

Finansdepartementet
103 33 Stockholm

Ert dnr: Fi2022/03407

Datum
2023-03-22

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

Partsgemensamt svar på remiss Betänkandet En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk (SOU 2022:65)

Generella synpunkter

Parterna inom industrin har tagit del av betänkandet *En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk (SOU 2022:65)* och avger härmed vårt gemensamma svar på förslagen i remissen. Parterna som står bakom svaret är GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Industriarbetsgivarna, IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige, TMF (Trä- och möbelföretagen) och Grafiska Företagen, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna, Sveriges Ingenjörer, SveMin, Teknikföretagen och Unionen. I det följande används begreppet parterna för att beskriva de ovan nämnda organisationerna.

Parternas generella uppfattning är att vi ställer oss positiva till de förslag om *ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk* som presenteras i betänkandet.

Industriföretag är globalt verksamma och konkurrensutsatta. Därmed har skillnaderna i konkurrensförutsättningar stor betydelse i samband med investeringsbeslut och vid förläggning av produktionsvolym. Att det inom en och samma industrikoncern ofta finns liknande anläggningar i flera olika länder gör dessutom skillnaderna extra tydliga. Så länge verksamheter i Sverige inte har villkor som är likvärdiga med dem i viktiga konkurrentländer innebär det en risk för att investeringar och jobbtillfällen förläggs till andra länder alternativt att uppsägningar sker i Sverige istället för att korttidsystemet nyttjas. I samband med en mer omfattande kris kan konsekvensen därtill bli att det sker en överutslagning av långsiktigt livskraftiga verksamheter och arbetstillfällen i länder som har mindre konkurrenskraftiga system för korttidsarbete.

Förekomsten av korttidsarbete i Sverige under pandemin gjorde att industrin sammantaget hanterade situationen annorlunda än under finanskrisen. I stället för att varsla – valde man i många fall att tillämpa korttidsarbete. Möjligheten var värdefull för industriföretagen och deras anställda – men tillämpningen innebar även utmaningar avseende såväl förutsebarhet och rättssäkerhet som administration.

För att systemet för korttidsarbete ska vara användbart för industriföretag framöver och därmed att den eftersträvade konkurrensneutraliteten uppnås måste systemet erbjuda konkurrenskraftig kostnadsavlyftning för företagen och präglas av ett enkelt regelverk, begränsad administrativ belastning samt tydlighet och förutsebarhet. Det är positivt att förslagen i betänkandet syftar till detta.

Bedömningen av hur det svenska systemet bör utformas för att vara tillräckligt konkurrensneutralt tar sin utgångspunkt i rapporten *Korttidsarbete under Covid-19 – Systemen i viktiga konkurrentländer* som finns tillgänglig på Industrirådets hemsida (www.industriradet.se).

I det följande lämnar parterna mer specifika synpunkter på vissa av förslagen i betänkandet.

Kapitel 5 – Kommitténs överväganden om behovet av regelförändringar

5.2 Det bör finnas endast ett system för korttidsarbete

Parterna *tillstyrker* förslaget att de båda parallella systemen ersätts med endast ett system som har sin utgångspunkt i det öppna permanenta systemet. Detta bidrar till ökad tydlighet och förutsebarhet eftersom det undanröjer osäkerhet om vilket system som kommer att tillämpas i samband med en kris.

5.3 Systemet för korttidsarbete bör kunna förstärkas under en synnerligen djup lågkonjunktur

Parterna *tillstyrker* förslaget att regeringen bör ha möjlighet att förstärka systemet för korttidsarbete under en synnerligen djup lågkonjunktur samt att förstärkningarna bör avse en tillfällig ökning av statens kostnadsandel, en fjärde nivå av arbetstidsminskning, förändringar i stödperiodens längd och en tillfälligt slopad karens.

I linje med vad som föreslås är det viktigt att dessa möjligheter till förstärkningar på förhand finns preciserade i regelverket så att det går att förutse vilka förstärkningar som kan komma att ske i samband med en allvarlig ekonomisk kris. Eftersom olika kriser skiljer sig åt och utvecklingen ofta är svår att förutse innebär denna modell att systemet kan anpassas utan att justeringar genom lagstiftning behöver ske under hand.

Ett system med förberedda komponenter skulle utöver att bidra till ökad förutsebarhet för företagen även ge parterna möjlighet att i förväg förbereda kollektivavtal för de olika förstärkningskomponenterna.

5.4 Kostnaderna bör delas för att minska de negativa effekterna av systemet

Parterna *tillstyrker* att kostnaderna för stödet även fortsättningsvis ska delas mellan arbetsgivare, arbetstagar och staten. Inte minst för att detta minskar riskerna för att stödet överutnyttjas.

Parterna tillstyrker därtill att systemet i normalfallet bör innehålla samma kostnadsdelning som det nuvarande systemet (innebärande att staten svarar för en tredjedel av kostnaderna) samt att stödet bör kunna förstärkas på så sätt att staten tillfälligt svarar för 50 procent av kostnaderna vid en synnerligen djup lågkonjunktur.

5.5 Behovet av arbetstidsminskning bör vara det centrala för rätten till stöd

Parterna *tillstyrker* förslaget om att låta behovet av arbetstidsminskning bli utgångspunkt för stöd vid korttidsarbete. Att likt i det tyska systemet utgå ifrån hur stor andel av de anställda som berörs kommer att göra det svenska systemet mer förutsebart och rättssäkert än det är idag.

5.6 Systemet bör verka för att behålla viktiga kopplingar mellan arbetsgivare och arbetstagare

Parterna instämmer i bedömningen att syftet med systemet för korttidsarbete även fortsättningsvis bör vara att stötta arbetsgivare att behålla arbetstagare vid en tillfällig nedgång i efterfrågan, vilket i sin tur möjliggör för en snabb återstart av verksamheten då efterfrågan tilltar. Parterna instämmer även i att det inte finns skäl att göra förändringar av regelverket på så sätt att fler kategorier arbetstagare ska kunna omfattas av korttidsarbete än vad som gäller enligt nuvarande regelverk.

5.7 Systemet bör innefatta ett enklare och mer flexibelt regelverk som möjliggör hantering av stora volymer av ansökningar

Parterna instämmer i att systemet bör innefatta ett enklare och mer flexibelt regelverk som möjliggör hantering av stora volymer av ansökningar. Vi återkommer dock kring detta mer i detalj i samband med synpunkterna på kommande kapitel.

