





# **Pandemin och korttidsarbetet**

Medlingsinstitutet 2020

## **Medlingsinstitutet**

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

**Rapportförfattare: Anna Fransson och Christian Kjellström**

Medlingsinstitutet  
Box 1236  
111 82 Stockholm

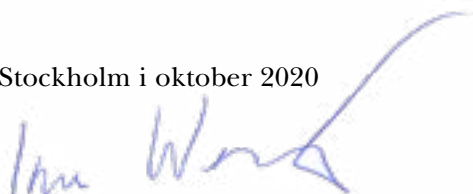
Telefon: 08-545 292 40  
Webbplats: [www.mi.se](http://www.mi.se)

## Förord

**När covid-19-pandemin på allvar** slog mot Sverige var arbetsmarknadens parter djupt involverade i slutet av en avtalsrörelse som berörde nästan alla delar av svensk ekonomi. När det stod klart att avtalsrörelsen inte kunde genomföras som det var tänkt och på nästan hela arbetsmarknaden slöts i stället inom loppet av ett par veckor kollektivavtal som öppnade för ett nytt system för korttidsarbete. Genomslaget blev mycket större än vad lagstiftaren initialt bedömde. Införandet av korttidspermitteringar kan i grunden ha förändrat hur ekonomiska kriser bemöts och hanteras i Sverige.

Medlingsinstitutet har i uppdrag att inhämta, sammanställa och tolka statistik och kollektivavtal som är av betydelse för lönebildningen. Det har därför fallit sig naturligt att Medlingsinstitutet utifrån ett lönebildnings- och konkurrenskraftsperspektiv gjort en första analys av reformen. Det är angeläget att dessa perspektiv kommer med i en framtida utvärdering av reformen.

Stockholm i oktober 2020



Irene Wennemo

Generaldirektör

# Innehåll

Sammanfattning	5
1. Inledning	8
1.1 Fördelar med korttidsarbete	9
1.2 Risker med korttidsarbete	10
1.3 Rapportens disposition	12
2. Korttidsarbete	14
2.1 Bakgrund	14
2.2 Ett nytt kompletterande system infördes 2020	19
2.3 Förstärkt stöd vid korttidsarbete under 2020	22
3. Kollektivavtal om korttidsarbete med statligt stöd	25
3.1 Centrala kollektivavtal om korttidsarbete	25
3.2 Avtalens löptider	26
3.3 Korttidsarbete med statligt stöd under uppsägningstid	28
3.4 Ett fjärde steg om 80 procent införs	29
3.5 Överenskommelser om utbildning/kompetensutveckling	30
3.6 Lokala överenskommelser	31
3.7 Utmaningar för parterna	33
3.8 Avtal om korttidsarbete är ingen garanti för stöd	34
3.9 Arbetsgivare med hängavtal	34
4. Omfattningen av stödet	36
4.1 Tillväxtverkets uppgifter om ansökningar	36
4.2 Permitterade enligt Arbetskraftsundersökningarna (AKU)	41
4.3 Hur många har deltagit i korttidsarbete?	42
5. Korttidsarbete i Europa	43
5.1 Korttidsarbete vanligt i Europa även före finanskrisen 2008	45
5.2 En del av arbetslöshetsförsäkringen och arbetsmarknadspolitiken	45
5.3 Vanligt med full kostnadstäckning för företagen	45
5.4 Stora skillnader i ersättning till arbetstagarna	45
5.5 Permanent tillgängliga eller aktiverade i kristid	46
5.6 Systemen modifieras i kris	46
5.7 Utbildningsinnehåll	47
5.8 Syftet är att behålla anställningar	47
6. Diskussion	49
6.1 Kollektivavtal om korttidsarbete	49
6.2 Förslaget om det permanenta systemet och hur det blev	50
6.3 Inför en kommande utvärdering av korttidsarbete under pandemin	51
Bilaga Korttidsarbete i andra länder	54

## Sammanfattning

**Stöd till korttidsarbete infördes från mitten av mars 2020 och kom snabbt att få stor betydelse på arbetsmarknaden. Även om omfattningen ser ut att landa på lägre nivåer än i prognoserna från början av sommaren är det den krisåtgärd som kostar mest av alla de åtgärder regeringen har vidtagit för att mildra de ekonomiska konsekvenserna av covid-19-pandemin.<sup>1</sup>**

**Arbetsmarknadens parter inledde** snabbt förhandlingar om förbundsavtal om korttidsarbete när möjligheten öppnades den 16 mars. Redan den första dagen tecknade arbetsgivarorganisationen Visita och Hotell- och restaurangfacket HRF avtal om korttidsarbete för besöksnäringen. Avtalet följdes snabbt av fler avtal inom avtalsområden på såväl arbetar- som tjänstemannasidan. Idag omfattas i praktiken hela privat sektor av kollektivavtal om korttidsarbete med statligt stöd.

Flera av förbundsavtalen löper fram till den sista december 2020, det vill säga under den period som systemet för korttidsarbete omfattas av undantagsregler. Det finns emellertid många förbundsavtal om korttidsarbete som även löper tills vidare.

Utbildning eller andra kompetenshöjande insatser för de anställda under den arbetsbefriade tiden påverkar i nuläget inte arbetsgivarens stöd för korttidsarbete. Det finns ett starkt stöd bland arbetsmarknadens parter för att utnyttja tiden med korttidsarbete till kompetensutveckling, men det har inte varit helt enkelt att organisera och identifiera lämpliga utbildningsinsatser.

De centrala parternas arbete med att stötta den lokala organisationen har varit avgörande i en tid då lokala parterna har varit pressade av att hinna teckna lokala avtal och kanske även förhandla om uppsägning av personal. Det handlar om allt från att ta fram mallar för lokala avtal till rådgivning och informationsspredning. De regelförändringar som ägt rum under våren har inneburit utmaningar för såväl arbetsmarknadens parter som för Tillväxtverket.

### Omfattningen av stödet

Direkt när det nya systemet infördes under våren 2020 kom det in en stor mängd ansökningar om korttidsarbete. Totalt sett kom 65 procent av de ansökningar som kommit in till Tillväxtverket till och med augusti in under april. Fram till mitten av september 2020 har Tillväxtverket beviljat nästan 70 000 ansökningar, för knappt 580 000 arbetstagar. Det beviljade nettobeloppet är strax under 30 miljarder. Industrin står för knappt 30 procent av detta. Handeln är näst största bransch med drygt 15 procent av det beviljade nettobeloppet. Sett till andelen anställda som omfattas av stödet är det andra branscher som dominerar. Kultur, nöje och fritid och Hotell och restaurangbranschen är de som har flest ansökningar per anställd inom branschen.

---

1 Den sjukdom som ligger bakom pandemin får olika beteckningar i olika sammanhang. I våra texter skriver vi covid-19, vilket är namnet på sjukdomen. Covid är en förkortning för coronavirus disease, och 19 står för att sjukdomen bröt ut under 2019. Corona är ett bredare begrepp och namnet på en samling besläktade virus. Den medicinska beteckningen på det aktuella viruset är SARS-CoV-2.

Att en ansökan har kommit in och beviljats är inte samma sak som att korttidsarbete har genomförts i den utsträckning som ansökan motsvarar. Många företag som ansökte om stöd och fick det beviljat har inte behövt utnyttja det fullt ut. Enligt siffror från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) var i storleksordningen en kvarts miljon anställda i korttidsarbete under det andra kvartalet 2020.

## Lång historia av permitteringar

Permitteringar vid arbetsbrist med möjlighet för arbetstagare att få ersättning från arbetslöshetskassa har förekommit på svensk arbetsmarknad sedan lång tid tillbaka.

I mitten av 1980-talet träffade SAF och LO avtal om en ny modell för permitteringar som var i bruk fram till 1990-talskrisen då den avvecklades som en besparingsåtgärd.

I samband med finanskrisen 2008/2009 tecknades ett antal krisavtal inom industrin som gav möjlighet för de lokala parterna att komma överens om sänkt arbetstid och lön under krisen och 2014 infördes en modell för korttidsarbete som kan aktiveras vid synnerligen djupa och allvarliga kriser. I syfte att göra systemet mer konkurrenskraftigt gentemot omvärlden utarbetades 2018 ett förslag om en permanent tillgänglig modell där företag vid allvarliga men tillfälliga kriser skulle kunna ta del av stöd under sex månader med en möjlig förlängning om maximalt 3 månader oavsett det generella konjunkturläget.

När covid-19-krisen drabbade Sverige genomfördes förslaget och det har tillämpats från mitten av mars. Redan från start gjordes vissa tillfälliga förändringar i modellen i jämförelse med de regler som kommer att gälla efter 2020. Bland annat utökades vilka som kan omfattas av korttidsarbete och kompensationsgraden från staten höjdes. Under maj till och med juli var det även möjligt att ta ut personer i korttidsarbete på 80 procent av den ordinarie arbetstiden.

Statligt stöd vid korttidsarbete kan lämnas både till arbetsgivare som har kollektivavtal och till dem som inte har kollektivavtal. För kollektivavtalsbundna arbetsgivare krävs såväl ett centralt avtal för korttidsarbete för avtalsområdet som en lokal överenskommelse. För arbetsgivare utan kollektivavtal krävs överenskommelser med 70 procent av de anställda.

## Korttidsarbete i Europa

Flera länder i Europa, som Tyskland och Frankrike, har sedan lång tid haft ett system för korttidsarbete. Ytterligare ett antal länder införde nya modeller i samband med finanskrisen 2008.

Ersättningen vid korttidsarbete motsvarar i vissa länder den som ges vid arbetslöshet (exempelvis Tyskland), men i några länder är ersättningsnivån till arbetstagarna högre än arbetslöshetsersättningen. I en stor del av länderna har ersättningsnivåerna ändrats flera gånger under covid-19-pandemin.

Typiskt sett innebär de korttidsarbetsmodeller som har tillämpats under covid-19-pandemin att företag i olika länder, åtminstone inledningsvis under krisen, har kunnat reducera antalet arbetstimmar utan någon kostnad för företagen.



Både vid finanskrisen 2008/2009 och under covid-19-pandemin har i stort sett alla Europas länder gjort sina system för korttidsarbete mer generösa på olika sätt. I vissa länder finns det för närvarande regler som begränsar möjligheterna att säga upp anställda så länge systemet med korttidsarbete är i gång.

## **För- och nackdelar med korttidsarbete**

Det finns både fördelar och nackdelar med korttidsarbete. För såväl enskilda, företag som samhälle är det en fördel om företag och arbetstillfällena kan bevaras vid en plötslig och externt orsakad kris. Arbetstagarna kan behålla sina arbeten och kan de dessutom ägna tiden åt kompetensutveckling är det ytterligare en fördel. Företagen kan överbygga krisen och behålla kompetensen i företaget. För samhället finns det ett värde i att arbetstillfällena och företag finns kvar när krisen är över så att konjunkturen snabbt kan vända uppåt igen.

Nackdelarna hänger i stor utsträckning ihop med att det är svårt att avgöra vad som är en externt orsakad, tillfällig kris och vad som är strukturproblem i en verksamhet. För företagen finns det en risk för att man undviker att ta tag i strukturella problem. För enskilda finns det en risk att företaget i slutändan inte är konkurrenskraftigt efter krisen. Ur ett lönebildningsperspektiv finns det en risk för att lönekraven ökar som en följd av korttidsarbete. Om arbetstagare med fast förankring på arbetsmarknaden vet att de vid en kris kan ta del av korttidsarbete är det inte säkert att de väger in de arbetslösas intressen i tillräcklig utsträckning. Det är också ineffektivt att hålla kvar resurser i företag som på lång sikt inte har förutsättningar att överleva. Nackdelarna riskerar att vara större i permanenta system än i system som bara används vid lågkonjunktur.

Vi menar att det är rimligt att utvärdera erfarenheterna av användningen av korttidsarbete under 2020 även om de hittills bara gäller en exceptionell kris. Det finns ett antal aspekter som sett ur ett lönebildningsperspektiv med fördel kan ingå i en kommande utvärdering.

- Tidigare har korttidsarbete setts som ett verktyg framför allt för arbetare i industrin. När i princip hela den privata sektorn har tecknat avtal och även tillämpat systemet är frågan om kartan stämmer med den nya verkligheten.
- Erfarenheterna, både internationellt och från Sverige, visar att det närmast verkar inbyggt i modellen att förändringar görs när det uppstår en kris. Det är en styrka att det går att anpassa modellen, men det kan också medföra problem för lönebildningen i och med den oförutsebarhet det skapar.
- Hur samverkan mellan initiativ från arbetsmarknadens parter och statliga insatser ska se ut och fungera när det gäller kompetensutveckling och utbildningsinnehåll vid korttidsarbete har betydelse för kollektivavtal och lönebildning.

# 1. Inledning

**Alla EU-länder, samt även Norge och Storbritannien, tillämpar korttidsarbete i någon form som ett sätt att hantera covid-19-krisen. För de flesta länder, liksom för Sverige, är korttidsarbete ett dominerande verktyg för att hantera arbetsmarknadskrisen.**

**Covid-19-pandemins allvarliga inverkingar** på samhällsekonomin har resulterat i flera statliga temporära krisåtgärder såsom förlängt sjuklöneansvar, slopad karenssdag och omsättningsstöd. Därutöver har regeringen beslutat om ett hysesstöd för utsatta branscher som exempelvis butiker och restauranger. Även utbildningssystemet har fått extra resurser för att möta en ökad efterfrågan på utbildningar i samband med omställning vid uppsägning eller kompetensutveckling under korttidsarbete. I budgetpropositionen för 2021 bedömer regeringen att dessa stödåtgärder kommer att uppgå till totalt 193 miljarder kronor för helåret 2020, varav det temporära stödet för korttidsarbete beräknas uppgå till 43 miljarder kronor. Det vill säga drygt en femtedel av statens krisåtgärder under 2020. I juni 2020 var antagandet att kostnaderna för korttidsarbete skulle uppgå till 95 miljarder kronor för helåret 2020. Fram till den 3 september 2020 hade omkring 69 000 företag beviljats stöd för korttidsarbete motsvarande totalt cirka 28 miljarder kronor. I **tabell 1.1** redovisas en översikt över vidtagna åtgärder under 2020.

Tabell 1.1 Vidtagna och föreslagna åtgärder för 2020 till följd av virusutbrottet

Budgetpåverkan	Bedömning för 2020 mdkr
Korttidspermittering	43
Sänkta arbetsgivar- och egenavgifter, brutto	33
Generella statsbidrag	21
Sjuklöneansvar	19
Omställningsstöd	14
Trygghet och omställning	13
Extraordinära kostnader kommunsektorn	10
Karensavdrag, slopat sjukintyg och smittbärrpenning	8
Testning och smittspårning	7
Ersättning till riskgrupper	6
Omställningsstöd enskild näringsverksamhet	4
Tillskott för kollektivtrafik	3
Stöd till hyror	2
Infrastruktur	2
Luft- och sjöfartsverket	1
Idrott och kultur	1
Ökat bostadsbidrag för barnfamiljer	1
Mediestöd	1
Traumastöd	1
Övrigt	2
<b>Totalt</b>	<b>193</b>

Anmärkning: Tabellen inkluderar åtgärder i propositionerna Vårändringsbudget för 2020, Höständringsbudget för 2020 och samtliga extra ändringsbudgetar som har lämnats för 2020.

Källa: Prop. 2020/21:1, Budgetproposition för 2021, Finansplan.

## 1.1 Fördelar med korttidsarbete

Ett system med korttidsarbete med statligt stöd innebär både för- och nackdelar. Hur reglerna utformas har betydelse för möjligheterna att ta tillvara fördelarna och motverka nackdelarna.

### 1.1.1 Fördelar för företag

Systemet med korttidsarbete med statligt stöd innebär flera fördelar för företagen. För företag som drabbas av en tillfällig kris kan det vara en stor fördel att snabbt få ner sina lönekostnader, samtidigt som det blir möjligt för företaget att både behålla kompetensen och snabbt kunna komma igång med verksamheten igen när efterfrågan ökar. Att i stället varsla de anställda om uppsägning på grund av arbetsbrist innebär att företaget ska betala lön under uppsägningstiden. Att påbörja en process med arbetsbristuppsägningar kan också vara riskfyllt eftersom det ofta innebär att de som kan hitta andra jobb gör det. Det förekommer att det i slutändan är nyckelmedarbetare med lång anställningstid som slutar eftersom de kan ha lättare för att hitta andra arbeten. Vid korttidsarbete är chansen större att kompetensen stannar i företaget.

### 1.1.2 Fördelar för enskilda

För de enskilda är den stora fördelen att individen kan ha gott hopp om att få behålla sitt jobb. Den anställda slipper börja söka andra arbeten och fortsätter dra nytta av att ha byggt upp företagsspecifik kompetens. I en kris när det finns få arbeten att söka är det naturligtvis en stor fördel att behålla anställningen jämfört med att bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Ytterligare en fördel är om den arbetsbefriade tiden kan ägnas åt kompetensutveckling som den enskilda kan ha nytta av.

### 1.1.3 Fördelar för samhället

För samhället är den stora vinsten med korttidsarbete vid tillfälliga kriser att företag som i grunden är konkurrenskraftiga hindras från att slås ut eller drabbas av kompetenstapp som kan påverka produktiviteten negativt under lång tid framåt. Med andra ord handlar det i stor utsträckning om att undvika kapitalförstörelse. Det kan också leda till en långsiktigt något högre sysselsättning om livskraftiga företag överlever i lågkonjunkturer. Det stöd för positiva effekter på sysselsättningen som finns är kopplat till att systemet används vid lågkonjunkturer. Det saknas i stor utsträckning kunskap om hur ett permanent system som är utformat så att det går att använda till exempel vid företagsspecifika kriser i högkonjunktur som påverkar sysselsättningen. Däremot finns det stöd i forskningen för att korttidsarbete (permitteringar) generellt sett kan förväntas bidra till att jämna ut variationer i sysselsättning och arbetslöshet.<sup>1</sup>

Personer som skulle ha svårt att hitta ett nytt jobb om de blir arbetslösa kan skyddas av ett system för korttidsarbete som innebär att företag inte ”i onödan” slås ut av tillfälliga och oförutsedda händelser. Det gäller till exempel äldre arbetskraft som oftare än andra har svårt att hitta ett nytt jobb om de råkar ut för arbetslöshet.

En annan fördel med att anställda som är efterfrågade på arbetsmarknaden inte blir arbetslösa och söker jobb vid en kris är att de inte konkurrerar ut dem som redan är arbetslösa.

1 Lagrådsremiss (2020) Ett mer konkurrenskraftigt stöd vid korttidsarbete, s. 43.

## 1.2 Risker med korttidsarbete

De risker och nackdelar som finns med korttidsarbete är i stor utsträckning kopplade till svårigheterna att avgöra vad som är en tillfällig kris och vad som är en mer permanent nedgång i en verksamhet. Nackdelarna uppstår framför allt på samhällsnivå när resurser riskerar att användas ineffektivt. Men även för företag och individer kan det finnas risker med korttidsarbete. Vilken typ av chock det handlar om har betydelse för möjligheterna att avgöra om korttidsarbete är en bra metod.

### 1.2.1 Risker för företag

För ett krisdrabbat företag är det, som beskrivs ovan, framför allt en stor fördel att kunna ta del av korttidsarbete för att överbrygga en tillfällig kris och snabbt få ner kostnaderna. Men det kan också finnas en risk för att man inte tar tag i strukturella problem och investeringsbehov om alternativet korttidsarbete finns tillgängligt vid en kris. Det kan också finnas en risk för att det uppstår en diskussion med fack och anställda om att företaget bör söka korttidsarbete i stället för att säga upp personer i en arbetsbristsituation.

Rent generellt kan det också vara en nackdel om företag inte får tillgång till korttidsarbete på lika villkor. Ett exempel är om större företag lättare än mindre kan få stöd vid korttidsarbete. Då påverkas konkurrensen mellan olika typer av företag, något som även kan ha negativa konsekvenser för ekonomin i stort. Hur reglerna utformas är därför centralt för att undvika risken för snedvridning och att företag drabbas negativt. Dessa risker är sannolikt större med ett permanent system än med ett system för korttidsarbete med statligt stöd som aktiveras först vid en kris.

Ytterligare en risk sett ur ett företagsperspektiv är att korttidsarbete med statligt stöd innebär att företag blir mer beroende av politiska beslut. Om reglerna ofta ändras skapar det en oförutsebarhet som kan påverka företags möjligheter att bedriva långsiktig verksamhet negativt.

### 1.2.2 Risker för enskilda

Även för enskilda som arbetar på företag som drabbas av en kris är det naturligtvis som beskrivs ovan i regel ett bra alternativ att få ta del av korttidsarbete i stället för att bli arbetslös. Men om företaget i slutändan ändå inte klarar sig genom krisen, eller om kompetensbehoven förändras som en följd av krisen, kan den enskilda ändå riskera att bli av med arbetet. Då har personen både fått lägre inkomst under tiden med korttidsarbete och dessutom får hon eller han kanske en period med den ännu lägre arbetslöshetsersättningen. Det vill säga att tiden med inkomstbortfall blir längre än vad den kanske annars skulle ha varit.

Om oturen är framme och konjunkturen dessutom förvärras under tiden kan chansen att hitta ett nytt jobb vara lägre jämfört med om personen hade gått ut i öppen arbetslöshet direkt när företaget fick problem. Ju längre en person har varit frånvarande från den reguljära arbetsmarknaden, desto lägre anställningsbarhet bedömer potentiella arbetsgivare att personen har. Det finns en risk för att arbetsgivare ser det som att en person i korttidsarbete har tappat kompetens på liknande sätt som en person som har varit arbetslös eller sjuk under en period.

### 1.2.3 Risker för samhället

Det finns ett antal samhällsekonomiskt negativa aspekter och risker med korttidsarbete vid arbetsbrist. Det här avsnittet bygger på den genomgång som redovisas i departementspromemorian *Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser* från 2012. Samma risker med korttidsarbete lyfts även av andra bedömare i olika sammanhang.

