om föräldern är tjänstledig eller inte. Bestämmelsen innebär att om en person vill ta ut hel föräldrapenning lördag-söndag måste han eller hon ta ut hel

---

<sup>21</sup> Se prop. 1976/77:117, s. 42.

<sup>22</sup> 12 kap. 11 § socialförsäkringsbalken.

föräldrapenning även under fredagen eller måndagen. Regeln möjliggör dock att personer som vill ta ut hel föräldrapenning under en arbetsfri period om fem dagar inte behöver ta ut någon ytterligare dag med hel föräldrapenning.

### *Sjukpenning*

Sjukpenning lämnas till personer som avstår från att arbeta på grund av sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel. Personer som är anställda får sjukpenning när de inte längre har rätt till sjuklön från arbetsgivaren, dvs. efter 14 dagars sjukdom. För rätt till sjukpenning krävs att den försäkrade har en SGI. Sjukpenning betalas, i normalfallet, ut på normalnivå och fortsättningsnivå. Sjukpenningen på normalnivå lämnas med 80 procent av SGI:n och på fortsättningsnivån med 75 procent av SGI:n.

Sjukpenning kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning. Storleken beror på i vilken omfattning sjukdomen sätter ned arbetsförmågan. De första 90 dagarna med nedsatt arbetsförmåga görs bedömningen av nedsättningen utifrån den försäkrades normala arbetstid. Från att arbetsförmågan har varit nedsatt i 90 dagar ska arbetsförmågan bedömas i förhållande till högst ett heltidsarbete. Med heltidsarbete avses en arbetstid om 40 timmar i veckan om det inte finns kollektivavtal inom arbetsområdet som reglerar annat.

Vid korttidsarbete görs bedömningen av arbetsförmågans nedsättning i förhållande till den nya reducerade arbetstiden.

## 19.5 Livränta

**Bedömning:** Det föreslås inga ändringar i regelverket för arbetsskadelivränta med anledning av förslaget till lag om stöd vid korttidsarbete.

Personer som har fått en bestående nedsättning av sin arbetsförmåga på grund av en arbetsskada kan ha rätt till s.k. livränta. En person som fått nedsatt arbetsförmåga av en arbetsskada har normalt endast rätt till vanliga sjuklöne- och sjukpenningförmåner. Syftet med livränta är att den ska ta vid när själva sjukdomen, som orsakades av skadan, har behandlats, men en bestående skada ändå finns kvar. För att den skadade ska kunna få livränta, måste arbetsförmågan vara nedsatt med minst en femtondel och nedsättningen av förmågan att skaffa inkomst genom arbete kunna antas bestå under minst ett år. Livränta betalas inte ut om den förlust som den skadade lider understiger en fjärdedel av det basbelopp som gäller vid början av det år då livräntan ska börja lämnas.<sup>23</sup>

#### 19.5.1 Livräntan fastställs normalt en gång och baseras på SGI

Reglerna för fastställande av livränta innebär att underlaget för livräntan endast ska fastställas en gång, vilket i praktiken betyder att livränteunderlaget fastställs första gången som beslut fattas om livränta. Enkelt uttryckt är livränteunderlaget detsamma som den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst (SGI) vid den tidpunkt från vilken livräntan första gången ska lämnas.<sup>24</sup> Livräntan är sedan så stor del av livränteunderlaget som motsvarar graden av nedsättningen av förmågan att skaffa sig inkomst genom arbete.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> 41 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

<sup>24</sup> 41 kap. 11 § socialförsäkringsbalken.

<sup>25</sup> 41 kap. 8 § socialförsäkringsbalken.

### 19.5.2 Nuvarande skyddsbestämmelser ger tillräckligt skydd för personer som deltagit i korttidsarbete

Om beslut om livränta fattas samtidigt som en person deltar i korttidsarbete skulle det kunna innebära att livränteunderlaget blir lägre än vad det annars hade blivit om personens SGI inte hade sänkts med anledningen av korttidsarbetet, se avsnitt 19.4.

Det finns redan i dag en bestämmelse som tar hänsyn till om livränteunderlaget grundats på tillfälligt höga eller låga inkomster. Enligt 41 kap. 17 § socialförsäkringsbalken får – om det redan vid den tidpunkt från vilken livränta första gången ska lämnas är sannolikt att livränteunderlaget skulle bli väsentligen högre eller lägre vid en senare tidpunkt – ett nytt livränteunderlag fastställas och läggas till grund för beräkning av livränta vid ett sådant senare tillfälle. Enligt förarbetena kan det t.ex. gälla deltidsarbetande småbarnsföräldrar, vars ersättning kommit att grundas på deltidsarbetet, eller personer som vid tidpunkten för ersättningsfallet under viss tid utökat sin arbetsinsats eller på annat sätt utökat sin inkomst så att detta kommit att påverka beräkningen av livränteunderlaget.<sup>26</sup> En minskad inkomst i samband med korttidsarbete, som medför ett lägre livränteunderlag, skulle med andra ord kunna motivera till att ett nytt livränteunderlag fastställs vid ett senare tillfälle, under förutsättning att livränteunderlaget sannolikt skulle bli väsentligen högre vid en senare tidpunkt enligt 41 kap. 17 § socialförsäkringsbalken. Mot bakgrund av denna bestämmelse finner inte arbetsgruppen att det finns anledning att föreslå några ändringar i regelverket.

Det är även möjligt för efterlevande att få livränta. Den livränta som utgår till efterlevande är inte lika stor som livräntan till den skadade själv. När man beräknar livräntan för efterlevande utgår man dock från den livränta som den avlidne hade eller skulle ha haft.<sup>27</sup> Emellertid tillämpas inte bestämmelserna i 41 kap. 17 § socialförsäkringsbalken vid bestämmande av ersätt-

---

<sup>26</sup> Prop. 2004/05:108, s. 29.

<sup>27</sup> 88 kap. 14 § socialförsäkringsbalken.

ningsunderlag vid dödsfall. Arbetsgruppen finner dock inte att det är tillräckligt motiverat att göra ändringar i det befintliga regelverket.

## 19.6 Sjuk- och aktivitetsersättning

**Bedömning:** Dagens regelverk där antagandeinkomsten baseras på inkomster under ett antal år under en ramtid är tillräckligt för att ta hänsyn till tillfälliga inkomstvariationer med anledning av korttidsarbete. Mot bakgrund av detta föreslås inga ändringar.

Sjukersättning lämnas till personer mellan 30 och 64 år vars arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan. Aktivitetsersättning är en ersättning för personer mellan 19 och 29 år vars arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel i minst ett år, på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan.

### 19.6.1 Ersättning utges i form av både inkomstrelaterad ersättning och garantiersättning

Sjuk- och aktivitetsersättning utges i form av både inkomstrelaterad ersättning och garantiersättning. Den inkomstrelaterade sjuk- och aktivitetsersättningen baseras på en uppskattning av den inkomst den försäkrade skulle ha haft om inte nedsättningen av arbetsförmågan inträffat. Denna inkomst kallas antagandeinkomst. För beräkningen av antagandeinkomst används den försäkrades årliga förvärvsinkomster och därmed jämförliga inkomster under en ramtid. Antagandeinkomsten beräknas enligt huvudregeln som genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna

under en ramtid, efter att inkomsten har räknats om med hänsyn till prisbasbeloppets utveckling. Antagandeinkomsten baseras på de faktiska inkomster som ingår i pensionsunderlaget i ålderspensionssystemet. Vid beräkning av inkomster under ramtiden räknas inte inkomster med som sammantagna överstiger 7,5 gånger gällande prisbasbelopp.<sup>28</sup> Hel inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning lämnas med 64 procent av den försäkrades antagandeinkomst.<sup>29</sup>

För beräkning av antagandeinkomst för aktivitetsersättning finns en alternativregel. Denna alternativregel innebär bl.a. att antagandeinkomsten får beräknas på genomsnittet av de två högsta årsinkomsterna under en ramtid av tre år.<sup>30</sup> Skälet till att det finns en alternativregel för försäkrade med aktivitetsersättning är att yngre personer som drabbats av arbetsförmåga i större utsträckning än äldre saknar en sådan långvarig etablering på arbetsmarknaden med flera års inkomster som ger det bästa utfallet vid tillämpning av huvudregeln.<sup>31</sup> Det finns även ett komplement till denna alternativregel, vilket innebär att storleken på aktivitetsersättningen även kan baseras på en persons sjukpenninggrundande inkomst (SGI).<sup>32</sup>

Det huvudsakliga syftet med garantiersättningen är att tillförsäkra i Sverige bosatta personer, som har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning och som saknar eller har rätt till endast en låg inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning, ett grundskydd.

En försäkrad som har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning och har låg eller ingen inkomstrelaterad ersättning har rätt till ett grundskydd i form av garantiersättning.<sup>33</sup> Garantinivån för sjukersättning motsvarar maximalt 2,4 prisbasbelopp. Garantinivån för aktivitetsersättning varierar, till skillnad från vad som gäller

---

<sup>28</sup> 34 kap. 3-9 §§ socialförsäkringsbalken.

<sup>29</sup> 34 kap. 12 § socialförsäkringsbalken.

<sup>30</sup> 34 kap. 10 § socialförsäkringsbalken.

<sup>31</sup> Prop. 2000/01:96, s. 184.

<sup>32</sup> 34 kap. 11 § socialförsäkringsbalken.

<sup>33</sup> 35 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

för sjukersättning, beroende på den försäkrades ålder.<sup>34</sup> Om en inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning understiger garantinivån utbetalas garantiersättning så att den sammanlagda ersättningen uppgår till garantinivån. Garantiersättningen utgör i det här fallet en utfyllnadsförmån, vilket innebär att ju lägre inkomstrelaterad ersättning den försäkrade har, desto högre garantiersättning utgår.

### 19.6.2 Korttidsarbete bör i normalfallet få liten effekt på ersättningen

En tillfälligt minskad inkomst, i samband med korttidsarbete, bör i de flesta fall få en mycket liten effekt på eventuell framtida sjuk- eller aktivitetsersättning eftersom det redan i dag finns bestämmelser som tar hänsyn till att inkomsten kan variera. Det faktum att ersättningen baseras på inkomster under ett flertal år innebär att tillfälliga inkomstvariationer inte får ett så stort genomslag. Regleringen med de bästa åren under en ramtid infördes just i syfte att ge ett stabilt inkomstunderlag som speglar den försäkrades förvärvsförmåga och uppnådda inkomststandard.<sup>35</sup> I vissa fall, t.ex. om den försäkrade har låg inkomst under flera år eller är nytillträdande på arbetsmarknaden, kan en period med korttidsarbete däremot få större påverkan på ersättningens storlek.

Arbetsgruppen har övervägt olika lösningar som syftar till att minska sannolikheten att sjuk- och aktivitetsersättningen påverkas negativt; det skulle kräva att ramtiden förlängdes eller att inkomstunderlaget för det år som innehåller korttidsarbete skulle behöva bygga på en fiktiv inkomstuppgift. Vi menar att en förlängning av ramtiden skulle innebära att inkomster långt tillbaka i tiden skulle ligga till grund för ersättningen. För att de inkomster som beaktas vid antagandeinkomstberäkningen ska

---

<sup>34</sup> 35 kap. 18 och 19 §§ socialförsäkringsbalken.

<sup>35</sup> Prop. 2000/01:96 s. 89.



kunna spegla ett framtida inkomstbortfall, är det viktigt att de är så aktuella som möjligt. Vidare anser vi inte att det är lämpligt att frångå konstruktionen där antagandeinkomsten bygger på uppgifter om faktiska inkomster som ingår i pensionsunderlagen i ålderspensionssystemet. Skatteverket lämnar dessa uppgifter till Försäkringskassan och en ändring skulle komplicera handläggningen av förmånen. Allmänna försäkringar mot inkomstbortfall måste av naturliga skäl grundas på en relativt schablonartad uppskattning av inkomst. Slutligen bör deltagande i korttidsarbete ställas mot att vissa arbetstagare i stället hade blivit arbetslösa, vilket hade inneburit att sjuk- och aktivitetsersättningen hade påverkats mer.

Mot bakgrund av ovan sagda menar vi att det inte är motiverat med några ändringar i sak.

## 19.7 Pensionsrättigheter

**Bedömning:** Det bör inte göras några ändringar i regelverket för den allmänna pensionen med anledning av förslag om korttidsarbete.

Den allmänna ålderspensionen utgör grunden för den ekonomiska försörjningen vid ålderdom. Pensionen ska bygga på faktiska inkomster under ett helt arbetsliv och det är rimligt att parterna själva tar hänsyn till eventuella effekter på framtida pension när de förhandlar om korttidsarbete. Eftersom pensionen tjänas in under ett helt arbetsliv bedöms effekten av kortare perioder med korttidsarbete på framtida pension bli begränsad. Deltagande i korttidsarbete måste också ställas mot eventuell arbetslöshet, vilket påverkar pensionsunderlag mer än en period med korttidsarbete. Det statliga stödet vid korttidsarbete ska endast aktiveras i samband med synnerligen djupa ekonomiska kriser, vilket innebär att stödet inte kommer att aktiveras många gånger under en arbetstagares arbetsliv.

Vårt förslag innebär att arbetsgivaren betalar ut viss lön för den arbetsbefriade tiden och sedan får en subvention för en del av lönekostnaden för den tiden. Det innebär att lön för den arbetsbefriade tiden kommer att räknas in i den pensionsgrundande inkomsten, varför effekten på framtida pension blir relativt liten. På detta sätt uppnås samma resultat som föreslås i det partsgemensamma förslaget till statligt system för korttidsarbete, nämligen att den av dem föreslagna korttidsersättningen ska räknas in i den pensionsgrundande inkomsten.<sup>36</sup>

## 19.8 Sjuklön

**Bedömning:** Vårt förslag medför inte något behov av ändringar av gällande regler för sjuklön.

Sjuklön betalas av arbetsgivare till anställda som är sjuka under dag 2 till 14 vid ett sjukfall. Fortsätter sjukperioden därefter får den enskilde i normalfallet sjukpenning som betalas ut av Försäkringskassan. Rätten till sjuklön regleras i lagen (1991:1047) om sjuklön. Sjuklönen baseras på 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren gått miste om.

Det är inte närmare reglerat hur lönen ska beräknas eller vilka inkomster som ska ingå. Enligt sjuklönelagen finns möjlighet att träffa kollektivavtal om detta. Utgångspunkten är dock att underlaget utgörs av de förmåner som normalt skulle ha lämnats om arbete hade utförts.

Eftersom vårt förslag inte innebär någon särskild korttidsersättning, utan arbetsgivaren betalar ut viss lön även för den arbetsbefriade tiden, kommer lön för både arbetad och arbetsbefriad tid läggs till grund för sjuklönen. Med anledning av detta ser vi inget behov av några förändringar i sjuklönelagen.

---

<sup>36</sup> Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige (2012).

## 19.9 Statlig lönegarantiersättning

**Bedömning:** Det bör inte göras några ändringar i gällande regelverk för statlig lönegarantiersättning.

Statlig lönegarantiersättning utgår till arbetstagare när arbetsgivaren har gått i konkurs som en ersättning för vissa fordringar som arbetstagaren inte fått från arbetsgivaren (bl.a. lön under viss tid före konkursen, uppsägningslön, semesterersättning mm). Förutsättningen för att en arbetstagare ska få statlig lönegaranti är, enligt 7 § lönegarantilagen (1992:497), att fordringen omfattas av förmånsrätten i 12 eller 13 § förmånsrättslagen (1970:979) eller att den avser sådan uppsägningslön som anges i 7 a § lönegarantilagen (1992:497).