5.8 Bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser bör förenklas

Parterna delar bedömningen om att regelverket kring ersättning för kompetensinsatser bör förenklas. Parterna delar även kommitténs uppfattning att takbeloppets begränsning väcker frågan i vilken utsträckning systemet faktiskt bidrar till att arbetstagaren deltar i kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden, samt bedömningen att kostnaderna för externa kompetensinsatser sannolikt överstiger takbeloppets omfattning redan efter några dagar. Parterna anser i först hand att det inte bör finnas något takbelopp då bestämmelsen att arbetsgivarna står för 40 procent av kostnaden säkerställer att ersättningen inte kommer att överutnyttjas. I andra hand anser parterna, om det finns ett tak, att det bör uppgå till 100 000 kronor per arbetstagare. Taket bör även indexeras i förhållande till prisbasbeloppet för att värdet av ersättningen inte ska urholkas med tiden. Parterna anser till skillnad från kommittén att takbeloppet bör avskaffas eller höjas i närtid för att stärka förutsättningarna för kompetensinsatser i samband med korttidsarbete. Parterna ställer sig positiva till den utvärdering av regelverket för kompetensinsatser som utredningen föreslår.

Parterna hänvisar i övrigt till kommentarerna nedan avseende kapitel 8.

5.9-5.10 Om stärkt kontroll och straffrättsliga bestämmelser

De kontrollbefogenheter och straffrättsliga bestämmelser som föreslås förefaller sammantaget vara väl långtgående. Balanserade regler på detta område är viktigt för systemets rättssäkerhet och legitimitet. Parterna återkommer med synpunkter mer i detalj kring detta i samband med kommentarerna på innehållet i kapitel 9.

Kapitel 6 – Ett mer förutsägbart regelverk

6.1 En ny lag om stöd vid korttidsarbete

Parterna *tillstyrker* förslaget att reglera stödet för korttidsarbete i en ny lag.

6.2 Arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning ska vara utgångspunkt för stöd

Parterna *tillstyrker* förslaget om att arbetsgivarens ”behov av arbetstidsminskning” blir utgångspunkten vid bedömningen av om stöd ska kunna lämnas samt de övergripande föreslagna kriterierna för detta, nämligen:

Ett sådant godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått ett betydande behov av arbetstidsminskning som

1. är tillfälligt,
2. har orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll, och
3. inte rimligen hade kunnat förutses och inte heller undvikas.

Det är dock helt centralt att tillämpningen kan ske på driftsenhetsnivå på ett rättssäkert och förutsebart sätt.

Behovet av arbetstidsminskning kan i många fall beröra en driftsenhet men inte en annan. Alltifrån inköpsproblematik till störningar som påverkar efterfrågan kan slå helt olika mot olika delar av en industrikoncern.

Variationerna är stora avseende hur verksamheten organiseras inom olika industriföretag och koncerner. I vissa fall bedrivs verksamheten i flertalet koncernbolag medan det i andra fall endast finns ett eller ett fåtal bolag med flera driftställen. Samtidigt är verksamheten inom större koncerner i många fall grupperad i affärsområden. Dessa affärsområden spänner inte sällan över flera länder, dit liknande verksamheter (ofta i form av driftsenheter) knyts.

Mot denna bakgrund blir det helt centralt att bedömningen av behovet av arbetstidsminskning kan ske på driftsenhetsnivå. Många industriföretag riskerar annars att missgynnas enbart på grund av hur de utformat koncernstrukturen. Affärsområdeslogiken gör därtill att svenska driftsenheter i många fall har mer gemensamt med liknande verksamhet inom koncernen i andra länder än med andra delar av den svenska verksamheten. Eftersom tillämpningen bland annat i Tyskland kan ske på avdelningsnivå (*Betriebsabteilung*) blir det svenska systemet inte tillräckligt konkurrenträtt om bedömningen inte kan göras på driftsenhetsnivå.¹

Om systemet inte utformas så att det på ett rättssäkert och förutsebart sätt kan tillämpas på driftsenhetsnivå när detta är motiverat, blir korttidsarbete i många fall praktiskt svårt att tillämpa inom industrin samtidigt som systemets konkurrensneutralitet försämras jämfört med i för svensk industri viktiga konkurrentländer.

¹ Se exempelvis "Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld" hos tyska Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de/unternehmen/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld).

Författningskommentarerna avseende detta (2 kap. 1 §) bör justeras enligt följande (understruken och rödmarkerad text är parternas tillägg):

Av andra stycket framgår under vilka förutsättningar ett godkännande för stöd får lämnas. Det är arbetsgivaren som ska göra sannolikt att förutsättningarna är uppfyllda. I första meningen anges att ett godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått ett betydande behov av arbetstidsminskning. Att arbetsgivaren ska ha fått ett betydande behov av arbetstidsminskning innebär att utgångspunkten för stöd är att arbetsgivaren bör vara allvarligt drabbad och det bör finnas ett behov av att vidta större förändringar, t.ex. införande av korttidsarbete under en viss tid, för att överbrygga de ekonomiska svårigheterna. Arbetsgivaren ska i frånvaro av stöd vara tvingad att genomföra omfattande uppsägningar. Ett riktmärke vid bedömning kan vara att behovet av arbetstidsminskning ska omfatta en tredjedel av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 20 procent (en sjättedel med 40 procent och en niondel vid 60 procent). Bedömningen av behovet måste dock ske utifrån förhållandena i det enskilda fallet beroende på hur arbetsgivaren valt att strukturera sin verksamhet. I det fall behovet av arbetstidsminskning på ett beaktansvärt sätt understiger riktmärket kan det finnas skäl att ställa krav på att arbetsgivaren särskilt kan utveckla varför svårigheterna ändå ska betraktas som tillräckligt allvarliga. Om en arbetsgivare med flera driftsenheter får verksamheten vid en av dessa driftsenheter allvarligt påverkad har arbetsgivaren således möjlighet att utveckla varför behovet av arbetstidsminskning är betydande, även om behovet av arbetstidsminskning inte uppfyller riktmärket i förhållande till arbetsgivarens sammanlagda verksamhet. Det kan t.ex. röra sig om en driftsenhet med ett stort behov av arbetstidsminskning. Det kan också röra sig om en driftsenhet med ett mindre behov av arbetstidsminskning, men där produktionsvärdet i förhållande till arbetsgivarens övriga verksamhet är av större betydelse. Det kan även röra sig om att driftsenheters verksamhet är av olika karaktär eller är avgränsad organisatoriskt (exempelvis i olika affärsområden) eller geografiskt. I sådana fall bör alltså behovet att arbetstidsminskning hänföras till driftsenheten. Även i dessa fall bör riktmärket kunna användas, men då för relevant del av arbetsgivarens verksamhet. I andra fall kan det vara mindre lämpligt med tillämpning på driftsenhetsnivå, exempelvis om arbetsgivarens olika driftsenheter är mycket små, är lokaliserade inom samma geografiska område och i praktiken tillhör samma verksamhet. Det får lämnas till rättstillämpningen att närmare tydliggöra gränsdragningen av när behov av arbetstidsminskning ska bedömas vara betydande. Behovet av arbetstidsminskning kan påvisas av arbetsgivaren på flera sätt. En minskad orderingång kan vara en indikation på att produktionen behöver minskas. Brist på en viktig insatsvara i produktionen till följd av leveransproblem kan också påverka företagets möjligheter att producera. På samma sätt kan en brand i en fabrik leda till att det uppstår behov av arbetstidsminskning fram till att fabriken återställts. I regel bör Skatteverket kunna utgå från att det finns ett betydande behov av arbetstidsminskning om arbetsgivaren kan visa, t.ex. genom lokalt kollektivavtal eller avtal med arbetstagare, att korttidsarbete kommer att införas på arbetsplatsen och att arbetstagare kommer att delta i minst den omfattning som framgår av riktmärket.

