

Datum: 2020-04-2424

Finansdepartementet  
Skatte- och tullavdelningen, Enheten  
för inkomstskatt och socialavgifter  
Ämnesråd, Peter Österberg  
103 33 Stockholm

## Remissvar

### En tillfällig förstärkning av stödet vid korttidsarbete Fi2020/01877/S1

Innovationsföretagen tackar för möjligheten att lämna synpunkter på remissen: En tillfällig förstärkning av stödet vid korttidsarbete - Fi2020/01877/S1.

Innovationsföretagen lämnar utöver direkta synpunkter på remissens innehåll även förbättringsförslag på det implementerade systemets funktion som helhet. Genom mindre justeringar kan regering och riksdag skapa bättre förutsättningar för företag att nyttja systemet, skapa möjlighet för minskade kostnader för staten genom ökad flexibilitet samt underlätta för Tillväxtverket att tillämpa och bevilja stöd för korttidsarbete på ett effektivt och rättssäkert sätt.

Förbättringsförslagen baserar sig på de erfarenheter som samlats in och lärdomar som gjorts under implementeringen som skett under de senaste veckorna. Vid denna revidering av lagstiftningen finns möjlighet för regering och riksdag att vidta åtgärder för att undanröja de hinder och svårigheter som nu framkommit.

#### Innovationsföretagens synpunkter:

- Innovationsföretagen är positiv till utökningen till 80 procent och anser att den högre permitteringsnivån bör kunna tillämpas under en längre tidsperiod än de nu föreslagna tre månaderna. Möjligheten att permittera medarbetare på 80 procent bör gälla till och med 31 december 2020.
- Det saknas fortsatt förutsättningar för flexibilitet. Företagen har som ambition att sysselsätta medarbetare i största möjliga mån. Vid behov ska sysselsättningsgraden kunna öka för en eller flera medarbetare under den period för vilken man sökt stöd. Detta bör sedan kunna regleras vid avstämning med Tillväxtverket. Att sysselsättningsgrad kan och bör öka om möjlighet finns ska inte riskera leda till att Tillväxtverket inte kan bevilja stöd. Detta ska snarare främjas.

- Innovationsföretagen anser att punkt 4, 5a§, lag 2013:948 SKA strykas. Dvs. instruktionen till Tillväxtverket om vilka krav som ställs för att Tillväxtverket ska kunna bevilja stöd. Där står att; *Ett godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft.* Formuleringen har tyvärr bidragit till ökade uppsägningar och permitteringar och därmed förvärrat situationen för många företag. Om regeringen och riksdag i lagtext vill förmedla en viljeyttring bör den formuleras på ett mer ändamålsenligt sätt.

**Förslag till formulering:** *Arbetsgivaren ska ha vidtagit åtgärder för att säkra nödvändig kompetens och skapa förutsättningar för företagets långsiktiga överlevnad.*

- Innovationsföretagen föreslår även ett förtydligande kring punkt 1, 5a§, lag 2013:948. Där står att; *Ett godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter.* Detta bör kompletteras med ett förtydligande i syfte att förtydliga och underlätta för Tillväxtverket att tolka och tillämpa regelverket.

**Förslag till komplettering:** *De tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheterna kan uppstå i en del av ett driftsställe, ett kompetensområde eller en affärsenhet hos arbetsgivaren.*

- Innovationsföretagen anser därutöver att lönetaket bör höjas till 60 000 kronor/månad för att inte riskera att slå ut nyckelkompetenser som annars tvingar företag att vidta andra åtgärder.
- Innovationsföretagen anser också att stödet för korttidsarbete bör omfatta alla företag och alla företagsformer då syftet är att ge stöd för bibehållen sysselsättning och att rädda företag under krisen. Då bör inte någon tillämplig företagsform eller sysselsättning via enskild firma vara exkluderad eller diskriminerad.

## Bakgrund

Stora delar av tjänsteföretagen har drabbats hårt av Coronakrisen och även av effekten av tillämpningen av korttidsarbete där kundföretag i alltför stor omfattning har uppfattat det som nödvändigt att konsulter och inhyrd kompetens måste avvecklas innan systemet för korttidsarbete får tillämpas. Detta har lett till mycket stora negativa konsekvenser för tjänsteföretag i stort. I många fall har samtliga inhyrda medarbetare och anlidade konsulter fått alla sina uppdrag avslutade med omedelbar verkan. Ofta också med en mycket tveksam hänvisning till Force majeure. Ett bestridande av detta är dock en mycket långdragen och kostsam process som inte kommer att kunna se sin lösning under krisen.

Detta innebär att de kunskapsintensiva tjänsteföretagen även har fått bära en mycket stor andel av kundföretagens kostnader för att hantera Coronakrisen. Det krävs med

anledning av detta ett mycket tydligt förtydligande till Tillväxtverket. Ett förtydligande som ger Tillväxtverket stöd i bedömning och tillämpning. Samt en tydlig signal till företag att eventuella neddragningar av medarbetare och konsulter inte är ett myndighetskrav, utan ska hanteras på ett klokt sätt, det vill säga att i vanlig ordning skapa bästa möjliga förutsättningar för företagets långsiktiga överlevnad. Syftet är att rädda så många arbetstillfällen och livskraftiga företag som möjligt.