I det partsgemensamma förslaget till statligt system för korttidsarbete framhålls att i de fall en arbetstagare blir uppsagd i samband med konkurs under period med korttidsarbete, ska statlig lönegaranti utgå för motsvarande heltidslön för tid efter konkursen. Fordringar för tid innan konkursen bör enligt deras förslag baseras på den inkomst arbetstagaren hade under korttidsarbete, dvs. lön och korttidsersättning. I det partsgemensamma förslaget föreslås ett tillägg eller förtydligande i 12 § förmånsrättslagen där den s.k. korttidsersättningen likställs med annan ersättning, vilket gör att arbetstagaren kan få ersättning för utebliven korttidsersättning vid konkurs.<sup>37</sup>

Vårt förslag till statligt system för korttidsarbete innebär inte att det införs en särskild korttidsersättning, utan att arbetsgivaren betalar lön även för delar av den arbetsbefriade tiden och sedan får en statlig subvention för korttidsarbetet. Med anledning av detta finns det inte något behov av ändringar i lönegarantilagen eller i förmånsrättslagen. För fordringar hänförliga till uppsägningstid efter konkurs påverkas storleken på löne-

---

<sup>37</sup> Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige (2012).

garantin av vilka överenskommelser arbetsgivare och arbetstagare har gjort om korttidsarbete under uppsägningstid.

## 19.10 Korttidsarbete i kombination med nystartsjobb, anställningsstöd m.m.

**Bedömning:** Stödet för korttidsarbete bör inte regleras så att det påverkar andra former av stöd som beräknas på bruttolön och sociala avgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980) och lagen (1994:1920) om allmän löneavgift.

Det är möjligt att stöd vid korttidsarbete kommer att lämnas för arbetstagare vilkas lönekostnad också subventioneras genom t.ex. nystartsjobb, särskilt anställningsstöd eller lönebidrag. Dessa arbetsmarknadsstöd beräknas normalt på bruttolön och sociala avgifter enligt socialavgiftslagen och lagen om allmän löneavgift.<sup>38</sup> Enligt vårt förslag kommer socialavgifterna inte att påverkas av det statliga stödet för korttidsarbete och därför kommer de olika arbetsmarknadsstöden för en arbetstagare som deltar i statligt subventionerat korttidsarbete att baseras på en lönekostnad som är större än arbetsgivarens faktiska lönekostnad för den arbetstagaren. Detta kan i undantagsfall ge upphov till negativa lönekostnader, dvs. arbetsgivaren får betalt av staten för en enskild arbetstagare.

Enligt våra beräkningar kan negativa lönekostnader uppkomma för en enskild arbetstagare som har särskilt anställningsstöd eller lönebidrag. Negativa lönekostnader uppkommer när arbetstagaren deltar i korttidsarbete som innebär en arbetstidsminskning med 60 procent och löneminskning med 20 procent.

---

<sup>38</sup> Se bl.a. 12-12 b §§ förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb, 19 § förordningen (1997:1275) om anställningsstöd samt 28 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Den negativa lönekostnaden är dock relativt liten och kommer enbart att uppkomma i enskilda fall. Att söka begränsa möjligheten att kombinera korttidsarbete med olika arbetsmarknadspolitiska anställningsstöd torde vara administrativt kostsamt samtidigt som en begränsning skulle kunna minska de positiva effekterna av subventionerade anställningar för personer med svag ställning på arbetsmarknaden.

Mot bakgrund av ovan sagda menar vi att det statliga stödet vid korttidsarbete inte bör utformas så att det påverkar andra former av stöd som beräknas på bruttolön och sociala avgifter.

## 20 Ytterligare arbetsrättsliga frågor

I detta avsnitt behandlas vissa ytterligare arbetsrättsliga frågor, nämligen huruvida ett kollektivavtal om korttidsarbete bör få tillämpas även på icke-medlemmar och på vilket sätt de enskilda anställningsavtalen påverkas av korttidsarbete. Frågan om förhandlingsskyldighet och om några ändringar behövs i semesterlagen tas också upp.

### 20.1 Kollektivavtal om korttidsarbete bör få tillämpas på icke-medlemmar

**Förslag:** En arbetsgivare som uppfyller kraven för stöd ska, under den tid stöd vid korttidsarbete kan lämnas, få tillämpa kollektivavtal om korttidsarbete även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En fråga som arbetsgruppen har haft att ta ställning till är om ett kollektivavtal om korttidsarbete ska få tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Enligt det partsgemensamma förslaget till statligt system för korttidsarbete bör en sådan möjlighet finnas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige (2012), s. 16 f.

I många fall kan kollektivavtal som träffas om arbetstids- och löneminskning tillämpas på icke-medlemmar även utan särskild lagreglering, på grund av ett kollektivavtals normerande verkan, se vidare avsnitt 5.1.2.

Det kan dock förekomma fall då det, på grund av innehållet i det enskilda anställningsavtalet, inte är möjligt att tillämpa ett kollektivavtal på någon som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Det kan också förekomma svåra tolkningsfrågor i detta avseende.

När det träffas kollektivavtal om korttidsarbete finns det skäl att samtliga arbetstagare som sysselsätts i arbete som avses med avtalet ska kunna omfattas. Modellen överensstämmer med vad som gäller tillämpning av kollektivavtal som innebär avsteg från vissa semidispositiva regler i anställningsskyddslagen.<sup>2</sup>

Det saknas dock anledning att göra en sådan regel mer vittgående än vad som är nödvändigt. Regeln bör därför bara tillämpas när stöd vid korttidsarbete är aktiverat och endast när arbetsgivaren uppfyller kraven för preliminärt stöd enligt lagen. När så är fallet får således arbetsgivaren tillämpa kollektivavtal om korttidsarbete även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Det bör betonas att en sådan bestämmelse inte får tolkas motsatsvis. I den mån den särskilda regeln om korttidsarbete inte tillämpas, aktualiseras i stället allmänna regler och principer.

## 20.2 Förhandlingsskyldighet

**Bedömning:** Frågan om förhandlingsskyldighet i samband med korttidsarbete behöver inte regleras särskilt.

---

<sup>2</sup> 2 § tredje och fjärde styckena anställningsskyddslagen.

Enligt förslagets huvudregel ska korttidsarbete ha stöd i kollektivavtal, vilka utgör resultat av förhandlingar mellan avtalets parter. Det kan således konstateras att korttidsarbete i dessa fall alltid föregåtts av fackliga förhandlingar.

När det gäller arbetsgivare utan kollektivavtal förhåller det sig annorlunda, då det räcker med avtal med arbetstagarna. Även i dessa fall kan dock arbetsgivaren vara skyldig att förhandla med en arbetstagarorganisation vad gäller deltagande i korttidsarbete av arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisationen. Deltagande i korttidsarbete får nämligen i allmänhet anses särskilt angå arbets- eller anställningsförhållandena för dessa arbetstagare, se 13 § medbestämmandelagen.

Mot bakgrund av det sagda saknas behov av reglering beträffande förhandlingsskyldighet i samband med korttidsarbete.

### 20.3 Semesterfrågor

**Förslag:** Semesterlagen ändras så att även dagar när en arbetstagare på grund av korttidsarbete varit helt frånvarande utan lön ska räknas in i anställningstiden vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön. En arbetstagare ska i vissa fall ha rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om semesterledigheten sammanfaller med tid då arbetstagaren ska vara helt frånvarande på grund av korttidsarbete.

I semesterlagen finns vissa särbestämmelser som tar sikte på permitteringssituationer. Eftersom korttidsarbete kan sägas i någon mening vara besläktat med permitteringsinstitutet kan det finnas skäl att överväga om liknande regler bör gälla vid korttidsarbete.

En första fråga är om dagar som en arbetstagare på grund av korttidsarbete varit helt frånvarande från arbetet utan lön ska räknas in i anställningstiden vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön enligt 7 § semesterlagen. Frånvaro som



beror på bl.a. semesterledighet och permittering ska enligt 7 § semesterlagen räknas in i anställningstiden.

Vårt förslag innebär en teoretisk möjlighet att arbetstids- och löneminskning fördelas under en avtalsperiod på ett sådant sätt att en arbetstagare är helt frånvarande från arbetet och inte erhåller någon lön under vissa dagar, så länge lagens krav vad gäller arbetstids- och löneminskningar uppfylls under avtalsperioden. Detta motiverar att korttidsarbete jämställs med permittering när det gäller beräkning av antalet betalda semesterdagar. Vidare kan det, för arbetstagare som avlönas per månad, vara svårt att veta om löneminskningen fördelar sig jämt över månadens arbetsdagar eller rent konkret avser viss dag. Regleras frånvaro på grund av korttidsarbete uttryckligen i semesterlagen behöver någon tveksamhet inte uppstå. Dessa skäl motiverar således att semesterlagen ändras på så sätt att även dagar när arbetstagaren på grund av korttidsarbete varit helt frånvarande utan lön ska räknas in i anställningstiden vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön.

En annan fråga är om en arbetstagare ska ha möjlighet att avstå från utlagd obetald semesterledighet vid korttidsarbete. Av 8 § semesterlagen följer att en arbetstagare på begäran ska lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön. Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked, får arbetstagaren inte senare avstå från ledigheten utom i vissa fall. Beslutar en arbetsgivare om permittering som arbetstagaren inte hade anledning att räkna med när sådant besked lämnades har arbetstagaren nämligen enligt 13 § semesterlagen rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden.

Bestämmelsen är föranledd av att det har ansetts rimligt att arbetstagaren inte ska gå miste om permitteringslön i de fall när

han eller hon gett sitt besked om semesterledighet utan att ha anledning att räkna med en permittering.<sup>3</sup>

Det skulle kunna uppstå situationer då en arbetstagare kan vilja avstå från utlagd obetald semester i samband med korttidsarbete. Man kan tänka sig att parterna kommit överens om att arbetstagarna ska vidkännas en viss mindre löneminskning under en längre avtalsperiod och att hela arbetstidsminskningen ska ske under en månad. Den arbetstagare som har lagt ut obetald semester under just den månaden bör kunna vara ledig och ändå erhålla lön, som vore fallet om han eller hon inte begärt obetald semester för samma period. Av det skälet bör även en arbetstagare ha rätt att avstå från obetald semester om semesterledigheten sammanfaller med tid då arbetstagaren ska vara helt frånvarande på grund av korttidsarbete.

Semester vid permittering regleras även när det gäller beräkning av semesterlön. Semesterlönen utgör 12 procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret. I lönesumman inräknas emellertid inte permitteringslön som lämnas i anledning av driftsuppehåll för samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger för samma tid. Regleringen har till syfte att en arbetstagare som skulle haft obetald semester om han eller hon inte permitterats inte ska få räkna in permitteringslönen i beräkningsunderlaget för semesterlönen eftersom detta skulle innebära en överkompensation. Korttidsarbete innebär dock inte en likartad situation. När det gäller korttidsarbete utgår lön, om än i viss mån reducerad, för utfört arbete, vilket inte är fallet med permitteringslön. En arbetstagare som inte tjänat in betald semester blir därför inte överkompenserad på samma sätt som i permitteringsfallet, även om arbetstagaren är helt frånvarande vissa dagar. Någon justering bör därför inte göras när det gäller bestämmelsen om beräkning av semesterlön.

Vi ser inte behov av några andra ändringar i semesterlagen.

---

<sup>3</sup> Prop. 1976/77:90, s. 189 f.

## 21 Förslagets förenlighet med EU:s regler om statligt stöd

**Bedömning:** Det kan inte uteslutas att det system som arbetsgruppen föreslår anses utgöra statligt stöd enligt EU-rätten. Vi föreslår därför att anmälan görs till EU-kommissionen.

### 21.1 Förslaget om stöd vid korttidsarbete

Som behandlats i avsnitt 7 ska ett antal kriterier vara uppfyllda för att en åtgärd ska utgöra statligt stöd enligt EU-rätten. Av dessa kriterier torde de flesta vara uppfyllda i fråga om det föreslagna stödet vid korttidsarbete. Det är nämligen fråga om en överföring av statliga medel som innebär en ekonomisk fördel för företaget som får stödet. Ett sådant stöd torde också kunna anses förstärka ett företags ställning i förhållande till andra konkurrerande företag i handeln inom gemenskapen och därmed anses uppfylla kriterierna om snedvridning av konkurrensen och påverkan på handeln.

Mindre självklart är hur en sådan subvention förhåller sig till kriteriet om selektivitet. Som nämnts tidigare är åtgärder som gynnar alla företag etablerade i landet inte selektiva.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> EU-domstolens dom den 8 november 2001 i mål C-143/99.

Vad gäller lagens tillämpningsområde undantas vissa arbetsgivare från möjligheten att erhålla stöd. Det rör sig om offentliga arbetsgivare, förutom vissa offentligt kontrollerade juridiska personer, som bedriver affärsverksamhet, samt annan verksamhet som är huvudsakligen finansierad av offentliga medel. En sådan avgränsning skulle kunna anses innebära ett selektivt inslag.

När det gäller möjligheten för arbetsgivare utan kollektivavtal om korttidsarbete att få stöd föreslås att den beslutande myndigheten ska ha möjlighet att avslå en ansökan, om arbetsgivaren inte haft en viss omsättningsnedgång. Denna bedömning skulle kanske kunna sägas innehålla vad som enligt EU-domstolens praxis beskrivs som skönsmässiga inslag, vilket kan leda till att stödet även av den anledningen bedöms som selektivt.

Vidare kan nämnas förslaget att stöd endast ska utgå för arbetstagare för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter, se avsnitt 12.5. Även den regeln kan ha betydelse för frågan om systemets förenlighet med statsstödsreglerna.

## 21.2 Jämförelse med andra länder inom EU

Som framkommit i bl.a. avsnitt 3 har flera av EU:s medlemsländer system för korttidsarbete. Det skulle kunna tyda på att sådana system bör vara förenliga med reglerna om statsstöd. Systemen i de olika länderna skiljer sig dock från varandra på väsentliga punkter.

Ovan har framkommit att det föreslagna systemet kan anses ha selektiva inslag. Det kan konstateras att vissa befintliga europeiska system uppvisar liknande drag. De flesta systemen är tillgängliga för företag av alla storlekar i alla sektorer, med vissa undantag.<sup>2</sup>

Flera länders system innebär vidare att en prövning ska göras i det enskilda fallet av t.ex. ett företags ekonomiska ställning och

---

<sup>2</sup> EU-kommissionen (2010), s. 23.

att företaget ska ha uttömt andra möjligheter. Det torde således finnas utrymme för i någon mån skönmässiga bedömningar vid avgörandet om stödet ska utbetalas i ett enskilt fall, något som – som nämnts – har betydelse för selektiviteten.

Frågor om medlemsländernas system för korttidsarbete har varit föremål för utredning och analys inom EU. Kommissionen har då anfört bl.a. följande. Åtgärder för att bistå enskilda som inte har till syfte eller verkan att gynna vissa företag eller viss produktion utgör inte statligt stöd. Om åtgärderna emellertid gynnar företag selektivt, antingen genom att de beviljas godtyckligt eller att de bara gäller vissa branscher, vissa geografiska områden eller företag av viss storlek, kan det däremot vara fråga om statligt stöd.<sup>3</sup>

Det kan nämnas att kommissionen uttalat sig generellt positiv till användandet av korttidsarbete som ett sätt att hantera svårigheterna i medlemsländernas ekonomier. Kommissionen uttalade även att sådana åtgärder behöver koordineras ”to avoid negative spill-overs in other Member States”.<sup>4</sup>

### 21.3 Slutsats

Som ovan framkommit kan det inte uteslutas att vårt förslag om stöd vid korttidsarbete bedöms utgöra statligt stöd enligt EU:s regelverk. Det råder i så fall genomförandeförbud och anmälningsplikt. Vi anser därför att anmälan till EU-kommissionen bör göras innan en sådan lag träder i kraft.

---

<sup>3</sup> Skriftlig fråga P-1680/02 från Benedetto Della Vedova (NI) till kommissionen. Lönekompensationsfonden Cassa integrazione guadagni straordinaria och dess förenlighet med gemenskapsbestämmelserna om statligt stöd till företag och sysselsättning, EUT C 92E , 17.4.2003, s. 79–80.