En aspekt som bara berörs indirekt här, men som inledningsvis verkar ha varit den dominerande kritiken mot korttidsarbete internationellt är den fördelningsmässiga. Att en så stor del av resurserna som läggs på hanteringen av covid-19-krisen läggs på dem som är etablerade på arbetsmarknaden må vara ekonomiskt rationellt kortsiktigt för att hålla uppe efterfrågan och hindra inflödet i ytterligare arbetslöshet. Men hur påverkar det svaga grupper på arbetsmarknaden? Finns det en risk att det som brukar kallas för arbetsmarknadens polarisering förstärks?

En annan risk för samhället är relaterad till svårigheterna att kontrollera företags faktiska behov av stöd samtidigt som företag i kris behöver få hjälp snabbt. Det riskerar att skapa utrymme för aktörer som vill tillskansa sig allmänna medel på oriktiga grunder. Att kontrollera riktigheten i ansökningar är också något som i sig kräver resurser.

#### Risk för negativa effekter på lönebildningen

Risken för att förlora en anställning blir lite lägre med ett system för korttidsarbete samtidigt som de som är arbetslösa inte får någon ökad chans att få ett arbete. Det betyder att de som har en anställning (så kallade "insiders" på arbetsmarknaden), får en starkare ställning i jämförelse med dem som har en svag förankring på arbetsmarknaden, (så kallade "outsiders"). Det kan leda till ett ökat tryck på löneökningar från arbetstagarnas sida och därmed innebära en högre jämviktsarbetslöshet. Det blir konsekvensen av vetskapen om att det finns beredskap att ge stöd för att skydda befintliga arbeten i lågkonjunktur redan innan stödet utgår. Men även erfarenheter av hur systemet har använts i tidigare kriser kan påverka förväntningarna om hur systemet kan användas.

Stöd vid korttidsarbete kan också leda till högre lönekrav genom kompensatoriska krav i lönerörelsen efter en avslutad period med korttidsarbete. Arbetstagare som har gått med på inkomstminskningar vid en kris kan kräva kompensation i form av större löneökningar när krisen är över. Det kan göra att sysselsättningsuppgången efter en kris blir lägre än vad den annars skulle ha varit.

Det kan inte heller uteslutas att stöd vid korttidsarbete gör det svårare för dem som redan är arbetslösa att komma in på arbetsmarknaden under återhämtningsfasen eftersom behovet av nyrekryteringar blir mindre när inga anställda har sagts upp. Det finns då en risk för att långtidsarbetslösheten ökar vilket i sin tur kan ha negativa konsekvenser för lönebildning och jämviktsarbetslöshet.<sup>2</sup>

#### Risk för minskat omvandlingstryck i ekonomin

Andra negativa effekter som kan uppstå till följd av stöd vid korttidsarbete är så kallade undanträngningseffekter. De kan uppstå om stödet leder till att arbetstillfällen bevaras i företag som på lång sikt inte har möjlighet att överleva. Om arbets-

2 Ds 2012:59 Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser, s. 60–62.

kraft 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. Undanträngningseffekter 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.<sup>3</sup>

I grunden handlar det om att det är svårt att veta hur livskraftigt ett företag och dess affärsidé är efter att en kris väl är över. I vissa situationer kan det vara relativt enkelt att veta att korttidsarbete kan fungera utan allt för stora negativa konsekvenser medan det är betydligt svårare i andra situationer.

Ett exempel är om ett företags problem beror på att de inte får leveranser från underleverantörer på grund av problem med fraktkedjan. Att överbrygga en sådan kris med stöd vid korttidsarbete kan vara en bra lösning så att företaget finns kvar när krisen är över.

Svårigheten att avgöra vilka situationer där korttidsarbete är en bra lösning gör dock att det inte på förhand går att säga om fördelarna överväger riskerna. Vi vet exempelvis inte hur kraftig strukturomvandlingen kommer att vara som en följd av covid-19-pandemin.

#### **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 skulle ha valt att behålla sin personal även utan statlig subvention. Dödviktseffekter innebär att skattemedel inte används effektivt. En del av kostnaderna för korttidsarbete används då till att subventionera arbetstillfällen som ändå skulle ha bevarats. Det är ett dyrt sätt att hålla uppe sysselsättningen.<sup>4</sup>

### **1.3 Rapportens disposition**

Medlingsinstitutet har i uppdrag att ha god överblick över förhållandena på arbetsmarknaden samt följa utvecklingen i Sverige och i omvärlden, särskilt i Europa, när det gäller löner, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Korttidsarbete har av ett stort antal länder valts som ett viktigt verktyg för att hantera covid-19-krisens effekter på arbetsmarknaden.

I rapporten beskriver vi hur modellen för korttidsarbete ser ut i Sverige och i ett antal länder i omvärlden. Syftet är att samla och tillgängliggöra den information om korttidsarbete som finns under tidig höst 2020. Rapporten är således en första genomgång innan det går att dra säkra slutsatser om hur korttidsarbetet har bidragit till att mildra konsekvenserna av covid-19.

De kollektivavtal om korttidsarbete som har tecknats på den svenska arbetsmarknaden beskrivs i kapitel 3. Med hjälp av statistik från Tillväxtverket och Statistiska central-

3 Ds 2012:59 Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser, s. 60–62.

4 Ds 2012:59 Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser, s. 60–62.

byrån (SCB) ger vi i kapitel 4 en bild av omfattningen på användningen fram till det att rapporten publiceras. I kapitel 5 beskriver vi ett antal modeller för korttidsarbete som finns i Europa. Avslutningsvis lyfter vi några frågeställningar som rör möjliga konsekvenser av korttidsarbete ur ett lönebildningsperspektiv. Olika system för korttidsarbete i ett urval länder i Europa beskrivs i en bilaga.

Rapporten har utarbetats av Anna Fransson och Christian Kjellström, båda utredare vid Medlingsinstitutet. Bosse Andersson har varit redaktör.

## 2. Korttidsarbete

**Under våren 2020 infördes nya bestämmelser om korttidsarbete. Ett redan färdigt förslag modifierades och kunde tillämpas med kort varsel. Under året förstärktes stödet tillfälligt, men i framtiden kommer två system att löpa parallellt.**

**Det ena systemet aktiveras** vid djupa konjunkturedgångar. Det är Konjunkturinstitutet som gör bedömningen av behovet. Det andra systemet – det system som infördes i samband med covid-19-pandemin – kommer att finnas tillgängligt permanent för arbetsgivare som får tillfälliga, men allvarliga, ekonomiska svårigheter.

### 2.1 Bakgrund

Att arbetstagare får förkortad arbetstid vid tillfälliga ekonomiska kriser är inte något nytt på svensk arbetsmarknad. När en arbetstagare friställs utan att bli uppsagd kallas det för permittering. Ibland förekommer begreppet korttidspermittering som benämning på de tillfälliga åtgärder som vidtagits under 2020.<sup>1</sup> Vi har dock valt att använda oss av begreppet korttidsarbete för att beteckna de system som finns i Sverige och i omvärlden i nuläget.

#### 2.1.1 Permitteringar länge kopplade till arbetslöshetsersättningen

Enligt en enkät som Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) genomförde 1934 var permitteringar då tillåtna hos de flesta av SAF:s medlemsförbund. Ett undantag på arbetarsidan var typografer och bokbindare som redan innan 1935 hade avtal om förbud mot permitteringar.<sup>2</sup> Tjänstemän/månadsavlönade har först på senare tid kunnat bli permitterade.<sup>3</sup>

Vid permittering utgick vid den här tiden arbetslöshetsersättning efter en inledande karensvecka. Det gjorde att arbetsgivarnas kostnader för permitteringar främst bestod av att de permitterade behöll eventuella sidoförmåner som fri bostad samt att permitteringstiden räknades som semestergrundande. De avtal som reglerade permitteringar handlade ofta om att hindra att permittering användes som ett sätt att undvika uppsägningskostnader.

Eftersom arbetslöshetskassorna var i stort sett helt egenfinansierade var arbetstagar-sidan ibland tveksam till att använda arbetslöshetsförsäkringen för att täcka upp för permitteringskostnader. När staten ökade subventioneringen av arbetslöshetsersättningen från 1935 och framåt minskade denna tveksamhet och omfattningen av permitteringar ökade.<sup>4</sup> I huvudavtalet 1938 (det så kallade Saltsjöbadsavtalet) reglerades att arbetsgivaren var tvungen att varsla om permittering 14 dagar i förväg om permitteringen omfattade mer än två veckor.<sup>5</sup>

1 I lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete används inte begreppet permittering. Begrepp som används är "arbetstid som är kortare än ordinarie arbetstid" samt "partiell arbetsbefrielse".

2 Edebalk och Wadensjö (1985) Permitteringsersättning, permitteringar och arbetslöshet, *Ekonomisk Debatt* 6/85.

3 LO (2011) *Som en bro över mörka vatten – en LO-rapport om permittering*, s. 6f.

4 Edebalk och Wadensjö (1985) Permitteringsersättning, permitteringar och arbetslöshet, *Ekonomisk Debatt* 6/85.

5 Partsgemensam arbetsgrupp Utbildning i stället för uppsägning (2011) *Korttidsarbete. Systemen i viktiga konkurrensländer*, En partsgemensam rapport från Gruvornas Arbetsgivareförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen, s. 25f.



År 1964 träffade parterna avtal om att arbetsgivaren skulle betala ersättning för den första permitteringsveckan, det vill säga karensveckan i arbetslöshetsförsäkringen. Nivån på ersättningen var lägre än den ordinarie lönen.

I början av 1970-talet lyftes regler om permittering in i de nya så kallade äldrelagarna (1971:199 och 1971:202) och sedermera i den nya lagen (1974:12) om anställningsskydd. Det innebar att arbetsgivarnas kostnader vid permitteringar ökade markant medan arbetslöshetskassornas del minskade. Arbetsgivare skulle nu betala full lön vid permitteringar som översteg två veckor i följd eller sammanlagt 30 dagar under ett kalenderår. Arbetsgivarnas kostnader motsvarade ungefär 40–45 procent för en permittering på två veckor och steg sedan snabbt vid längre permitteringar. Konstruktionen gjorde att arbetsgivare i regel inte permitterade under längre tid än två veckor. Det blev också vanligt att dela upp permitteringen i så kallade kortveckor, med tre- eller fyradagarsveckor under en period som sammanlagt innebar maximalt 30 dagars permittering.<sup>6</sup>

### 2.1.2 Nytt permitteringslönesystem 1985

År 1984 träffade SAF och LO avtal om en ny modell för permitteringar som förutsatte att lagstiftning ändrades. Regering och riksdag gick på parternas linje och ett nytt permitteringslönesystem trädde i kraft 1985. Modellen innebar att arbetstagare inte fick något inkomstbortfall alls vid permittering samtidigt som arbetsgivarnas kostnader minskade betydligt vid vissa typer av permitteringar eftersom staten gick in och subventionerade kostnaderna för permitteringar.<sup>7</sup>

LO och SAF bildade den partsgemensamma stiftelsen Institutet för utbetalning av permitteringslönersättning (IUP).<sup>8</sup> Institutet ansvarade för utbetalning av såväl statlig som kollektivavtalad permitteringslönersättning. Därmed försvann kopplingen mellan permitteringsersättning och arbetslöshetskassorna. En förutsättning för ersättning var att arbetsgivaren var ansluten till stiftelsen. Detta kunde ske via kollektivavtal eller genom direktanslutning.<sup>9</sup>

Det gick inte att säga upp en anställd som var permitterad och inte heller att permittera under löpande uppsägningstid.<sup>10</sup> Formellt stod personalen till arbetsmarknadens förfogande under permitteringen och företaget rapporterade permitteringarna till länsarbetsnämnden.

För företaget täcktes kostnaderna i efterhand genom utbetalningar från den av staten och arbetsgivarna gemensamt uppbyggda fonden Partsavtalad permitteringslönersättning. Staten stod för merparten av kostnaderna. Ersättningen innebar att 90 procent av lönekostnaderna exklusive sociala avgifter täcktes, det vill säga cirka 60 procent av de totala lönekostnaderna. Ett karensdagssystem innebar att företagen maximalt kunde få ersättning för 23 dagar av en 30-dagarsperiod. Vid permitteringar på upp till tre dagar stod företagen för 100 procent av kostnaderna, vid en full permitteringsperiod på 30 dagar stod företaget för 50 procent av kostnaderna.<sup>11 12</sup>

6 Edebalk och Wadensjö (1985) Permitteringsersättning, permitteringar och arbetslöshet, *Ekonomisk Debatt* 6/85.

7 Edebalk och Wadensjö (1985) Permitteringsersättning, permitteringar och arbetslöshet, *Ekonomisk Debatt* 6/85.

8 Inom KFO-området bildades Permitteringsaktiebolaget KFO/KAB-LO.

9 LO (2011), *Som en bro över mörka vatten – en LO-rapport om permittering*, s. 9.

10 LO (2011) *Som en bro över mörka vatten – en LO-rapport om permittering*, s. 6.

11 Tommy Isidorsson (2001) *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Akademisk avhandling, s. 272f.

12 Förordning (1984:1011) om permitteringslönersättning.

I en riksdagsmotion (s) från januari 1995 anges att de årliga statliga utgifterna för permitteringslöneersättningen låg på omkring 75 miljoner kronor per år, med undantag av 1992 då kostnaderna skenade till 200 miljoner kronor. Under hösten 1994 tycks kostnaderna ha gått ner till en betydligt lägre nivå på omkring 1,5 miljon kronor per månad i utbetalningar.<sup>13</sup>

I samband med 1990-talskrisen slopades det statliga bidraget till permitteringslön budgetåret 1995/96. Den enda motivering som ges i budgetpropositionen är att det gjordes av besparings skull.<sup>14</sup> En möjlig ledtråd ges i en annan proposition där olika krisåtgärder presenteras. Regeringen beskriver där att man lägger om inriktningen för arbetsmarknadspolitiken ”mot rörlighetsfrämjande åtgärder och ett förstärkt rekryteringsstöd”.<sup>15</sup>

LO och SAF sade i samband med detta upp avtalet om en avsättning på lönesumman till stiftelsen. De partsgemensamma medel som fanns kvar i stiftelsen användes fram till 2003, då utbetalningarna upphörde.<sup>16</sup> <sup>17</sup> Den kollektivavtalsdispositiva regeln i LAS om att anställda som permitteras har rätt till full lön fanns kvar.

Efter att den statliga permitteringslöneersättningen slopats såg man att det fanns en risk för att arbetslöshetsersättningen skulle utnyttjas som en ”stilleståndsersättning”.<sup>18</sup> Vid mitten av 1990-talet kunde arbetslöshetsersättning utgå i vissa situationer vid permitteringar. Framför allt verkar det ha handlat om arbetsplatser som permitterade anställda under semesterstängning. Arbetsgivare och fackliga organisationer kunde komma överens om en permittering utan lön, till exempel vid semesterstängning av en verksamhet. De permitterade kunde då anses stå till arbetsmarknadens förfogande och eventuellt ha rätt till arbetslöshetsersättning.<sup>19</sup> Utredningen om ersättning vid arbetslöshet och omställning ansåg att detta inte var syftet med en omställningsförsäkring:

*”Behovet av att under vissa perioder kunna minska arbetskraftskostnaderna, utan att för den skull behöva säga upp personal, är ett naturligt fenomen i en marknadsekonomi. Det är dock enligt utredningens mening inte arbetslöshetsförsäkringens uppgift att gå in och betala för arbetskraftskostnaderna under tillfälliga stillestånd.”*<sup>20</sup>

Regeringen gick på utredningens linje om att ”produktionen” skulle stå för tillfälliga stilleståndskostnader och föreslog att arbetslöshetsersättning i normalfallet inte skulle kunna lämnas till personer som var permitterade utan lön. Dock föreslog man genom en föreskriftsrätt för regeringen eller den myndighet som regeringen

13 Motion 1994/95:A277, Statsbidrag till permitteringslön.

14 Prop. 1994/95:100, *Förslag till statsbudget för budgetåret 1995/96*, Bilaga 11, s. 79

15 Prop. 1994/95:25, *Vissa ekonomisk-politiska åtgärder, m.m.* s. 27.

16 LO (2011) *Som en bro över mörka vatten – en LO-rapport om permittering*, s. 6f.

17 2004 beslutades att IUP skulle byta namn och ändamål. Av de medel som fortfarande fanns kvar betalades 62 miljoner kronor ut till Trygghetsfonden TSL. De 40 miljoner som fanns kvar behölls i stiftelsen som nu bytte namn till Kollektivavtalsstiftelsen Yrkeslandslaget (Youth skills Sweden). Partsgemensam rapport (2011) *Korttidsarbete, Systemen i viktiga konkurrentländer*, En partsgemensam rapport från Gruvornas Arbetsgivareförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen, s. 27.

18 SOU 1996:150, *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*, s. 63.

19 SOU 1996:150, *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*, s. 102.

20 SOU 1996:150, *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*, s. 102.

bestämmer en möjlighet till undantag<sup>21</sup>. Några resonemang om behovet i kristider fördes inte.<sup>22</sup>

### 2.1.3 Krisavtal inom industrin under finanskrisen

De flesta avtal på kollektivsidan (arbetare) inom industrin hade även efter att modellen med ett centralt permitteringslönesystem avecklades regler för permitteringar.<sup>23</sup> Som en följd av omfattande varsel inom industrin under finanskrisen 2008 tecknades så kallade krisavtal på ett antal avtalsområden inom industrin i början av 2009.<sup>24</sup> Tjänstemannafacket Unionen var motståndare till att träffa överenskommelser om sänkt arbetstid och lön. Först när arbetsgivarorganisationerna med Teknikföretagen i spetsen stämde Unionen till arbetsdomstolen<sup>25</sup> för att klargöra vad som gällde enligt kollektivavtalen gav Unionen med sig och erkände att det inte stod i strid med kollektivavtalet att teckna lokala överenskommelser. Centralt var man dock fortfarande emot krisavtalen.<sup>26</sup> På tjänstemannasidan träffades därför inga centrala avtal, men motsvarande överenskommelser gjordes genom ett antal lokala avtal.

Krisavtalen innebar förenklat att man genom lokala krisöverenskommelser kunde sänka arbetstid, lön och andra ersättningar. Ersättningen kunde dock inte understiga 80 procent av vad arbetstagaren skulle ha fått annars. Det fanns en möjlighet att avtala om utbildning eller andra kompetenshöjande aktiviteter. Avtalen tillämpades i större skala till och med mars 2010 även om de formellt sett var i kraft till hösten 2010.<sup>27</sup>

Enligt en utvärdering som genomfördes av Teknikföretagen tecknades lokala krisavtal av 22 procent av företagen, vilket motsvarade nästan 700 teknikföretag. På större företag var andelen högre. Bland företag med över 250 anställda omfattades var tredje företag. Mer än 80 000 arbetstagare, eller 30 procent av alla anställda i teknikföretag i Sverige omfattades.

21 Dessa undantag menade regeringen behövdes för att de som hade befintliga kollektivavtal som behövde omförhandlas utifrån de nya reglerna inte skulle drabbas negativt. Man menade också att nytillträdande på arbetsmarknaden som inte hade upparbetad semesterrätt fortsatt skulle kunna permitteras och få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

22 Prop. 1996/97:107, En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring, s. 95.

23 Reglerna i 21 § LAS som ger full ersättning vid permittering gäller om man inte i kollektivavtal har kommit överens om något annat.

24 Teknikarbetsgivarna och IF Metall tecknade krisavtal den 2 mars 2009. Industriarbetsgivarna träffade en motsvarande permitteringsöverenskommelse med IF Metall för de fyra förbunden Industri och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF). Inom Industri och KemiGruppen var glas- respektive sockerindustrin undantagna från överenskommelsen.

25 Mål A 94/09.

26 *Aftonbladet* 2009-05-07, Unionen öppnar för sänkta löner, TT, <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/A2R7V5/unionen-oppnar-for-sankta-loner>, hämtad 2020-09-13.

27 Partsgemensam arbetsgrupp Utbildning i stället för uppsägning (2011) *Korttidsarbete. Systemen i viktiga konkurrentländer*, En partsgemensam rapport från Gruvornas Arbetsgivareförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen, s. 21.

Arbetstidsminskningen var i genomsnitt 17 procent och kostnadsminskningen i genomsnitt 13 procent. Dessutom var det relativt vanligt att kompensation för tidsminskning skedde genom att lönerrevisioner (utan retroaktivitet) senarelades.<sup>28</sup>

IF Metall uppskattade att var tredje företag omfattades av lokala krisavtal. Inom stålindustrin omfattades närmare hälften av företagen.<sup>29</sup>

#### 2.1.4 Statligt stöd vid korttidsarbete infördes 2014

Mot bakgrund av de goda erfarenheterna av korttidsarbete under finanskrisen från Tyskland, men även motsvarande svenska erfarenheter av krisavtalen inom industrin, drev parterna på för att det skulle inrättas ett statligt subventionerat system för korttidsarbete. Arbetsgrupper inom såväl LO<sup>30</sup> som en partsgemensam grupp inom industri- och teknikbranscherna<sup>31</sup> publicerade kartläggningar och rapporter som användes i den offentliga debatten. Ett huvudsakligt argument var att ett svenskt system för korttidsarbete borde införas för att värna svensk konkurrenskraft. Frågan utreddes internt inom regeringskansliet vilket resulterade i en departementspromemoria<sup>32</sup> som kom att utgöra underlag till det förslag som genomfördes.

Den 1 januari 2014 trädde ett system med statligt stöd vid korttidsarbete i kraft.<sup>33</sup> Stöd enligt det systemet får endast lämnas om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående. Systemet syftar till att stödja sysselsättningen och dämpa arbetslösheten. Reglerna för statligt stöd vid korttidsarbete innebär att staten, arbetsgivaren och arbetstägaren delar på kostnaderna för korttidsarbete.