Även skrivningarna i allmänmotiveringen i förarbetena behöver tydliggöras på motsvarande sätt.

6.3 Även privata aktörer som är offentligt finansierade ska omfattas av den nya lagen

Parterna *tillstyrker* att även privata aktörer som är offentligt finansierade ska omfattas av den nya lagen.

6.4 En arbetsgivare får beviljas preliminärt stöd i högst nio kalendermånader

Parterna *tillstyrker* i sig förslaget att arbetsgivare får beviljas preliminärt stöd under det maximala antalet stödmånader som gäller för stödperioden utan krav på en förlängningsansökan. För att uppnå erforderlig konkurrensneutralitet bör enligt parterna emellertid den maximala stödperioden under mer normala konjunkturella förhållanden vara 12 månader, i likhet med vad som gäller i Tyskland. Med den maximala stödperioden avses här 12 kalendermånader räknat från och med den första stödmånaden. Tillsammans med föreslagen karenstid på 12 månader bedömer parterna att systemet i Sverige skulle uppnå ändamålsenlig balans i förhållande till systemen i viktiga konkurrentländer.

Parterna *tillstyrker* förslaget som innebär att arbetsgivare har möjlighet att återgå till full sysselsättning under en viss tid under stödperioden utan att stödperioden avbryts och karenns inträder samt att arbetsgivaren därtill har möjlighet att i en anmälan om avstämning begära att stödperioden ska fortsätta. (Detta utvecklas närmare under kommentarerna till avsnitt 7.5).

6.5 En karenstid om tolv kalendermånader ska gälla för stödet

Parterna *tillstyrker* att en karenstid om tolv kalendermånader efter den sista stödmånaden i stödperioden ska gälla för stödet. Förändringen bidrar till ökad konkurrensneutralitet jämfört med i viktiga konkurrentländer. Vi delar kommitténs uppfattning att tolv månader är en rimlig avvägning för att begränsa de negativa effekter som kan uppstå av att stödet nyttjas under för lång tid. Vi förordar också att karenstiden räknas från den sista tillämpade stödmånaden vilket tillgodoser att karenstiden blir proportionerlig för de arbetsgivare som lämnat in en anmälan om avstämning under stödperioden och således inte haft stöd under nio månader.

6.6 Stödperiodens första dag får tidigast vara den dag då ansökan om godkännande kommit in

Parterna *tillstyrker* förslaget.

6.7 Definitionen av jämförelsemånaden ändras

Parterna *avstyrker* förslaget att jämförelsemånad är den kalendermånad som regeringen bestämmer. För att öka förutsebarheten och tydligheten avseende ordinarie jämförelsemånad bör det som förordas i bedömningen, dvs. ”Jämförelsemånaden bör vara den kalendermånad som infaller tre kalendermånader före den kalendermånad som ansökan om godkännande kommit in” i stället lagregleras.

För att hantera behovet av att justera jämförelsemånad bör en alternativregel i stället införas som innebär att regeringen kan meddela föreskrifter om vilken kalendermånad som alternativt kan utgöra jämförelsemånad. Arbetsgivaren kan då välja att tillämpa de ordinarie reglerna för jämförelsemånad alternativt tillämpa den av regeringen fastställda jämförelsemånaden.

Det är helt centralt att regelverket kring korttidsarbete justeras så att det blir rättssäkert och förutsebart. Ett stort problem under pandemin var osäkerheten kring vilken jämförelsemånad som gällde. Otydligheten blev inte mindre av att tillfälliga justeringar i systemet innebar att då utpekade jämförelsemånader ersatte de ordinarie reglerna. För förutsebarheten och viljan att använda systemet är det därför viktigt att ordinarie jämförelsemånad lagreglernas och alltid gäller samtidigt som regeringen ges möjlighet att införa alternativregler.

6.8-6.9 Begreppen ordinarie lön och arbetstid

Parterna *tillstyrker* att de nuvarande definitionerna av ordinarie lön och arbetstid bibehålls där utgångspunkten tas i vad som hade gällt under stödmånaden om arbetstagaren inte hade deltagit i korttidsarbete. Denna definition av ordinarie arbetstid är helt central för parterna så att det fortsatt är möjligt att ändra arbetstidsform även under korttidsarbete och att den ordinarie arbetstiden som följer av arbetstidsformen kan tillämpas under stödmånaden. På motsvarande sätt är denna definition av ordinarie lön helt central för parterna. Detta eftersom lönen som arbetstagaren får på stora delar av arbetsmarknaden är kopplad till hur arbetstiden förläggs, på så sätt att de rörliga lönedelarna varierar utifrån gällande arbetstidsformer.