<sup>4</sup> Commission of the European Communities, Communication for the Spring European Council, Driving European recovery, volume 1, COM(2009) 114 final, s. 15 f.

## 22 Ikraftträdande

**Förslag:** Den nya lagen om stöd vid korttidsarbete och den nya förordningen om stöd vid korttidsarbete ska träda i kraft den dag regeringen bestämmer. De föreslagna följdändringarna ska träda i kraft samma dag.

Den föreslagna nya lagen om stöd vid korttidsarbete bör enligt arbetsgruppens bedömning träda i kraft så snart som möjligt. Samtidigt bedömer arbetsgruppen att den fortsatta beredningen av frågan kräver viss tid. Såsom framgått ovan bedömer arbetsgruppen att systemet för stöd vid korttidsarbete måste notifieras hos EU-kommissionen.

Sammantaget är det arbetsgruppens bedömning att den nya lagen och den nya förordningen samt de följdändringar som föreslås bör träda i kraft den dag regeringen bestämmer.

Förslagen kräver inte några övergångsbestämmelser.

## Del C Konsekvenser

## 23    Konsekvenser av att införa ett system för stöd vid korttidsarbete

I det här kapitlet beskrivs de konsekvenser som kan förväntas vid införandet av ett system för stöd vid korttidsarbete.

Kapitlet redovisar bedömningar av hur systemet påverkar de offentliga finanserna, sysselsättningen, tillväxten och inkomstfördelningen. Även konsekvenser för berörda myndigheter, individen, företag och kommuner presenteras. Uppskattningarna är osäkra och påverkas bl.a. av hur omfattande tillämpningen av korttidsarbete bedöms bli. I beräkningarna utgår vi från att stöd vid korttidsarbete aktiveras i en kris som är ungefär lika djup som finanskrisen och att den i likhet med finanskrisen främst drabbar industrin.

### 23.1    Offentligfinansiella konsekvenser

Hur stora effekterna på de offentliga finanserna av korttidsarbete blir beror på ett antal olika faktorer. Effekterna är framför allt beroende av hur många som kommer att omfattas av systemet, hur mycket arbetstiden förkortas och hur länge systemet tillämpas. Nedan redovisas beräkningar som utgår från att andelen som omfattas motsvarar den andel omfattades av det statligt subventionerade systemet i Tyskland under finanskrisen. Beräkningarna utgår från att stödet är aktiverat i ett år. Korttids-



arbete beräknas försämra det finansiella sparandet med 4,7 miljarder kronor.<sup>1</sup>

Utgångspunkten för beräkningarna är att det statliga stödet till arbetsgivaren motsvarar en tredjedel av kostnaden för arbetstidsminskningen. Vårt förslag innebär att parterna kan komma överens om arbetstidsminskning enligt någon av tre nivåer på 20, 40 respektive 60 procents arbetstidsminskning. Vi antar att 75 procent av deltagarna i korttidsarbete kommer att omfattas av den första nivån, 15 procent av den andra nivån och 10 procent av den tredje nivån. Detta ger att den genomsnittliga arbetstidsminskningen uppgår till 27 procent. Det är i samma storleksordning som den genomsnittliga arbetstidsminskningen i de EU-länder som hade korttidsarbete under finanskrisen, se avsnitt 3.1.

Hur många som kommer att omfattas av korttidsarbete beror bl.a. på de konjunkturella förhållanden som råder när stödet är aktiverat. För att uppskatta hur många som kommer att omfattas av korttidsarbete i Sverige jämförs det föreslagna systemet med det tyska systemet under finanskrisen. I Tyskland omfattades 2,8 procent av de sysselsatta. Sannolikt kommer korttidsarbete främst att användas inom tillverkningsindustrin. Eftersom tillverkningsindustrin utgör en större andel av den totala sysselsättningen i Tyskland än i Sverige justeras den svenska andelen ned något. Vi antar därför att i genomsnitt 2,5 procent av de sysselsatta kommer att omfattas av korttidsarbete per månad. Utgår man från antalet sysselsatta under perioden februari 2011 till januari 2012 ger det att 116 000 personer i genomsnitt per månad skulle omfattas.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Det statliga stödet för korttidsarbete ska lämnas som en kreditering till arbetsgivarens skattekonto. Tillvägagångssättet med en skattekreditering, i stället för en skattenedsättning, har valts av skattetekniska och administrativa skäl. I likhet med sjöfartsstöd och nystartsjobb ska dock korttidsarbetets anknytning till skattesystemet motivera att det redovisas på budgetens inkomstsida (se prop. 2011/12:1, s. 678).

<sup>2</sup> Uppskattningar av omfattningen i Tyskland avser de företag som tillämpade korttidsarbete av ekonomiska skäl under perioden februari 2009 – januari 2010. Personer i Sverige är beräknade med utgångspunkt i Statistiska Centralbyråns Arbetskraftsundersökning avseende perioden februari 2011-januari 2012.

Givet dessa antaganden bedöms den direkta effekten, i termer av ett försämrat finansiellt sparande, uppgå till 4,7 miljarder kronor per år som stödet kan lämnas (se tabell 23.1).

**Tabell 23.1 Direkt budgeteffekt och omfattning korttidsarbete**

	Vårt förslag
Försämring finansiellt sparande/år (mdkr)	4,7
Omfattning (personer)	116 000
Tidsminskning (procent)	27
Genomsnittlig lön (kr/mån)	29 000

Anm.: Omfattning och tidsminskning avser månadsgenomsnitt när stöd kan lämnas. Genomsnittslön för de som omfattas av korttidsarbete är beräknad på basis av statistik från Svenskt Näringsliv över lönespridningen bland tjänstemän och arbetare<sup>3</sup>. Hänsyn har tagits till att ingen statlig subvention betalas för den delen av lönen som överstiger 40 000 kr/mån. Det ger en genomsnittslön för alla som omfattas av korttidsarbete på 29 000 kr/mån. I frånvaro av gränsen på 40 000 kr/mån skulle genomsnittslönen i stället uppgå till ca 30 000 kr/mån.

Statens kostnad för systemet motsvarar 0,13 procent av BNP 2011. Utgifterna för *Kurzarbeit* i Tyskland under 2009 motsvarade cirka 0,20 procent av BNP.

### *Kostnad för förslaget om överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen*

Ändringen i regelverket kring den överhoppningsbara tiden i arbetslöshetsförsäkringen bedöms enbart beröra ett fåtal personer. Det är därför svårt att bedöma kostnaderna för förslaget, det är dock rimligt att anta att de kommer att bli mycket begränsade.

<sup>3</sup> Svenskt Näringsliv, (2012).

## 23.2 Konsekvenser för sysselsättning, arbetslöshet och BNP

Systemet för stöd vid korttidsarbete bedöms påverka sysselsättning, arbetslöshet och BNP genom flera, delvis motverkande, kanaler.

En första effekt inträffar redan när riksdagen fattar beslut om att införa ett system för stöd vid korttidsarbete. Genom att det skapas beredskap för att skydda befintliga arbetstillfällen i riktigt djupa lågkonjunkturer är det sannolikt att den ställning de redan sysselsatta har på arbetsmarknaden i förhållande till de arbetslösa förstärks. En sådan förändring riskerar att leda till högre lönekrav och därmed till att jämviktsarbetslösheten blir lite högre. Hur stark den här effekten blir beror framför allt på hur ofta stöd vid korttidsarbete förväntas aktiveras. Om arbetsmarknadens parter räknar med att stödet endast aktiveras i exceptionellt djupa lågkonjunkturer kan effekten på lönebildningen förväntas bli väsentligt mindre än om förväntningen är att stödet kommer att aktiveras även i mindre allvarliga konjunkturnedgångar.

Andra effekter uppstår först när stöd vid korttidsarbete aktiveras. Dessa effekter kan delas upp i kortsiktiga respektive långsiktiga effekter på sysselsättning, arbetslöshet och produktionsnivå.

### *Effekter på kort sikt*

På kort sikt leder tillämpning av korttidsarbete till att sysselsättningen blir högre och arbetslösheten lägre. Hur stora dessa kortsiktiga effekter blir beror framför allt på omfattningen av korttidsarbete, vilket i sin tur bl.a. beror på vilka konjunkturella förhållanden som råder när stödet aktiveras.

I nedanstående effektberäkningar gör vi samma antaganden som i avsnitt 23.1 vad gäller hur djup lågkonjunktur som råder när stöd vid korttidsarbete aktiveras och vilken typ av störning

som ekonomin drabbats av. Beräkningarna baseras således på, i likhet med ovan, att 116 000 personer eller 2,5 procent av de sysselsatta, i genomsnitt per månad omfattas av korttidsarbete. Vi antar därmed implicit att ekonomin har träffats av en störning som är av ungefär samma storleksordning och karaktär som under finanskrisen. Vid en kraftigare störning eller en störning som i högre utsträckning drabbar arbetsintensiva sektorer kan andelen som omfattas av korttidsarbete bli högre.

För att uppskatta nettoeffekten på sysselsättningen måste hänsyn tas till att en del av de som deltar i korttidsarbete ändå hade fått behålla sina anställningar, dvs. dödviktseffekterna måste exkluderas. Utvärderingar tyder på att korttidsarbete är behäftat med avsevärda dödviktseffekter. Olika studier ger dock skilda uppskattningar av hur stora dessa är, se avsnitt 3.4. I beräkningarna har vi utgått från ett genomsnitt av vad dödviktseffekterna har uppskattats till i Tyskland under finanskrisen i ett antal olika studier. Det innebär att korttidsarbete antas vara förknippat med dödviktseffekter om drygt 40 procent.

Ett alternativt sätt att beräkna dödviktseffekterna är att utgå från omfattningen på de krisavtal som slöts i Sverige under finanskrisen. Eftersom krisavtalen slöts utan statligt stöd kan det argumenteras för att motsvarande omfattning ska räknas bort som dödvikt. Man måste då även ta hänsyn till att den genomsnittliga arbetstidsminskningen under krisavtalen var lägre än vad den antas bli vid en framtida aktivering av ett statligt stöd vid korttidsarbete. Annorlunda uttryckt ersatte de personer som omfattades av krisavtalen färre antal heltidssysselsatta än vad som bedöms bli fallet i det statliga systemet. Med hänsyn tagen till skillnaden i arbetstidsminskning leder detta alternativa beräkningssätt till något lägre dödviktseffekter, ungefär 38 procent.<sup>4</sup> Sammanfattningsvis framstår dödviktseffekter om

---

<sup>4</sup> Uppskattningen bygger på att de tillkommande avtal om korttidsarbete som sluts under ett statligt subventionerat system inte för med sig några dödviktseffekter. I praktiken kan det inte uteslutas att en del företag som valde att behålla anställda utan att införa korttidsarbete under finanskrisen sluter avtal om korttidsarbete med statlig subvention.

drygt 40 procent som ett rimligt antagande även med detta tillvägagångssätt.

Givet ett antagande om en genomsnittlig arbetsminskning på 27 procent kan den kortsiktiga effekten på sysselsättningen därmed uppskattas till att ungefär 18 000 fler personer behåller sin sysselsättning i stället för att bli arbetslösa. Det kan också uttryckas som att sysselsättningen faller med 0,3 procentenheter mindre och arbetslösheten stiger med 0,4 procentenheter mindre i en djup lågkonjunktur än vad som annars hade varit fallet.<sup>5</sup>

De kortsiktiga effekterna på BNP bedöms däremot bli försumbara då införandet av korttidsarbete inte bör få några nämnvärda effekter på den samlade efterfrågan. Eventuellt kan efterfrågan bli högre än annars om en minskad risk för arbetslöshet leder till ett minskat försiktighetssparande bland hushållen.

### *Effekter på längre sikt*

Effekterna på längre sikt, när systemet inte längre tillämpas, är särskilt svåra att uppskatta. De erfarenheter som kan dras från andra länder är begränsade eftersom det framför allt var under finanskrisen som tillämpningen av korttidsarbete var utbredd. Det är endast några år tillbaka i tiden och en hel konjunkturcykel har ännu inte förflutit. Några mekanismer som bedöms ge positiva respektive negativa effekter på BNP och sysselsättning på sikt kan dock ändå pekas ut.

Korttidsarbete kan ge upphov till långsiktigt positiva effekter på sysselsättning och BNP om systemet leder till att kompetens varaktigt hålls kvar i företagen och långsiktigt livsdugliga företag i högre utsträckning överlever en djup lågkonjunktur än vad som annars hade varit fallet. Korttidsarbete kan även verka i motsatt riktning om det i stället verkar hämmande på arbetsmarknadens

---

<sup>5</sup> Dessa beräkningar utgår från det faktiska läget på arbetsmarknaden 2011 jämfört med de förhållanden som kan antas råda på arbetsmarknaden vid ett sysselsättningsgap på -3 procent.

rörlighet genom att låsa in arbetskraft i företag med låg produktivitet. Det leder då till lägre sysselsättning och BNP på lång sikt. Den här risken kan bedömas vara mer betydande om korttidsarbete fortfarande är aktivt när konjunkturen vänder uppåt. Det finns också en risk att korttidsarbete missgynnar de som redan är arbetslösa när lågkonjunkturen inleds.

Huruvida dessa olika faktorer samverkar till långsiktigt positiva eller negativa effekter på sysselsättning och BNP går inte att i det här läget dra några generella slutsatser om.

### 23.3 Indirekta effekter på de offentliga finanserna

Avsnitt 23.1 redovisade hur de offentliga finanserna påverkas direkt av korttidsarbete. Till detta kommer ett antal indirekta effekter. En sådan är att skatteintäkterna minskar. Hushållens inkomster minskar när 116 000 personer går ned med i genomsnitt 13 procent i lön i stället för att 18 000 personer blir arbetslösa. Uppskattningsvis minskar inkomstskatteintäkterna med 1,1 miljard kronor per år vid korttidsarbete jämfört med om arbetslösheten i stället ökar.<sup>6</sup> Att färre personer förlorar sitt arbete beräknas samtidigt minska utgifterna för arbetslöshetsersättningen med 2,7 miljarder kronor.

Arbetsgivaravgifterna beräknas bli 0,3 miljarder kronor högre vid korttidsarbete. Detta trots att lönerna sänks för de som omfattas av korttidsarbete. Men om korttidsarbete inte tillämpas försvinner i stället arbetsgivaravgifterna helt för de som blir arbetslösa.

Tillsammans beräknas de direkta och indirekta effekterna minska de offentliga intäkterna med 5,5 miljarder kronor och de offentliga utgifterna med 2,7 miljarder kronor. Den offentliga sektorns finansiella sparande uppskattas därmed bli 2,8 miljarder

---

<sup>6</sup> Beräkningarna är baserade på den gällande skattelagstiftningen 2012.

kronor lägre om korttidsarbete används jämfört med ett scenario där arbetslösheten ökar i stället.

## 23.4 Konsekvenser för hushållens inkomster och inkomstfördelning

Vilken inverkan korttidsarbete får på hushållens inkomster och på inkomstfördelningen beror på vilken del av ekonomin som drabbas hårdast av ett framtida efterfrågefall och i vilka sektorer korttidsarbete används. Vi antar i likhet med tidigare att det främst är tillverkningsindustrin som drabbas och att det därmed är den sektor som främst berörs av korttidsarbete. Beräkningarna baseras på samma antaganden som i avsnitt 23.1.

Hushållens disponibla inkomster beräknas bli marginellt lägre när ett stort antal individer går ned lite i lön i stället för att ett mindre antal individer blir arbetslösa och därmed betydligt minskar sin inkomst. Den aggregerade effekten för hushållens inkomster är uppskattad med hänsyn tagen till transfereringar vid arbetslöshet och till skatteeffekter. Beräkningarna är osäkra då de bl.a. är beroende av vilka antaganden som görs om vilka enskilda individer som kommer att beröras vid en framtida kris.