Kostnaderna för korttidsarbete utgörs av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen.<sup>34</sup>

Bestämmelserna om stöd finns i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete samt förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete. Stödet aktiveras genom att regeringen meddelar föreskrifter för en stödperiod om tolv månader. Denna period kan förlängas en gång med tolv månader. Stödet administreras av Skatteverket och det är Konjunkturinstitutet som gör bedömningen om systemet bör aktiveras. Fram till nu har systemet aldrig använts. I början av april 2020 meddelade Konjunkturinstitutet dock att myndigheten gjorde bedömningen att kriterierna för att aktivera systemet var uppfyllda.<sup>35</sup>

28 Teknikföretagen (2010) *Lokala krisöverenskommelser i teknikföretag – utvärdering av avtalsenliga krisåtgärder*, s. 4.

29 Partsgemensam arbetsgrupp Utbildning i stället för uppsägning (2011) *Korttidsarbete. Systemen i viktiga konkurrentländer*, En partsgemensam rapport från Gruvornas Arbetsgivarförbund, IF Metall, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivarförbundet, Sveriges Ingenjörer, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och Unionen, s. 22–23.

30 LO (2011) *Som en bro över mörka vatten*.

31 Partsgemensam rapport (2011) *Korttidsarbete, systemen i viktiga konkurrentländer*,

32 Ds 2012:59 *Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser*,

33 Prop. 2013/14:1, *Förslag till statens budget, finansplan och skattefrågor*, bet. 2013/14:FiU1, rskr. 2013/14:56.

34 Prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan och skattefrågor avsnitt 6.17.5.1.3.

35 Konjunkturinstitutet (2020) *Konjunkturinstitutets bedömning av om kriterierna enligt 5 § andra stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda*, Dnr. 2020-160.

## 2.2 Ett nytt kompletterande system infördes 2020

I början av 2018 gav regeringen en särskild utredare i uppdrag att utreda om de dittills gällande reglerna om stöd vid korttidsarbete borde kompletteras, inte minst för att åstadkomma en stödordning för korttidsarbete som mer liknade den som fanns i viktiga konkurrentländer. I synnerhet handlade det om att se över behovet av ett permanent tillgängligt system samt behovet att koppla samman systemet för korttidsarbete med utbildning, annan kompetensutveckling och validering.<sup>36</sup>

Baserat på det förslag som lämnades av Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt stöd vid korttidsarbete (SOU 2018:66) lämnade regeringen en lagrådsremiss till lagrådet den 5 mars 2020. Där föreslog regeringen att det nya systemet skulle införas den 1 augusti 2020.

Beroende på covid-19-pandemins utveckling bearbetade regeringen förslaget så att det kunde införas tidigare än planerat. I början av april 2020 röstade riksdagen ja till regeringens förslag om ett nytt kompletterande system för korttidsarbete.<sup>37</sup> Förslaget innebar att stödet kunde börja tillämpas retroaktivt från den 16 mars. Det nya, kompletterande, systemet innebär att arbetsgivare på grund av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter under en begränsad tid kan införa korttidsarbete oberoende av om det är en djup lågkonjunktur i ekonomin som helhet eller inte.<sup>38</sup> Systemet förutsätter heller inte att regeringen ska besluta om en aktivering av stödet.

Det innebär att vi nu har två olika system för korttidsarbete, där det nya systemet från 2020 kommer att vara tillgängligt permanent medan det andra från 2014 kan aktiveras av regeringen vid behov.

Redan från start infördes dock ett antal tidsbegränsade regler som gör att modellen blev betydligt mer generös under 2020. I det följande avsnittet beskriver vi den grundmodell som kommer att vara aktiv även efter 2020.

### 2.2.1 Förutsättningar för stöd

För att kunna ta del av stöd vid korttidsarbete krävs antingen att korttidsarbetet har överenskommit i både centralt och lokalt kollektivavtal eller att arbetsgivaren och minst 70 procent av de anställda på arbetsplatsen har undertecknat en skriftlig överenskommelse om korttidsarbete.<sup>39</sup> Det visade sig att en mycket stor del av parterna på arbetsmarknaden valde att snabbt teckna kollektivavtal om korttidsarbete när systemet infördes under våren 2020. Se kapitel 3.

36 Dir 2018:5.

37 I stor utsträckning överensstämmer den modell som infördes under våren 2020 med det förslag som lämnades i delbetänkandet SOU 2018:66, *Ett konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete*. Se även Lagrådsremiss (2020) *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete*.

38 Prop. 2019/20:132, *Extra ändringsbudget för 2020 - Åtgärder med anledning av coronaviruset*, bet. 2019/20:FiU51, rskr. 2019/20:199.

39 Skillnaden mellan de som får stöd med kollektivavtal som grund och de som får stöd med en skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren som grund är att de förstnämnda kan välja att fördela nedsättningen av arbetstid ojämnt mellan olika arbetstagare, medan de sistnämnda måste fördela nedsättningen av arbetstid jämnt bland arbetstagarna. 16 § 3 Lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Det är Tillväxtverket som administrerar och fattar beslut om stödet. Ett godkännande får bara lämnas om:

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

Efter att frågan om hur företags aktieutdelningar ska betraktas när Tillväxtverket gör sin prövning har Tillväxtverket skärpt sin tolkning av regelverket för den prövning av ett företags behov av stöd som myndigheten gör. Det innebär att företag som ger utdelning till aktieägare inte kan få tillgång till systemet med korttidsarbete.

Även bemanningsbranschen och konsulter kan omfattas av stöd. Enligt propositionen till riksdagen omfattades de inte av förslaget men Finansutskottet valde att gå emot regeringens förslag och resonerade att även bemanningsföretag och konsultföretag kan ställas inför efterfrågebortfall som är så omfattande att de går utöver vad som normalt kan förväntas även i dessa branscher. Ett sådant efterfrågebortfall ska då kunna ses som oförutsett och oundvikligt på samma sätt som för andra branscher.<sup>40</sup> Detta är en permanent regel, det vill säga att konsulter och bemanningsbranschen kan omfattas av korttidsarbete även efter 2020.<sup>41</sup>

### 2.2.2 Stödets utformning enligt grundmodellen

Stödperioden är begränsad till sex månader i följd med möjlighet till förlängning i ytterligare tre månader. Den första stödmånaden ska infalla senast 45 dagar efter ett godkännande om stöd. Efter aktivering eller godkännande ansöker arbetsgivaren om stöd (så kallat preliminärt stöd) som lämnas enligt tre fasta nivåer för arbetstids- och löneminskning. Arbetstidsminskningen ska uppgå till 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid.

Staten står vid varje nivå av arbetstidsminskning för en tredjedel av lönekostnaden inklusive arbetsgivaravgifter för den uteblivna arbetstiden. Återstoden fördelas mellan arbetstagare och arbetsgivare med olika inbördes fördelning beroende på nivån av arbetstidsminskningen. Arbetstagarens löneminskning ska uppgå till 12 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 20 procent, till 16 procent om arbetstidsminskningen är 40 procent och till 20 procent om arbetstidsminskningen är 60 procent.<sup>42</sup>

Eftersom jämförelsemånaden för att beräkna stödet infaller tre månader innan beslut om korttidsarbete fattas måste en person ha varit anställd tre månader innan stödperioden infaller. Det finns däremot inget som hindrar att stöd betalas för visstidsanställda eller något krav att anställningen ska ha löpt i en följd de närmaste tre månaderna innan stödet börjar betalas ut. För att kunna få stöd beviljat ska dock arbetsgivaren ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden

40 Finansutskottets betänkande 2019/20:FiU51, s. 1-2.

41 Prop. 2019/20:132, *Extra ändringsbudget för 2020 - Åtgärder med anledning av coronaviruset*, s. 61-63.

42 Under maj, juni och juli 2020 var subventionsgraden från staten högre även för arbetstidsminskning på 20, 40 respektive 60 procent. Se avsnitt 2.3.2.

för arbetskraft. Ett exempel på sådana åtgärder är att säga upp tidsbegränsat anställda. Det är därför oklart i vilken utsträckning det i praktiken förekommer att tidsbegränsat anställda deltar i korttidsarbete. Se även kapitel 3.

### 2.2.3 Avstämning

Stödet betalas ut preliminärt. För att fastställa det slutliga utfallet görs en avstämning. Denna görs var tredje månad. Vid avstämningen görs en kontroll av om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen överensstämmer med de angivna nivåerna i lagen och de avtal som slutits.

En arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd är skyldig att bidra med uppgifter och ge Tillväxtverket tillfälle att granska verksamheten. Skyldigheten kan förenas med vite.

I avstämningen görs en sammanställning av det faktiska utfallet för korttidsarbetet för stödperioden. Det innebär bland annat att arbetad tid för anställda som stödet omfattar kan justeras. Avstämningen kan resultera i att det går att begära ytterligare utbetalning av stöd eller ett återbetalningskrav om för mycket stöd har betalats ut. För mycket utbetalat stöd räknas av i en eventuell kommande ansökan om ytterligare stöd.<sup>43</sup>

### 2.2.4 Förslag om stöd till kompetensinsatser vid korttidsarbete från januari 2021

I Budgetpropositionen för 2021 föreslår regeringen att det ska införas ett stöd till kompetensinsatser vid korttidsarbete. Förslaget innebär att arbetsgivare som tillhandahåller kompetensinsatser under arbetsbefriad tid vid korttidsarbete kan få ersättning motsvarande 60 procent av utbildningskostnaderna. Såväl externa utbildningar som företagsinterna samt validering ska omfattas av möjlighet till stöd. Regeringen eller den myndighet regeringen föreslår ska kunna sätta ett högsta tak för ersättningen.

En förutsättning för rätt till detta stöd föreslås vara att det antingen finns ett lokalt kollektivavtal om att kompetensinsatser ska erbjudas eller att det på arbetsplatser som saknar kollektivavtal finns en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare motsvarande den som krävs för stödet för korttidsarbete. Tillväxtverket ska pröva ansökningar om stöd för kompetensinsatser vid det kompletterande systemet medan regeringen ska meddela vilken myndighet som ska pröva ansökningar om stöd till kompetensinsatser när systemet med stöd vid synnerligen djupa lågkonjunkturer är aktiverat.

Regeringen bedömer att kostnaderna för förslaget om stöd vid kompetensinsatser i ett normalläge kommer att kosta omkring 15 miljoner kronor per år i det kompletterande systemet från 2020 (baserat på antagandet att omkring 7 500 personer per månad är i korttidsarbete och att 10 procent av arbetstagarna som deltar i korttidsarbete ansöker om stöd för kompetensinsatser). För 2021 beräknar man att kostnaderna blir högre eftersom fler personer bedöms omfattas av korttidsarbete. Med systemet som kan aktiveras vid en synnerligen djup lågkonjunktur bedömer regeringen att kostnaderna blir 232 miljoner kronor om 10 procent av arbetstagarna i korttidsarbete tar del av stödberättigande kompetensinsatser.<sup>44</sup>

43 Tillväxtverkets webbplats.

44 Prop. 2020/21: 1, Budgetproposition för 2021, UO 24.

## 2.3 Förstärkt stöd vid korttidsarbete under 2020

Under våren och sommaren 2020 gjordes flera modifieringar av det nya systemet för korttidsarbete. Skillnaden jämfört med grundmodellen i det nya, permanenta kompletterande systemet är främst att subventionsgraden utökas kraftigt, men modellen omfattar också bredare grupper på arbetsmarknaden under 2020. I övrigt tillämpas de regler som beskrivs ovan även under 2020.

### 2.3.1 Specialregler 16 mars–31 december 2020

Det finns ett antal specialregler som tillämpas under 2020 och som slutar gälla vid årsskiftet.

Staten står under 2020 för tre fjärdedelar av kostnaden för att personal går ner i arbetstid. I grundmodellen delas kostnaderna lika mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten, det vill säga att staten står för en tredjedel. Löneminskningen under 2020 ska i stället för 12, 16 respektive 20 procent uppgå till 4, 6 respektive 7,5 procent om arbetstidsminskningen är 20, 40 respektive 60 procent. Förstärkningen innebär att preliminärt stöd bestäms genom att underlaget multipliceras med 98,6 procent i stället för 43 procent.<sup>45</sup> Samma gränobelopp för beräkning av ordinarie lön gäller som vid korttidsarbete i övrigt, det vill säga 44 000 kronor under 2020.

Systemet omfattar även bredare grupper under perioden 16 mars–31 december år 2020. Även offentligfinansierad verksamhet kan under 2020 ta del av stödet. Stöd kan tillfälligt även ges för arbetstagare som är familjemedlemmar till arbetsgivaren. Under år 2020 gäller också att stöd kan lämnas under uppsägningstid. Dessa regler är utformade som övergångsbestämmelser som slutar gälla den 31 december 2020.<sup>46</sup>

### 2.3.2 Specialregler 1 maj–31 juli 2020

Den 27 maj röstade riksdagen även ja till att förstärka systemet ytterligare så att arbetstiden kunde minskas med upp till 80 procent under maj, juni och juli i år.<sup>47</sup> Arbetstagares löneminskning var då 12 procent av ordinarie lön. Arbetsgivare som redan sökt stöd utifrån reglerna om tre nivåer om korttidsarbete hos Tillväxtverket och fått en förskottsbetalning, kunde justera sin ansökan i efterhand.

Från och med augusti 2020 finns det återigen tre olika nivåer på arbetstidsminskning: 20, 40 respektive 60 procent av ordinarie arbetstid.<sup>48</sup>

I en promemoria från finansdepartementet som publicerades i april 2020 beskrivs bakgrunden till de förstärkningar av korttidsarbete som gällde under sommaren 2020.<sup>49</sup>

45 Prop. 2019/20:132, *Extra ändringsbudget för 2020 - Åtgärder med anledning av coronaviruset*, s. 61–63.

46 Prop. 2019/20:132, *Extra ändringsbudget för 2020 - Åtgärder med anledning av coronaviruset*, s. 62.

47 Förstärkningen innebär att preliminärt stöd bestämdes genom att underlaget multiplicerades med 98,6 procent. Löneminskningen blev då 4, 6, 7,5 respektive 12 procent om arbetstidsminskningen var 20, 40, 60 respektive 80 procent.

48 Se kapitel 3 i rapporten *Pandemin och lönerna*, Medlingsinstitutet, 2020, för en beskrivning av hur arbetstid och lön påverkas av korttidsarbete under 2020.

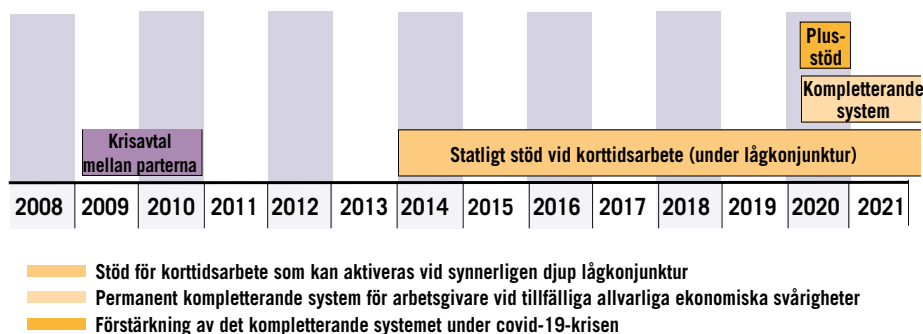
49 Finansdepartementet (2020) En tillfällig förstärkning av stödet vid korttidsarbete, Fi2020/01877/S1.



### 2.3.3 Fyra delvis olika regelverk att hålla reda på

De olika varianterna av stöd och specialregler som har tillämpats innebär i praktiken att det finns fyra delvis olika regelverk att hålla reda på. Till att börja med finns den grundmodell som infördes 2014 men som ännu inte har aktiverats. Därtill finns den modell som trädde i kraft 2020 och som inte förutsätter något beslut av regeringen för att stödordningen ska aktiveras. För denna modell har särskilda regler gällt under 2020 enligt beskrivningen ovan. Under sommarmånaderna 2020 utökades dessutom subventionsgraden i denna modell ytterligare. Från och med den 1 januari gäller inte längre de specialregler som har gällt under 2020 och subventionsgraden återgår till att arbetsgivare, arbetstagare och staten står för en tredjedel vardera. Stöd kommer inte längre att kunna lämnas till offentligfinansierad verksamhet och till familjemedlemmar till arbetsgivare. Det kommer inte heller att gå att få stöd under uppsägningstid. **Diagram 2.1** nedan illustrerar hur de olika varianterna tillämpas över tid.

Diagram 2.1 Fyra varianter av korttidsarbete



Källa: Egen bearbetning.

Ersättningsnivåerna är samordnade i grundmodellen för de båda systemen. Stödperioden för korttidsarbete vid djup kris är dock maximalt tolv månader medan det för det permanenta kompletterande systemet är sex månader med en möjlighet till tre månaders förlängning. Villkoren för stöd som gäller bland annat det enskilda företagets krissituation och att krisen ligger utanför företagets kontroll som finns i det permanenta kompletterande systemet finns inte heller i systemet som kan aktiveras vid en djup kris. Det vill säga att om stödet som ges vid en djup kris aktiveras görs ingen prövning av det enskilda företagets behov av stöd.

Att systemet som kan aktiveras vid djupa kriser är mer förmånligt sett till stödperiodens längd och villkoren för stöd har gjort att man har antagit att om systemet för djupa kriser som infördes 2014 aktiveras så kommer det i praktiken att ta över och ersätta det permanenta systemet från 2020. Så snart det generella systemet aktiveras vid en djup kris slutar Tillväxtverkets godkännande att ha praktisk betydelse.<sup>50</sup>

Det går att kombinera de två systemen med varandra. Den sammanlagda tiden för stöd från de båda systemen får dock inte överstiga 24 kalendermånader under en period om 36 kalendermånader. Det finns en karenstid på 24 månader vilket gör att samma företag inte kan få korttidsarbete innan det har gått 24 månader sedan den förra stödperioden.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> SOU 2018:66, *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete*, s. 81f.

<sup>51</sup> Lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

### 2.3.4 Förstärkt kontroll

I samband med att systemet tillfälligt gjordes mer generöst i juni 2020 förstärktes även myndigheternas möjligheter att kontrollera av att systemet tillämpas korrekt. Dessa regler är inte utformade som övergångsregler, utan kommer att kunna tillämpas även efter 2020.

De nya reglerna innebär att företag ska lämna uppgifter på individnivå om anställda som omfattas av korttidsarbete. Den som lämnar felaktiga uppgifter kan bli åtalad för brott. Tillväxtverket och Skatteverket är skyldiga att anmäla misstänkta brott till åklagare.

Skatteverket kan också ta del av Tillväxtverkets beslut om vilka företag som omfattas av stöd vid korttidsarbete, i syfte att göra det möjligt att stärka kontrollerna på skattemrådet för aktuella företag. Skatteverket och Försäkringskassan har numera både möjlighet och skyldighet att lämna uppgifter till Tillväxtverket vid misstanke om felaktiga utbetalningar.<sup>52</sup> Skatteverket fick också ökade möjligheter att dela information inom myndigheten, bland annat vad gäller korttidsarbete.<sup>53</sup> Möjligheterna till kontrollbesök förstärktes också för både Skatteverket och Tillväxtverket.<sup>54</sup> Samtidigt fick båda myndigheterna resursförstärkningar, bland annat genom att experter från Skatteverket ska hjälpa Tillväxtverket i kontrollarbetet.<sup>55</sup>

---

52 Regeringen (2020) Myndigheter får nya verktyg för att bekämpa fusk med korttidspermittering, pressmeddelande 2020-05-22.

53 Prop. 2019/20:166 *Extra ändringsbudget för 2020 – Fler kraftfulla åtgärder med anledning av coronaviruset*, s. 86-121.

54 Prop. 2019/20:166 *Extra ändringsbudget för 2020 – Fler kraftfulla åtgärder med anledning av coronaviruset*, s. 56-60.

55 Sohl Stjernberg Max (2020) Så ska Skatteverket stoppa fusk med korttidsstödet, *Arbetsvärlden*, <https://www.arbetsvarlden.se/sa-ska-skatteverket-stoppa-fusk-med-korttidsstodet/>, hämtad 2020-09-20

### 3. Kollektivavtal om korttidsarbete med statligt stöd

**De kollektivavtal om korttidsarbete med statligt stöd som tecknats under 2020 omfattar i praktiken hela den privata sektorn. Parterna inledde snabbt förhandlingar sedan den pågående avtalsrörelsen skjutits upp till hösten. Redan den 16 mars, när möjligheten öppnades, tecknades det första kollektivavtalet om korttidsarbete.**

**För anställda** på arbetsplatser med kollektivavtal om löner och allmänna villkor krävs såväl ett centralt kollektivavtal som en lokal överenskommelse om korttidsarbete. Det är inte möjligt att lokalt komma överens om korttidsarbete med villkor som strider mot det centrala avtalet eller mot regeringens/riksdagens beslut om villkor för korttidsarbete. Det är inte heller möjligt att teckna lokala överenskommelser om korttidsarbete med statligt stöd om det saknas ett centralt avtal.

Om arbetsgivaren saknar kollektivavtal krävs en överenskommelse med varje enskild arbetstagare om korttidsarbete för att statligt stöd ska utgå. Avtalen ska vara skriftliga mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och minst 70 procent av arbetstagarna inom driftsenheten ska omfattas av sådana överenskommelser. Den typen av överenskommelser beskriver vi inte i det här kapitlet.

#### 3.1 Centrala kollektivavtal om korttidsarbete

Det var i besöksnäringen det första avtalet om korttidsarbete tecknades mellan arbetsgivarorganisationen **Visita** och arbetstagarorganisationen **Hotell- och restaurangfacket HRF**. I avtalet användes beteckningen korttidspermittering och inte korttidsarbete. Avtalet förutsätter en lokal överenskommelse där de lokala parterna ska enas om vilka arbetstagare som ska omfattas och till vilken arbetstidsminskning. För kollektivavtalsanslutna arbetsgivare kan nämligen nivåerna olika för olika individer. Avtalet innehöll också en mall för lokalt avtal.