Det bör dock tydliggöras att även regelmässigt utgående rörliga lönedelar för den ordinarie arbetstid som arbetstagaren hade vid införandet av korttidsarbete ska beaktas (exempelvis Ob-ersättning och andra rörliga lönedelar) när det bestäms vilken maximal löneminskning arbetstagaren ska behöva vidkännas liksom vilket stöd arbetsgivaren ska erhålla.² Detta så att individens inkomstminskning i praktiken inte överstiger de procentuella steg som fastslås i lag om stöd vid korttidsarbete. Att individen inte ska behöva gå ner mer i inkomst än så har varit en bärande princip för parterna i samband med att det svenska systemet för korttidsarbete skapades.

Enligt parterna bör även skrivningen ”Däremot omfattas inte t.ex. en bonus, provision och ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad.” justeras genom att ”varje månad” utgår. Ersättningar ska alltså kunna omfattas även när de utgår med lägre frekvens än varje månad. Högsta förvaltningsdomstolen har uttalat att något krav på att utbetalningar av lön ska ha skett månadsvis eller med något annat regelbundet intervall varken kan utläsas av lagtext eller motivuttalanden, och att den ordinarie lönen har kunnat fastställas när lönen beräknats utifrån en och samma månadslön men (I) betalats ut för flera månader åt gången eller (II) en till två gånger per år. Parterna anser att samma princip avseende kravet på regelmässighet bör gälla även rörliga lönedelar.

Parterna *avstyrker* att kollektivavtalade löneökningar efter jämförelsemånaden inte ska beaktas. Det är inte ovanligt att ett kollektivavtal sträcker sig över en längre period med flera avtalade lönerevisionstidpunkter. Det är därför inte rimligt att löneökningar till följd av ingångna avtal inte ska beaktas.

² I regelmässigt utgående rörliga lönedelar som ska beaktas kan även ingå ersättningar som inte har koppling till arbetstid såsom exempelvis prestationslön och beredskapsersättning.

Parterna *tillstyrker* att den ordinarie lönen inte ska begränsas av gränsbeloppet, innebärande att löneminskningen kommer att gälla i förhållande till hela den ordinarie lönen. Att de i lagen angivna fasta löneminskningarnivåerna ska avse hela den ordinarie lönen, så att alla arbetstagare får samma löneminskning, är enligt parterna en central princip. Det är även av avgörande betydelse för att skapa förutsebarhet. Parterna delar även kommitténs uppfattning att det framgår av förarbetsuttalanden i prop. 2013/14:1 att avsikten har varit att löneminskningen ska beräknas på hela den ordinarie lönen.

Se text avseende avsnitt 7.4 nedan för synpunkter om taknivå för stödet.

6.10 Nivåer för arbetstids- och löneminskning

Parterna *tillstyrker* förslaget avseende nivåer för arbetstids- och löneminskning, innebärande att de nivåer som gäller i normalfallet i det nuvarande systemet behålls. Dessa nivåer är utformade för att ge en rimlig ersättningsnivå till arbetstagarna och en rimlig kostnadsavlyftning för arbetsgivarna samtidigt som alla parter bär en del av kostnaden för den arbetsbefriade tiden. Därmed finns inbyggda incitament att inte använda korttidsarbete när behov av det inte föreligger. Inte minst arbetstagersidan har goda skäl att inte träffa lokala överenskommelser om korttidsarbete som innebär inkomstminskningar för arbetstagarna, om korttidsarbete verkligen inte behövs.

6.11 Förutsättningar för preliminärt stöd för arbetsgivare inom och utom kollektivavtalsförhållanden

Parterna *tillstyrker* förslaget. Dessa inbyggda kontrollmekanismer i form av krav på kollektivavtal för arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal (liksom de krav som gäller avseende arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal) skapar en väl avvägd balans i systemet, vilket i sig minskar behovet av att införa de, i vissa delar mycket långtgående, förändringarna som föreslås i kap 9. Dessa har sin förebild i stödsystem utan motsvarande inbyggda kontrollmekanismer.

Kapitel 7 – Ett enklare och tydligare förfarande

7.1 Preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.2 Ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.3 Skatteverket ska handlägga ansökningar om godkännande för stöd och ansökningar om stöd skyndsamt

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.4 Beräkning av preliminärt stöd

Parterna välkomnar tydliggörande av hur den s.k. närvarokvoten ska bedömas, dvs. att frånvaro bedöms utifrån den ordinarie arbetstiden.

Det noteras att tabellen i Exempel 7.2 inte tycks återspegla förutsättningarna i exemplet, där en arbetstagare skulle ha arbetat åtta timmar tre dagar i veckan och varit arbetsbefriad på

grund av korttidsarbete under två dagar. I tabellen anges faktiskt arbetad tid 8 timmar måndag.

Parterna delar uppfattningen att den sjuklön som ska utgå till arbetstagaren baseras på den reducerade lönen men vill påpeka att detta följer av sjuklönelag och i frågan gällande kollektivavtal, inte av lag om stöd vid korttidsarbete. Sjuklön utgör inte en del av den ”ordinarie lönen” enligt lag om stöd vid korttidsarbete. Till undvikande av missförstånd bör det tydliggöras att Exempel 7.2 och 7.5 alltså illustrerar en tillämpning av sjuklönelagens bestämmelser vid sjukdomsfall som inträffar under korttidsarbete.

Parterna *avstyrker* förslaget att, om särskilda skäl föreligger, även beakta frånvaro under del av dag vid beräkning av närvarokvoten. Förslaget riskerar att medföra ökad administration och osäkerhet i vilket stöd som arbetsgivaren i slutändan kommer erhålla. Parternas uppfattning är att den risk för missbrukande som utredningen anger som skäl för förslaget i vart fall i kollektivavtalsreglerade förhållanden är försumbar.

Parterna *tillstyrker* att gränsbeloppet regleras i lag och indexeras på så sätt att det knyts till inkomstbasbeloppet (IBB). Det gör att det blir förutsebart för företag med vilken nivå stöd utgår om framtida behov av korttidsarbete uppstår, vilket har betydelse för systemets konkurrenskraft och för att investeringar ska förläggas till Sverige. Den föreslagna nivån för gränsbeloppet (75 procent av IBB) är samtidigt för lågt satt. Eftersom ersättningstaken i de flesta utländska systemen avser ersättning till individen innebär gränsbeloppet att kostnadsavlyftningen för företag i Sverige påverkas negativt i relation till i viktiga konkurrentländer, vid höga lönenivåer. Särskilt missgynnas verksamheter med stor andel högavlönad personal jämfört med motsvarande verksamheter i andra länder. Detta förstärks av att arbetsgivaren i konkurrentländer ofta helt saknar kostnader för den arbetsbefriade tiden i samband med korttidsarbete. För att åstadkomma konkurrensneutralitet föreslår parterna att gränsbeloppet bestäms till 100 procent av IBB.