Det kan vidare antas att det för vissa grupper inom tillverkningsindustrin är relativt mer gynnsamt med korttidsarbete i stället för arbetslöshet. För individer med en relativt hög inkomst påverkas inkomsterna mindre negativt vid korttidsarbete i stället för arbetslöshet jämfört med vad som blir fallet för individer med lägre inkomster. Anledningen är att taket i arbetslöshetsförsäkringen innebär att inkomstminskningen vid arbetslöshet blir högre för individer med hög inkomst.

Vidare är det fler män än kvinnor som är sysselsatta i tillverkningsindustrin, vilket innebär att det sannolikt är fler män än kvinnor som kommer att delta i korttidsarbete.

## 23.5 Konsekvenser för myndigheter

### 23.5.1 Konsekvenser för Skatteverket

Arbetsgruppens förslag är att Skatteverket ska administrera det statliga stödet för stöd vid korttidsarbete och att myndigheten ska utöva uppföljning, tillsyn och kontroll över systemet. Förslaget i denna promemoria bedöms ge upphov till ökade kostnader för Skatteverket. Det rör sig om dels kostnader för anpassning av IT-system, dels informationskostnader, och dels kostnader för handläggning och tillsyn under de perioder systemet är aktivt. Skatteverket bedömer att engångskostnaderna för systemanpassning m.m. kommer att uppgå till 0,6 miljoner kronor. Vidare beräknar myndigheten att de löpande handläggningskostnaderna kommer att uppgå till totalt 3,2 miljoner kronor för en aktiveringsperiod om tolv månader.

### 23.5.2 Konsekvenser för Konjunkturinstitutet

I arbetsgruppens förslag till ramverk för hur beslut om korttidsarbete ska fattas ges Konjunkturinstitutet särskilda uppgifter. Dels ges Konjunkturinstitutet i uppgift att löpande upprätta och publicera en indikator som sammanfattar företagens och hushållens syn på ekonomin (Barometerindikatorn), dels ges Konjunkturinstitutet i uppgift att lämna en skriftlig bedömning om de två lagfästa kriterierna är uppfyllda när Barometerindikatorn har gått under ett värde om 80. Om regeringen bedömer att stöd vid korttidsarbete ska aktiveras kommer systemet, under förutsättning att aktiveringen godkänns av riksdagen, att vara aktivt i tolv månader. Vid en eventuell förlängning av systemet i ytterligare tolv månader ska Konjunkturinstitutet göra en förnyad bedömning.

Konjunkturinstitutet bedömer att de nya uppgifter som åläggs myndigheten kräver en arbetsinsats som motsvarar en års-



arbetskraft. Det innebär en ökning av anslaget med 1,1 miljoner kronor årligen. Därtill noterar myndigheten att Barometerindikatorn i dag finansieras av EU-medel. Om finansieringen skulle upphöra skulle Konjunkturinstitutets anslag i stället behöva öka med 2 miljoner kronor.

### 23.5.3 Konsekvenser för allmänna förvaltningsdomstolar

Skatteverkets beslut enligt lagen om stöd vid korttidsarbete ska enligt vårt förslag kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Efter att prövningstillstånd beviljats kan ett mål prövas av kammarrätten. Förslaget bedöms därför kunna ge upphov till en viss ökad arbetsbelastning vid de berörda förvaltningsdomstolarna vid en aktivering av stödet vid korttidsarbete.

Hur många ärenden som kan komma att överklagas är mycket svårt att bedöma, inte minst eftersom det rör sig om en helt ny måltyp utan tidigare förebild och systemet med stöd vid korttidsarbete kommer att användas mycket sällan. Antalet mål kan dock förväntas bli högst begränsat.

## 23.6 Konsekvenser för arbetslöshetskassorna

Förslaget om att månader i korttidsarbete ska vara överhoppningsbara i arbetslöshetsförsäkringen bedöms påverka arbetslöshetskassornas ekonomi i mycket liten omfattning även om förändringen medför viss ökad administration för arbetslöshetskassorna.

## 23.7 Konsekvenser för arbetstagarna

Konsekvenser för arbetstagarna har berörts tidigare dels i avsnitt 23.4 och dels i redogörelsen för vad förslaget innebär i sak och då

främst i avsnitt 11.4 samt i avsnitt 19 och 20. Deltagande i korttidsarbete kan ge upphov till både positiva och negativa effekter för arbetstagarna.

Ett statligt system för stöd vid korttidsarbete syftar till att upprätthålla sysselsättningen i en djup lågkonjunktur. Statligt stöd till korttidsarbete kan bidra till att fler arbetstagare får behålla jobbet i en djup lågkonjunktur genom att ett flertal arbetstagare tillfälligt går ned lite i arbetstid och lön i stället för att ett fåtal sägs upp och går miste om hela sin lön. Sammantaget bedöms deltagande i korttidsarbete ge upphov till positiva effekter för arbetstagarna vad gäller minskad arbetslöshetsrisk.

De negativa ekonomiska effekterna för arbetstagarna består främst i en tillfällig löneminskning och av begränsade effekter på ersättningar från trygghetssystemen.<sup>7</sup>

## 23.8 Konsekvenser för företag

Förslaget att införa ett statligt subventionerat system för stöd vid korttidsarbete bedöms överlag påverka företagen positivt. Korttidsarbete innebär att arbetsgivare i en djup lågkonjunktur när efterfrågeläget drastiskt har försämrats erhåller ett stöd för kostnaden av den personalstyrka som kortsiktigt är för stor i förhållande till produktionsbehovet. I avsnitt 11 redogörs för de kostnadsminskningar företaget kan erhålla i samband med korttidsarbetet.

Sannolikt påverkar korttidsarbete företagets konkurrenskraft positivt. När efterfrågan återigen ökar efter den djupa lågkonjunkturen har företaget personal på plats och kan därför lättare öka produktionen.

Ansökningsförfarandet för att få del av det statliga stödet innebär en ökad administrativ börda för berörda företag. Som tidigare beskrivits bör ansökan utformas så att hanteringen blir

---

<sup>7</sup> Effekter på trygghetssystemen har behandlats utförligt i avsnitt 19.

så enkel som möjligt. Endast de uppgifter som behövs för att utbetala stödet bör begäras av ett företag. Arbetsgivaren ska därför varje månad själv fastställa det preliminära stödet. Vid ansökan om preliminärt stöd behöver arbetsgivaren endast ange det belopp som arbetsgivaren ansöker om stöd för samt nödvändiga identitetsuppgifter. När systemet för stöd vid korttidsarbete inte längre tillämpas ska arbetsgivaren göra en slutlig avstämning för varje arbetstagare för vilka stöd har betalats ut. I princip gäller samma förfarande vid avstämningen som vid den preliminära stödansökan.

Hur stor den administrativa kostnaden blir för företagen är mycket svårt att beräkna, eftersom det är fråga om ett helt nytt system som endast kommer att bli aktuellt vid mycket allvarliga kriser och utnyttjas av ett begränsat antal företag. Den ökade administrativa kostnaden för företagen bedöms uppvägas av de stora fördelar som företagen får genom möjligheten till statlig subvention för korttidsarbete.

### **23.9 Konsekvenser för kommunerna**

Effekten av förslaget torde bli färre uppsägningar. Kommunernas kostnader för försörjningsstöd kan därmed förväntas hållas tillbaka av förslaget.

Förslaget bedöms inte påverka uppgiftsfördelningen mellan stat och kommun.



## Del D Författningskommentarer

## 24 Författningskommentarer

### 24.1 Förslaget till lag om stöd vid korttidsarbete

#### Lagens tillämpningsområde

##### 1 §

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde.

#### Lagens innehåll

##### 2 §

Paragrafen anger lagens innehåll.

#### Vilka arbetsgivare som omfattas

##### 3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 14.

I *första stycket* anges vilka arbetsgivare som enligt huvudregeln omfattas av lagen, nämligen alla fysiska personer som bedriver näringsverksamhet och alla juridiska personer. Begreppet näringsverksamhet definieras inom skatterätten såsom förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 13 kap. 1 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229).

I *andra stycket* avgränsas lagens tillämpningsområde på vissa sätt för offentliga arbetsgivare och för andra arbetsgivare i fråga om arbetsplatser där verksamheten huvudsakligen är finansierad av offentliga medel.

I *andra stycket första punkten* undantas staten, landsting, kommuner och kommunalförbund. Dessa undantag är absoluta och inbegriper statliga och kommunala myndigheter. Dessa arbetsgivare kan således aldrig få något stöd vid korttidsarbete.

I *andra stycket andra punkten* undantas aktiebolag, handelsbolag, föreningar och stiftelser över vilka staten, landsting, kommuner och kommunalförbund har ett rättslig bestämmande inflytande. Ett sådant inflytande kan t.ex. bestå i att staten, ett landsting, en kommun eller ett kommunalförbund äger aktier i ett aktiebolag eller andelar i en ekonomisk förening med mer än hälften av samtliga röster i bolaget eller föreningen eller på något annat sätt förfogar över så många röster i bolaget eller föreningen, t.ex. genom att ha rätt att utse eller avsätta mer än hälften av ledamöterna i styrelsen för ett aktiebolag, en ekonomisk förening eller en stiftelse, eller utgör samtliga obegränsat ansvariga bolagsmän i ett handelsbolag.

Undantaget för offentligt kontrollerade juridiska personer är dock inte absolut. Av bestämmelsen framgår att sådana arbetsgivare omfattas av lagen såvitt avser verksamhet som utgör affärsverksamhet. I andra författningar har begreppet ”offentliga arbetsgivare som bedriver affärsverksamhet” förekommit.<sup>2</sup> Det har tolkats så att det ska vara fråga om en offentlig arbetsgivare som inte är finansierad genom skatter eller anslag.<sup>3</sup> En offentlig arbetsgivare ska enligt den föreslagna lagen anses bedriva ”affärsverksamhet” om verksamheten bedrivs utan att vara finansierad av anslags- eller skattemedel och på ett jämförbart sätt med privat verksamhet. Att en verksamhet erhåller stöd och sub-

---

<sup>2</sup> 9 a § förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Tidigare förekom begreppet i förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb och förordningen (1997:1275) om anställningsstöd.

<sup>3</sup> Lundin och Liljeberg (2008), s. 7.

ventioner – t.ex. stöd vid nystartsjobb och andra arbetsmarknadsstöd – som är tillgängliga för andra jämförbara privata företag ska inte innebära att verksamheten anses finansierad av anslags- eller skattemedel.

Således kan t.ex. en statligt ägd gruvverksamhet som, utan att vara finansierad av anslags- eller skattemedel, bedriver sin verksamhet på ett med privat verksamhet jämförbart sätt erhålla stöd vid korttidsarbete.

I *andra stycket tredje punkten* undantas från lagens tillämpningsområde arbetsgivare i fråga om verksamhet som är huvudsakligen finansierad av offentliga medel. Detta undantag avser privata arbetsgivare. De offentliga arbetsgivare som finansieras av skatte- och anslagsmedel är undantagna enligt första och andra punkterna. En privat arbetsgivares verksamhet är huvudsakligen finansierad av offentliga medel om verksamheten till mer än hälften finansieras på sådant sätt. Det är den verksamhet där korttidsarbete tillämpas som ska bedömas. Bedriver en arbetsgivare flera verksamheter som finansieras på olika sätt kan det vara så att stöd vid korttidsarbete kan lämnas för vissa av dessa verksamheter men inte för andra.

All överföring av medel från det allmänna till en privat arbetsgivare utgör dock inte ”offentlig finansiering” i lagens mening. En utgångspunkt är att ”offentlig finansiering” föreligger när en privat arbetsgivare utför uppgifter som annars staten, ett landsting, en kommun eller ett kommunalförbund hade tillhandahållit, och erhåller ersättning härför från detta offentliga organ. Det är alltså verksamhet som det som utgångspunkt ankommer på det allmänna att bedriva, t.ex. skolväsende och hälso- och sjukvård. ”Offentlig finansiering” i lagens mening ska dock inte anses föreligga då en privat arbetsgivare genom sedvanliga avtalsrelationer med något offentligt organ erhåller affärsmässigt vederlag för varor eller tjänster, vilka som utgångspunkt inte tillhandahålls av det allmänna. Ett exempel på en verksamhet som ska anses vara finansierad av offentliga medel och som därmed faller utanför lagens tillämpningsområde är således skolverksamhet som sker i form av en fristående skola



där en kommun lämnar ekonomiska bidrag till huvudmannen och privata vårdgivare som tillhandahåller sjukvård med finansiering från ett landsting.

## Definitioner

### 4 §

Paragrafen innehåller definitioner av begreppen korttidsarbete, stödmånad och jämförelsemånad.

Med *korttidsarbete* avses i lagen att en arbetstagare enligt avtal tillfälligt ska ha en arbetstid som är kortare än arbetstagarens vanliga arbetstid och på den grunden en lön som är lägre än arbetstagarens vanliga lön. Löneminskningen är kopplad till den förkortade arbetstiden. Det är inte fråga om någon sänkning av lönen som sådan. Vad det är fråga om är i stället att arbetstiden tillfälligt minskas och att det förhållandet får ett visst genomslag på arbetstagarens rätt till lön. Vad som utgör vanlig arbetstid behandlas i kommentaren till 27 §. Den vanliga lönen behandlas i kommentaren till 22 §.

Med *stödmånad* avses den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för.

Med *jämförelsemånad* avses den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver när stöd vid korttidsarbete kan lämnas. Det betyder att om regeringen t.ex. utfärdar förordningen om att stöd kan lämnas den 16 maj är jämförelsemånaden februari samma år.

## När stöd vid korttidsarbete kan lämnas

### Regeringens beslut om rätt till stöd vid korttidsarbete

#### 5 §

Förslagen behandlas i avsnitt 10 och avsnitt 9.2.

Paragrafen anger att regeringen får föreskriva när stöd vid korttidsarbete kan lämnas samt under vilka förutsättningar en sådan föreskrift får meddelas.

Den första förutsättningen är att det ska föreligga en synnerligen djup lågkonjunktur eller vara sannolikt att en sådan är nära förestående.

Den andra förutsättningen är att stöd vid korttidsarbete bedöms inte i beaktansvärd omfattning hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar. En sådan annan betydande samhällsekonomisk nackdel kan t.ex. vara att lönebildningen riskerar att påverkas på ett ofördelaktigt sätt.

### Tidsperiod

#### 6 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.3.

Av paragrafen framgår att en föreskrift att stöd vid korttidsarbete kan lämnas alltid ska avse en tidsperiod av tolv kalendermånader.

### Förlängning av tidsperiod

#### 7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.5.

Paragrafen ger regeringen möjlighet att föreskriva om en förlängd period när stöd vid korttidsarbete kan lämnas. Förlängningen ska alltid vara tolv kalendermånader. Det ska inte vara något uppehåll mellan en första period och en förlängningsperiod. Förlängning kan ske endast en gång. En förlängning innebär alltså att stöd kan lämnas för en sammanhängande tid av 24 kalendermånader, om inte den tidsperiod för vilken stöd kan lämnas upphör i förtid enligt 9 §.

Förutsättningarna för att föreskriva om en förlängning är desamma som gäller för att föreskriva när stöd kan lämnas enligt 5 §.

En föreskrift om förlängning får meddelas tidigast sex kalendermånader efter tidpunkten för meddelandet av den ursprungliga föreskriften enligt 5 §.

## Ny tidsperiod

### 8 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.7.

Av paragrafen framgår att det gäller en "karenstid" om 24 kalendermånader från det att en tidsperiod för vilken stöd kan lämnas enligt 6 eller 7 § har löpt ut innan en ny tidsperiod för vilken stöd kan påbörjas. En ny föreskrift enligt 5 § förutsätter att kriterierna för att meddela föreskrift enligt 5 § är uppfyllda.

"Karenstiden" gäller även när en tidsperiod för vilken stöd kan lämnas enligt 6 eller 7 § upphör i förtid enligt 9 §.