Även inom den till stora delar hårt drabbade handeln slöts snabbt ett avtal om korttidsarbete mellan **Svensk Handel** och **Handelsanställdas förbund**. Dessa två avtal följdes av ytterligare avtal för såväl arbetare som tjänstemän inom flertalet branscher. Situationens allvar och tidspresen märktes även genom att Svenskt Näringsliv i egen skap av paraplyorganisation för 50 bransch- och arbetsgivarförbund tecknade ett centralt ramavtal om korttidsarbete med **Ledarna**, **Sveriges Ingenjörer** och **Unionen**. Ett avtal som blev gällande på de olika avtalsområdena sedan arbetsgivare och fackliga organisationer antagit det.

Även utanför Svenskt Näringslivs krets tecknades det snabbt avtal om korttidsarbete, vilket betyder att i praktiken omfattas hela den privata sektorn av möjligheten att få statligt stöd vid korttidsarbete. Inledningsvis fanns dock avtalsområden, såsom exempelvis bemanningsbranschen, där oklarheter kring reglerna fördröjde avtal, se avsnitt 2.2.1.

Även om omfattningen nära nog är total inom privat sektor så finns det avtalsområden där få företag kommer att utnyttja möjligheten till korttidsarbete. Inom exempelvis avtalsområdet Friskolor mellan **Almega Tjänsteföretagen** å ena sidan och **Lärarförbundet** och **Lärarnas Riksförbund** å andra sidan har avtal om korttidsarbete tecknats, men avtalet kommer säkerligen att beröra väldigt få lärare i och med att inga skolor helt har stängts i Sverige. Inom vårdsektorn har också **Vårdförbundet** tecknat korttidsavtal med alla sina motparter inom privat sektor. Även här har parterna velat trygga möjligheten av att omfattas av regeringens stödpaket.

Medlingsinstitutet känner inte till något avtalsområde där parterna önskar avtal om korttidsarbete med statligt stöd, men där regelverket för 2020 sätter stopp.

## 3.2 Avtalens löptider

Det finns en variation i löptiderna för avtalen om korttidsarbete, där vissa löper tills vidare och andra till och med den sista december 2020. Många av avtalen har en uppsägningstid på tre månader. Det förekommer också avtal som innehåller skrivningar om en eventuell förlängning. Den snabbhet med vilken avtalen tecknades skapade samordningsproblem som säkert varit en bidragande faktor till att avtalens löptider varierar. Det viktiga för parterna har sannolikt varit att få de centrala avtalen om korttidsarbete med statligt stöd på plats så snabbt som möjligt. En annan tänkbar förklaring är de tillfälliga regler om stöd för korttidsarbete som gällt under 2020, vilket kan ha påverkat parternas val av slutdatum. I flera av avtalen är också uppsägningstiden relativt kort – tre månader.

### 3.2.1 Tidigt tecknade avtal

Årets först tecknade centrala avtal om korttidsarbete med statligt stöd mellan arbetsgivarorganisationen **Visita** och **Hotell- och restaurangfacket** gäller från och med tecknandet, den 16 mars 2020, tills vidare med 3 månaders uppsägningstid. Svenskt Näringslivs ”ramavtal” med **Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen** gäller till och med den 31 december 2020 och förbundsavtal med stöd av denna överenskommelse antas även de gälla till och med den 31 december 2020. I överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och tjänstemannaorganisationerna är parterna också överens om att för det fall situationen med covid-19-pandemin föranleder det så ska parterna träffa överenskommelse om förlängd tillämpning av detta avtal i god tid före den 31 december 2020. Svenskt Näringslivs ramavtal med tjänstemannafacken innehåller ingen skrivning om möjlighet till uppsägning i förtid.

### 3.2.2 Tjänstemannaavtal inom industrin

Inom industrin löper många av tjänstemännens förbundsavtal om korttidsarbete enligt de centrala överenskommelserna mellan Svenskt Näringsliv och tjänstemannafacken, men det finns förbundsavtal som skiljer sig något åt. I exempelvis arbetsgivarorganisationen **Gröna Arbetsgivares** förbundsavtal om korttidsarbete med statligt stöd med **Ledarna, Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Veterinärförbund och Unionen** anges utlöpningsstidpunkten till den sista december 2020. Här finns dock ingen skrivning om möjlighet att träffa en överenskommelse om förlängd tillämpning av detta avtal före den 31 december 2020. Inte heller i **Grafiska Företagens** överens-

kommelse om korttidsarbete med **Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen** finns någon skrivning om en eventuell förlängning efter den sista december 2020.

**Teko:s** förbundsavtal om korttidsarbete med **Unionen och Ledarna** följer helt skrivningarna om löptid och eventuell förlängning i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och tjänstemannaorganisationerna. Men i förbundsavtalet med **Sveriges Ingenjörer** står det bara att avtalet gäller till och med den 31 december 2020. Detta förbundsavtal är en bilaga till en överenskommelse om korttidsarbete med statligt stöd som också gäller till och med den 31 december 2020. I den överenskommelsen finns emellertid skrivningen att parterna är överens om att för det fall situationen med covid-19-pandemin föranleder det så ska parterna träffa överenskommelse om förlängd tillämpning av detta avtal i god tid före den 31 december 2020.

### 3.2.3 Avtal med LO-förbund

När det gäller arbetsgivarorganisationernas olika avtal inom industrin med LO-förbund så löper flera tills vidare. Till exempel det avtal som tecknats av **Föreningen Industriarbetsgivarna** och **IF Metall** där överenskommelsen ersätter avtalet om korttidsarbete med statligt stöd som tecknades den 19 december 2013. Avtalet gäller tills vidare med 12 månaders ömsesidig uppsägningstid. Även avtalen som slutits mellan arbetstagarorganisationen **GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch** å ena sidan och **Grafiska Företagen, Gröna Arbetsgivare och Trä- och Möbelföretagen** å andra sidan löper tills vidare men här med tre månaders uppsägningstid. Samma löptid och uppsägningstid har **GS-facket** avtal med **Industriarbetsgivarna**, men här kan avtalet sägas upp tidigast den 1 oktober 2020.

I **Teknikarbetsgivarnas** avtal med **IF Metall** står det att:

*”Denna överenskommelse, liksom överenskommelse angående företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter och överenskommelsen om korttidsarbete utan statligt stöd, gäller med samma giltighetstid som Teknikavtalet IF Metall, vid var tid gällande, och därefter med tre månaders uppsägningstid. Sägs en av dessa överenskommelser upp så anses övriga överenskommelser uppsagda med samma uppsägningstid.”*

Motsvarande skrivning återfinns även i **Teko:s** och **IKEM:s** båda avtal med **IF Metall**. Beträffande **IKEM:s** avtal med **IF Metall** gäller avtalet för företag på avtalsområdet Tvättindustri/textilservice enbart under 2020.

**Svenska Kommunalarbetareförbundets** avtal med arbetsgivarorganisationen **Gröna Arbetsgivare** är också ett exempel på LO-avtal som inte löper tills vidare. Avtalet löper i stället med tre månaders uppsägningstid och längst till och med den 31 december 2020. **Svenska Pappersindustriarbetareförbundets** avtal med **Industriarbetsgivarna** löper på samma sätt till och med den 31 december 2020, men här upphör avtalet utan möjlighet till uppsägning i förtid. Parterna ska också i detta fall senast den 1 december 2020, efter utvärdering, inleda förhandlingar om ett nytt centralt avtal gällande korttidsarbete.

### 3.2.4 Avtal inom tjänstesektorn och vården

Inom Almegas arbetsgivarorganisationer finns flera exempel på avtal om korttidsarbete med statligt stöd som tecknats med bland annat Sveriges Ingenjörer som

löper tills vidare. Som exempel kan nämnas överenskommelsen för bransch Kommunikation mellan **Almega Tjänsteförbunden** å ena sidan och **Sveriges Ingenjörer, Akavia, Fackförbundet ST, SRAT och Ledarna** å andra sidan. Även **Tågföretagens** överenskommelse med **Seko, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Fackförbundet ST** gäller tills vidare. I båda dessa branschavtal är uppsägningstiden tre månader.

**Föreningen Vårdföretagarna** och **Almega Tjänsteföretagens** avtal med **Vision** på mellanvarande avtalsområden gäller till och med den 31 december 2020 med tre månaders uppsägningstid. Samma löptid har **Vårdföretagarnas** avtal med **Läkarförbundet, Vårdförbundet och Akademikerförbunden**. Även avtalet mellan **LO-förbundet Kommunal** å ena sidan och **Vårdföretagarna, Almega Tjänsteföretagen och Almega Tjänsteförbunden** å andra sidan löper med tre månaders uppsägningstid och längst till den 31 december 2020.

### 3.2.5 Avtal inom byggsektorn

**Måleriföretagen i Sveriges** och **Svenska Målarförbundets** avtal om korttidsarbete med statligt stöd gäller från den 16 mars 2020 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid, dock längst till den 31 december 2020. Samma skrivning finns i överenskommelsen mellan **Installatörsföretagen** och **Svenska Byggnadsarbetareförbundet**. I **Byggnads** avtal med **Byggföretagen** finns även tillägget om att för det fall situationen med covid-19-pandemin föranleder det så ska parterna träffa överenskommelser om förlängd tillämpning av detta avtal i god tid före den 31 december 2020.

### 3.2.6 Privat sektor utanför Svenskt Näringsliv

När det gäller avtal som slutits av arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv ser vi samma variation i löptider. Även här förekommer skrivningar om att parterna är överens om att för det fall situationen med pandemin föranleder det så ska parterna träffa överenskommelse om förlängd tillämpning av avtalet i god tid före den 31 december 2020. Denna formulering finns exempelvis i **Arbetsgivaralliansens** avtal för branschkommittéerna **Ideella** och **Idéburna** organisationer respektive **Upplevelse och Kultur** med **Unionen** som motpart. Avtalen löper till den sista december 2020.

I **Arbetsgivaralliansens** avtal med **LO-anslutna arbetstagarorganisationer** finns exempel på avtal som löper tills vidare med tre månaders uppsägningstid. Ett exempel är avtalet för branschkommitté **Ideella** och **Idéburna Organisationer** med **Fastighetsanställdas förbund**. **Arbetsgivaralliansen** har också avtal som gäller som längst till och med den 31 december 2020 – som i avtalet med **Kommunal**.

**Svensk Scenkonst** är annars ett exempel på en arbetsgivarorganisation som har samma löptider i samtliga sina avtal för korttidsarbete tecknade med sina motparter. Här löper avtalen till och med den 31 december 2020.

## 3.3 Korttidsarbete med statligt stöd under uppsägningstid

Det först tecknade avtalet om korttidsarbete mellan **Visita** och **Hotell- och restaurangfacket** innehöll en skrivning om att avtalet även får användas under uppsägningstid. En möjlighet som inte fanns i flertalet avtal som slöts kort därefter, exempelvis i avtalet mellan **Svensk Handel** och **Handelsanställdas förbund**.

Att möjligheten ändå uppmärksammats märks bland annat i avtalen mellan industrins parter. I avtalen som tecknades den 17 och 18 mars står det att:

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

I en anslutande anmärkning står det dock att:

*”För det fall det av lag framgår att statligt stöd kan utgå även under uppsägningstid ankommer det på förbundsparterna att i förbundsavtal avgöra om detta ska ske på förbundsområdet och att i så fall i förbundsavtalet utforma de regler som är nödvändiga för sådan tillämpning.”*

Samma formulering återfanns även i avtal utanför industrin såsom exempelvis **Innovationsföretagens** avtal som tecknades den 19 mars 2020 med bland annat **Sveriges Arkitekter**.

De regler om korttidsarbete med statligt stöd som gällde vid de första avtalens tecknande möjliggjorde inte stöd under uppsägningstid. Den 19 mars föreslog regeringen en lagändring (prop. 2019/20:132, Extra ändringsbudget för 2020 – Åtgärder med anledning av coronaviruset) med innehållet att statligt stöd kan utgå även under uppsägningstid under perioden 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020.<sup>1</sup>

Den 23 mars tecknade till exempel **Innovationsföretagen** och **Sveriges Arkitekter** ett tilläggsavtal med följande skrivning i § 8:

*”Arbetstagare som är under uppsägningstid kan omfattas av korttidsarbete.*

*För arbetstagare som är under uppsägningstid och omfattas av korttidsarbete ska, i syfte att följa lagstiftarnas intentioner med övergångsreglerna till lag om korttidsarbete, de regler som gäller för den ordinarie anställningen tillämpas beträffande lön och andra ersättningar. Sådana lönesänkningar som följer av 4 § ska alltså inte gälla för korttidsarbete under uppsägningstid. Detta innebär att arbetstagaren har rätt till hela den lön som följer av den ordinarie anställningen.”*

Även många andra parter tecknade motsvarande tilläggsavtal.

### 3.4 Ett fjärde steg om 80 procent införs

Som beskrivits i kapitel 2 infördes en fjärde nivå med 80 procents arbetstidsminskning med retroaktiv verkan från den 1 maj till den 31 juli 2020. För att en arbetsgivare ska kunna tillämpa det fjärde steget krävdes dock ändringar i det centrala kollektivavtalet om korttidsarbete eller ett tilläggsavtal om det fjärde steget. Dessutom krävdes det en lokal överenskommelse om att tillämpa det utökade steget. I likhet med parternas snabba respons på de förändrade reglerna om korttidsarbete under uppsägningstid var parterna snabba med att teckna centrala tilläggsavtal som rörde det fjärde steget under perioden den 1 maj till

1 Det betyder att skrivningen i tillsvidareavtalet som slöts mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket om att korttidsarbete med statligt stöd får användas under uppsägningstid kräver en regelförändring för att vara tillämpligt efter den 31 december 2020.

den 31 juli 2020. I exempelvis **Innovations- och kemiarbetsgivarnas** avtal med **Unionen** ändrades lydelsen i §§4 och 6 för den aktuella perioden till att inkludera även den fjärde nivån.

*§ 4 Genom lokal överenskommelse om korttidsarbete kan korttidsarbete införas i fyra olika steg. Under korttidsarbete ska arbetsbefrielse gälla med 20, 40, 60 och 80 procent av för arbetstagaren gällande arbetstidsmått. För arbetstagare vars arbetstid, enligt överenskommelse, inte är reglerad bör bedömningen göras i förhållande till arbetsmängden.*

*Löner och andra ersättningar som står i direkt relation till utfört arbete ska de fyra stegen sänkas på sätt som framgår av lagen om stöd vid korttidsarbete. Lokala parter kan inte överenskomma om andra nivåer än vad som framgår av lagen.*

*§ 6 Oavsett hur de lokala parterna förlagt korttidsarbete i de fyra steg som anges av § 4 ska utbetalning av lön och andra ersättningar ske som om korttidsarbetet fördelats jämnt per relevant löneperiod.*

Motsvarande förändringar gjordes i övriga tilläggsavtal.

För arbetsgivare som saknar kollektivavtal men där överenskommelser om korttidsarbete med 70 procent av medarbetarna (på driftsenheten) har träffats, krävdes i stället nya överenskommelser med varje medarbetare om den nya nivån.

### 3.5 Överenskommelser om utbildning/kompetensutveckling

Att anställda under den arbetsbefriade tiden deltar i utbildning eller andra kompetensutvecklande insatser påverkar i nuläget inte arbetsgivarens stöd för korttidsarbete, men det krävs att de lokala parterna kommer överens om att det ska ske kompetensutveckling under korttidsarbetet och i vilken utsträckning. I detta sammanhang kan nämnas att **IF Metall** redan i december 2013 slöt ett förbundsavtal om korttidsarbete med statligt stöd – ett avtal där parterna betonade vikten av att företagsintern eller extern utbildning bör anordnas för de arbetstagare som omfattas av korttidsarbete.

I de korttidsavtal inom industrin som slöts Unionen och Sveriges Ingenjörer i mars 2020 betonas också vikten av företagsintern eller extern utbildning för dem som omfattas av korttidsarbete.

Även bland flera av de först tecknade avtalen om korttidsarbete utanför industrin finns skrivningar om utbildning för de arbetstagare som omfattas av korttidsarbete. I exempelvis avtalen mellan **Svenska Flygbranschen** å ena sidan och **Svensk Pilotförening och Unionen** å andra sidan, som båda slöts den 17 mars, finns följande paragraf.

*”§ 7 Företagsintern eller extern utbildning bör anordnas för arbetstagare som omfattas av den överenskommelsen. De lokala parterna ska eftersträva överenskommelse om utbildningsinsatser. Arbetstagare är skyldiga att delta i utbildningen även under den tid då arbetstagaren annars är arbetsbefriad enligt den lokala överenskommelsen om korttidspermittering.”*

Denna paragraf återfinns även inom övriga tjänstemannaavtal som tecknas av arbetsgivarorganisationerna inom **Transportföretagen**.



Ett annat exempel är avtalet mellan **Glasbranschföreningen, Installatörsföretagen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen i Sverige och Plåt & Ventföretagen** å ena sidan och **Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen** å andra sidan som slöts den 19 mars. I avtalet står det att:

*”§ 7 De lokala parterna bör överväga om det är möjligt och lämpligt att under den tid som korttidsarbete pågår anordna företagsintern eller extern utbildning för de arbetstagare som omfattas av korttidsarbete.”*

**Hotell- och Restaurangfacket** var ett av de första LO-förbund som tecknade ett separat kollektivavtal som gör det möjligt med utbildning och validering under tiden som en anställd är korttidspermitterad. Avtalet som slöts med arbetsgivarorganisationen **Visita** den 29 april berör arbetsplatser som omfattas av Gröna Riksavtalet. Avtalet ger stora möjligheter för lokala parter att komma överens om kompetensutvecklingens innehåll och omfattning – i syfte att bredda arbetstagarnas kompetens.

I slutet av juni tecknade även **Installatörsföretagen** och **Svenska Elektrikerförbundet** ett avtal om korttidsarbete där det lämnas en öppning för kompetensutveckling för dem som omfattas av korttidsarbete. I förbundsavtalet om korttidsarbete mellan **Svensk Handel** och **Handels** finns däremot inte någon skrivning om utbildning under korttidsarbete. Här har parterna helt överlåtit till lokala parter att träffa överenskommelser om utbildning under korttidsarbete.

### 3.6 Lokala överenskommelser

Innan en arbetsgivare kan ingå lokal överenskommelse om korttidsarbete ska arbetsgivaren ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnaderna. Dessutom måste arbetsgivaren ha stöd för korttidsarbete i centralt kollektivavtal innan ett lokalt avtal kan träffas, se avsnitt 2.2.1.

#### 3.6.1 Avtalens omfattning

I de lokala överenskommelserna ska det framgå vilka arbetstagare som omfattas av korttidspermittering och under vilken tidsperiod. Det ska också framgå av överenskommelsen till vilken procentsats som arbetstiden för respektive arbetstagare ska minskas. I många centrala avtal finns även krav på att den lokala överenskommelsen ska innehålla en beskrivning av hur korttidsarbetet ska förläggas. I exempelvis det centrala avtalet mellan **Visita** och **Hotell- och restaurangfacket** anges att:

*”Arbetsgivaren ska i möjligaste mån presentera ett schemaförslag som omfattar minst fyra veckor till Hotell- och restaurangfackets lokalavdelning i samband med att avtalet ingås.”*

I avtalet mellan **Måleriföretagen i Sverige** och **Målareförbundet** formuleras kravet på följande sätt:

*”Arbetsgivaren ska vid förhandlingen presentera ett schema som omfattar minst två veckor, och om möjligt fyra veckor, detta biläggs förhandlingsprotokollet. Arbetsgivaren ska därefter i möjligaste mån löpande presentera ett skriftligt schemaförslag till berörd anställd som omfattar minst fyra veckor.”*

I flertalet centrala avtal om korttidsarbete med statligt stöd är annars kravet på en beskrivning av hur korttidsarbetet ska förläggas betydligt mindre styrande. I till exempel avtalet mellan **Industriarbetsgivarna** och **Pappers** står det endast:

*”De lokala parterna överenskommer om vilka arbetstagare som ska omfattas av korttidsarbete, under vilken period korttidsarbetet ska pågå och hur korttidsarbetet ska förläggas.”*

I flera avtal, såsom exempelvis avtalen mellan **Almega Tjänsteförbunden** och tjänstemanna- och akademikerfacken för bransch Kommunikation, finns även skrivningar om att det i den lokala överenskommelsen ska framgå hur korttidsarbete kan avvecklas eller förändras vid ändrade förutsättningar.

### 3.6.2 Avtal med kompetensutveckling

De lokala parterna har, ofta med stöd i centrala avtal, möjlighet att komma överens om att det ska ske kompetensutveckling under korttidsarbete – i form av såväl interna som externa utbildningar. Det kan också handla om att genomföra kompetensvalidering. Att anställda under arbetsbefriad tid deltar i utbildning eller andra kompetensutvecklande insatser påverkar inte det statliga stödet. Överenskommelserna kan även innehålla riktlinjer på omfattningen av kompetensutvecklingen.<sup>2</sup>

När det gäller lokala överenskommelser om kompetensutveckling under den permitterade tiden är exemplen färre. Här har Medlingsinstitutet fått signaler om att det funnits problem med överenskommelser om utbildningsinsatser, där svårigheter med att organisera och identifiera lämpliga insatser har försvårat kompetensutveckling under korttidsarbetet. Även en begränsad tillgång på lämpliga utbildningar som kan inledas med kort varsel har bidragit till att utbildningsalternativet inte har utnyttjats i större utsträckning.

### 3.6.3 Annat innehåll i avtalen

Utgångspunkten i många avtal är att semester och semesterintjänande inte ska påverkas under perioden med korttidsarbete, se till exempel avtalet om korttidsarbete med statligt stöd mellan **Teknikarbetsgivarna** och **IF Metall**. Det som ersätts i det statliga stödet till arbetsgivaren är nämligen arbetad tid. Sjukdom, semester och föräldraledighet betraktas som frånvaro och inkluderas därför inte i det statliga stödet.