7.5 Löpande avstämningar ersätts med en slutlig avstämning

Parterna *tillstyrker* förslaget att förfarandet endast bör innefatta en slutlig avstämning vid utgången av stödperioden. Likaså tillstyrks att avstämningstidpunkten förlängs och infaller två kalendermånader efter att stödperioden löpt ut. Det är även av stor vikt att arbetsgivare ges bättre förutsättning att hantera en situation där orsakerna till och därmed behovet av korttidsarbete tillfälligt kan upphöra för att sedan återkomma, vilket fallet exempelvis kan vara i samband med kriser som har ett fluktuerande förlopp. Därför tillstyrks den föreslagna förändringen som innebär att arbetsgivare har möjlighet att tillfälligt återgå till full sysselsättning under en viss tid under stödperioden utan att stödperioden avbryts och karens inträder. Parterna delar kommitténs uppfattning att det är en rimlig avvägning att en arbetsgivare som inte ansökt om stöd under tre på varandra följande kalendermånader bör lämna in en anmälan om avstämning. Parterna ställer sig även positiva till att arbetsgivaren därvid har möjlighet att ange att stödperioden ska fortsätta, vilket ger arbetsgivaren möjlighet att vid behov nyttja även resterande stödmånader i stödperioden.

7.6 Skatteverket bestämmer slutligt stöd efter avstämning av det preliminära stödet

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.7 En avstämning ska innehålla underlag för att bestämma ett slutligt stöd

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.8 Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.9 Återbetalningsskyldighet vid för sen anmälan om avstämning

Parterna *tillstyrker* förslaget. Det är viktigt att det nya förfarandet med föreläggande vid för sena avstämmningar bibehålls. Likaså är parterna positiva till att kravet för befrielse från återkrav ändras från dagens uppenbart oskäligt till att befrielse ska kunna ske om det föreligger särskilda skäl.

7.10 Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar

Parterna *tillstyrker* förslaget att befintlig reglering för återbetalningsskyldighet fortsatt ska gälla enligt den nya lagen.

7.11 Kreditering av skattekonto

Parterna *tillstyrker* att den befintliga ordningen som gäller för utbetalning, genom kreditering på arbetsgivarens skattekonto, fortsatt ska gälla enligt den nya lagen.

7.12 Återbetalning av stöd vid korttidsarbete

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.13 Hänvisningar till skatteförfarandelagen

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.14 Dröjsmålsränta

Parterna *tillstyrker* förslaget.

7.15 Överklagande av beslut

Parterna *tillstyrker* förslaget att beslut enligt den nya lagen, även fortsättningsvis, som huvudregel ska kunna överklagas. Parterna ansluter sig även till kommitténs bedömning att övervägande skäl talar för att Förvaltningsrätten i Stockholm bör hantera mål enligt den nya lagen.

Kapitel 8 – Ett förenklat förfarande för ersättning för kompetensinsatser

8.1 Arbetsgivare ska få ersättning för kompetensinsatser under arbetsbefriad tid

Parterna *tillstyrker* förslaget att arbetsgivare som får stöd för korttidsarbete och som anordnar kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden ska få ersättning för kompetensinsatser. Parterna *tillstyrker* vidare definitionen av kompetensinsatser, dvs insatser som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare, samt kravet på att de närmare förutsättningarna för kompetensinsatser ska regleras i ett lokalt kollektivavtal, om

arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete, eller i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal.

Parterna delar även bedömningen att möjligheten att få stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete utan att omfattas av kompetensinsatser bör finnas kvar. Det är enligt parterna önskvärt att det finns goda förutsättningar att kombinera korttidsarbete med kompetenshöjande insatser. Att hela eller delar av den arbetsbefriade tiden kan användas för detta är värdefullt såväl för arbetsgivare och arbetstagare som för samhället i stort. För att främja kompetensinsatser under korttidsarbete bör staten bidra med ekonomiskt stöd. Det är dock enligt parterna centralt att stöd för korttidsarbete inte villkoras med att kompetensinsatser ska genomföras. Det huvudsakliga syftet med korttidsarbete är att ge stöd till företag som tillfälligt behöver minska sina personalkostnader.

Ett krav skulle kunna få flera oönskade konsekvenser. En sådan är att företag väljer eller tvingas att säga upp personal, i stället för att ansöka om stöd för korttidsarbete. Det kan exempelvis bero på osäkerhet om hur lång tid det tar att få kompetensinsatser på plats eller bli en konsekvens av att det saknas utbildningar som motsvarar företagets och arbetstagarnas behov. I andra fall kan företag i samband med korttidsarbete sakna förutsättningar att genomföra kompetensåtgärder av exempelvis ekonomiska eller personella skäl.

Därtill riskerar ett krav att leda till att kompetensinsatser av bristande kvalitet eller relevans genomförs, då stödet för korttidsarbete till företaget utan kompetensinsatser uteblir.

Parterna konstaterar att krav på kompetensinsatser vid korttidsarbete är ovanligt ur ett internationellt perspektiv, exempelvis fanns det inte något sådant krav i något för Sverige viktigt konkurrentland under pandemin.

8.2 Samma kostnadsdelning för ersättning vid kompetensinsatser ska gälla i den nya lagen

Parterna *tillstyrker* förslaget att staten ersätter 60 procent av kostnaden för enskilda kompetensinsatser.

Parterna *avstyrker* däremot förslaget att det bör finnas ett takbelopp för statens ersättning för kompetensinsatser. Att arbetsgivarna ska stå för 40 procent av kostnaderna utgör, tillsammans med övriga begränsningar för vilka kostnader som är ersättningsberättigade, enligt parterna ett tillräckligt starkt skydd mot att arbetsgivare skulle köpa eller anordna kompetensinsatser som är dyrare än nödvändigt.

Den tid som frigörs i samband med korttidsarbete ger i många fall utrymme för mer omfattande investeringar i arbetstagarnas kompetens än när korttidsarbete inte används. Samtidigt har företag under en kris eller allvarliga ekonomiska störningar begränsade möjligheter att på egen hand bekosta utbildningsinsatser. Parternas bedömning är att de ersättningsnivåer kommittén föreslår innebär att främst kompetensinsatser av mindre omfattning kommer genomföras i samband med korttidsarbete, och att tillfället som korttidsarbete ger att långsiktigt stärka arbetskraftens kompetens och svensk konkurrenskraft därmed inte fullt ut tas tillvara.