## Regeringens föreskrifter ska underställas riksdagen

### 9 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.4.

Föreskrifter enligt 5 och 7 §§ kan meddelas av regeringen utan föregående samtycke av riksdagen. På liknande sätt som

gäller enligt 11 § prisregleringslagen ska dessa regeringens föreskrifter dock underställas riksdagens prövning.

Den tidsperiod som en föreskrift avser är enligt såväl 5 § som 7 § tolv kalendermånader. Denna tid begränsas dock till fyra kalendermånader om underställning inte sker inom en månad. Tiden räknas från dagen för det regeringssammanträde då föreskriften beslutas.

Riksdagen ska godkänna regeringens föreskrifter inom två månader från underställandet. Ett riksmöte pågår i princip alltid. Talmannen får efter samråd med riksdagsstyrelsen besluta om vilka uppehåll i kammarens arbete om en vecka eller längre tid som ska förekomma under pågående riksmöte. Normalt beslutas om uppehåll i kammarens arbete under en vecka i månadskiftet oktober–november, i samband med jul- och nyårshelgerna, under en vecka i februari/mars, under en vecka i samband med påskhelgen och från mitten av juni till mitten av september. Talmannen får avbryta ett uppehåll i kammarens arbete om regeringen begär det.

Riksdagens godkännande av den underställda föreskriften är inte bundet till någon viss form. Riksdagen bör ha möjligheter att på eget initiativ ändra eller upphäva regeringens föreskrift om korttidsarbete, om den skulle finna skäl för det. Att regeringen meddelar föreskrifter i ett visst ämne hindrar nämligen inte att riksdagen meddelar föreskrifter i samma ämne.

Tiden begränsas också till fyra kalendermånader om riksdagen inte godkänner föreskriften inom två månader från det att den underställdes.

### **Förutsättningar för preliminärt stöd – gemensamma bestämmelser**

För att arbetsgivare ska ha rätt till stöd för en arbetstagares deltagande i korttidsarbete ska ett antal förutsättningar vara uppfyllda. Förutsättningarna skiljer sig delvis åt beroende på om en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete eller

inte. Vissa förutsättningar är gemensamma för alla arbetsgivare, vilka anges i 10–12 §§. Övervägandena bakom förslaget att stöd ska kunna utgå även utanför kollektivavtalsförhållanden behandlas i avsnitt 12.1.

## Registrering hos Skatteverket

### 10 §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.6.

Av paragrafen framgår att stöd endast får beviljas den som är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket.

## Näringsförbud och skatteskulder

### 11 §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.6.

I paragrafen anges att preliminärt stöd inte får ges till den som har näringsförbud eller skatteskulder som har lämnats till kronofogdemyndigheten för indrivning, när ansökan om sådant stöd prövas.

## Krav hänförliga till arbetstagare

### 12 §

Förslagen behandlas i avsnitt 12.4 och 12.5.

I paragrafen anges två krav som är hänförliga till arbetstagaren för att stöd ska kunna utgå för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete.

Enligt *första punkten* ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden. Av detta följer till att börja med att arbetstagaren ska ha varit

anställd hos samma arbetsgivare under såväl jämförelsemånaden som stödmånaden. Vidare får inte arbetstagarens sysselsättningsgrad under stödmånaden vara högre jämfört med den sysselsättningsgrad arbetstagaren hade under jämförelsemånaden i sin anställning hos arbetsgivaren. Vad som menas med stöd- respektive jämförelsemånad framgår av definitionen i 4 §.

Med högre sysselsättningsgrad avses här detsamma som i 25 a § anställningsskyddslagen, som avser företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Bestämmelsen träffar fall då en arbetstagare har anställts på deltid, men under tiden mellan jämförelsemånaden och stödmånaden får en högre sysselsättningsgrad, t.ex. heltid. Däremot omfattas inte arbetstagare som endast tillfälligtvis är i den situationen att han eller hon arbetar deltid, t.ex. på grund av föräldraledighet eller annan partiell tjänstledighet.

En arbetstagare som är heltidsanställd men har varit partiellt föräldraledig under jämförelsemånaden ska således inte anses ha fått en högre sysselsättningsgrad på den grunden att arbetstagaren under stödmånaden inte längre är föräldraledig.

Enligt *andra punkten* måste arbetsgivaren vara skyldig att betala arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980) för arbetstagaren för stödmånaden. Detta omfattar också den situationen när ett socialavgiftsavtal enligt 5 kap. 5 § skatteförfarandelagen (2011:1244) har ingåtts (jfr prop. 2012/13:18).

## Nivåer för arbetstids- och löneminskning

### 13–14 §§

Förslagen behandlas i avsnitt 11.2, 12.2, 12.3, 13.1, 15.3.3 och 15.4.

I paragraferna anges de tre tillåtna nivåerna för arbetstids- och löneminskning. Dessa nivåer har betydelse i olika avseenden. För det första måste de avtal om korttidsarbete som träffas vara

förenliga med dessa regler. Detta följer av 16 och 18 §§, se avsnitt 12.2, 12.3 och 13.1. För det andra ska det preliminära stödet beräknas utifrån den nivå som enligt avtal ska gälla för den enskilde arbetstagaren under avtalsperioden. Det följer av 21 §, se avsnitt 15.3.3. Slutligen ska vid avstämning bedömas om den arbetstids- och löneminskning, som tillämpats under de olika avtalsperioder som avstämningsperioden kan bestå av, motsvarat en tillåten nivå per avtalsperiod och att tillämpningen av den nivån också har haft stöd i avtal mellan parterna. Avstämningsförfarandet regleras i 25–34 §§, se avsnitt 15.4.

I 13 § anges de tre tillåtna nivåerna för en arbetstagares arbetstidsminskning, nämligen 20, 40 eller 60 procent. Arbetstidsminskningen anges i *procent av vanlig arbetstid*. Vad som avses med vanlig arbetstid och hur arbetstidsminskningen i procent bestäms behandlas i kommentaren till 22 §.

I paragrafen anges att arbetstidsminskningen *under en avtalsperiod* ska uppgå till någon av dessa nivåer. Därav framgår att den tillämpade arbetstidsminskningen en viss månad inte behöver följa den avtalade nivån. I stället ska den genomsnittliga tillämpade arbetstids- och löneminskningen under avtalsperioden motsvara en nivå.

Det är *en arbetstagares* arbetstidsminskning som ska uppgå till någon av nivåerna. Härav framgår att utgångspunkten är den enskilde arbetstagaren, inte ett kollektiv av arbetstagare. Det som avses är vidare arbetstagarens arbetstidsminskning *vid deltagande i korttidsarbete*. Det betyder att kraven på löne- och arbetstidsminskning bara gäller de månader eller delar av månader arbetstagaren omfattas av avtal om korttidsarbete.

I 14 § anges de tre tillåtna nivåerna för en arbetstagares löneminskning, nämligen 12 procent om arbetstidsminskningen är 20 procent, 16 procent om arbetstidsminskningen är 40 procent och 20 procent om arbetstidsminskningen är 60 procent. Löneminskningen anges i procent av vanlig lön. Vad som avses med löneminskning framgår av 29 och 30 §§ och vad som avses med vanlig lön behandlas i 22 §.

## Stöd utgår inte för uppsägningstid

### 15 §

Förslaget behandlas i avsnitt 14.4.

Av paragrafen framgår att något stöd inte utgår för korttidsarbete som hänför sig till en arbetstagares uppsägningstid. Det saknar betydelse om arbetstagaren sagts upp av arbetsgivaren eller sagt upp sig själv.

Det står dock parterna fritt att i avtal om korttidsarbete enas t.ex. att arbetskyldighet, lön och andra ersättningar ska återgå till vad som tidigare gällt för det fall arbetstagaren säger upp sig eller blir uppsagd.

## Förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal

### Kollektivavtal

### 16 §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.

Paragrafen anger de särskilda förutsättningar för preliminärt stöd som ska vara uppfyllda för att stöd ska utgå när arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete. Enligt *första stycket* krävs att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som har träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Bundenheten kan uppkomma genom att arbetsgivaren är medlem i en arbetsgivarorganisation eller genom att arbetsgivaren, utan att vara sådan medlem, själv träffat kollektivavtal (s.k. hängavtal) om korttidsarbete. Det krävs att avtalet i vart fall godkänts av en arbetstagarorganisation på central nivå.

Huvudprincipen är att ett kollektivavtal binder både de avtalslutande organisationerna och deras medlemmar – se 26 § medbestämmandelagen. Enligt ett fast synsätt är emellertid



avsikten med de kollektivavtal som sluts på arbetsmarknaden att de även ska tillämpas på arbetstagare som står utanför den avtalslutande organisationen, se t.ex. AD 1977 nr 49 och AD 1978 nr 163. Kollektivavtalets regler om t.ex. arbetstid och lön flyter således in i de enskilda anställningsavtalen om inte annat uttryckligen är reglerat i dessa avtal. Det innebär att kollektivavtal om korttidsarbete i normalfallet även kan tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande organisationen.

Av *första stycket andra meningen* och *andra stycket* framgår vidare att de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete ska regleras i ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation. Det centrala kollektivavtalet ska således innehålla delegering till de lokala parterna att träffa kollektivavtal om korttidsarbete. Ett sådant lokalt avtal måste hålla sig inom de ramar som ställs upp i det centrala kollektivavtalet. Skulle en facklig organisation sakna lokal nivå får de närmare förutsättningarna för tillämpning av korttidsarbete istället bestämmas i ett avtal mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

Av *tredje stycket* framgår att både centrala och lokala kollektivavtal måste avse någon av de i 13 och 14 §§ angivna nivåerna av löne- och arbetstidsminskning.

I det lokala avtalet ska anges vilka arbetstagare som omfattas av korttidsarbete och vilken av de i 13 och 14 §§ angivna nivåerna som under avtalsperioden ska gälla var och en av de arbetstagare, för vilka arbetsgivaren ansöker om preliminärt stöd. Det ska också framgå att parterna enats om att den eller de arbetstagare som arbetsgivaren ansöker om stöd för omfattas av korttidsarbete under stödmånaden.

## Särskild förklaring om att ett centralt kollektivavtal uppfyller kraven

### 17 §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.2.1.

Av paragrafen framgår att en part i ett centralt kollektivavtal, liksom en arbetsgivare som är bunden av avtalet, har en möjlighet att få en särskild förklaring om att det centrala kollektivavtalet är sådant som avses i 16 §.

En sådan förklaring ska lämnas om fråga är om ett kollektivavtal som har träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation och ger de lokala parterna rätt att träffa lokala avtal om korttidsarbete med de begränsningar av löne- och arbetstidsminskning som följer av 13 och 14 §§.

En sådan förklaring kan lämnas även om avtalet är villkorat av att de centrala parterna träffar ett kompletterande avtal om att korttidsarbete ska få tillämpas inom avtalsområdet.

## Förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal

I 18–20 §§ behandlas de särskilda förutsättningar för preliminärt stöd som ska vara uppfyllda för att preliminärt stöd ska utgå när arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal om korttidsarbete. Förslagen behandlas i avsnitt 13.

## Avtal med ett flertal av arbetstagarna inom en driftsenhet

### 18 §

Förslagen behandlas i avsnitt 13.1, 13.2 och 13.3.

För att arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete ska ha rätt till stöd krävs, enligt *första stycket*, att tre rekvisit – som alltså är kumulativa – är uppfyllda.

Enligt *första stycket första punkten* ska den enskilde arbetstagarens deltagande i korttidsarbetet ha stöd i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Detta kan ingå som en del i det enskilda anställningsavtalet men kan följa också av en särskild överenskommelse.

Av *första stycket andra punkten* framgår att minst 70 procent av arbetstagarna inom en driftsenhet ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden. Med en driftsenhet avses i bestämmelsen detsamma som i 22 § anställningsskyddslagen. Beräkningen utgår från antalet personer inom driftsenheten, oavsett om de är anställda på heltid eller deltid, dock bara de arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och som arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden.

Enligt *första stycket tredje punkten* ska den arbetstids- och löneminskning som har avtalats vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten. Härav följer att samma nivå för såväl arbetstids- och löneminskning enligt 13 och 14 §§ ska gälla för de arbetstagare som omfattas av stödberättigat korttidsarbete inom driftsenheten.

I *andra stycket* uppställs krav på innehållet i de enskilda avtalen vad gäller arbetstids- och löneminskning. Avtalen ska vara förenliga med de krav på löne- och arbetstidsminskning som ställs upp i 13 och 14 §§, dvs. avse någon av de där angivna tre nivåerna.

## Minskning av omsättningen

### 19 §

Förslaget behandlas i avsnitt 13.4.

I paragrafen ställs ett särskilt krav på arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete vad gäller arbets-

givarens ekonomiska situation. Sådana arbetsgivare har enligt paragrafen rätt till preliminärt stöd endast om arbetsgivarens nettoomsättning under två kalendermånader i rad minskat med minst 15 procent jämfört med motsvarande kalendermånader föregående år. De två kalendermånaderna med sådan omsättningsminskning ska ligga inom en period av de tre kalendermånader som föregick den stödmånad för vilken arbetsgivaren för första gången ansökte om preliminärt stöd under den tid som stöd kan lämnas.

## Undantag för familjemedlemmar

### 20 §

Förslaget behandlas i avsnitt 13.5.

I paragrafen anges att en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete inte har rätt till stöd för arbetstagare som hör till arbetsgivarens familj. Med arbetsgivarens familj avses i detta sammanhang detsamma som i 1 § andra stycket 2 anställningsskyddslagen. Det betyder att undantaget kan vara tillämpligt också då verksamheten drivs av en juridisk person.

## Beräkning av preliminärt stöd

Förslagen behandlas i avsnitt 15.3.3.

I 21–23 §§ behandlas hur det preliminära stödet beräknas. Preliminärt stöd beräknas för varje enskild arbetstagare och för varje stödmånad separat. Vid slutlig beräkning av stöd tillämpas samma modell, med den skillnaden att beräkningen då görs utifrån den arbetstidsminskning som i förekommande fall gäller enligt ett justerat avtal, se vidare 35 och 36 §§.

## Stödets storlek

### 21 §

Förslaget behandlas i avsnitt 15.3.3.

I paragrafen anges grunden för hur det preliminära stödet beräknas. Stödet beräknas per arbetstagare och per stödmånad. Preliminärt stöd för en arbetstagare fås genom att underlaget för beräkning av stöd multipliceras med en procentsats. Underlaget för beräkning av stöd beträffande en arbetstagare består av produkten av arbetstagarens vanliga lön, dennes avtalade arbetstidsminskning samt dennes individuella närvarokvot. Preliminärt stöd för arbetstagaren utgör 43 procent av underlaget enligt ovan.

*Arbetstidsminskningen* vid beräkning av preliminärt stöd är alltid 20, 40 eller 60 procent, beroende på vad som enligt parternas avtal ska gälla för arbetstagaren under avtalsperioden. Det spelar däremot ingen roll för beräkning av preliminärt stöd vilken arbetstidsminskning arbetstagaren faktiskt haft under stödmånaden.

Vad som avses med *vanlig lön* framgår av kommentaren till 22 §.

Den *individuella närvarokvoten* beskrivs så att underlaget för beräkningen av det preliminära stödet ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren varit tillfälligt frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Sådan tillfällig frånvaro kan bero på t.ex. sjukfrånvaro efter sjuklöneperioden, semester eller föräldraledighet. Om arbetstagaren under stödmånaden t.ex. skulle ha arbetat 20 dagar, om arbetstagaren inte deltagit i korttidsarbete, men var tillfälligt frånvarande under 2 hela dagar under stödmånaden är den individuella närvarokvoten 18/20. Om arbetstagaren t.ex. omfattats av avtal om korttidsarbete under halva stödmånaden och då skulle ha arbetat 10 dagar under månaden, om arbetstagaren inte deltagit i korttidsarbete, men var frånvarande

3 hela dagar under den delen av månaden, är den individuella närvarokvoten 7/10.