Det är också vanligt att oavsett hur de lokala parterna förlagt korttidsarbetet i de olika stegen ska utbetalning av lön och andra ersättningar ske som om korttidsarbetet fördelats jämnt per relevant löneperiod. I **Måleriföretagen** och **Målareförbundets** avtal om korttidsarbete framgår också att:

*”Vid arbetsplats där löneformen ackord tillämpas ska parterna träffa en särskild överenskommelse om lönenivå.”*

I avtalet mellan **Byggföretagen** och **Byggnads** lyder motsvarande skrivning:

*”Vid prestationslönearbetsplats tillämpas senast avstämda lönenivå. Saknas sådan avstämd nivå träffas särskild överenskommelse om lönenivå mellan företaget och berörd Byggnads region eller FFV med fullmakt.”*

2 För att möta en ökad efterfrågan på utbildningar i samband med omställning vid uppsägning eller kompetensutveckling under korttidsarbete har Yrkehögskolan fått extra resurser.

Att tillämpa korttidsarbete på anställda som går på olika typer av ackord är betydligt mer invecklat än för anställda som har tidlön. Även hårt styrda arbetstidsregleringar i förbundsavtalen gör det svårt att hantera korttidsarbete. Måleriavtalet mellan **Måleriföretagen** och **Målareförbundet** är ett exempel på avtal som både innehåller ackord och en hårt styrande arbetstidsreglering. För att underlätta för företagen att införa korttidsarbete med statligt stöd har de centrala parterna därför tecknat ett tilläggsavtal till avtalet om korttidsarbete för att möjliggöra avvikelser från arbetstidsregleringen i det centrala avtalet.

### 3.6.4 Uppsägningstidens längd

De lokala överenskommelserna om korttidsarbete med statligt stöd är i allmänhet uppsägningsbara med sju eller 14 dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalet mellan **Fastigo** och **Kommunal** är ett exempel på avtal med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Likaså är uppsägningstiden sju dagar för avtalet mellan **Måleriföretagen** och **Svenska Målareförbundet**. Exempel på avtal med 14 dagars uppsägningstid är avtalet mellan **Visita** och **Hotell- och restaurangfacket** samt avtalet mellan **Almega Tågföretagen** och **Seko**.

## 3.7 Utmaningar för parterna

Covid-19-pandemin har slagit hårt mot många företag i flera branscher där de ekonomiska förutsättningarna påtagligt förändrades över en natt. Detta har inneburit stora utmaningar för de lokala parterna att hinna teckna alla lokala överenskommelser. Särskilt i en tid då lokala parter även kanske ska förhandla om uppsägning av personal. Här har centrala parter arbetat med att ta fram partsgemensamma mallar spelat en viktig roll. Som exempel på detta kan nämnas hotell- och restaurangbranschen där tydliga mallar och standardiserade processer har underlättat framtagandet av lokala överenskommelser.

Det finns även exempel på att arbetsgivarorganisationer själva har tagit fram mallar som lokala parter har utnyttjat för att snabbt kunna teckna lokala överenskommelser om korttidsarbete. Ett annat exempel på det centrala arbetet är den krisgrupp som Unionen tillsatte för att samordna och stöta den lokala verksamheten. Även Unionen tog fram en rad mallar för att underlätta det lokala arbetet med kollektivavtalstecknande, men också mallar riktade till medlemmar på arbetsplatser som inte omfattas av kollektivavtal.

De regelförändringar som ägt rum under våren har inneburit stora utmaningar såväl för parterna som för Tillväxtverket. Både när det gäller kunskapsinhämtning som förmedling av information – allt under stark tidspress. Detta har ställt mycket stora krav på organisationerna, där flera av arbetsmarknadens parter har slutit en stor mängd lokala överenskommelser. Som exempel kan nämnas att **Handels, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall och Unionen** var och en har slutit flera tusen lokala överenskommelser, där merparten slöts under månaderna mars och april. För Handels del handlar det om cirka 5 000 lokala överenskommelser på arbetsplatsnivå.

Naturligtvis har det funnits svårigheter i de lokala förhandlingarna – speciellt inledningsvis. Bland annat har det funnits meningsskiljaktigheter som rör exempelvis

nivån på sjuklön under korttidsarbete eller intjänad arbetstidsförkortning under korttidsarbete. Även vilken nivå, arbetsplats- eller företagsnivå, som de lokala överenskommelserna ska träffas på har ibland varit föremål för diskussion. Den allmänna bilden är dock att de flesta av problemområdena har fått en lösning och att parterna anser att arbetet på lokal nivå fungerat väl. Det är också så att behovet av att teckna nya lokala överenskommelser om korttidsarbete har avtagit betydligt över tid. Det finns även många exempel på lokala överenskommelser som har sagts upp eller där omfattningen på korttidsarbete har minskat betydligt, se även avsnitt 4.1.2.

### 3.8 Avtal om korttidsarbete ingen garanti för stöd

Centrala och lokala överenskommelser om korttidsarbete är ingen garanti för att arbetsgivaren ska få statligt stöd. Företaget får, vid tidpunkten för ansökan, inte vara på obestånd, under rekonstruktion eller skyldigt att upprätta en kontrollbalansräkning. Arbetsgivaren måste också kunna visa på svårigheter, som är utom arbetsgivarens kontroll, att klara de ekonomiska utmaningar som följer av covid-19-pandemin. Arbetsgivaren måste bland annat ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnader först. Sådana åtgärder kan handla om att genomföra förändringar i skiftläggning samt uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms vara av avgörande betydelse för verksamheten..

Dessutom kan vissa verksamheter inom ett avtalsområde vara uteslutna. För 2020 har reglerna justerats efter hand så att även konsulter, bemanningsföretag, vård- och omsorgsföretag, utbildningsföretag, upphandlad kollektivtrafik och statliga bolag ska kunna omfattas av systemet med korttidsarbete med statligt stöd (se kapitel 2).

Det finns även avtalskrav som rör den anställda såsom exempelvis att arbetstagarna måste ha varit avlönade av arbetsgivaren under tre månader innan korttidsarbetet inleds. Detta krav finns bland annat i avtalet mellan **Måleriföretagen** och **Målareförbundet** samt i avtalet mellan **Byggföretagen** och **Seko**. I avtalet mellan **Visita** och **Hotell- och restaurangfacket** finns en öppning för regelförändringar som rör korttidsarbete:

*”Detta avtal kan tillämpas för anställda med minst tre månaders anställningstid i bolaget. För de fall Regeringens beslut om korttidspermittering förändras i denna del är detta avtal även tillämpligt för anställda med kortare anställningstid än tre månader.”*

Som framgår av redovisningen i kapitel två finns det krav på anställningstid i regelsystemet för korttidsarbete med statligt stöd, se avsnitt 2.2.2.

### 3.9 Arbetsgivare med hängavtal

En arbetsgivare blir i allmänhet bunden av kollektivavtal via medlemskap i en arbetsgivarorganisation eller genom att enskilt teckna hängavtal med en arbetstagarorganisation. Hängavtalen hänvisar till innehållet i det gällande förbundsavtalet, där det som i fallet för LO-området finns föreskrifter att arbetsgivaren även ska teckna exempelvis avtalsförsäkringar.

För exempelvis **Hotell- och restaurangfacket** och **IF Metall** gäller att förbundsavtalet om korttidsarbete med statligt stöd omfattar även alla hängavtal som organisationerna tecknat med enskilda arbetsgivare.

Även Unionens konstruktion avseende hängavtal innebär att varje hängavtalsansluten arbetsgivare förbinder sig att tillämpa centralt angivna kollektivavtal på avtalsområdet.<sup>3</sup> Det betyder att för avtalsområden där förbundsavtal om korttidsarbete har slutits kan hängavtalsbundna arbetsgivare teckna lokala överenskommelser om korttidsarbete med Unionen.

---

3 Med vissa angivna undantag.

## 4. Omfattningen av stödet

**Ansökningarna om statligt stöd för korttidsarbete blev snabbt omfattande. Men många företag som ansökte om stöd och fick det beviljat har inte behövt utnyttja det fullt ut. Ändå är volymerna stora. Siffror från Statistiska centralbyrån, SCB, antyder att i storleksordningen en kvarts miljon anställda var korttidsarbetande under det andra kvartalet.**

**Samtidigt som regeringen införde** det förstärkta stödet för korttidsarbete på upp till 80 procent av arbetstiden under maj–juli 2020 presenterade man en prognos för stödet. I genomsnitt förväntades 550 000 personer per månad vara i korttidsarbete under perioden 16 mars–31 december. De totala kostnaderna beräknades till omkring 95 miljarder kronor under 2020. Av dessa kostnader utgjorde 12,9 miljarder kronor kostnader för det förstärkta stödet under sommaren 2020.

I samband med att budgetpropositionen för 2021 publicerades i september 2020 redovisades en ny, lägre prognos för stödet. De totala utgifterna för stödet bedömdes nu uppgå till 43 miljarder totalt under 2020. Hur det faktiska utfallet blir under 2020 går ännu inte att veta.

I detta avsnitt redovisar vi Tillväxtverkets uppgifter om ansökningar om stöd till korttidsarbete. Vi redovisar även uppgifter från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) om antalet personer som har svarat att de varit permitterade under referensveckan. Enligt dessa uppgifter var i genomsnitt knappt 240 000 personer frånvarande med permittering som huvudsakligt skäl under det andra kvartalet 2020.

### 4.1 Tillväxtverkets uppgifter om ansökningar

Tillväxtverket har under våren och sommaren dagligen publicerat uppdaterad statistik över inkomna respektive beviljade ansökningar, beviljade belopp samt antal arbetstagare som omfattas av ansökningarna.

Korttidsarbetets konstruktion gör att det inte finns något som hindrar att ett företag söker maximalt stöd och sedan vid avstämningen återbetalar stöd som inte har använts.

Ansökning kan göras i efterhand och man har också en viss tid på sig att ta ut en beviljad ansökan. Företag kan söka stödet som tidigast 45 dagar innan stödet aktiveras och två månader retroaktivt. Det går alltså inte att hänföra en specifik beviljad ansökan till en period med uttag av korttidsarbete med större exakthet än att den planerade arbetsbefrielsen infaller någon gång under en 105-dagarsperiod.

Detta sammantaget gör att de uppgifter om ansökningar som Tillväxtverket redovisar bör ses som data över just (beviljade) ansökningar snarare än som mått på användningen av korttidsarbete. Tillväxtverket kommer efter hand att bygga upp och redovisa uppgifter som visar resultat efter avstämningar. När detta skrivs har dock endast de första uppgifterna som visar resultatet av avstämningarna kommit. Dessa bör av naturliga skäl tolkas med försiktighet.

#### 4.1.1 Ansökningar till och med mitten av september 2020

Totalt sett hade Tillväxtverket till och med den 15 september 2020 fått in 83 500 ansökningar om korttidsarbete. Knappt 70 000 av dessa, eller 83 procent, hade vid samma tidpunkt beviljats. 28,5 miljoner kronor hade beviljats i stöd fram till och med den 15 september och totalt sett omfattades drygt en halv miljon anställda av beviljade ansökningar om korttidsarbete. Se **tabell 4.1**.

Tabell 4.1 Korttidsarbete till och med 15 september 2020

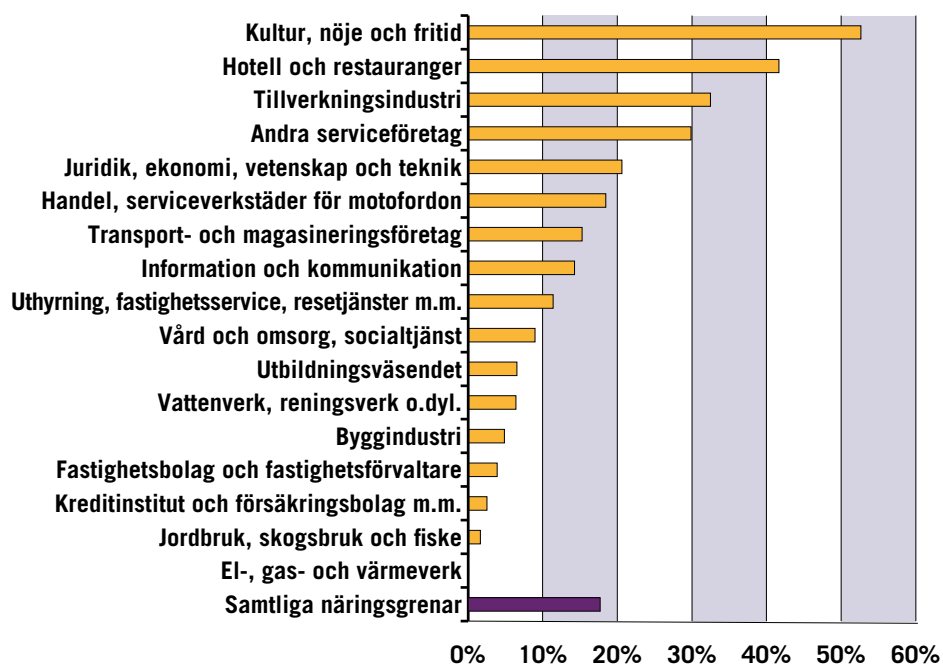
Bransch	Antal ansökningar - Totalt	Antal ansökningar - Beviljat	Netto-beviljat belopp MSEK	Anställda som omfattas - Beviljat
Samtliga branscher	83 572	69 496	28 535	576 156
Tillverkningsindustri	7 276	6 239	8 242	172 244
Handel; serviceverkstäder för motorfordon och motorcyklar	14 849	12 514	4 724	109 280
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	16 348	13 809	3 748	60 700
Hotell och restauranger	9 566	7 724	2 692	61 213
Transport- och magasineringsföretag	4 175	3 210	1 898	33 274
Informations- och kommunikationsföretag	5 917	5 141	1 753	29 945
Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster	4 725	3 783	1 576	30 166
Vård och omsorg, socialtjänst	3 506	2 961	1 006	20 591
Kultur, nöje och fritid	4 106	3 491	885	18 075
Byggindustri	4 709	3 829	808	16 093
Andra serviceföretag	4 224	3 475	467	11 054
Utbildningsväsendet	1 727	1 498	311	5 806
Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	1 111	975	171	2 871
Kreditinstitut och försäkringsbolag m.m.	525	460	147	2 440
Vattenverk, reningsverk och dylikt, avfallsanläggningar	77	69	63	1 292
Jordbruk, skogsbruk och fiske	238	238	28	762
El-, gas- och värmeverk	7	7	1	22
Övriga branscher	486	73	14	328

Källa: Tillväxtverket

En knapp tredjedel av såväl ansökt belopp som antal anställda som omfattas återfinns inom tillverkningsindustrin. Handeln är den näst största branschen sett till såväl antal anställda som omfattas som till beviljat belopp. Var femte anställd som omfattas av en beviljad ansökan om korttidsarbete arbetar inom handeln.

I **diagram 4.1** redovisar vi ackumulerade beviljade ansökningar till och med 15 september som andel av antalet anställda per bransch under andra kvartalet 2020. Eftersom uppgifterna avser olika källor, tidsperioder och insamlingsätt bör de tolkas med försiktighet. En person som har flera anställningar skulle till exempel kunna omfattas av flera beviljade ansökningar om stöd vid korttidsarbete. Diagrammet ger ändå en bild av omfattningen inom olika branscher. Högst är andelen inom kultur, nöje och fritid (53 procent) följt av hotell och restauranger (42 procent). Totalt sett omfattas 18 procent av alla anställda av en beviljad ansökan om korttidsarbete.

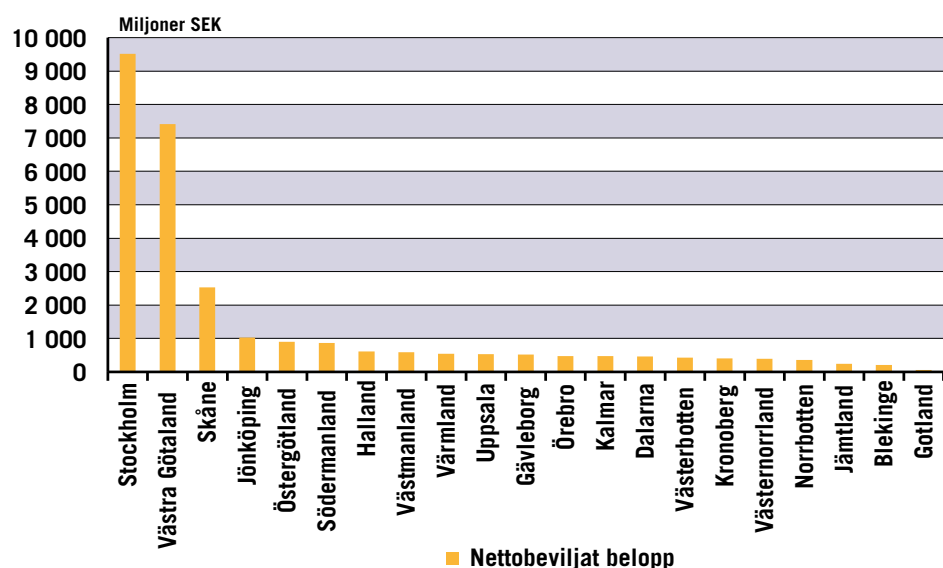
Diagram 4.1 Andel anställda per bransch som omfattas av beviljad ansökan om korttidsarbete Till och med 2020-09-15



Källa: Tillväxtverket och SCB, kortperiodisk sysselsättningsstatistik för kvartal 2 2020.

**Diagram 4.2** visar beviljat belopp för korttidsarbete per region till och med den 15 september 2020. En stor del av det beviljade beloppet, 70 procent, har gått till de tre storstadsregionerna.

Figur 4.2 Beviljat belopp för korttidsarbete per region Till och med 2020-09-15



Källa: Tillväxtverket



#### 4.1.2 Inflödet av ansökningar om stöd vid korttidsarbete till och med augusti 2020

Tillväxtverket har, utöver de uppgifter som myndigheten redovisar på sin hemsida, på vår förfrågan tagit fram ytterligare uppgifter ur sin databas. **Tabell 4.2** visar inflödet av ansökningar per månad under perioden april–augusti 2020. Av ansökningarna kom 65 procent in redan under april. Under maj kom ytterligare omkring 20 procent av ansökningarna in. Under månaderna därefter har inflödet varit betydligt lägre. Även sett till antalet anställda syns ett liknande mönster. Andelen ansökningar som beviljades är som högst under april, med nästan 90 procent. Under månaderna därefter ligger beviljandegraden mellan 70 och 80 procent. I augusti har en lägre andel beviljats. Det kan bero på att alla ansökningar ännu inte hunnit prövas när datauttaget gjordes.

Tabell 4.2 Inflödet av ansökningar om stöd vid korttidsarbete under 2020

	Antal ärenden	Antal anställda som omfattas - Beviljat	Antal bifallna ärenden	Ansökt belopp MSEK	Nettobeviljat belopp MSEK
April	54 305	420 678	48 382	58 780	22 358
Maj	16 982	116 794	13 391	5 198	4 764
Juni	7 060	29 101	5 280	1 279	1 049
Juli	2 610	6 847	1 837	367	277
Augusti	2 019	3 421	699	280	125
<b>Totalt</b>	<b>83 016</b>	<b>576 883</b>	<b>69 605</b>	<b>29 394</b>	<b>28 576</b>

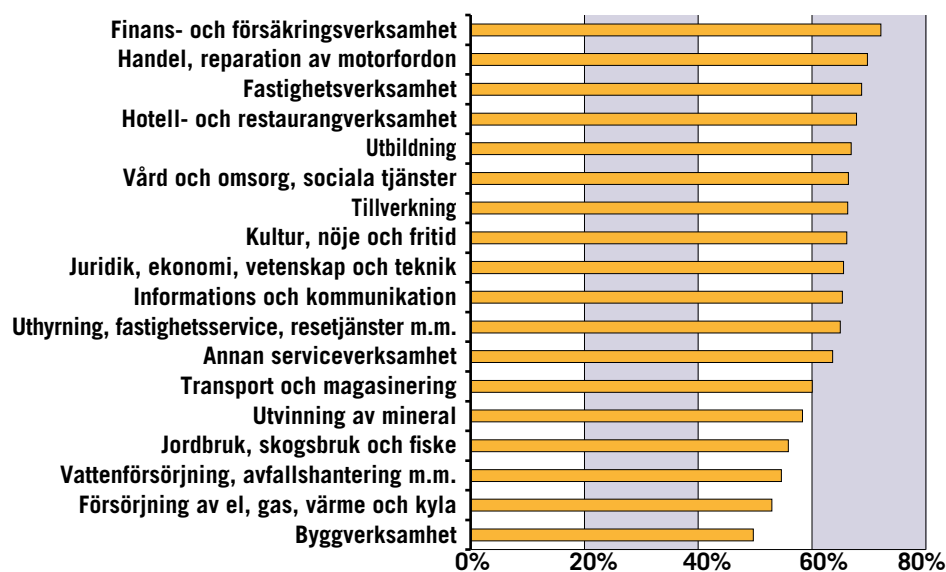
Källa: Tillväxtverket

Kolumnen nettobeviljat belopp visar beviljat belopp för korttidsarbete efter hand som resultatet av avstämningarna blivit klara. Ännu så länge är det främst för ansökningar som kom in i april som det går att se att nettobeloppet har justerats efter avstämningar. Nettobeloppet är väsentligt lägre än det ansökta beloppet. Det vill säga att det ser ut som om det är vanligt att företag inte använder hela det utrymme för stöd som de ansökt om och fått beviljat. Den första avstämningen skedde i juni och av de 24 000 företag som lämnade in avstämning då begärde 18 000 fortsatt stöd. Under juni och juli kom det in totalt 53 000 avstämningar.<sup>1</sup>

Totalt sett kom 65 procent av de ansökningar som kommit in till Tillväxtverket till och med augusti in under april. Att tyngdpunkten av ansökningarna låg så tidigt illustrerar vilket snabbt genomslag korttidsarbetet fick redan från start när det infördes. **Diagram 4.3** visar hur stor andel av det totala antalet ansökningar fram till och med augusti som kom in redan under april fördelat per näringsgren. Finans- och försäkringsverksamhet har den högsta andelen, över 70 procent av ansökningarna kom in i april. Av diagram 4.1 ovan framgår dock att korttidsarbete inte har utnyttjats i så stor utsträckning inom Finans och försäkringsverksamhet. Ansökningar motsvarande endast tre procent av de anställda i branschen hade lämnats till Tillväxtverket fram till och med mitten av september 2020. Därefter kommer handeln, fastighetsverksamhet och hotell- och restaurangverksamhet, alla med en andel på mellan 68 och 70 procent. Tillverkningsindustrin ligger något lägre och byggverksamhet är den enda bransch där strax under hälften av ansökningarna kom in under april.