Innovationsföretagen vill betona att många av de problem som våra medlemsföretag har drabbats av är sekundära effekter av införandet av korttidsarbete hos privata och statliga företag. Exempel på detta är en övertolkning av punkt 4 nedan, som inneburit att uppdrag avslutats och konsulter har slängts ut. Eller att företag väljer att utnyttja Coronakrisen till att häva avtal, kräva kraftfulla prisreduceringar och förlänga betaltider.

### **Innovationsföretagen föreslår förändringar i nuvarande formulering avseende Punkt 4 och Punkt 1.**

#### **NUVARANDE LYDELSE: 5a§, lag 2013:948**

##### **Ett godkännande får bara lämnas om**

1. arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter.
2. de ekonomiska svårigheterna har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll,
3. de ekonomiska svårigheterna inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas, och
4. arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft.

#### **FÖRESLAGEN LYDELSE: 5a§, lag 2013:948**

##### **Ett godkännande får bara lämnas om**

1. arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter. *De tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheterna kan uppstå i en del av ett driftsställe, ett kompetensområde eller en affärsenhet hos arbetsgivaren.*
2. de ekonomiska svårigheterna har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll,
3. de ekonomiska svårigheterna inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas, och
4. ~~arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft.~~ *Arbetsgivaren ska ha vidtagit åtgärder för att säkra nödvändig kompetens och skapa förutsättningar för företagets långsiktiga överlevnad.*

Förändringen i lagen bör vara permanent men som minimum ske för regelverket som gäller till december 2020.

### **Visa förtroende för medarbetare, företag och arbetsmarknadens parter**

Under normala omständigheter och under kriser hanteras justeringen av kapacitet och anställningar i en god dialog mellan arbetsmarknadens parter, företag och medarbetare. De som har bäst kunskap om företaget och medarbetares förutsättningar. Denna

ordning har under lång tid tjänat Sverige och svensk konkurrenskraft väl och syftar till att på bästa sätt säkra företagets långsiktiga överlevnad, konkurrenskraft samt medarbetarnas utveckling. Att regelverket för korttidsarbete skulle frångå denna princip, en princip som skapat trygghet och goda förutsättningar för svensk konkurrenskraft och livskraftiga företag, känns mycket främmande. Regering, utskott och riksdag bör därför värna den goda ordning som finns på svensk arbetsmarknad och undanröja de hinder i regelverket som stör denna ordning.

Därmed bör punkt 4, 5a§, lag 2013:948 i instruktionerna till Tillväxtverket strykas eller formuleras om enligt ovan förslag.

Den goda ordning som finns i Sverige borde inte förändras vid nyttjandet av korttidsarbete. Snarare ska regelverk visa stöd för kraften i den svenska modellen och förtroende för arbetsmarknadens parter där företaget och dess medarbetare har bäst insyn i verksamheten och på bästa sätt kan hantera situationen vad gäller behoven av rekrytering, permittering, varsel och uppsägning.

### **Skapa flexibilitet för minskade kostnader och ökad sysselsättning**

Det måste finnas förutsättningar för företag att öka sysselsättningsgrad när möjlighet finns. Lagstiftning och regelverk behöver skapa utrymme för företagen att minimera behovet av stöd och för Tillväxtverket att vara flexibla i hanteringen vid avstämning med företagen. Att sysselsättningsgraden kan öka om möjlighet finns ska inte riskera att leda till Tillväxtverket inte kan bevilja stöd. Detta ska snarare främjas.

### **Viktigt att Tillväxtverket har tydligt stöd i lagstiftning**

Som exempel är det självklart så att en **arbetsgivare** kan ha flera olika verksamheter under samma **organisationsnummer** på samma **driftsenhet**. Till exempel en enhet som jobbar med medicinsk utrustning och analysinstrument som i dagsläget har fullt upp samtidigt som en annan enhet jobbar med batteriteknik och elektrifiering av fordon – en verksamhet som i dagsläget till följd av Coronakrisen har totalstopp i alla projekt och där medarbetare till 100 procent står utan projekt och arbetsuppgifter. Arbetsgivaren kommer här i den mån det går, att flytta över individer, när rätt kompetens finns, till medicinsk teknik. Vi vet att behovet av kompetens för elektrifiering av fordon är helt vital för Sverige och företaget vill rädda kvar kompetensen i anställning. Det vill säga. flera medarbetare jobbar 100 procent, andra behöver permitteras till 100 procent. Lyckas företaget göra detta är det väldigt lyckosamt för både Sverige, medarbetare och företaget. Den totala permitteringsgraden i företaget kanske uppgår till 20, 30, 40, eller 50 procent.

Våra medlemsföretag har sedan lång tid möjlighet att arbeta på distans och bedriva utvecklingsverksamhet som ska säkra Sveriges och näringslivets konkurrenskraft. Men för detta krävs flexibilitet i regelverk och att Tillväxtverket har tydliga riktlinjer som möjliggör detta.

Det som vid framtagningen av korttidsarbete många gånger har förbisetts är olika företags arbetssätt och den roll som arbetsmarknadens parter spelar i hanteringen av att skapa ordning och trygghet i näringslivet och hantering av bemanning och

anställningar. Den svenska modellen innebär att arbetsmarknadens parter, medarbetare och företag, i god ordning, hanterar de åtgärder som behöver prioriteras.

För Innovationsföretagen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anders Persson', with a long horizontal stroke extending to the right.

Anders Persson  
Näringspolitisk chef

Mobil: 070-509 69 17

[anders.persson@innovationsforetagen.se](mailto:anders.persson@innovationsforetagen.se)