## Hur den vanliga lönen under en stödmånad fastställs

### 22 §

Förslaget behandlas i avsnitt 15.3.3.

I paragrafen finns regler om hur den vanliga lönen, som ligger till grund för beräkning av preliminärt stöd enligt 21 §, beräknas.

I *första stycket* anges vilka ersättningar som ingår i begreppet vanlig lön. Med vanlig lön avses den regelmässigt utgående kontanta lön per månad som arbetstagaren skulle ha haft om arbetstagaren inte hade deltagit i korttidsarbete under stödmånaden.

Med att lönen ska vara regelmässigt utgående per månad avses att bara sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen ska räknas med. Det kan handla inte bara om lön i inskränkt bemärkelse utan om sådant som normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in den aktuella månaden om det inte hade varit för avtalet om korttidsarbete. Däremot ska t.ex. inte bonusar, provision eller ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad räknas med. Inte heller ska tillfälliga löneökningar beaktas. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförmåner inte ingår.

Vid fastställande av vad som ingår i den regelmässigt utgående kontanta lönen får utgå från vad förbundsparterna inom respektive avtalsområde avtalat om eller vad som i övrigt följer av de enskilda anställningsavtalen.

I *andra stycket* regleras situationen att arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under bara en del av stödmånaden. Den vanliga lönen ska då vara vad arbetstagaren skulle ha haft som kontant lön under den delen av månaden. Den vanliga lönen ska således proportioneras i förhållande till den delen av månaden då arbetstagaren omfattats av avtal om korttidsarbete. Anledningen

till att en arbetstagare deltar i korttidsarbete under bara en del av en stödmånad kan t.ex. vara att arbetstagaren går i pension under månaden eller att arbetstagaren omfattas av ett avtal om korttidsarbete som börjar gälla under en pågående kalendermånad.

Enligt *tredje stycket* ska, vid beräkning av den vanliga lönen, bortses från tillfällig frånvaro. Härmed avses att om den vanliga lönen under stödmånaden blivit mindre t.ex. på grund av att arbetstagaren varit sjuk ska detta inte påverka storleken på den vanliga lönen vid beräkningen av stödet. Arbetstagarens eventuella tillfälliga frånvaro beaktas i stället genom den s.k. närvarokvoten i 21 § första stycket.

## 23 §

Förslaget behandlas i avsnitt 11.3 och 15.3.3.

I paragrafen finns ytterligare regler om hur den lön som ska ligga till grund för beräkning av preliminärt stöd ska fastställas.

Enligt *första stycket första punkten* ska hänsyn inte tas till den del av den vanliga lönen under stödmånaden som överstiger det belopp som regeringen bestämmer. Enligt förslaget till förordning om stöd vid korttidsarbete bör beloppet vara 40 000 kronor. Regeln innebär att stödet beräknas på 40 000 kronor även om den vanliga lönen överstiger detta belopp.

Av *första stycket andra punkten* framgår att hänsyn inte heller ska tas till den del av den vanliga lönen som överstiger den vanliga lönen under jämförelsemånaden, dvs. den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren haft under jämförelsemånaden. Liksom gäller den vanliga lönen ska här bortses från tillfällig frånvaro. Även om arbetstagaren varit tillfälligt frånvarande under jämförelsemånaden är således den vanliga lönen under jämförelsemånaden vad arbetstagaren skulle ha haft utan sådan frånvaro.

Enligt *andra stycket* ska vid beräkning enligt första stycket 2 bortses från tillfällig frånvaro.

*Tredje stycket* avser det fallet som regleras i 22 § andra stycket, att arbetstagaren deltagit i korttidsarbete under bara en del av en

stödmånad. I dessa fall ska även det belopp som anges i första stycket samt den vanliga lönen under jämförelsemånaden proportioneras på samma sätt som den vanliga lönen under stödmånaden.

## **Ansökan om preliminärt stöd**

### **24 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 15.3.1.

Paragrafen anger en tidsfrist för att kunna ansöka om preliminärt stöd för en viss stödmånad. En sådan ansökan ska ha inkommit till den handläggande myndigheten inom två kalendermånader efter utgången av stödmånaden. Inkommer inte ansökan inom föreskriven tid betalas inte något stöd ut för den stödmånaden.

## **Avstämning och beräkning av slutligt stöd**

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4

I 25–34 §§ behandlas hur avstämning går till och hur slutligt stöd beräknas samt i vilka fall arbetsgivare kan vara betalningskyldig eller ha rätt till ytterligare stöd efter avstämning.

## **Arbetsgivarens skyldighet att göra en avstämning**

### **25 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 15.4.1.

I paragrafens *första stycke* anges den allmänna regeln att en arbetsgivare som har fått preliminärt stöd ska göra en avstämning. En arbetsgivare har en skyldighet att göra en avstämning när rätten till stöd vid korttidsarbete inte längre föreligger. Någon skyldighet att göra avstämning uppkommer



inte bara för att en enskild arbetstagares deltagande i korttidsarbete upphör.

I *andra stycket första meningen* anges när skyldigheten att göra avstämning uppkommer som senast, nämligen när rätten till stöd vid korttidsarbete inte längre föreligger. Eftersom rätten till stöd alltid föreligger för ett visst antal hela kalendermånader uppkommer skyldigheten att göra avstämning vid den sista kalendermånadens utgång.

I *andra stycket andra meningen* regleras situationen att korttidsarbete slutar att tillämpas hos en arbetsgivare trots att rätten till stöd fortfarande föreligger enligt aktuellt förordnande. Parterna kan enas om kortare uppehåll utan att någon avstämningsskyldighet uppkommer för arbetsgivaren. Om dock arbetsgivaren under tre hela kalendermånader inte ansökt om något preliminärt stöd, uppkommer arbetsgivarens skyldighet att göra en avstämning vid utgången av den tremånadersperioden.

Enligt *tredje stycket* utgör den tid när stöd vid korttidsarbete har kunnat lämnas och som skyldigheten att göra en avstämning avser, en avstämningssperiod. En avstämningssperiod kan bestå av flera avtalsperioder, under vilka arbetstagaren deltagit i korttidsarbete enligt olika villkor.

En arbetsgivare, som gjort en avstämning medan rätten till stöd vid korttidsarbete fortfarande föreligger, är sedan oförhindrad att på nytt ansöka om stöd vid korttidsarbete, så länge rätten till stöd fortfarande föreligger. För arbetsgivaren börjar då en ny avstämningssperiod.

## Vad avstämning innebär

### 26 §

Förslaget behandlas i avsnitt 15.4.2.

I paragrafen anges på ett övergripande sätt vad en avstämning innebär, nämligen att arbetsgivaren ska, för varje berörd arbetstagar, bedöma om det korttidsarbete som tillämpats under

avstämningssperioden har varit förenligt med reglerna om arbetstids- och löneminskning enligt 13 och 14 §§ och har stöd i avtal.

Avstämning sker således separat för varje arbetstagare, vars deltagande i korttidsarbete under avstämningssperioden arbetsgivaren erhållit preliminärt stöd för. Avstämningen ska även göras separat för varje avtalsperiod, om avstämningssperioden omfattat flera sådana.

Med att den genomsnittliga arbetstids- och löneminskning som tillämpats ska motsvara en och samma nivå menas att tillämpad genomsnittlig arbetstids- respektive löneminskning ska motsvara de procenttal som anges i 13 och 14 §§ för en och samma nivå. Arbetstidsminskningen ska då ha uppgått till minst det angivna procenttalet, medan löneminskningen, avrundat till närmsta heltal, ska ha uppgått till exakt det angivna procenttalet. Detta framgår av 28 § andra stycket och 30 § andra stycket.

Att tillämpat korttidsarbete har stöd i avtal innebär att tillämpad arbetstids- och löneminskning har stöd i kollektivavtal med lokal arbetstagarorganisation, eller, beträffande arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete, har stöd i avtal med berörd arbetstagare. Vidare används i paragrafen presensformen "har" stöd i avtal, vilket innebär att, för det fall tidigare ingångna avtal justerats, det är den slutliga, dvs. vid avstämningstidpunkten gällande versionen av avtalet, som är avgörande för denna bedömning.

## **Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning**

### **27 och 28 §§**

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.2.

I 27 § *första stycket* anges inledningsvis huvudregeln, att den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen är den minskning av den vanliga arbetstiden som en arbetstagare har haft under avtalsperioden. Vidare anges att, om han eller hon har

varit tillfälligt frånvarande, den tillämpade arbetstidsminskningen är den minskning av den vanliga arbetstiden som arbetstagaren skulle ha haft enligt avtal om korttidsarbete. För en arbetstagare som inte varit sjuk eller av annan anledning tillfälligt frånvarande utgör således den tillämpade arbetstidsminskningen den tid som arbetstagaren faktiskt gått ned enligt avtal om korttidsarbete under en avtalsperiod.

Det är naturligtvis möjligt för parterna att enas om att arbetstidsminskning enligt avtalad nivå ska tillämpas under varje stödmånad under avtalsperioden. Det är dock även möjligt för parterna att enas om att en viss nivå ska tillämpas i genomsnitt under avtalsperioden men att arbetstidsminskningen ska läggas ut varierat under perioden. Den tillämpade arbetstidsminskningen en viss stödmånad behöver således inte motsvara den nivå för arbetstidsminskning som parterna enats om ska gälla i genomsnitt under hela avtalsperioden. Det finns inte heller några gränser för omfattningen av den tillämpade arbetstidsminskningen en viss stödmånad, som således kan uppgå till 100 procent.

### *Tillfällig frånvaro*

27 § första stycket reglerar som nämnts även fallet att en arbetstagare varit tillfälligt frånvarande, t.ex. på grund av sjukdom eller semester. Den tillämpade arbetstidsminskningen ska då vara den minskningen av arbetstiden som arbetstagaren skulle ha haft enligt avtal om korttidsarbete. Det ska i dessa fall således bortses från sådan tillfällig frånvaro. Den tillämpade arbetstidsminskningen motsvarar då den arbetstidsminskning arbetstagaren skulle ha haft om arbetstagaren inte varit frånvarande.

### *Anges i procent av vanlig arbetstid*

Av 27 § andra stycket framgår att den tillämpade arbetstidsminskningen ska anges i procent av vanlig arbetstid. I stycket

definieras också vad som avses med vanlig arbetstid. Den vanliga arbetstiden utgör här den tid under avtalsperioden som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

Inte heller när vanlig arbetstid fastställs ska tillfällig frånvaro beaktas, som beror på t.ex. sjukdom, semester eller föräldraledighet. Om en person som i normala fall hade arbetat 160 timmar under en avtalsperiod råkar ha varit frånvarande på sådan grund, ska den vanliga arbetstiden ändå beräknas utifrån de 160 timmarna.

Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning i procent fås genom att arbetstidsminskningen för en arbetstagare i timmar under avtalsperioden summeras och att summan sedan divideras med summan av vanlig arbetstid. När summan av vanlig arbetstid beräknas ska dock bara de timmar som hänförs till månader eller delar av månader under avtalsperioden beaktas, då den aktuella arbetstagaren deltagit i korttidsarbete och stöd utgått beträffande arbetstagarens deltagande. Detta framgår av 30 § första stycket.

*När tillämpad arbetstidsminskning anses motsvara en viss nivå*

Av 28 § andra stycket framgår att den tillämpade arbetstidsminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 13 § om den minst lika stor som det procenttal som där anges för respektive nivå. En arbetstidsminskning om 55 procent motsvarar således både nivå 1 (minst 20 procent) och nivå 2 (minst 40 procent) medan en arbetstidsminskning om 19 procent inte motsvarar någon nivå.

## **Tillämpad genomsnittlig löneminskning**

### **29 och 30 §§**

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.2.

I 29 § första stycket anges inledningsvis huvudregeln, att den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av en arbetstagares lön som en arbetstagare haft under avtalsperioden. Vidare anges att, om han eller hon har varit tillfälligt frånvarande, den tillämpade genomsnittliga löneminskningen är den minskning som arbetstagaren skulle ha haft under avtalsperioden enligt avtal om korttidsarbete.

Löнемinskningen utgörs av skillnaden mellan summan av vanlig lön och summan av arbetstagarens lön vid korttidsarbete under perioden. Arbetstagarens lön vid korttidsarbete är den regelmässigt utgående kontanta lönen per månad som arbetstagaren har haft eller skulle ha haft om hon eller han inte varit tillfälligt frånvarande i samband med korttidsarbete.

En arbetstagares löneminskning behöver inte vara densamma varje stödmånad under avtalsperioden.

#### *Tillfällig frånvaro*

29 § första stycket reglerar som nämnts även fallet att en arbetstagare var tillfälligt frånvarande. Regleringen motsvarar vad som gäller den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen. Det ska således även vid beräkning av den tillämpade genomsnittliga löneminskningen bortses från sådan tillfällig frånvaro och sådan tillfällig nedsättning av arbetstagarens lön som en sådan kan innebära.

#### *Angivande i procent av vanlig lön*

Av 30 § andra stycket framgår att den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anges i procent av vanlig lön. Den vanliga lönen utgör den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft, om arbetstagaren inte deltagit i korttidsarbete, se vidare kommentaren till 22 §. På sätt som framgår av

22 § andra stycket ska den vanliga lönen proportioneras om arbetstagaren deltagit i korttidsarbete endast en del av en stödmånad.

Tillämpad genomsnittlig löneminskning i procent fås genom att löneminskningen för en arbetstagare i kronor under de stödmånader som ingår i avtalsperioden summeras och att summan sedan divideras med summan av vanlig lön. När summan av vanlig lön beräknas ska dock bara den lön som hänförs till månader under avtalsperioden beaktas, då den aktuella arbetstagaren deltagit i korttidsarbete och stöd utgått beträffande arbetstagarens deltagande. Detta framgår av 30 § första stycket.

När den tillämpade genomsnittliga löneminskningen anges i procent av vanlig lön ska det avrundas till närmaste heltal. En löneminskning på exakt t.ex. 11,5 procent avrundas uppåt.

*När tillämpad löneminskning anses motsvara en viss nivå*

Av 30 § andra stycket framgår att den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 14 § om den är lika stor som det procenttal som där anges för respektive nivå. Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska exakt motsvara någon av nivåerna i 14 §. Den enda tillåtna variationen ligger i att löneminskningen avrundas till närmaste heltal.

## Betalningsskyldighet för preliminärt stöd

### 31 §

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.2.

Paragrafen anger i vilka fall en arbetsgivare är betalningsskyldig för allt preliminärt stöd avseende en arbetstagare och avtalsperiod.

Av första meningen framgår följande. Om tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning beräknat på de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt

stöd betalats ut för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete inte motsvarar en och samma nivå enligt 13 och 14 §§ är arbetsgivaren redan på den grunden återbetalningsskyldig för allt stöd.

I *andra meningen* anges att detsamma gäller om något av angivna förhållanden inte har stöd i avtal. Av detta följer till att börja med att arbetsgivaren är återbetalningsskyldig för allt preliminärt stöd, trots att det tillämpade korttidsarbetet motsvarar en tillåten nivå, om det inte också har stöd i avtal. För att återbetalningsskyldighet ska föreligga räcker vidare att något av förhållandena som anges i första meningen inte har stöd i avtal.

En kontroll av om betalningsskyldighet föreligger enligt paragrafen kan göras utifrån följande steg.

Först fastställs för vilka stödmånader preliminärt stöd betalats ut för en viss arbetstagare under en viss avtalsperiod. Månader under en pågående avtalsperiod som något stöd inte utgått för den ifrågavarande arbetstagaren ska således inte beaktas.

Sedan jämförs den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen enligt 27 och 28 §§ och den tillämpade genomsnittliga löneminskningen enligt 29 och 30 §§ för avtalsperioden med de i 13 och 14 §§ angivna nivåerna. För att återbetalningsskyldighet inte ska föreligga måste värdena motsvara en och samma nivå, t.ex. minst 20 procents arbetstidsminskning respektive 12 procents löneminskning eller minst 60 procents arbetstidsminskning respektive 20 procents löneminskning.