1 Lindberg Andreas, Tillväxtverket återkallar stöd från flera företag, DN 2020-08-04, <https://www.dn.se/ekonomi/tillvaxtverket-aterkallar-stod-fran-flera-foretag/>, hämtad 2020-08-05.

Diagram 4.3 Andel av ansökningarna som gjordes i april, per näringsgren



Källa: Tillväxtverket

#### 4.1.3 Kollektivavtal eller överenskommelse

I avsnitt 2.2.1 beskriver vi att företag kan ta del av korttidsarbete antingen genom att teckna kollektivavtal eller genom en skriftlig överenskommelse med minst 70 procent av arbetstagarna om att söka korttidsarbete. **Tabell 4.3** visar att drygt 20 000 ansökningar som baseras på lokala kollektivavtal har gjorts, medan antalet överenskommelser är nästan 50 000, eller strax över 70 procent. Sett till andelen anställda är förhållandena de omvända, drygt 70 procent av de anställda som omfattas av en beviljad ansökan om korttidsarbete omfattas av ett lokalt kollektivavtal medan under 30 procent omfattas av en skriftlig överenskommelse utan kollektivavtal.

Tabell 4.3 Kollektivavtal och överenskommelser till mitten av september 2020

	Antal bifallna ärenden	Andel	Antal anställda	Andel
<b>Kollektivavtal</b>	20 164	29%	421 069	73%
<b>Skriftligt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare</b>	49 441	71%	155 815	27%
<b>Totalt</b>	69 605	100%	576 884	100%

Källa: Tillväxtverket

Närmare hälften av de ansökningar som grundar sig på skriftligt avtal utan kollektivavtal gäller arbetsplatser med 0-1 anställda. Sannolikt är det i stor utsträckning egenföretagare. Individuella överenskommelser är även relativt vanligt på arbetsplatser med 2-9 anställda. Endast fem procent av ansökningarna som grundas på individuella överenskommelser utan kollektivavtal rör arbetsplatser med fler än nio anställda.

Var fjärde ansökan som grundas på individuella överenskommelser gäller branschen verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Var femte är inom handeln. Det innebär att 40 procent av de individuella överenskommelserna rör någon av dessa två branscher. Det är även vanligt inom informations- och kommunikationsverksamhet respektive hotell- och restaurangverksamhet. Dessa branscher omfattar strax under 10 procent vardera av alla ansökningar som grundas på individuella överenskommelser

## 4.2 Permitterade enligt Arbetskraftsundersökningarna (AKU)

I Arbetskraftsundersökningarna (AKU) ingår frågor om frånvaro från arbetet under referensveckan för de sysselsatta. Det finns även frågor om orsaken till denna frånvaro. Permittering finns med som svarsalternativ i. I vanliga fall förekommer i princip inga permitterade sysselsatta i AKU.<sup>2</sup> Det är därför rimligt att anta att det är personer som omfattas av korttidsarbete som redovisas som permitterade i AKU under våren 2020 och framåt.

Den som är permitterad räknas som sysselsatt och kan vara frånvarande antingen på hel- eller deltid. Frånvaron i AKU redovisas efter huvudsaklig orsak, vilket kan försvåra tolkningen då en svarande kan ha flera frånvaroskäl under referensveckan.

**Tabell 4.4** visar antalet personer som enligt AKU var permitterade, antingen på hel- eller deltid, under andra kvartalet 2020. Totalt rör det sig om mellan 220 000 och strax över 250 000 personer om man tar hänsyn till det osäkerhetsintervall som finns för skattningen. Omkring sex av tio permitterade var män och omkring fyra av tio var kvinnor. 238 000 permitterade motsvarar 4,7 procent av de sysselsatta under kvartal 2 år 2020. Män liksom personer i åldersgruppen 25–54 år är något överrepresenterade i jämförelse med kvinnor samt yngre och äldre.<sup>3</sup>

Tabell 4.4 Permitterade under kvartal 2 efter ålder och kön  
1 000-tal personer, permitterad som huvudsakligt skäl till frånvaro

	Permitterade	OS-tal, ±	Andel av sysselsatta
<b>Män 15-74</b>	144 000	12 000	5,4%
<b>Kvinnor 15-74</b>	93 000	10 000	3,9%
<b>Totalt 15-74</b>	238 000	16 000	4,7%
<b>Ålder</b>			
<b>15-24</b>	11 000	5 000	2,5%
<b>25-54</b>	181 000	14 000	5,2%
<b>55-74</b>	46 000	7 000	4,0%

Källa: SCB, AKU

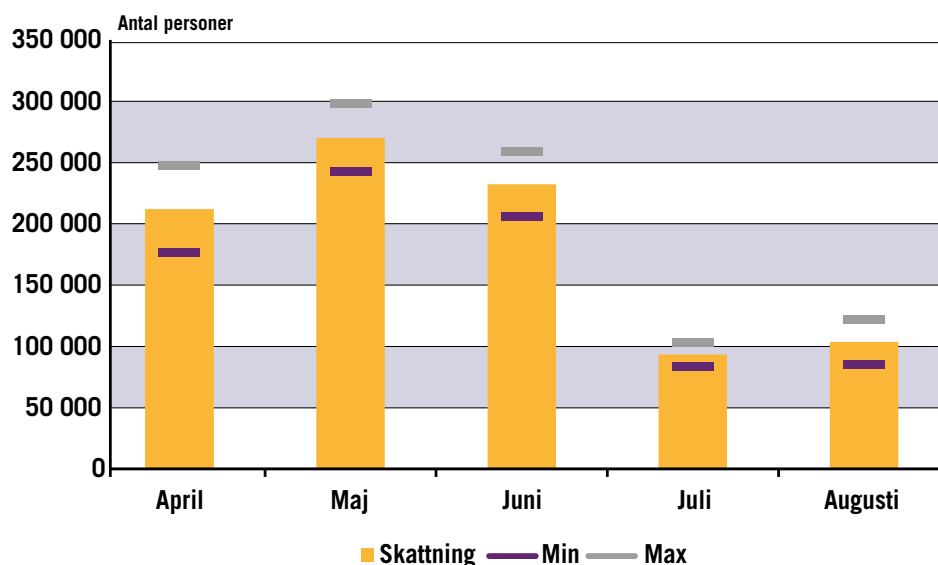
Kvartalsdata är mer stabila än månadsdata. Men för att följa förändringen över tid kan det ändå vara intressant att se på månadsdata över antalet permitterade i AKU.

**Diagram 4.4** visar månadsdata över antalet personer som uppger att de har varit frånvarande med permittering som huvudsaklig frånvaroorsak. Sommarmånaderna ska tolkas med försiktighet då de personer som omfattas av permittering och som haft semester kan ha angett semester som främsta anledning till frånvaron. Det verkar dock som om toppen för antalet permitterade nåddes i maj med omkring 270 000 personer som var permitterade i genomsnitt under månaden.

2 Inte heller under krisen 2009 förekom permitteringar i sådan omfattning att det kunde mätas på ett tydligt sätt i AKU.

3 Grundtabeli AKU kvartal 2 2020, ej säsongrensad.

Diagram 4.4 Permitterad som huvudsakligt skäl till frånvaro under april-augusti 15-74 år, OS-tal 95 %.



Källa: SCB AKU

### 4.3 Hur många har deltagit i korttidsarbete?

De uppgifter som kommer från Tillväxtverket och de som kommer från AKU avser helt skilda storheter. Det gör att det blir svårt att jämföra dem. Tillväxtverkets siffror visar antalet ansökningar om korttidsarbete under en viss tidsperiod. Siffrorna som redovisas från AKU är medelvärden över en period och avser realiserade permitteringar, alltså anställdas faktiska frånvaro från arbetet under en specifik vecka med permittering som angiven (huvud)orsak.

Skattningen av permitterade i AKU är som nämnts ovan baserad på huvudsakligt frånvaroskäl. Detta kan innebära en viss underskattning av det totala antalet permitterade eftersom personer som är permitterade och som samtidigt har varit frånvarande av andra skäl i större omfattning inte redovisas som permitterade.

Den mätmetod som används i AKU menar vi dock i nuläget speglar antalet personer i korttidsarbete bättre än uppgifter om beviljade ansökningar hos Tillväxtverket.

När Tillväxtverket bygger upp egna uppgifter som tar hänsyn till resultatet av avstämningarna kommer dessa uppgifter sannolikt att bli mer tillförlitliga än AKU. I nuläget är dock den bästa bedömning som går att göra att antalet personer i korttidsarbete var mellan 200 000 till 300 000 under perioden april till juni. Sommarmånaderna är osäkra när det gäller hur väl AKU fångar antalet personer i korttidsarbete, vilket gör att det är svårt att bedöma om omfattningen har minskat efter maj eller om nedgången beror på att de som befinner sig i korttidsarbete har haft semester.

## 5. Korttidsarbete i Europa

**Ett argument för såväl det system för korttidsarbete som infördes i Sverige år 2014 som för det som infördes år 2020 var att Sverige för att kunna vara konkurrenskraftigt behöver ett system som liknar de som finns i de flesta av Europas länder.**

**Olika varianter av korttidsarbete** har funnits under en längre tid i ett antal länder i Europa och även i andra länder i världen, som Japan, Kanada och USA. Ytterligare ett antal länder införde system i samband med krisen 2008. Under våren 2020 tillämpade samtliga EU-länder samt även Storbritannien och Norge olika varianter av system för att bevara anställningar.<sup>1</sup>

En anledning till att korttidsarbete fått så stort genomslag under covid-19-pandemin kan vara det tillfälliga stödpaket som europeiska rådet sjösatte i maj 2020. I programmet SURE ges EU-länderna möjlighet att låna upp till 100 miljarder euro totalt till förmånliga villkor från februari 2020 fram till slutet av 2022. Om det finns behov kan programmet förlängas.<sup>2</sup> I sitt linjetal från mitten av september sade EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen att omkring 40 miljoner arbetstagare i EU sökt om stöd vid korttidsarbete och att 16 länder inom kort via SURE skulle få ta del av 90 miljarder euro i stöd till företag och arbetstagare.<sup>3</sup>

Den 24 augusti 2020 lämnade Kommissionen förslag om de första lånen, se **tabell 5.1**.

Tabell 5.1 Kommissionens förslag på lån inom ramen för stödprogrammet SURE

	Miljarder Euro		Miljarder Euro
Italien	27,4	Slovenien	1,1
Spanien	21,3	Kroatien	1
Polen	11,2	Litauen	0,6
Belgien	7,8	Slovakien	0,6
Portugal	5,9	Bulgarien	0,5
Rumänien	4	Cypern	0,5
Grekland	2,7	Malta	0,2
Tjeckien	2	Lettland	0,2

Källa: Eurofound (2020), Creation of a new instrument for temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE), case EU-2019-21/1065 (measures in European Union), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>

OECD har sammanställt andelen anställda i ett antal olika länder som omfattades av olika modeller för att bevara anställningar i slutet av maj 2020. Se **diagram 5.1**. OECD:s uppskattning är att ungefär 50 miljoner arbetstagare omfattades av olika anställningsbevarande åtgärder i maj 2020. Det är tio gånger så många som under finanskrisen 2008/09.

I stor utsträckning handlar det om olika modeller för korttidsarbete med subvention av tid där arbete inte har utförts (hit hör exempelvis Tyskland och Frankrikes modeller),

1 Eurofound och ILO (2020) How COVID-19 affects Europeans and the EU labour market, webinarium 2020-06-25.

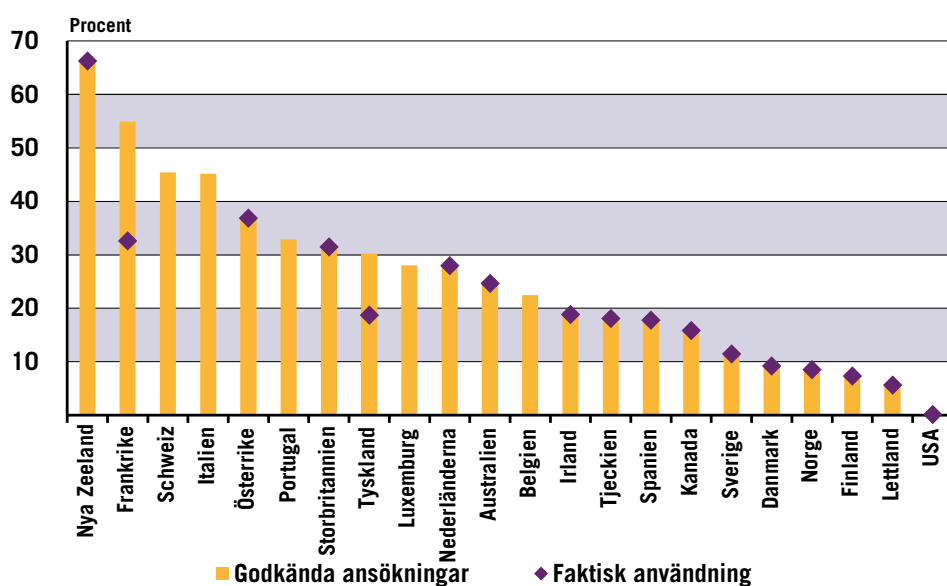
2 Europeiska unionens råd (2020) Covid-19: rådet beslutar om tillfälligt stöd för att minska risken för arbetslöshet i en krissituation, pressmeddelande 2020-05-19.

3 Europeiska kommissionen (2020) State of the Union Address by President von der Leyen at the European Parliament Plenary, 2020-09-16.

även om det också kan handla om andra system. Det finns också exempel på modeller med lönesubvention av arbetade timmar i stället för arbetstidsförkortning. I Nederländerna och även i Australien finns system som toppar upp inkomsten för anställda som är permitterade.<sup>4</sup>

Diagrammet visar att omfattningen varierar betydligt. Från Nya Zeelands nära sjuttio procent av de anställda ner till USA där omfattningen är 0,14 procent. Sverige ligger med sina 11,48 procent av de anställda i det nedre intervallet i denna sammanställning. Med undantag från de andra nordiska länderna hade de flesta europeiska länderna en högre andel som omfattades av olika modeller för att bevara jobb (job retention schemes) i maj 2020.

Diagram 5.1 Godkända ansökningar och deltagande i jobb-bevarande åtgärder  
Inklusive korttidsarbete, andel av anställda arbetstagare



Anmärkning: Det finns sannolikt betydande osäkerhet i hur uppgifterna ska tolkas. Exempelvis saknades för Sverige uppgifter om faktiska användningen vid tidpunkten för datauttaget.  
Källa: OECD, National sources, for details see OECD (2020), Job retention schemes during the COVID19 crisis and beyond, s 8, <https://stat.link/9hdgb3>

Även om många länders modeller för korttidsarbete är snarlika finns det skillnader. I bilaga 1 beskriver vi kortfattat ett antal olika modeller för korttidsarbete som finns i Europa. I det här kapitlet går vi kort igenom ett antal faktorer som förenar modellerna samt några skiljelinjer som finns mellan olika typer av modeller.

4 OECD (2020) *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, s. 2.

## 5.1 Korttidsarbete vanligt i Europa även före finanskrisen 2008

I flera länder, inklusive exempelvis Tyskland och Frankrike<sup>5</sup> har det sedan lång tid funnits ett permanent tillgängligt system som en del av arbetsmarknadspolitiken, där utgifter för korttidsarbete ingår som en etablerad del av de offentliga utgifterna. Ytterligare ett antal länder införde nya modeller i samband med finanskrisen 2008.<sup>6</sup>

Storbritanniens modell är ett exempel där det permanent finns möjligheter att permittera, men där det i normalfallet inte utgår någon ersättning från staten. Under år 2020 har man valt att komplettera det befintliga permitteringssystemet med en statlig ersättning. Ett antal länder har infört nya system under 2020.<sup>7</sup> Irland och Nederländerna har ersatt det tidigare systemet för korttidsarbete med ett system med lönesubventioner.<sup>8</sup>

## 5.2 En del av arbetslöshetsförsäkringen och arbetsmarknadspolitiken

I till exempel Tyskland, Frankrike, Belgien, Nederländerna och Finland är systemen en del av arbetsmarknadspolitiken. I Finland tillåts den permitterade helt enkelt att söka arbetslöshetsersättning. Det vanligaste verkar annars vara att ha en egen ersättningsform, även om nivåer och villkor ibland är samma som vid arbetslöshet. Det är vanligt att det är motsvarande arbetsmarknads- eller socialförsäkringsmyndigheten som administrerar stödet.

## 5.3 Vanligt med full kostnadstäckning för företagen

Typiskt sett innebär de korttidsarbetsmodeller som har tillämpats under covid-19-pandemin att företag i olika länder, åtminstone inledningsvis under krisen, har kunnat reducera antalet arbetstimmar utan någon kostnad för företagen. Några länder, som Danmark och Nederländerna, har tillämpat en viss medfinansiering från företagen (35 procent i Danmarks fall och 10 procent när det gäller Nederländerna).<sup>9</sup>

## 5.4 Stora skillnader i ersättning till arbetstagarna

Ersättningen betalas antingen ut till arbetsgivaren som sedan ger arbetstagaren ersättning, eller direkt till arbetstagarna.

Ersättningen vid korttidsarbete motsvarar ibland den som ges vid arbetslöshet, med motsvarande kvalifikationsvillkor. I länder som hade befintliga system för korttidsarbete tenderar ersättningsnivåerna i större utsträckning att vara harmoniserade med arbetslöshetsersättningens nivåer. Det gäller exempelvis Italien och Spanien.<sup>10</sup> I flera länder är ersättningsnivån till arbetstagarna dock väsentligt högre än arbetslöshetsersättningen.

5 Liksom i Belgien, Danmark, Finland, Italien, Japan, Norge, Portugal, Spanien och Österrike. Källa: Cahuc. P. (2019) *Short-time work compensation schemes and employment, Temporary government schemes can have a positive economic effect*, IZA World of labour 2019:11 v2.

6 Exempelvis Nederländerna, Polen, Slovakien, Tjeckien och Ungern. Källa: Cahuc. P. (2019) *Short-time work compensation schemes and employment, Temporary government schemes can have a positive economic effect*, IZA World of labour 2019:11 v2.

7 Danmark, Grekland, Ungern, Island, Lettland, Litauen, Slovenien, Storbritannien. OECD (2020) *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, s. 7.

8 OECD (2020) *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, s. 7.

9 OECD (2020), *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, s. 10.

10 OECD (2020) *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, s. 12.

Många länder har också tak för ersättningen som gör att ersättningsnivån kan vara relativt generös för låginkomsttagare medan medel- och höginkomsttagare får betydligt lägre ersättning som andel av den tidigare inkomsten.

I en stor del av länderna har ersättningsnivåerna ändrats flera gånger under covid-19-pandemin. Att förutse vilken ersättning man kommer att få vid korttidsarbete har varit besvärligt för många européer. I **tabell 5.1** har vi försökt sammanfatta ersättningsnivån till de anställda utifrån den genomgång av ett antal olika länder som vi har gjort, se bilaga 1. Det ska tilläggas att flera länder har gjort omfattande förändringar i ersättning och subventionsgrad vilket gör att tabellen ska läsas som exempel på ersättningsnivåer som har tillämpats. Det framgår dock att de flesta länder har haft en högre självrisk för de anställda än Sverige, där subventionen har varit nära 100 procent under sommaren 2020. Tabellen illustrerar också hur olika modellerna ser ut i ett antal jämförelseländer.

Tabell 5.1 Ersättning till anställda vid korttidsarbete i ett antal länder

<b>Tyskland</b>	60% av nettolön (67% för föräldrar), efter fyra månader 70 (77)% och efter sju månader 80 (87)%
<b>Frankrike</b>	70 % av lönen upp till ett tak på 4,5 gånger minimilönen
<b>Belgien</b>	70% av lönen upp till ett tak på 2 755 euro per månad. Därutöver ett tillägg på 5,63 euro per dag ovanpå arbetslöshetsersättningen. Denna ersättning gällde till 31 augusti 2020.
<b>Nederländerna</b>	90% av lönekostnaderna till företag
<b>Finland</b>	Samma som arbetslöshetsersättning, Nivån beror på medlemskap i arbetslöshetskassa och tidigare arbete
<b>Danmark</b>	75% av lönen upp till ett tak på 30 000 danska kronor för anställda med månadslön och 90 procent med samma tak för timanställda
<b>Storbritannien</b>	Som mest (fram till och med augusti) lönekostnaderna för 80% av de anställda upp till ett tak på 2 820 euro (2 500 £) per månad
<b>Österrike</b>	100%
<b>Litauen</b>	70–90% beroende på tak på ersättningen
<b>Bulgarien</b>	60%

Källa: Eurofound Covid -19 EU Policy Watch Database

## 5.5 Permanent tillgängliga eller aktiverade i kristid

Den tyska modellen innebär att stöd till korttidsarbete är permanent aktiverat. I Finland och Danmark finns varianter som innebär att anställda kan få ta del av arbetslöshetsersättning vid ”tillfällig arbetslöshet”. Den franska modellen (som även finns i Belgien) innebär att det krävs en aktivering som bygger på ”force majeure”. I både Frankrike och Belgien är parterna involverade i att bedöma behovet av aktivering.

## 5.6 Systemen modifieras i kris

Att systemen modifieras vid kriser verkar vara det normala snarare än undantag. Både vid finanskrisen 2008/2009 och under covid-19-pandemin har i stort sett alla Europas länder gjort sina system för korttidsarbete mer generösa på olika sätt. Det handlar både om tillgänglighet för bredare grupper, längre ersättningsperioder och om högre ersättningsnivåer.



En återkommande anpassning av de befintliga modellerna som har vidtagits i flera länder är att modellen har utökats till att omfatta visstidsanställda, ofta inklusive intermitterant anställda och bemanningsanställda. Här lyfter OECD i sin rapport från augusti 2020 att företag ofta har svaga incitament att behålla visstidsanställda, i synnerhet när företagen fortfarande bär en del av kostnaden för personer i korttidsarbete.<sup>11</sup> I Frankrike har man utökats modellen till att omfatta personer som saknar arbetstid.