I det fall ett tak för statens ersättning ska finnas bedömer parterna att 100 000 kronor per arbetstagare är en rimlig nivå. Det skulle ge utrymme för kompetensinsatser som täcker behoven hos ett brett spektrum av arbetstagare liksom en möjlighet att nyttja relevanta utbildningar hos privata utbildningsleverantörer och uppdragsutbildningar i det reguljära utbildningssystemet. Parterna anser även att ersättningstaket för kompetensinsatser ska indexeras i förhållande till prisbasbeloppet så att värdet av ersättningen inte urholkas med tiden.

Kommittén anser att det underlag som finns avseende nyttjandet av kompetensinsatser är för begränsat för att bedöma om takbeloppet påverkat nyttjandet av kompetensinsatser under korttidsarbete, och att en utvärdering bör göras efter att systemet har nyttjats under normala konjunkturförhållanden under en viss tid. Parterna anser att ersättningstaket bör höjas i närtid men ställer sig samtidigt positiva till att en utvärdering av regelverket för kompetensinsatser genomförs.

8.3 Ersättning för kompetensinsatser ska endast lämnas för genomförda kompetensinsatser

Parterna *tillstyrker* förslaget under förutsättning att arbetsgivaren i enlighet med vad kommittén föreslår kan erhålla ersättning för genomförda kompetensinsatser under en pågående stödperiod för korttidsarbete.

8.4 Ersättning för kompetensinsatser ska endast lämnas under stödberättigad tid

Parterna *tillstyrker* förslaget, under förutsättning att kompetensinsatser liksom korttidsarbete kan förläggas flexibelt och beräknas som ett snitt under en stödperiod.

8.5 Förfarandet för ersättning för kompetensinsatser ska förenklas

Parterna *tillstyrker* förslaget.

Kapitel 9 – En stärkt reglering för ökad kontroll

9.1 En anmälningsskyldighet för arbetsgivare

Enligt parterna är den föreslagna anmälningsskyldigheten alltför långtgående. Det kan förvisso vara rimligt med en skyldighet att anmäla om de uppgifter som har lämnats visat sig vara felaktiga samt vissa förhållanden som direkt diskvalificerar arbetsgivaren från fortsatt stöd (såsom att arbetsgivaren har meddelats näringsförbud). Att däremot införa en straffsanktionerad skyldighet att anmäla sådana förändringar som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd är alltför långtgående.

Av kommitténs egen motivering framgår att de förändringar som kan påverka arbetsgivarens stöd ”varierar i de enskilda fallen och beror på vad som är orsaken till arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning”. Hur arbetsgivarna i det enskilda fallen ska få kännedom om vilka omständigheter som de faktiskt behöver anmäla för att undgå straff framkommer inte.

Parterna vill erinra om att systemet med korttidsarbete för arbetsgivare som har behov av arbetstidsminskning utgör ett alternativ till att vidta arbetsbristuppsägningar. Att införa en långtgående och oprecis anmälningsskyldighet som därtill är straffsanktionerad kan bidra till att arbetsgivare väljer arbetsbristuppsägningar för att hantera sitt behov av arbetstidsminskning. Som förslaget avseende den straffsanktonerade anmälningsskyldigheten är utformat riskerar den att motverka hela syftet med ett system för korttidsarbete.

Parterna ifrågasätter även om bestämmelsen i denna del överhuvudtaget fyller någon funktion då den inte tar sikte på den situationen att arbetsgivare – medvetet eller omedvetet – lämnar felaktiga uppgifter. I stället tar den sikte på situationen att arbetsgivaren i och för sig lämnat korrekta uppgifter men att något senare inträffat förhållande gör att arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning minskar. Korttidssystemet har redan inbyggda kontrollmekanismer för att förhindra att korttidsarbete används i onödan i form av krav på kollektivavtal (samt de krav som gäller för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal) och en betydande självrisk för arbetsgivaren i form av ökade kostnader för varje arbetad timme liksom kännbara inkomstminskningar för arbetstagarna.

Arbetsgivaren och dennes fackliga motpart torde i en sådan situation komma överens om att avsluta korttidsarbetet, eller aldrig träffa överenskommelse om att påbörja det, trots godkännandet. Mot denna bakgrund ifrågasätter parterna om den eventuella nytta som bestämmelsen kan göra uppväger den oklarhet och osäkerhet som skapas för enskilda arbetsgivare och deras anställda.

Likt vad som föreslås bör det inte införas krav på att anmäla ändrade förhållanden eller omständigheter som skulle ha påverkat godkännandet för stöd om de hade varit kända vid tiden för godkännandet. Det är helt avgörande för företagen att ett godkännande för stöd inte kan angripas i efterhand på grund av förändrade omständigheter eller omständigheter som inte var kända vid tidpunkten för godkännandet. En annan ordning skulle göra det omöjligt för företagen att kunna förlita sig på stödet. Som nämnts ovan har korttidssystemet redan inbyggda kontrollmekanismer i form av krav på kollektivavtal och en betydande självrisk för arbetsgivaren i form av ökade kostnader för varje arbetad timme. Förändringar i förutsättningar för stöd leder antingen till att korttidsarbete avbryts eller att ny lokal överenskommelse ingås.

9.2 Krav hänförliga till arbetsgivare

9.2.1 – 9.2.4 Angående när stöd inte får lämnas till arbetsgivare av olika skäl

Parterna *tillstyrker* förslagen avseende att stöd endast får lämnas till arbetsgivare som är registrerade som arbetsgivare, att stöd får inte lämnas till arbetsgivare som är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd, att stöd inte får lämnas till arbetsgivare som har näringsförbud eller vissa skulder samt att Skatteverket får besluta att stöd inte får lämnas till arbetsgivare som begått vissa brott.

9.2.5 Inget uttryckligt hinder att lämna stöd till arbetsgivare som genomfört vinstutdelningar eller andra värdeöverföringar

Parterna *tillstyrker* förslaget att inget uttryckligt hinder att lämna stöd till arbetsgivare som genomfört vinstutdelningar eller andra värdeöverföringar införs i den nya lagen.