Att tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning motsvarar en och samma nivå är dock som nämnts inte tillräckligt för att betalningsskyldighet inte ska föreligga. Det under avtalsperioden tillämpade korttidsarbetet ska också ha stöd i avtal mellan parterna. Om parterna under avtalsperioden justerat ett ingånget avtal är det den vid avstämningstidpunkten gällande lydelsen som bedömningen ska baseras på.

Uppfylls inte båda dessa krav är arbetsgivaren betalningsskyldig för allt preliminärt stöd för arbetstagaren som betalats ut under avtalsperioden.

Arbetsgivare kan vidare vara betalningsskyldig för del av erhållet preliminärt stöd, om det preliminära stödet beräknats enligt en viss nivå men avtalet mellan parterna justerats och kommit att avse en lägre nivå, vilket behandlas i 32 §. Slutligen kan arbetsgivaren ha rätt till ytterligare stöd om det preliminära stödet beräknats enligt en viss nivå men avtalet mellan parterna justerats och kommit att avse en högre nivå, vilket behandlas i 33 §.

## **Betalningsskyldighet då slutligt stöd understiger preliminärt stöd**

### **32 §**

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.2.

Paragrafen avser situationen att det tillämpade korttidsarbetet visserligen har stöd i avtal och motsvarar en viss nivå, men den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen motsvarar en lägre nivå än vad det preliminära stödet begärts utifrån. I en sådan situation är arbetsgivaren betalningsskyldig för skillnaden mellan det preliminära stöd som utbetalats för stödmånaden och det slutligt beräknade stödet.

Paragrafen kan bli tillämplig i fall då parterna justerat sina avtal till att avse en annan nivå och det tillämpade korttidsarbetet vid avstämningen uppfyller nivån enligt det justerade avtalet.

Vid beräkningen av slutligt stöd ska samma beräkningsmodell användas som vid beräkning av preliminärt stöd. Tre av beräkningens fyra komponenter kommer att vara desamma, som använts vid beräkningen av preliminärt stöd, nämligen arbetstagarens vanliga lön under stödmånaden, arbetstagarens individuella närvarokvot för stödmånaden och den i lagen angivna procentsatsen 43 procent. Däremot kommer det slutliga stödet



bestämmas utifrån den nivå för arbetstidsminskning, som enligt det justerade avtalet kom att gälla vid avstämningen.

### **Rätt till ytterligare stöd då slutligt stöd överstiger preliminärt stöd**

#### **33 §**

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.2.

Paragrafen avser den omvända situationen jämfört med 34 §. Även här har det tillämpade genomsnittliga korttidsarbetet för en viss arbetstagare en avtalsperiod stöd i avtal och motsvarar en annan nivå än vad det preliminära stödet för en eller flera stödmånader begärts utifrån. I den situation som avses i denna paragraf har dock det preliminära stödet beräknats på en lägre nivå än den nivå som kom att tillämpas under avtalsperioden och som också har stöd i avtal. I en sådan situation har arbetsgivaren rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan vad som för de aktuella stödmånaderna betalats ut och det slutligt beräknade stödet för dessa stödmånader.

Den slutliga beräkningen sker på samma sätt som beskrivits i kommentaren till 32 §.

Av *tredje stycket* framgår att ytterligare stöd inte får ges till den som har näringsförbud eller skatteskulder som har lämnats till kronofogdemyndigheten för indrivning, när frågan om sådant stöd prövas.

### **Sammanräkning**

#### **34 §**

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.2.

Avstämningen såsom den beskrivits i 25–33 §§ ska göras för varje enskild arbetstagare och varje enskild avtalsperiod. Det kan förekomma att en arbetsgivare är betalningsskyldig för vissa

arbetstagare och samtidigt har rätt till visst ytterligare stöd för andra arbetstagare. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren räkna samman vad arbetsgivaren i förekommande fall är betalningsskyldig för och det ytterligare stöd arbetsgivaren eventuellt har rätt till enligt 31–33 §§. En sådan sammanräkning resulterar således i ett belopp som arbetsgivaren antingen är betalningsskyldig för eller har rätt till, såvida inte posterna helt tar ut varandra.

## Anmälan om slutligt stöd

### 35 §

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.3.

I paragrafens *första stycke* beskrivs en arbetsgivares skyldighet att göra en anmälan om slutligt stöd. Alla arbetsgivare som fått preliminärt stöd ska göra en sådan anmälan när korttidsarbetet inte längre tillämpas. När skyldigheten att göra en avstämning uppkommer anges i 25 §. Anmälan om slutligt stöd ska ha inkommit till handläggande myndighet inom två kalendermånader efter det att skyldigheten att göra en avstämning uppkommit. I anmälan ska anges om arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka ett belopp.

I *andra stycket* anges att arbetsgivaren, i samband med anmälan, kan ansöka om ytterligare stöd. Ansöker arbetsgivaren inte om ytterligare belopp inom två kalendermånader från det att skyldigheten att göra en avstämning uppkommit, betalas inte något ytterligare stöd ut för avstämningsperioden.

Av *tredje stycket* framkommer att en arbetsgivare kan få anstånd med anmälan om slutligt stöd. För detta krävs det särskilda skäl. Ett exempel på sådana särskilda skäl kan vara att ansvarig tjänsteman hos arbetsgivaren har drabbats av sjukdom eller olyckshändelse. Ett annat är att ett datorfel har inträffat hos arbetsgivaren eller hos ett anlitat serviceföretag i nära anslutning

till att avstämningen ska lämnas. Om det inte längre finns skäl för anstånd, ska anståndet återkallas.

### 36 §

Förslagen behandlas i avsnitt 15.4.3.

I paragrafens *första stycke* framkommer att en arbetsgivare riskerar att bli återbetalningsskyldig för allt preliminärt stöd om arbetsgivaren inte gör en anmälan om slutligt stöd i rätt tid. Det samma gäller om arbetsgivaren visserligen gör en sådan anmälan, men i anmälan felaktigt uppger att arbetsgivaren inte är betalningsskyldig för något belopp eller anger ett för lågt belopp.

Av *andra stycket* framgår att betalningsskyldigheten får jämkas. För jämkning krävs att det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt det preliminära stödet.

## Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar

### 37 §

Förslagen behandlas i avsnitt 17.1.

Paragrafen avser återbetalningsskyldig för stöd som lämnats på felaktig grund eller med för högt belopp. Regeln har en motsvarighet t.ex. i regleringen av stöd för nystartsjobb.

I *första stycket* regleras förutsättningarna för återbetalningsskyldighet för stöd och vem som är återbetalningsskyldig. En förutsättning för återbetalningsskyldighet är att stöd betalats ut felaktigt eller med för högt belopp. Det innebär att återbetalningsskyldighet inte föreligger beträffande stöd som var riktiga vid utbetalningstillfället. Lämnandet av oriktiga uppgifter ska föranleda återbetalningsskyldighet. Paragrafen täcker också sådana fall då mottagaren på annat sätt har orsakat att stöd utgått felaktigt eller med för högt belopp. Det kan röra sig om såväl preliminärt stöd som sådant ytterligare stöd som arbetsgivare kan ansöka om efter avstämning.

Av *andra stycket* framgår att det krävs ett orsakssamband mellan den enskildes agerande eller underlåtenhet och en oriktig

utbetalning. Om det inte finns ett orsakssamband mellan en oriktig utbetalning och den enskildes agerande eller underlåtenhet ska återbetalningsskyldigheten bara gälla när mottagaren insett eller skäligen borde ha insett oriktigheten. Bestämmelsen gäller i sådana fall när den beslutande myndigheten begått ett fel vid handläggningen. Den är också tillämplig när någon annan än mottagaren orsakat att en utbetalning blivit felaktig.

Av *tredje stycket* framgår att reglerna inte ska tillämpas när betalningsskyldighet föreligger för preliminärt stöd på de grunder som avses i 33 och 34 §§ därför att det visar sig att tillämpat korttidsarbete inte uppfyllt kraven på löne- och arbetstidsminskning eller inte haft stöd i avtal. I dessa fall är arbetsgivaren skyldig att göra en anmälan om betalningsskyldigheten enligt 37 §. Underlåter arbetsgivaren det eller anger arbetsgivaren då ett för lågt belopp gäller den särskilda regeln i 38 §.

## Kreditering och debitering av skattekonto

### 38 §

Förslagen behandlas i avsnitt 15.5.

Paragrafen anger hur såväl preliminärt stöd och sådant ytterligare stöd som arbetsgivaren kan rätt till efter sammanräkning enligt 34 § tillgodoförs arbetsgivaren. Innan arbetsgivaren tillgodoförs sådana belopp ska handläggande myndighet ha meddelat ett beslut om att utbetalning ska ske med ett visst belopp. Detta följer av 43 §, enligt vilken frågor enligt lagen ska prövas av den myndighet som regeringen bestämmer.

Arbetsgivaren tillgodoförs beloppen genom en kreditering på arbetsgivarens skattekonto, dvs. ett sådant skattekonto som avses i 61 kap. 1 § skatteförfarandelagen (2011:1244). Stödet ska krediteras arbetsgivarens skattekonto den 12 i månaden efter det att beslut om utbetalning fattats, med undantag för januari då stödet i stället ska krediteras den 17 och augusti då stödet kan krediteras den 12 eller den 17.

### 39 §

Förslagen behandlas i avsnitt 15.5.

I paragrafens *första stycke* anges vissa regler om innehållet i beslut om att en arbetsgivare är betalningsskyldig enligt den föreslagna lagen. Sådana beslut ska innehålla vilket belopp som ska betalas och vilken förfallodag beloppet har.

I *andra stycket* anges hur förfallodagen ska bestämmas, nämligen till den 12 i en månad, utom i januari då förfallodagen ska vara den 17 och i augusti då förfallodagen ska vara den 12 eller den 17. Förfallodagen ska dock alltid ligga minst 30 dagar från dagen för beslutet om betalningsskyldighet.

I *tredje stycket* anges hur belopp avhänds arbetsgivaren. Detta sker genom att det belopp arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka avhänds arbetsgivaren genom att debiteras dennes skattekonto.

### 40 §

Förslagen behandlas i avsnitt 15.5.

Av *första stycket* framgår vilka bestämmelser i skatteförfarandelagen (2011:1244) som ska tillämpas för korttidsstöd enligt denna lag.

Av *andra stycket* framgår att en fordran enligt denna lag vid tillämpning av lagen om preskription av skattefordringar ska anses ha påförts enligt skatteförfarandelagen. Genom bestämmelsen kommer de särregler för skattekontoskuldens preskription som gäller enligt 3 § tredje stycket och 4 § andra stycket lagen (1982:188) om preskription av skattefordringar m.m. att bli tillämpliga.

## Kontroll

### 41 §

Förslagen behandlas i avsnitt 16.

Av paragrafen framgår att den som har ansökt om stöd ska ge myndigheten tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd och lämna de uppgifter som behövs för granskningen.

#### 42 §

Förslagen behandlas i avsnitt 16.

Av *första stycket* framgår en rätt för Skatteverket att förelägga en arbetsgivare att ge verket tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd och att lämna de uppgifter som behövs för granskningen.

I *andra stycket* ges verket en möjlighet att förena föreläggandet med vite. Av *andra meningen* framgår emellertid ett vitesförbud i de fall det finns anledning att misstänka att den som ska föreläggas har begått en straffbar gärning och föreläggandet har samband med den misstänkta gärningen.

### Handläggande myndighet

#### 43 §

Förslagen behandlas i avsnitt 15.1.

Av paragrafen framgår att frågor enligt lagen, utom såvitt avser frågor som avser föreskrivande av rätt till stöd vid korttidsarbete och som prövas av regering och riksdag, prövas av den myndighet som regeringen bestämmer. Av förslaget till förordning om stöd vid korttidsarbete framgår att Skatteverket ska vara handläggande myndighet.

### Överklagande

#### 44 §

Förslagen behandlas i avsnitt 17.2.

Av paragrafen framgår att de beslut som handläggande myndighet meddelar enligt lagen får överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Av 22 a § förvaltningslagen (1986:223) framgår att prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. De beslut som fattas av regering och riksdag i samband med föreskrivande av rätt till stöd kan inte överklagas med stöd av lagen. I likhet med vad som gäller enligt 67 kap. 5 § skatteförfarandelagen (2011:1244) får inte heller beslut om anstånd som är till fördel för det allmänna överklagas.

## **24.2 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)**

### **7 §**

Av paragrafen framgår att frånvaro som beror på korttidsarbete ska räknas in i antalet semesterdagar med semesterlön även om arbetstidsförkortningen och löneminskningen till följd av korttidsarbetet inneburit att arbetstagaren kan anses ha varit helt frånvarande utan lön. Det innebär att det inte spelar någon roll hur arbetstidsförkortningen läggs ut vid korttidsarbete, som en förkortning av den dagliga arbetstiden eller som hela dagar, för hur semesterdagar med semesterlön beräknas.

### **13 §**

Av paragrafen följer att en arbetstagare som begärt obetald semester har rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön om den planerade semesterledigheten i visst fall sammanfaller med ledighet för korttidsarbete. Möjligheten att avstå gäller endast i det fall arbetsgivarens förläggning av arbetstidsförkortningen inom ramen för korttidsarbete innebär att arbetstagaren ska vara helt frånvarande från arbetet. Rätten att avstå gäller därtill endast om arbetstagaren fått information om hur arbetstidsförkortningen ska läggas ut först efter att han eller hon lämnat besked om sina önskemål om förläggning av

semester utan semesterlön. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om avståendet senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare än så kännedom om arbetstidsförkortningens förläggning ska arbetstagaren utan dröjsmål lämna besked om avståendet till arbetsgivaren. Har den obetalda semesterledigheten redan inletts upphör semesterledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

### **24.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring**

#### **10 §**

Förslagen behandlas i avsnitt 19.2.

I paragrafen görs ett tillägg om att ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring inte lämnas till en sökande som deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete. Ändringen syftar till att klargöra att korttidsarbetet inte innebär att de arbetstagare som berörs anses vara partiellt arbetslösa och berättigade till arbetslöshetsersättning på den tid de deltar i korttidsarbetet. Genom att den nya regeln förs in i uppräknningen i paragrafens första stycke, omfattas den av den möjlighet för regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, att meddela föreskrifter om undantag, som anges i paragrafens tredje stycke.

#### **15 a §**

*Fjärde stycket* är nytt. Speciell reglering av när tid är överhoppningsbar för den som deltar i korttidsarbete finns i 16 d §.

#### **16 d §**

Förslagen behandlas i avsnitt 19.1.



Paragrafen är ny och innebär att månader då den sökande har deltagit i korttidsarbete, för vilket preliminärt stöd har utgått enligt lagen om stöd vid korttidsarbete, inte ska räknas vid bestämmande av den ramtid inom vilken arbetsvillkoret ska vara uppfyllt, om det inte är förmånligare för sökanden att en eller flera av dessa månader räknas med. En sådan medräkning ska anses vara förmånligare för sökanden om den innebär att dagpenningbeloppet blir högre än det dagpenningbelopp som annars hade gällt, eller om någon månad behövs för att ett arbetsvillkor ska uppfyllas. Om det inte är förmånligare för den sökande att sådana månader räknas med ska de inte heller räknas med.

En förutsättning för att en månad med korttidsarbete ska räknas som överhoppningsbar tid enligt den nya bestämmelsen är att den sökande har deltagit i korttidsarbete den månaden och att sökandens arbetsgivare har erhållit preliminärt stöd enligt lagen om korttidsarbete för sökandens deltagande i korttidsarbetet.

#### 17 a §

Ändringen i paragrafen är en följdändring med anledning av förslaget om införande av en ny 16 d §.