Flera länder har förenklat och snabbat upp ansökningsförfarandet i de befintliga modellerna. I något fall har man infört regler om att företag som inte får svar på sin ansökan inom ett par dagar får den automatiskt beviljad. Vissa har ersatt det normala ansökningsförfarandet med en modell där företagen helt enkelt anmäler behov av stöd till korttidsarbete.

I en rad länder är stödperioderna i normalfallet begränsade till några veckor. En vanlig åtgärd under covid-19-pandemin har varit att utöka stödperiodernas längd.

## 5.7 Utbildningsinnehåll

I majoriteten av de europeiska systemen för korttidsarbete ingick olika typer av incitament och åtgärder för att stimulera att korttidsarbete kombinerades med utbildning redan under finanskrisen. Trots det deltog en förhållandevis liten andel av de arbetstagare som omfattades av korttidsarbete i utbildning.<sup>12</sup>

Nederländernas system för korttidsarbete, *Deeltijd WW*, skiljde sig från majoriteten av systemen för korttidsarbete genom att det var obligatoriskt med utbildning. Detta gjorde att andelen som deltog i någon form av utbildningsverksamhet var högre i Nederländerna än i andra länder.<sup>13</sup>

Under covid-19-pandemin uppmuntrar flera länder utbildning under korttidsarbete genom att tillhandahålla ekonomiska incitament för företag eller arbetstagare (det gäller exempelvis både Frankrike och Tyskland). Det är dock bara i ett fåtal länder som deltagande i utbildning är ett krav för att få stöd vid korttidsarbete. (Ungern och Nederländerna är de exempel som nämns av OECD). I Nederländerna måste arbetsgivare som ansöker om stöd från och med juni 2020 redogöra för hur de aktivt uppmuntrar utbildning. Regeringen har också vidtagit ytterligare åtgärder för att göra online-utbildning och utvecklingskurser fritt tillgängliga.

## 5.8 Syftet är att behålla anställningar

I vissa länder finns det regler som gör att det inte går att säga upp anställda i korttidsarbete under en viss tidsperiod. I Danmark till exempel är de som omfattas av korttidsarbete (tillfällig arbetslöshet) skyddade från uppsägning. I Litauen och Bulgarien ställs krav på att anställda som omfattas av korttidsarbete ska behålla anställningen åtminstone lika långt efter det att korttidsarbetet slutat som stödperioden har varat. Spanien har infört regler som begränsar möjligheterna att säga upp

11 OECD (2020) *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, s. 5.

12 Partsgemensam rapport (2011) *Korttidsarbete, systemen i viktiga konkurrentländer*, s. 6.

13 Partsgemensam rapport (2011) *Korttidsarbete, systemen i viktiga konkurrentländer*, s. 7.

arbetstagare på grund av arbetsbrist liksom att avsluta anställningar för tillfälligt anställda. Storbritannien har valt att pröva en variant med ekonomisk bonus till företag som behåller anställda till januari 2021 även om stödet vid korttidsarbete fasas ut i slutet av oktober. Vi har inte kunnat hitta något land utöver Sverige som tillåter att stöd ges under uppsägningstiden.

## 6. Diskussion

**Den svenska modellen har under 2020 visat sig fungera väl vid en svår kris. När Covid -19-krisen slog till fick staten snabbt på plats ett fungerande regelverk för korttidsarbete. Och parterna på arbetsmarknaden var minst lika snabba med att teckna avtal så att krisinsatsen kom på plats.**

**Det är omöjligt** att i nuläget veta hur stor betydelse systemet för stöd vid korttidsarbete haft för att krisen i nuläget inte är ännu värre än vad den är, men att det har haft betydelse framstår som uppenbart.

Runtom i Europa verkar de flesta vara överens om att korttidsarbete har varit en bra åtgärd för att mildra de ekonomiska konsekvenserna av den plötsliga covid-19-krisen. Att i stort sett alla Europas länder väljer att ha system för korttidsarbete tyder på att det finns ett behov av att skydda arbetstillfällena vid plötsliga kriser.

Det finns ett antal risker med korttidsarbete i ett lönebildnings- och konkurrenskraftsperspektiv. Att arbetsmarknadens parter räknar med att korttidsarbete finns som ett alternativ till uppsägning vid arbetsbrist kan påverka lönebildningen och benägenheten för dem som är etablerade på arbetsmarknaden att väga in dem som har en svag anknytning till arbetsmarknaden i sina lönekrav. Det kan också uppstå kompensatoriska lönekrav i sektorer där korttidsarbete har använts. Vidare kan konkurrenskraften påverkas negativt av att omställningstrycket i ekonomin minskar genom att företag med problem subventioneras.

En annan aspekt är att förutsebarheten för parterna riskerar att minska. De olika system för korttidsarbete vi har studerat, i Sverige och internationellt, verkar alla kännetecknas av att stora förändringar i villkoren görs med kort varsel när behov uppstår. Att det går att anpassa systemet är givetvis en fördel i en krissituation men i ett lönebildningsperspektiv kan det ge försämrad förutsebarhet för parterna om vilka förutsättningar som gäller.

Återinförandet av korttidsarbete i Sverige har skett stegvis och i delvis olika kontext. Den krismodell som infördes 2014 skapades i ett sammanhang. Utredningen som ledde fram till det permanenta system som infördes 2020 hade något annorlunda tankar och användningen av korttidsarbete efter covid-19-krisen kan komma att skilja sig från det utredningen såg framför sig, bland annat eftersom i stort sett hela arbetsmarknaden har tecknat avtal och även använt korttidsarbete under 2020.

Det kan därför finnas goda skäl att fundera på hur modellen för korttidsarbete i framtiden kommer att påverka den svenska arbetsmarknadsmodellen, särskilt i ett lönebildningsperspektiv.

### 6.1 Kollektivavtal om korttidsarbete

En förutsättning för att ett system om korttidsarbete med statligt stöd ska implementeras väl ute hos företagen är ett starkt stöd från arbetsmarknadens parter. När systemet om korttidsarbete presenterades i mitten av mars 2020 var parterna snabba att både ta till sig systemet och teckna såväl centrala kollektivavtal om korttidsarbete som lokala överenskommelser. De centrala avtalen omfattar nu nära nog hela den

privata sektorn, även om flera av avtalen enbart gäller under 2020 och att de avtal som löper tills vidare ofta har en kort uppsägningstid.

Det är svårt att förutse hur ett borttagande av de tillfälliga regler som har gällt under 2020 kommer att påverka korttidsavtalens täckningsgrad efter årsskiftet. Klart är att de upprepade regelförändringar som ägt rum under våren har inneburit stora utmaningar såväl för parterna som för Tillväxtverket. Både när det gäller kunskapsinhämtning, tolkning och förmedling av information. De ekonomiska villkoren för stödet kommer säkerligen att påverka parternas syn på fortsatta avtal om korttidsarbete. Det är inte säkert att alla av årets avtalsområden kommer att kunna omfattas av korttidsarbete om regelverket förändras vid årsskiftet.

Avslutningsvis finns det ett starkt stöd bland de centrala parterna att utnyttja tiden med korttidsarbete till kompetensutveckling. Det här är emellertid ett område där det finns fortsatt stora utvecklingsmöjligheter lokalt.

## 6.2 Förslaget om det permanenta systemet och hur det blev

Det system för korttidsarbete som tillämpas i Sverige bygger på de förslag som lämnades av Utredningen för ett mer konkurrenskraftigt system för korttidsarbete (SOU 2019:10). I konsekvensanalysen av förslagen som lämnas av utredningen i delbetänkandet (SOU 2018:66) framgår det att utredaren avsåg att systemet skulle vara just kompletterande till det ordinarie systemet. Det skulle täcka oförutsedda händelser som drabbade enstaka branscher. Stålintustrin och fordonsindustrin är de branscher som nämns. Att ha 30 000 personer i korttidsarbete under sex månader betraktades som ett mycket högt antal som skulle kunna omfattas av det kompletterande systemet. Sammantaget uppskattade utredaren att statens kostnader skulle landa på mellan 300–600 miljoner kronor per år. Vid en djupare eller bredare lågkonjunktur skulle det ordinarie systemet träda in.

Den prövning av företags ekonomiska behov som görs menade man skulle begränsa antalet företag som skulle sluta avtal och även antalet anställda som omfattas av systemet. Även begränsningen i tid till sex månader förutsåg man skulle hålla nere användningen och kostnaderna. Utredningen lyfte också behovet av att utveckla modellen med de förslag om validering och kompetensutveckling vid korttidsarbete som lämnas i utredningens slutbetänkande.

Samtliga de faktorer för att motverka fel- och överutnyttjande som utredningen lyfter (enbart enstaka drabbade branscher, individuell prövning av företagets behov, i normalfallet ersättning under max sex månader, koppling till kompetensutveckling) har helt eller delvis kopplats ur under 2020. Exempelvis har Tillväxtverket av naturliga skäl inte hunnit med att göra några djupare prövningar av enskilda företags behov av stöd. Därutöver är ersättningen under 2020 betydligt mer generös än vad utredningen såg framför sig. Detta gör att tillämpningen under 2020 skiljer sig på flera sätt från den tillämpning som är tänkt att gälla i det permanenta systemet.

### 6.2.1 Några svenska särdrag

Den svenska modellen för korttidsarbete (både den permanenta och den som kan aktiveras i kris) är utformad med inspiration från de modeller som sedan tidigare fanns internationellt. Framför allt är det Tysklands modell för Kurzarbeit som varit

förlaga. Flera andra länder har hämtat inspiration från just Tyskland. Det finns därför flera likheter mellan Sveriges modell för korttidsarbete och de modeller som finns i ett antal andra länder. Men det finns också ett antal svenska särdrag.

Att stöd kan ges till offentligfinansierad verksamhet förekommer men verkar inte vara särskilt vanligt. Även i Sverige är detta dock en specialregel och den gäller enbart under 2020.

Det finns flera länder som har parallella system och även länder som har infört helt nya system i samband med covid-19-pandemin (exempelvis Frankrike och Nederländerna) Vi har dock inte hittat något land som har både ett krisaktiverat och ett permanent system där man valt att inte aktivera krisystemet under covid-19-pandemin.

Att det är motsvarigheten till Tillväxtverket som administrerar stödet verkar vara ovanligt i internationell kontext. Det vanliga är att arbetsmarknadsmyndigheten administrerar. Däremot verkar det vara vanligt med liknande förfarande för ansökningar som den Tillväxtverket använder sig av där företag kan söka stöd via relativt enkla webbformulär.

Sveriges krav på anställdas koppling till arbetsgivaren och till arbetsmarknaden generellt framstår som lågt ställda vid en internationell jämförelse. Under krisen har flera länder visserligen öppnat upp möjligheten för visstidsanställda att få ta del av stöd. Däremot är det vanligt att krav på tidigare arbete motsvarande ett arbetsvillkor i arbetslöshetsförsäkringen ställs för att en anställd ska kunna ta del av korttidsarbete. I Sverige krävs endast anställning under en enstaka referensmånad.

### **6.3 Inför en kommande utvärdering av korttidsarbete under pandemin**

När det kompletterande systemet för korttidsarbete infördes under våren 2020 bedömde regeringen att det skulle utvärderas när det varit i kraft en viss tid. Vi menar att det är rimligt att utvärdera erfarenheterna av användningen av systemet under 2020 även om det hittills bara har använts mitt i en exceptionell kris. Det kan finnas erfarenheter av covid-19-pandemin som är värdefulla att ta med framåt. Vi lyfter här ett antal iakttagelser sett utifrån ett lönebildningsperspektiv som med fördel kan ingå i den kommande utvärderingen.

#### **6.3.1 Korttidsarbete behöver ses i ett sammanhang**

Att slå vakt om konkurrenskraften i förhållande till andra länder har varit en viktig del av argumentationen bakom införandet av det system för stöd till korttidsarbete som vi nu har. Ett system för stöd till korttidsarbete finns dock inte i ett vakuum. Korttidsarbete är inte det enda verktyg som finns för att behålla kompetens hos och bevara företag genom en kris. Varje lands arbetsmarknadsreglering behöver därför ses i en helhet för att det ska gå att förstå fullt ut vad korttidsarbete tillför till arbetsmarknadsmodellen och hur lönebildningen påverkas.

I Sverige finns till exempel lagregler om företrädesrätt till återanställning och en väl utbyggd omställningsorganisation för den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Företag i Sverige har också en stor frihet att ensidigt avgöra vad som är en arbetsbristsituation, något som är långt ifrån självklart i alla länder. Hur generös arbetslöshetsförsäkringen är avgör hur stor påverkan blir på köpkraften när arbetslösheten stiger.

Detta är bara exempel på verktyg som i likhet med system för korttidsarbete har betydelse för konkurrenskraften i ett internationellt perspektiv. Utan detta helhetsperspektiv är det svårt att bedöma hur ett system för korttidsarbete påverkar konkurrenskraften i förhållande till andra länder.

### 6.3.2 Nivån på kompensation från staten

Att själva förekomsten av ett permanent tillgängligt system för korttidsarbete kan ha negativa effekter för lönebildningen, oavsett om det används eller inte, kan behöva analyseras i den nya kontexten som erfarenheterna från 2020 innebär.

Att det finns en viss självrisk för företag och för arbetstagare är sannolikt ett effektivt sätt att se till att systemet inte överanvänds. Samtidigt innebär en självrisk att företag som hamnar i en akut krissituation kanske inte kan använda systemet. De får helt enkelt så allvarliga likviditetsproblem att de inte kan bära självrisk. Erfarenheterna från covid-19-krisen är att ett i det närmaste totalt intäktsbortfall kan ske nästan från en dag till en annan. Särskilt för tjänstesektorer med en hög andel arbetskraftskostnader är det inte säkert att den subventionsgrad som tagits fram anpassat för industrin är till så mycket hjälp vid framtida kriser. Risken är att det hela tiden krävs speciallösningar och förändringar av ersättningsnivåer i systemet. Det skapar en oförutsebarhet som kan skapa bekymmer i ett lönebildningsperspektiv.

Det är i andra länder vanligt med ett tak på ersättningen vid korttidsarbete som gör att medel- och höginkomsttagare får en lägre kompensationsgrad än låginkomsttagare vid samma partiella arbetsbefrielse. I Sverige är taket för arbetslöshetsersättningen lägre jämfört med motsvarande tak för ersättningen vid korttidsarbete. Det gör att den relativa skillnaden i ersättning vid korttidsarbete i jämförelse med arbetslöshetsersättning kan skilja sig mellan olika grupper. Det kan påverka reservationslönen vid arbetslöshet olika för olika grupper om korttidsarbete används som ett alternativ till arbetslöshet. Även om många arbetstagare har en extra inkomstförsäkring utöver arbetslöshetsersättningen kan detta behöva analyseras.

### 6.3.3 Vilka branscher kommer att använda systemet?

I såväl den utredning som den proposition som ligger till grund för den modell som infördes under våren 2020 betonar man att man ser framför sig att systemet främst kommer att användas inom industrin. De grundläggande antaganden och bedömningar som görs om exempelvis den negativa påverkan på omställning liksom att behovet av ett system framförallt handlar om att utjämna konkurrensförhållandena gentemot omvärlden bygger på att industrin är huvudsaklig användare av systemet. Här behövs en analys av vilken betydelse erfarenheterna från 2020 kan ha för hur modellen i framtiden kan komma att påverka lönebildning och arbetsmarknad.

Kollektivavtal har under 2020 tecknats på i princip hela arbetsmarknaden och systemet har även använts brett inom en rad sektorer. Det behöver därför analyseras om antagandet om att industrin kommer att vara huvudsaklig användare i framtiden stämmer och vilka implikationer det har för behov av justeringar i modellen om det är så att betydligt bredare delar av arbetsmarknaden kommer att använda korttidsarbete som ett sätt att hantera tillfälliga svackor framöver.

Traditionellt har tjänstemän inte omfattats av möjligheter till permittering. Det fanns också en stor tveksamhet från tjänstemannasidan i samband med krisavtalen inom industrin under åren 2008/09. Även efter det har exempelvis Unionen uttalat sig kritiskt till korttidsarbete. Här verkar det dock ha skett ett skifte under covid-19-pandemin så att korttidsarbete har kommit att ses mer positivt även på tjänstemannasidan.

#### **6.3.4 Går det att få bättre förutsebarhet?**

Ytterligare en fråga som behöver analyseras är hur systemet från 2014 som kan aktiveras vid synnerligen djupa och allvarliga kriser ska förhålla sig till det nya, permanent tillgängliga systemet i framtiden. När ska krissystemet aktiveras om det inte aktiverades under denna kris? Det visade sig att det gick att ändra villkoren med kort varsel efter hand som behov uppmärksammades. Även andra länder i Europa har gjort omfattande förändringar i sina respektive modeller för korttidsarbete. Sett i ett lönebildningsperspektiv är frågan framför allt hur en rimlig förutsebarhet för arbetsmarknadens parter om vilka förutsättningar som gäller i olika situationer ska kunna åstadkommas.

#### **6.3.5 Kompetensutveckling och utbildningsinnehåll vid korttidsarbete**

I de flesta länder verkar det pågå diskussioner om hur utbildning kan bli en integrerad del av korttidsarbete. Samtidigt verkar det vara svårt att få modeller för utbildning att fungera i praktiken. I budgetpropositionen för 2021 lämnar regeringen förslag om att stöd ska kunna ges till arbetsgivare som har kostnader för kompetensinsatser i samband med stöd till korttidsarbete. Se avsnitt 2.2.4. Om förslaget genomförs kan det komma att påverka användningen av korttidsarbete. Hur samverkan mellan initiativ från arbetsmarknadens parter och statliga insatser ska se ut och fungera när det gäller kompetensutveckling och utbildningsinnehåll vid korttidsarbete har betydelse för kollektivavtal och lönebildning. Även här kan det handla om att vidga perspektivet till fler sektorer än dem som man tidigare har sett framför sig skulle använda korttidsarbete.

## Bilaga Korttidsarbete i andra länder

**I denna bilaga beskriver vi kort systemen för korttidsarbete i ett urval av länder inklusive de anpassningar som har gjorts under våren 2020 i syfte att möta covid-19-krisen. Informationen om systemen är i huvudsak hämtad från Eurofound's databas COVID-19 EU PolicyWatch, samt från delbetänkandet från Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete.**

**Systemen för krisåtgärder** i olika länder innehåller, liksom det svenska regelverket, många detaljer och specialregler. Dessutom har det i nästan samtliga länder vi beskriver genomförts större förändringar under 2020. Syftet med sammanställningen är inte att ge en detaljerad bild av de olika systemen utan att beskriva dem övergripande för att visa på likheter och skillnader. För att förstå respektive lands system behöver man gå in och studera de olika ländernas regelverk, något som inte rymms inom ramen för den här rapporten.

### Tyskland

I Tyskland har korttidsarbete (Kurzarbeitergeld) funnits sedan 1920-talet. Systemet är tillgängligt permanent och kan ges av tre skäl; av ekonomiska orsaker, på grund av säsongsfaktorer (väder) och på grund av omstruktureringar. Det säsongsbaserade stödet används främst inom byggsektorn och är tillgängligt under en begränsad del av året. Korttidsarbete vid omstrukturering används i liten omfattning.

Kurzarbeitergeld finansieras liksom andra liknande åtgärder av sociala avgifter (arbetsgivaravgifter). Vid tillämpning av stödet betalar arbetsgivaren en lägre arbetsgivaravgift.<sup>1</sup>

#### Grundmodellen

Behovet av arbetstidsförkortning ska enligt grundmodellen omfatta minst en tredjedel av de anställda och minst 10 procent av arbetstiden.

Som godtagbara ekonomiska skäl för korttidsarbete räknas till exempel konjunktur-betonade förändringar i efterfrågan, begränsningar eller restriktioner i tillträde till andra marknader, olika typer av förändringar i produktionsinriktningen eller produktionsproblem som följd av störningar i leveranser av insatsvaror.

För att vara berättigat till stöd ska företaget kunna visa att de ekonomiska problemen är övergående och att man planerar att återgå till full sysselsättning i företaget. Åtgärden ska också bedömas vara oundviklig, med vilket avses att andra alternativ uttömts internt i företaget, till exempel tömning av (arbets)tidsbanker.

Systemet ingår i den tyska socialförsäkringen och kvalifikationskraven för de anställda ska kunna omfattas är att de är kvalificerade för arbetslöshetsförsäkring vid arbetslöshet. Både tillfälligt och tillsvidareanställda kan omfattas. Den myndighet som motsvarar till Arbetsförmedlingen handlägger stödet.

---

<sup>1</sup> SOU 2018:66, s. 35-39



Ersättningsnivåerna i systemet är desamma som i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen uppgår till 67 procent av förlorad nettoinkomst för arbetstagare med minst ett barn och till 60 procent för övriga arbetstagare. Ett inkomsttak finns för stödet och uppgår till 6 500 euro (bruttolön). Ersättningen utbetalas till arbetsgivaren som i sin tur betalar ut lön samt ersättningen från staten till de berörda arbetstagarna. Maximal stödperiod är 12 månader och den kan inte förlängas.

De totala kostnaderna för stödet varierar framför allt med konjunkturläget. Det säsongsrelaterade stödet varierar också under året med en högre belastning under vintermånaderna. Den totala kostnaden för stöden uppgick år 2017 till drygt 550 miljoner euro varav cirka 90 miljoner euro avsåg Kurzarbeitergeld av ekonomiska orsaker. År 2009 under finanskrisen uppgick totala kostnader till över 4 miljarder euro, varav det konjunkturrella stödet utgjorde merparten.<sup>2</sup>

### **Anpassningar under finanskrisen**

Merparten av företagen som tillämpade korttidsarbete med stöd under finanskris-åren fanns inom teknikbranschen, omfattande elektronik-, maskin- och fordonsindustri. I flera steg genomfördes anpassningar av systemet för att möta den djupa lågkonjunkturen.