Detta inte minst mot bakgrund av konkurrensneutralitetsaspekten och att ett förbud mot vinstutdelning skulle medföra en överhängande risk att företag vid en framtida kris inte använder systemet för korttidsarbete, utan i stället genomför varsel om uppsägningar. Ett förbud skulle vid en framtida kris därtill riskera att bidra till en överutslagning av i grunden livskraftiga verksamheter och arbetstillfällen i Sverige – likt fallet var i samband med finanskrisen. I ett längre perspektiv skulle även effekten av snedvridna konkurrensvillkor gentemot viktiga konkurrentländer vara att produktionsvolym och arbetstillfällen läggs i andra länder samt att investeringar i Sverige uteblir. Se även rapporten *Korttidsarbete under Covid-19 – Systemen i viktiga konkurrentländer*, som finns tillgänglig på Industrirådets hemsida (www.industriradet.se), för ytterligare motivering till ställningstagandet. Parterna delar därutöver kommitténs motivering i övrigt till varför något uttryckligt hinder att lämna stöd till arbetsgivare som genomfört vinstutdelningar eller andra värdeöverföringar inte bör införas i den nya lagen.

Det är även helt centralt att det i förarbetena tydliggörs att det nya regelverket innebär att tidigare praxis avseende vinstutdelning inte gäller samt att ”ekonomiska svårigheter” i 1 § andra punkten inte ska medföra något förbud mot vinstutdelning.

9.2.6 Krav på yttrande från revisor bedöms inte vara behövligt

Parterna *tillstyrker* att yttrande från revisor inte ska behövas.

9.3 Krav hänförliga till arbetstagare

9.3.1 Preliminärt stöd får endast lämnas för anställda för vilka arbetsgivaren betalat lön och arbetsgivaravgifter

Parterna *tillstyrker* förslagen att preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden samt för arbetstagare för vilka arbetsgivaren för stödmånaden har betalat avgiftspliktig ersättning och arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen.

9.3.2 Preliminärt stöd får endast lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj

Parterna *tillstyrker* även förslaget att preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj. Detta främst mot bakgrund av att en möjlighet att ge stöd för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj riskerar att medföra att ökade kontrollmekanismer införs i systemet generellt, vilket skulle minska systemets användbarhet för internationellt konkurrensutsatta verksamheter, inte minst inom industrin, som är beroende av ett system som är enkelt, förutsebart och konkurrenskraftigt.

9.3.3 Preliminärt stöd får inte lämnas under uppsägningstid

Parterna *tillstyrker* därtill att preliminärt stöd inte får lämnas för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid. En möjlighet att få stöd under uppsägningstid skulle motverka syftet med korttidsarbete som är att rädda långsiktigt livskraftiga verksamheter och jobb i samband med en tillfällig ekonomisk kris. Det skulle tvärtom utgöra en subvention av arbetsgivares kostnader för arbetsbristuppsägningar.

9.4 Utredning och kontroll

9.4.1 Arbetsgivare ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten

Parterna har inget att erinra mot förslaget. Att Skatteverket ges tillfälle att granska verksamheten hos en arbetsgivare som ansökt eller fått stöd är något parterna ser som en naturlig del av att se till att stödet kommer rätt företag till del och för att motverka fusk och överutnyttjande.

9.4.2 Skatteverket får förelägga tredjeman att lämna uppgifter

Parterna anser att förslaget att Skatteverket får förelägga tredjeman att lämna uppgifter är alltför långtgående. Att staten med tvångsmedel avkräver närmare information om arbetsmarknadsparternas inbördes förhållanden har hitintills varit förbehållet Medlingsinstitutet (47 § medbestämmandelagen), som ett led i den myndighetens uppdrag att övervaka lönebildningen på svensk arbetsmarknad. Den föreslagna ordningen riskerar dels att försvåra för arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter gentemot de fackliga organisationerna, bl.a. vad gäller informations- och förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen (MBL), dels påverka förhållandet mellan arbetsgivaren och dess arbetsgivarorganisation. Medlemskapet i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation bygger på förtroendet att de uppgifter som anförtros organisationen exempelvis i samband med rådgivning, förhandlingshjälp eller biträde i domstolsprocess behandlas med sekretess och tystnadsplikt. Förslaget riskerar att allvarligt skada detta förtroende liksom förtroendet mellan arbetsmarknadens parter. Om förslaget genomförs måste dessa inbördes förhållanden skyddas genom uttrycklig sekretess i lag.

9.4.3 – 9.4.6 Om revision, kontrollbesök och bevissäkring etc.

Parterna konstaterar att dessa förslag sammantaget innebär att Skatteverket får mycket långtgående befogenheter att vidta kontrollåtgärder. Detta kan medföra mycket betungande administration för de företag som tvingas underkasta sig revision m.m. Parterna ifrågasätter om avvägningen mellan behovet av kontroller å ena sidan och ett system som faktiskt ska komma att användas å andra sidan verkligen är ändamålsenligt utformad.

9.5 Utökad möjlighet till återkrav av stöd

Enligt parterna förefaller de föreslagna bestämmelserna vara väl långtgående. Detta gäller i synnerhet förslaget att en företrädare ska kunna bli skyldiga att betala återkrav. Legitimiteten och viljan att använda systemet riskerar att skadas om det föreligger omfattande risk att företagets anställda drabbas av betalningsansvar.

9.6 En tydlig straffrättslig reglering

Parterna *avstyrker* införande av straffbestämmelser riktade mot den som lämnar oriktiga uppgifter på det sätt som föreslås. Det kan inte uteslutas att förslaget i praktiken utgör en strafflagstiftning riktad mot exempelvis medarbetare på företagens personalavdelningar. De skäl som anförs för införandet av bestämmelserna är inte av sådan dignitet att de motiverar en sådan kriminalisering. Stödsystemets legitimitet skulle i stor utsträckning påverkas om det föreligger omfattande risk att anställda ska drabbas av straffansvar.

Parterna anser att det är rimligt att en arbetsgivare som fått godkännande för stöd är skyldig att omgående anmäla om arbetsgivaren har fått näringsförbud, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd. Likaså är det fullt rimligt att det införs en anmälningsskyldighet om de uppgifter som lämnats till Skatteverket skulle visa sig vara felaktiga. Att däremot införa en straffsanktion för arbetsgivare avseende inträffade förutsättningar för godkännande för stöd enligt kap 2 § 1 är alltför långtgående och rättsosäkert, vilket utvecklas i synpunkterna på avsnitt 9.1 ovan.