## Del E Övrigt

## 25 Referenser

- Alam, M., Carling, K., Linde, O. och Nääs, O. (2012), *Utvärdering av det arbetsmarknadspolitiska projektet "Volvo Cars och dess underleverantörer"*, Working papers in transport, tourism, information technology and microdata analysis 2012:03; Högskolan i Dalarna och Sweco.
- Andersson, B. och Ådahl, M. (2005), *Den "nya ekonomin" och svensk produktivitet på 2000-talet*, Penning- och valutapolitik 2005:1, s. 47-72, Sveriges riksbank.
- Bergqvist, O., Lunning, L. och Toijer, G. (1997), *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentar*, 2 uppl., Publica, Stockholm.
- Boeri, T. och Bruecker, H. (2011), *Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession*, IZA DP No 5635, IZA, Bonn.
- Brenke, K., Rinne, U. och Zimmermann, K. (2011), *Short-Time Work: The German Answer to the Great Recession*, IZA DP No 5780, IZA, Bonn.
- Cahuc, P. och Carcillo, S. (2011), *Is short-time Work a good Method to Keep Unemployment Down?*, IZA DP No 5430, IZA, Bonn.
- Eurofound, (2010a), *ERM Report 2010, Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Eurofound, (2010b), *Germany: Short-time working allowance*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

- EU-kommissionen, (2010), *Short time working arrangements as a response to cyclical fluctuations*, Occasional Papers 64, June 2010, EU-kommissionen, Bryssel.
- Herzfeld-Olsson, P. (2003), *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus, Uppsala.
- Hessmark, L-G., Lundin, A-K., Rempler, K., Jenryd, M., Tired, P. och Jansson, H. (2011), *Socialförsäkringsbalken – En kommentar*, Inledning, Avdelning A, Övergripande bestämmelser, Norstedts juridik, Stockholm.
- Hijzen, A. och Venn, D. (2011), *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115, OECD, Paris.
- Holke, D. och Olausson, E. (2008), *Medbestämmandelagen – Med kommentar*, Norstedts Akademiska förlag.
- Jans, A-C. och Liljegren, T. (2010), *De stora varslen de senaste åren*, Arbetsförmedlingen, tillgänglig på <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Riket/4-6-2010-En-av-fem-varslade-blir-arbetslos.html> [2012-11-23].
- Johansson, T. (1995), "Ändring av anställningsvillkor och prövning i domstol", *JT 1994/95*, s. 1128-1143.
- Jonung, L. (1999), *Med backspegeln som kompass – om stabiliseringspolitiken som läroprocess*, Ds 1999:09, Finansdepartementet och ESO, Stockholm.
- Kjellberg, A. (2012), *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Sociologiska institutionen, Lunds universitet, Research Reports 2010:1 (uppdaterad den 2 Oktober 2012), tillgänglig på <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1545448&fileOid=1545800> [2012-11-18].
- Korttidsarbete - Systemen i viktiga konkurrentländer*, (2011), Gruvornas Arbetsgivarförbund, IF Metall, Industri-

- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen, Stockholm.
- Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige*, (2012), Gruvornas Arbetsgivarförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna, Unionen, Skogsindustrierna och Fackförbundet GS, Stockholm.
- Källström, K. och Malmberg, J. (2006) *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, Iustus förlag, Uppsala.
- Lenberg, E., Geijer, U. och Tansjö, A. (2012) *Offentlighets- och sekretesslagen – En kommentar*, Pärm 2, kap. 28-44, Version den 1 juli 2012 (t.o.m. supplement 6), Norstedts gula bibliotek.
- Lindbeck, A. (1997), *The Swedish Experiment*, SNS, Stockholm.
- LO, (2011), *Som en bro över mörka vatten – en LO-rapport om permittering*, Stockholm.
- Lundborg, P. (2001), *Konjunktur- och strukturproblem i 90-talets arbetslöshet*, Ekonomisk debatt, årg. 29, nr 1, s. 7-18.
- Lundin, D. och Liljeberg, D. (2008), *Arbetsförmedlingens arbete med nystartsjobben*, Rapport 2008:9, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Lunning, L. (1989), *Anställningsskydd: kommentar till anställningsskyddslagen*, 7:e uppl., Stockholm.
- Lunning, L. och Toijer, G. (2010), *Anställningsskydd – en kommentar*, 10 uppl., Norstedts juridik, Stockholm.
- Malmberg, J. (1997), *Anställningsavtalet - Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus, Uppsala.
- OECD, (2010), *Employment Outlook 2010 – Moving beyond the jobs crisis*, OECD, Paris.
- Schmidt, F. (1994), *Löntagarrätt*, Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Sigeman, T., under medverkan av Eklund, R., Göransson, H. och Källström, K., Stockholm.

- Schmidt, F. (1997), *Facklig arbetsrätt*, Reviderad upplaga 1997 ombesörjd av Eklund, R., under medverkan av, Göransson, H., Källström, K., och Sigeman, T., Juristförlaget, Stockholm.
- Sigeman, T. (2009), *Arbetsrätten – En översikt*, 5 uppl., Norstedts juridik, Stockholm.
- SOU 1994:141, *Arbetsrättsliga utredningar*, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2005:89, *Bevakning av kollektivavtals efterlevnad*, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2009:6, *Återkrav inom välfärdssystemen - förslag till lagstiftning*, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2011:40, *Månadsavgifter – snabbt och enkelt*, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2011:69, *Olagligt statsstöd*, Fritzes, Stockholm.
- Södergren, J., (1999), ”Gäller Europadomstolens principer Europadomstolen – En granskning av Europadomstolens hantering av det s.k. Gustafssonärendet”, *Europarättslig tidskrift*, nr 2/1999, s. 316-336.
- Svenskt Näringsliv, (2012), *Fakta om löner och arbetstider 2012*, Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Teknikföretagen, (2010), *Lokala krisöverenskommelser i Teknikföretag – utvärdering av avtalsenliga krisåtgärder*, Teknikföretagen, Stockholm.
- Warnling-Nerep, W., Lagerkvist, A., Roca, V. och Reichel, J. (2007), *Statsrättens grunder*, 4 uppl., Norstedts juridik, Stockholm.

# Departementsserien 2012

---

## *Kronologisk förteckning*

---

1. Nya regler om prospekt. Fi.
2. Specialist i allmänmedicin – en yrkeskvalifikation för läkare i allmänpraktik. S.
3. Rättssäkerhet och likabehandling i arbetslöshetsförsäkringen. A.
4. Revision i finansiella företag. Fi.
5. Behandling av personuppgifter vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. A.
6. Patientrörlighet i EU  
förslag till ny lag. S.
7. Fordonsrelaterade skulder. N.
8. Nationell samordning av hemslöjden – en översyn av Nämnden för hemslöjdsfrågor. Ku.
9. Karenstid för egenföretagare, m.m. S.
10. Blankning. Fi.
11. Kontrollköp – ålderskontroll vid försäljning av folköl, tobak och receptfria läkemedel. S.
12. En ny taldningsverksamhet. Ku.
13. Ny bibliotekslag. Ku.
14. Skadestånd för miljöfarliga sjötransporter. Ju.
15. Bevakning ombord på svenska fartyg. N.
16. Genomförande av ändringsdirektiv 2011/62/EU. Förhindrande av förfalskade läkemedel i den lagliga försörjningskedjan. S.
17. Överflyttning av vissa utlänningsärenden till den ordinarie migrationsprocessen samt borttagande av automatiskt uppskov vid ansökan om nåd. Ju.
18. Convention on nuclear safety 2012 extra ordinary meeting.  
The Swedish National Report. M.
19. Kroatiens anslutning till Europeiska unionen. + Bilagedel. UD.
20. Inspektionen för vård och omsorg – en ny effektiv tillsynsmyndighet för hälso- och sjukvård och socialtjänst. S.
21. Ny myndighet för infrastrukturfrågor för vård och apotek. S.
22. Europarådskonventionen om ömsesidig rättslig hjälp i brottmål. Tillträde till det andra tilläggsprotokollet. Ju.
23. Svenska miljömål – preciseringar av miljö- kvalitetsmålen och en första uppsättning etappmål. M.
24. Utökad målgrupp för samhällsorientering. A.
25. Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat. A.
26. Jobbstimulans inom det ekonomiska biståndet m.m. S.
27. Utvidgad målgrupp för etableringslagen. A.
28. Genomförande av blåkortsdirektivet. Ju.
29. En gemensam inlämningsfunktion för skogsägare. L.
30. Fördraget om stabilitet, samordning och styrning inom ekonomiska och monetära unionen. Fi.
31. App to date. Konsumenternas rättsliga ställning när varor eller tjänster betalas via telefonräkningen, m.m. Ju.
32. Internationella avvecklingsmekanismen för FN:s brottmålstribunaler. Ju.
33. Ändringar med anledning av förordningen (EG) nr 1223/2009 om kosmetiska produkter. S.
34. Sekretess i det internationella samarbetet. Ju.
35. Behöriga företrädare för myndigheter. S.
36. Hälso- och sjukvård till personer som vistas i Sverige utan tillstånd. S.
37. Ökning av aktiekapitalet i aktiemarknadsbolag. Ju.
38. Ändringar i växtskyddslagen. L.
39. OTC-derivat, centrala motparter och transaktionsregister. Fi.
40. Förlängd försöksverksamhet med trafiknykterhetskontrollanter i hamnar. Ju.
41. Anmälan enligt tjänstedirektivet av förslag till vissa kommunala föreskrifter. UD.
42. Förverkande av fordon vid trafikbrott. Ju.
43. Införande av regressrätt för staten i samband med bekämpning av djursmittor. L.
44. Förlängd skyddstid för musik. Ju.
45. Genomförande av EU:s direktiv om bekämpande av sexuella övergrepp mot barn, sexuell exploatering av barn och barnpornografi. Ju.



46. Avskaffande av steriliseringskrav som villkor för ändrad könstillhörighet. S.
47. Ett gränsöverskridande informationsutbyte om trafiksäkerhetsrelaterade brott.  
– Genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/82/EU. N.
48. Godkännande av ett irländskt protokoll som ska fogas till EU-fördraget och EUF-fördraget. SB.
49. En mer samlad myndighetsstruktur inom folkhälsoområdet. S.
50. Marknadsföring m.m. av modersmjölksersättning och tillskottsnäring. L.
51. Erkännande och verkställighet av beslut om utvidgat förverkande inom Europeiska unionen. Ju.
52. Sveriges tillträde till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet samt vissa frågor om kontaktförbud avseende gemensam bostad. Ju.
53. Erkännande och verkställighet av utevarodomar inom Europeiska unionen. Ju.
54. Kontroll av vissa skjutvapen, delar till skjutvapen och ammunition. UD.
55. Regionalt utvecklingsansvar i Jönköpings län. S.
56. Genomförande av ändringsdirektivet 2012/26/EU avseende säkerhetsövervakning av läkemedel. S.
57. Graviditetspenning till egenföretagare på grund av risker i arbetsmiljön. S.
58. EU-miljömärket. Ju.
59. Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser. Fi.

# Departementsserien 2012

---

## Systematisk förteckning

---

### Statsrådsberedningen

---

Godkännande av ett irländskt protokoll som ska fogas till EU-fördraget och EUF-fördraget. [48]

### Justitiedepartementet

---

Skadestånd för miljöfarliga sjötransporter. [14]

Överflyttning av vissa utlänningsärenden till den ordinarie migrationsprocessen samt borttagande av automatiskt uppskov vid ansökan om nåd. [17]

Europarådskonventionen om ömsesidig rättslig hjälp i brottmål. Tillträde till det andra tilläggsprotokollet. [22]

Genomförande av blåkortsdirektivet. [28]

App to date. Konsumenternas rättsliga ställning när varor eller tjänster betalas via telefonräkningen, m.m. [31]

Internationella avvecklingsmekanismen för FN:s brottmålsribunaler. [32]

Sekretess i det internationella samarbetet. [34]

Ökning av aktiekapitalet i aktiemarknadsbolag. [37]

Förlängd försöksverksamhet med trafiknykterhetskontrollanter i hamnar. [40]

Förverkande av fordon vid trafikbrott. [42]

Förlängd skyddstid för musik. [44]

Genomförande av EU:s direktiv om bekämpande av sexuella övergrepp mot barn, sexuell exploatering av barn och barnpornografi. [45]

Erkännande och verkställighet av beslut om utvidgat förverkande inom Europeiska unionen. [51]

Sveriges tillträde till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet samt vissa frågor om kontaktförbud avseende gemensam bostad. [52]

Erkännande och verkställighet av utvearodomar inom Europeiska unionen. [53]

EU-miljömärket. [58]

### Utrikesdepartementet

---

Kroatiens anslutning till Europeiska unionen. + Bilagedel. [19]

Anmälan enligt tjänstedirektivet av förslag till vissa kommunala föreskrifter. [41]

Kontroll av vissa skjutvapen, delar till skjutvapen och ammunition. [54]

### Socialdepartementet

---

Specialist i allmänmedicin – en yrkeskvalifikation för läkare i allmänpraktik. [2]

Patientrörlighet i EU förslag till ny lag. [6]

Karenstid för egenföretagare, m.m. [9]

Kontrollköp – ålderskontroll vid försäljning av folköl, tobak och receptfria läkemedel. [11]

Genomförande av ändringsdirektiv 2011/62/EU. Förhindrande av förfalskade läkemedel i den lagliga försörjningskedjan. [16]

Inspektionen för vård och omsorg – en ny effektiv tillsynsmyndighet för hälso- och sjukvård och socialtjänst. [20]

Ny myndighet för infrastrukturfrågor för vård och apotek. [21]

Jobbstimulans inom det ekonomiska biståndet m.m. [26]

Ändringar med anledning av förordningen (EG) nr 1223/2009 om kosmetiska produkter. [33]

Behöriga företrädare för myndigheter. [35]

Hälso- och sjukvård till personer som vistas i Sverige utan tillstånd. [36]

Avskaffande av steriliseringskrav som villkor för ändrad könstillhörighet. [46]

En mer samlad myndighetsstruktur inom folkhälsoområdet. [49]

Regionalt utvecklingsansvar i Jönköpings län. [55]

Genomförande av ändringsdirektiv 2012/26/EU avseende säkerhetsövervakning av läkemedel. [56]

Graviditetspenning till egenföretagare på grund av risker i arbetsmiljön. [57]

## **Finansdepartementet**

---

Nya regler om prospekt. [1]  
Revision i finansiella företag. [4]  
Blankning [10]  
Fördraget om stabilitet, samordning och styrning inom ekonomiska och monetära unionen. [30]  
OTC-derivat, centrala motparter och transaktionsregister. [39]  
Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser. [59]

## **Landsbygdsdepartementet**

---

En gemensam inlämningsfunktion för skogsägare. [29]  
Ändringar i växtskyddslagen. [38]  
Införande av regressrätt för staten i samband med bekämpning av djursmittor. [43]  
Marknadsföring m.m. av modersmjölksersättning och tillskottsnäring. [50]

## **Miljödepartementet**

---

Convention on nuclear safety 2012 extra ordinary meeting. The Swedish National Report. [18]  
Svenska miljömål – preciseringar av miljö kvalitetsmålen och en första uppsättning etappmål. [23]

## **Näringsdepartementet**

---

Fordonsrelaterade skulder. [7]  
Bevakning ombord på svenska fartyg. [15]  
Ett gränsöverskridande informationsutbyte om trafiksäkerhetsrelaterade brott  
– Genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/82/EU. [47]

## **Kulturdepartementet**

---

Nationell samordning av hemslöjden  
– en översyn av Nämnden för hemslöjdsfrågor. [8]  
En ny taltidningsverksamhet. [12]  
Ny bibliotekslag. [13]

## **Arbetsmarknadsdepartementet**

---

Rättssäkerhet och likabehandling i arbetslöshetsförsäkringen. [3]  
Behandling av personuppgifter vid Institutet

för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. [5]  
Utökad målgrupp för samhällsorientering. [24]  
Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat. [25]  
Utvidgad målgrupp för etableringslagen. [27]