Kapitel 10 – Ett system som kan förstärkas vid en synnerligen djup lågkonjunktur

10.1 Vid en synnerligen djup lågkonjunktur ska förutbestämda förstärkningar av systemet kunna göras

Parterna *tillstyrker* förslaget att regeringen får meddela föreskrifter om vissa förutbestämda förstärkningar av den nya lagen. Parterna *tillstyrker* även att regeringen får meddela dessa föreskrifter om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller det är sannolikt att en sådan är nära förestående. Genom förberedda förstärkningar ökar förutsebarheten i systemet då såväl arbetsgivare som parter har möjlighet att förutse vilka förstärkningar som kan komma att ske, till skillnad från när ny lagstiftning behöver tas fram mitt under en kris under mycket tidspressade former. Därtill ger det möjlighet för parterna att i kollektivavtal förbereda för de förstärkningar regeringen kan utfärda föreskrifter om.

Parterna ställer sig dock tveksamma till värdet av att Konjunkturinstitutet, enligt kommitténs bedömning, bör göra en bedömning av om förutsättningarna för förstärkningarna av stödet vid korttidsarbete är uppfyllda när Barometerindikatorn är lägre än 80. Detta då det enligt parterna dels är tveksamt att använda Barometerindikatorn som utgångspunkt för en sådan bedömning, dels är avgörande att regeringen vid varje tidpunkt gör en självständig bedömning av om förutsättningarna för att införa förstärkningarna av systemet är uppfyllda.

10.2 En fjärde nivå för arbetstids- och löneminskning och ett större kostnadsansvar för staten

Parterna *tillstyrker* att regeringen få meddela föreskrifter om att införa en fjärde nivå för arbetstidsminskning (80 procent) i kombination med att staten tar ett större kostnadsansvar, i samband med en synnerligen djup lågkonjunktur. Parterna *tillstyrker* att statens kostnadsandel när regeringen aktiverar föreskrifterna ska ökas från en tredjedel till 50 procent.

Parterna *tillstyrker* därtill förslaget till löneminskning för de fyra olika nivåerna för arbetstidsminskning, vilket innebär att arbetstagarna får en löneminskning om 20 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 80 procent. Det är en central princip att arbetstagarnas löneminskning under korttidsarbete aldrig ska kunna överstiga 20 procent av ordinarie lön. Parterna delar även kommitténs uppfattning om att det inte bör införas en möjlighet att minska arbetstiden med 100 procent.

10.3 Tidsperioderna för stöd ska kunna förlängas

Parterna *tillstyrker* förslaget att regeringen, om det råder synnerligen djup lågkonjunktur eller en sådan sannolikt är nära förestående, får bemyndigande att meddela undantag från bestämmelserna om stödperiod, och att föreskrifterna ska avse en tid om tolv stödmånader.

Parterna *tillstyrker* även förslaget att regeringen ska ges möjlighet att utfärda föreskrifter ytterligare en gång som gäller för högst tolv stödmånader.

Parterna *tillstyrker* vidare förslaget att regeringen ska kunna meddela undantag från karenstiden, vilket i praktiken innebär att även arbetsgivare som tidigare fått stöd på nytt kan ansöka om ett godkännande för stöd från den dag då regeringen lämnar föreskrifter om förstärkning av stödet.

Parterna delar kommitténs uppfattning om att 24 kalendermånader även fortsättningsvis bör vara den yttersta gräns för hur länge en arbetsgivare ska kunna få stöd under en period om 36 kalendermånader.

Parterna vill även erinra om att arbetsgivare som redan har en pågående period av korttidsarbete när regeringen utfärdar föreskrifter om tolv månaders stödperiod kan ha behov av att kunna utgå från samma jämförelsemånad som tidigare.

Kapitel 11 – Ändringar i övriga författningar

11.4 Arbetslöshetsförsäkringen

Parterna *tillstyrker* att nuvarande bestämmelser om överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen och arbetslöshetsersättning vid korttidsarbete fortsatt ska gälla vid korttidsarbete enligt den nya lagen. Att månader med korttidsarbete räknas som överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen, om det är mer fördelaktigt för den sökande, är av stor vikt för att korttidsarbete inte ska medföra risker för lägre eller utebliven arbetslöshetsersättning om arbetstagaren blir uppsagd under eller i anslutning till en period av korttidsarbete.

Parterna anser att meningen under 11.4: ”Tid med korttidsarbete är inte att jämställa med förvärvsarbete (13 § lagen om arbetslöshetsförsäkring)” bör ändras på så vis att ”tid med korttidsarbete” ersätts med ”*tid med arbetstidsminskning eller partiell arbetsbefrielse som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.*”. Av 13 § lagen om arbetslöshetsförsäkring framgår att det är den *lediga tiden* i samband med korttidsarbete som inte jämförelses med förvärvsarbete. Däremot kan ju det arbete som utförs tillgodoräknas, om det inte är förmånligare att hoppa över tiden.

11.5 Sjukpenninggrundande inkomst

Parterna *tillstyrker* att nuvarande bestämmelser om sjukpenninggrundande inkomst för försäkrad som deltar i korttidsarbete fortsatt ska gälla vid korttidsarbete enligt den nya lagen. Att SGI-skydd gäller för den tid då en arbetstagare deltar i korttidsarbete är av avgörande betydelse för att arbetstagare inte ska löpa risker i försäkringshänseende – vilket i sin tur kan innebära att parterna lokalt inte vill träffa lokala överenskommelser om att införa korttidsarbete.

11.6 semester

Parterna *tillstyrker* bedömningen att det saknas skäl att göra ändringar i semesterlagen med anledning av förslaget om den nya lagen.

Kapitel 13 – Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

13.1 Den nya lagen träder i kraft den 1 januari 2024

Parterna *tillstyrker* att den nya lagen och övriga lagändringar ska träda i kraft den 1 januari 2024. Parterna delar kommitténs bedömning att den nya lagen bör träda i kraft så snart som möjligt.

Stockholm den 22 mars 2023

Henrik Stävberg
IKEM - Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

Per Widolf
Industriarbetsgivarna

Henrik van Rijswijk
Livsmedelsföretagen

Viveka Beckeman
Skogsindustrierna

Maria Sunér
SveMin

Tomas Undin
Teknikföretagen

Anna Freij
TMF och Grafiska Företagen

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

Veli-Pekka Säikkälä
IF Metall

Camilla Frankelius
Sveriges Ingenjörer

Martin Wästfelt
Unionen