Genom lagändringar infördes nya regler som möjliggjorde att fler företag och anställda kunde omfattas av stödet. Vidare sänktes kraven för att få stöd, stödperioderna förlängdes (från maximalt 6 månader till som mest 24 månader) och ansökningsförfarandet förenklades. Arbetsgivare fick även lägre arbetsgivaravgifter under krisåren. Stöd till kompetensutvecklingsinsatser utvecklades också.<sup>3</sup> Trots både subventioner och incitament till utbildning blev deltagandet i utbildning relativt begränsat.<sup>4</sup>

### **Anpassningar under covid-19**

I slutet av mars släppte den tyska regeringen ett större krispaket med anledning av covid-19 där mer förmånliga villkor för korttidsarbete (Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld) var en del. De nya reglerna infördes retroaktivt från den 1 mars 2020 och är tänkta att gälla till slutet av 2020.

Bland annat ökades tillgängligheten till systemet. Gränsen för hur stor del av de anställda som måste vara påverkade av arbetsbrist för att ett företag ska kunna ansöka om korttidsarbete sänktes från 30 procent till 10 procent. De nya reglerna omfattar även bemanningsanställda (agency workers). Fortfarande gäller att inestående timmar på arbetstidskonton måste tömmas. Anställda får ersättning med 60 procent av sin nettointäkt (67 procent om de har barn) för timmar som de inte arbetat.

I juli 2020 förändrades den maximala ersättningsperioden så att de som sedan tidigare var i korttidsarbete kan fortsätta med det fram till och med december 2020. Till skillnad från i grundmodellen ersätts sedan i juli även inbetalning av socialförsäkringsavgifter. Samtidigt höjdes ersättningsnivåerna vid längre perioder med

2 SOU 2018:66, s. 35-39

3 SOU 2018:66, s. 38f.

4 Partsgemensam rapport (2011) Korttidsarbete, systemen i några konkurrentländer, s. 6.

korttidsarbete. För anställda som har varit i korttidsarbete mer än fyra månader är ersättningsnivån 70 (77) procent och för anställda som varit i korttidsarbete mer än sju månader är ersättningsnivån 80 (87) procent.<sup>5</sup>

Man har även tagit bort de hinder som tidigare fanns mot att kombinera korttidsarbete och annan sysselsättning. Det är nu tillåtet att ha andra inkomster vid sidan av korttidsarbete så länge den totala inkomsten inte överstiger den inkomst den anställda hade innan korttidsarbetet startade.<sup>6</sup>

Den federala Arbetsmarknadsmyndigheten Bundesagentur für Arbeit publicerar löpande statistik över korttidsarbete, bland annat antalet ansökningar samt hur många arbetstagare som berörs. I tabell B1 nedan redovisas utvecklingen under 2020 per månad fram till och med augusti. Enbart i mars och april gjordes ansökningar som omfattade mer än 10,5 miljoner arbetstagare. Det är en betydligt större omfattning än under finanskrisen.<sup>7</sup> Efter april har det skett en nedgång både vad gäller antal ansökningar och berörda arbetstagare, även om nivåerna under de senaste månaderna fortfarande är flera gånger högre i jämförelse med månaderna innan krisen.

Tabell B1 Korttidsarbete (totalt) i Tyskland fram till och med augusti 2020

	Antal ansökningar	Berörda personer
Januari	1 920	45 115
Februari	2 031	42 206
Mars	163 640	2 639 866
April	624 977	8 025 939
Maj	72 021	1 142 293
Juni	24 355	388 619
Juli	14 726	256 940
Augusti	8 507	171 668

Källa: Bundesagentur für Arbeit

## Frankrike

Efter en överenskommelse mellan staten och arbetsmarknadens parter 1968 växte ett system med korttidsarbete (Chômage partiel) fram. Med tiden utvecklades det till ett lapptäcke av olika system och 2013 reformerades modellen. Numera finns ett enhetligt system (Activité Partielle) som en del i den franska arbetsmarknads- lagstiftningen och arbetsmarknadspolitiken.<sup>8</sup>

Skäl som kan ge rätt att få ta del av stödet är ekonomisk konjunktur, svårigheter som gäller leveranser av råvaror eller energi, en katastrof eller dåligt väder av exceptionell art, omvandling, omstrukturering eller modernisering av företaget eller andra omständigheter av exceptionell karaktär.<sup>9</sup>

Ersättningen ges som ett stöd till företag som sedan betalar ut ersättningen till de anställda som omfattas av korttidsarbete. Ersättningen till företaget har tidigare

5 Eurofound Covid -19 EU Policy Watch Database.

6 OECD (2020) Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, s. 4.

7 IMF (2020) Kurzarbeit: Germany's Short-Time Work Benefit, IMF Country Focus June 2020.

8 SOU 2018:66, s. 39.

9 SOU 2018:66, s. 39.

utgått med en fast ersättning per timme, men detta har justerats under covid-19 så att företag i normalfallet inte har någon kostnad för de anställda under den förkortade arbetstiden.<sup>10</sup>

Generellt gäller en gräns på 1 000 timmar per arbetstagare och år.<sup>11</sup> Ett beviljande om stöd gäller för sex månader. Förlängning kan medges under vissa villkor eller särskilda åtaganden, till exempel utbildningsinsatser.<sup>12</sup>

### **Anpassningar under finanskrisen**

Under lågkonjunkturer efter finanskrisen gjordes flera förändringar i det dåvarande franska systemet för korttidsarbete i syfte att göra stödet mer förmånligt genom höjda ersättningsnivåer, utökade stödperioder och lättnader i kriterier för att få stöd. Särskilda justeringar eller insatser riktade till exempelvis bilindustrin genomfördes också under dessa år.<sup>13</sup>

### **Anpassningar under covid-19**

I Frankrike kan företag räkna covid-19-krisen som ”force majeure” vilket gör att landets system för korttidsarbete kan användas.<sup>14</sup> Den 28 mars 2020 offentliggjordes ett antal ”nödatgärder” relaterade till korttidsarbetsmodellen som tillämpades från den 1 mars. Den maximala längden för tid i korttidsarbete förlängdes från sex till tolv månader och det maximala antalet timmar per arbetstagare ökades från 1 000 till strax över 1 600 timmar per år. Företagen betalade ut ersättning till de anställda i korttidsarbete, och fick sedan full ersättning från staten inom i genomsnitt 14 dagar. Även ansökningsförfarandet snabbades upp och förenklades. Om ett företag inte fått svar på sin ansökan inom 48 timmar betraktades den som godkänd.<sup>15</sup>

Regeringen aviserade att man skulle vara mer återhållsam med att godkänna kollektiva uppsägningar under tiden det generösare systemet för korttidsarbete gällde. Som ett resultat sjönk antalet uppsägningar drastiskt jämfört med föregående år. I gengäld kom en mycket stor del av den franska arbetsmarknaden att omfattas av korttidsarbete. I maj 2020 uppskattades hälften av de anställda ha tagit del av korttidsarbete.<sup>16</sup>

De nya reglerna innebar också förändringar i hur vissa anställda (deltidsarbetande, lärlingar och personer på yrkesutbildningskontrakt) kompenseras. De som redan var i lärlingsprogram eller yrkesutbildning får 100 procent av den tidigare ersättningen medan de som träder in i utbildning får 70 procent. Systemet öppnades även upp för grupper som normalt är exkluderade (offentliga företag, individer som arbetar hemifrån). Reglerna för anställda som utbildar sig under korttidsarbete ändrades, liksom reglerna för skydd av vissa anställda (till exempel personalrepresentanter).<sup>17</sup>

10 OECD (2020) Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, s. 3.

11 Om skälen för arbetstidsförkortningen är modernisering av företaget (lokaler och byggnader) ligger gränsen vid 100 timmar per arbetstagare och år.

12 SOU 2018:66, s. 39.

13 SOU 2018:66, s. 40.

14 OECD (2020) Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, s. 3.

15 Cahuc Pierre (2020) IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring, France (June 2020), s. 5f.

16 Cahuc Pierre (2020) IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring, France (June 2020), s. 6.

17 Eurofound (2020), Emergency measures relating to short-time working, case FR-2020-13/217 (measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

Den 16 april 2020 utvidgades korttidsarbetet till nya kategorier av arbetare som i vanliga fall inte omfattas. De nya reglerna gör att personer utan fast arbetstid kan omfattas av korttidsarbete. Det handlar till exempel om anställda med ett årligt arbetstidsmätt (forfaits jours) i dagar eller timmar i stället för en i förväg fastställd arbetstid (ofta chefer), civila flygbesättningar, frilansjournalister (som betalas för varje beställd artikel), säljare, anställda som får klumpsummeersättning, intermittert anställda i underhållningsbranschen och modeller.<sup>18</sup>

Från och med den 1 juli 2020 sjösätts ett helt nytt system (Activité réduite pour le maintien en emploi) för korttidsarbete som kommer att komplettera det befintliga. Det innebär att två system kommer att finnas parallellt. Det nya systemet kallas fritt översatt för långsiktigt korttidsarbete (Activité partielle longue durée). Tanken är att det gamla systemet görs mindre och mindre förmånligt<sup>19</sup> samtidigt som det nya systemet görs mer attraktivt sett till ersättningsnivåer, medan villkoren för ersättning stramas upp. Samma arbetstagare kommer inte att kunna omfattas av båda systemen samtidigt. Det nya systemet gäller till 30 juni 2022.

I normalfallet kan arbetstiden i det nya systemet minskas med upp till 40 procent. Ersättningsnivån till arbetstagarna är 70 procent av lönen för ej arbetade timmar. Ett tak på ersättningen införs dock vilket innebär att ersättningen i realiteten aldrig överstiger 4,5 gånger minimilönen.<sup>20</sup> Från att tidigare inte ha behövt betala någon del, står arbetsgivarna nu för 15 procent av ersättningen till arbetstagarna fram till oktober 2020 och för 20 procent därefter.<sup>21</sup> Den nya modellen bygger åtminstone delvis på att kollektivavtal träffas och det finns ett antal krav på vad dessa kollektivavtal ska innehålla.<sup>22 23</sup> Bland annat kan det finnas förbud mot uppsägningar på grund av arbetsbrist.<sup>24</sup>

## Belgien

Belgiens system för korttidsarbete (Chômage Temporaire) har funnits sedan 1940-talet och liknar det som finns i Frankrike. Det kan tillämpas under speciella förutsättningar - force majeure. Stöd till korttidsarbete av ekonomiska skäl omfattar i grundmodellen endast arbetare. Ersättningen är 75 procent av förlorad inkomst (upp till ett tak) och beräknas per förlorad arbetsdag. Om arbetstiden uppgår till mindre än tre dagar per vecka är stödperioden tre månader och om arbetstiden uppgår till mer än tre dagar per vecka är stödperioden tolv månader. Förlängningar och avsteg från reglerna kan dock medges efter rekommendation från ett partsammansatt organ (Commission paritaire).<sup>25</sup>

18 Eurofound (2020), Extension of short-time work to new categories of workers, case FR-2020-11/741 (measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

19 Reglerna för det gamla systemet kommer att ändras den 1 oktober 2020.

20 Eurofound (2020), Long term short-working scheme, case FR-2020-27/1030 (measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

21 OECD (2020) Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, s. 22.

22 Utöver en prognos för den ekonomiska situationen ska även rutiner för information till den fackliga organisationen samt åtgärder för utbildningsinsatser ingå.

23 Eurofound (2020), Long term short-working scheme, case FR-2020-27/1030 (measures in France), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

24 OECD (2020) Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, s. 22.

25 SOU 2018:66, s. 42.

### Anpassningar under finanskrisen

Ersättningsnivån höjdes från 70 till 75 procent och taket för ersättningen höjdes också, från 1 900 euro till 2 200 euro per månad. Under krisen omfattade stödet även inhyrd personal och tjänstemän. Även incitamenten till kompetensutvecklingsinsatser stärktes.<sup>26</sup>

### Anpassningar under covid-19

Från den 13 mars 2020 vidgades begreppet tillfällig arbetslöshet på grund av force majeure så att även situationer där det inte handlar om korttidsarbete på heltid kan räknas som force majeure. Arbetsgivare behöver inte längre meddela Arbetsmarknadsmyndigheten. Även ansökningsförfarandet för arbetstagare förenklades. Administrationen av utbetalning av ersättning som i vanliga fall görs av arbetsgivare togs över av motsvarigheten till arbetslöshetskassorna.

Från och med den 1 februari 2020 till den 31 augusti 2020 får den anställda som omfattas av systemet motsvarande 70 procent av sin genomsnittliga lön (upp till ett tak på 2 755 euro per månad). Den anställda får därutöver ett tillägg på 5,63 euro per dag ovanpå arbetslöshetsersättningen.<sup>27</sup> Under hösten 2020 förlängdes möjligheten att använda systemet fram till slutet av december 2020.<sup>28</sup>

I Belgien finns en sektor med serviceanställda i privata hushåll som är delvis statligt subventionerad. Det är en sektor som anses särskilt utsatt av covid-19. När arbetsgivarna är hemma under nedstängningen går det inte att hålla social distans. Dessutom är det en låglönesektor vilket gör de anställda dubbelt utsatta. På delstatsnivå har därför ett antal initiativ till åtgärder med extra statligt stöd utöver korttidsarbetsmodellen vidtagits.<sup>29</sup>

Från september 2020 tillämpas två parallella system. Ett för branscher som bedöms ha drabbats extra hårt och ett för övriga branscher. Branscher som har drabbats extra hårt kan ta del av de specialregler som har införts under covid-19-pandemin till slutet av 2020, medan andra branscher återgår till grundsystemet från och med september 2020.

Uppskattningsvis 1,2 miljoner av totalt 4 miljoner anställda i Belgien hade omfattats av korttidsarbete fram till och med toppen av krisen.<sup>30</sup>

### Nederländerna

I Nederländerna har det sedan 1946 funnits ett system för stöd vid korttidsarbete (Werktijdverkortung). Systemet är avsett för särskilda eller exceptionella händelser utanför normal affärsrisk, där företaget inte längre kan erbjuda full arbetstid. Som exempel på sådana händelser nämns natur- eller väderhändelser, bränder, översvämningar eller utbrott av fågelinfluensa.

26 SOU 2018:66, s. 42.

27 Eurofound (2020), Extension of temporary unemployment due to force majeure, case BE-2020-11/380 (measures in Belgium), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

28 Eurofound (2020), Extension of temporary unemployment due to force majeure for specific sectors and companies in trouble., case BE-2020-36/1126 (measures in Belgium), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

29 Eurofound (2020), Extension of temporary unemployment due to force majeure, case BE-2020-11/380 (measures in Belgium), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

30 Eurofound (2020), Extension of temporary unemployment due to force majeure, case BE-2020-11/380 (measures in Belgium), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>

Modellen bygger på konsultationer mellan arbetsmarknadens parter och staten. Systemet administreras av den myndighet som sköter handläggningen av arbetslöshetsförsäkringen.<sup>31</sup>

### **Anpassningar under finanskrisen**

Under åren kring finanskrisen gjordes omfattande anpassningar i Nederländernas modell för korttidsarbete. Bland annat utökades möjligheterna att få stöd till att även omfatta konjunkturnedgångar. Flera tillfälliga och utökade varianter av korttidsarbete infördes. Dessa förenades med olika kriterier och även med sanktioner. Bland annat infördes krav på överenskommelse med lokalt fack och krav på att erbjuda kompetensutveckling infördes för en del av systemet. Ett annat kriterium för att få rätt till ersättning var att omsättningen i företaget skulle ha minskat med minst 30 procent. För att anställda skulle kunna omfattas av korttidsarbete krävdes att de arbetat tillräckligt så pass länge (minst 26 av 36 veckor) att de omfattades av arbetslöshetsförsäkringen. En sanktion infördes för företag som tog tillbaka personal tidigare än beräknat och även för företag som sade upp personal under eller strax efter en period med korttidsarbete.<sup>32</sup>

När det gäller stödperioder för företagen gäller i det permanenta systemet en stödperiod på sex veckor men med en möjlighet till förlängning. För de tillfälliga stöden under krisåren fanns en miniminivå för stödet satt till 26 veckor. Maximal stödperiod berodde på hur många anställda som omfattades av åtgärden enligt principen att ju fler som omfattades av korttidsarbete och fick ersättning, desto kortare tidsperiod. Tre fasta nivåer, 39, 52 och 65 veckor tillämpades. Skälet för denna begränsning var delvis budgetmässiga, men också antagandet att företagen i första hand behövde skydda ett begränsat antal personer.<sup>33</sup>

### **Anpassningar under covid-19**

I Nederländerna har en rad krisåtgärder vidtagits, bland annat reformer av modellen för korttidsarbete. Reformerna aviserades den 17 mars 2020.

Stödet innebär i grundutförandet att arbetsgivare ersätts med 90 procent av löne-kostnaderna under maximalt tre månader till arbetsgivare som har förlorat minst 20 procent av sina intäkter.

Stödet vid korttidsarbete kan ges för såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda, inklusive så kallade noll-timmarskontrakt. Å andra sidan kan arbetsgivaren under perioden med korttidsarbete inte säga upp någon på grund av ekonomiska skäl.

I mitten av juli 2020 förlängdes stödet med ytterligare tre månader samtidigt som referensperioden för testet av om företaget förlorat tillräckligt med intäkter (20 procent) förändrades. Ett krav på arbetsgivare att sträva efter att de anställda vidareutbildar sig eller omskolar sig infördes också. Den nederländska regeringen förbereder ett krispaket som syftar till att stötta arbetstagare som på grund av krisen behöver ställa om till andra branscher och yrken.<sup>34</sup>

31 SOU 2018:66, s. 43.

32 SOU 2018:66, s. 44.

33 SOU 2018:66, s. 45.

34 Eurofound Covid -19 EU Policy Watch Database.

## Finland

I Finland finns ett system för korttidsarbete (permittering) som innebär att arbete och löneutbetalningar för arbetstagare tillfälligt kan avbrytas samtidigt som anställningsförhållandet består. Under permitteringstiden kan den anställda söka annat arbete och även ansöka om arbetslöshetsersättning. Personer i korttidsarbete kan även ta del av arbetsmarknadspolitiska insatser, till exempel utbildning.

Möjligheten till korttidsarbete finns om arbetsgivaren på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl har grund för uppsägning. Den maximala tiden för korttidsarbete är i grundmodellen max 90 dagar.<sup>35</sup> Men permittering kan också gälla tills vidare.<sup>36</sup>

Arbetsgivaren kan ensidigt besluta om korttidsarbete men är skyldig att underrätta arbetstagaren minst 14 dagar i förväg.<sup>37</sup> Korttidsarbete kan även genomföras genom ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsgivaren får permittera arbetstagaren på två olika grunder. Den första grunden är att arbetsgivaren har ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker för att säga upp arbetsavtalet. Om arbetet har minskat väsentligt och varaktigt, och arbetstagaren inte kan erbjudas något annat arbete eller utbildning, får arbetstagaren permitteras tills vidare. Den andra grunden för permittering är om arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt. Då kan permitteringen vara högst 90 dagar. En förutsättning är att arbetstagaren inte kan erbjudas annat arbete eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov.

En visstidsanställd arbetstagare får permitteras endast om han eller hon är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren.<sup>38</sup>

### Anpassningar under finanskrisen

Erfarenheten från finanskrisen var att det finska systemet var oflexibelt. Till exempel gjorde en regel om minst 25 procents arbetstidsminskning att permittering en dag per vecka inte var möjlig. Denna gräns ändrades temporärt till minst 20 procents arbetstidsminskning.<sup>39</sup>

### Anpassningar under covid-19

Till följd av covid-19-pandemin har en arbetsgivare rätt att permittera en arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid under samma förutsättningar som en arbetstagare som har ett anställningsavtal som gäller tills vidare.

Ytterligare en förändring till följd av covid-19-pandemin har tiden en arbetsgivare måste underrätta den anställda om korttidsarbete sänkts från fjorton till fem dagar innan korttidsarbetet börjar. I vissa kollektivavtal har det avtalats att anmälnings-tiden också kan vara längre.

35 SOU 2018:66, s. 46f.

36 TE/Palveluts hemsida, [http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetsgivare/personalutveckling\\_och\\_omstallningar/permittering/index.html](http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetsgivare/personalutveckling_och_omstallningar/permittering/index.html)

37 SOU 2018:66, s. 46f.

38 TE/Palveluts hemsida, [http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetsgivare/personalutveckling\\_och\\_omstallningar/permittering/index.html](http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetsgivare/personalutveckling_och_omstallningar/permittering/index.html)

39 SOU 2018:66, s. 48.

Om företaget behöver införa korttidsarbete för minst 20 anställda ska samarbetslagen<sup>40</sup> följas. Enligt denna finns en minsta förhandlingstid som i de flesta fall är 14 dagar. Som en tillfällig åtgärd har den förkortats till fem dagar om förhandlingen enbart rör korttidsarbete.

Dessa förändringar är tidsbegränsade och gäller till den 31 december 2020.<sup>41</sup>

## Danmark

I Danmark fanns sedan tidigare ett system som möjliggjorde korttidsarbete i form av tillfällig arbetslöshet/arbetsdelning. För företag som drabbas av arbetsbrist där minst 30 procent av de anställda eller minst 50 personer riskerar att behöva sägas upp finns en möjlighet att under en 13-veckorsperiod permittera anställda som under denna tid kan få ta del av arbetslöshetsersättning. En förutsättning är att det finns kollektivavtal och att parterna kommer överens om att det finns ett behov av att använda korttidsarbete.<sup>42</sup>

### Anpassningar under covid-19

I mars 2020 träffades en trepartsöverenskommelse om statlig ersättning till arbetsgivare som i stället för att säga upp personal permitterade dem. För att komma ifråga för stödet skulle i likhet med det befintliga systemet minst 30 procent av de anställda eller minst 50 personer omfattas av arbetsbrist. Ersättningen var under större delen av perioden som systemet var i bruk 75 procent av lönen upp till ett tak på 30 000 danska kronor för anställda med månadslön och 90 procent med samma tak för timanställda. Överenskommelsen gällde till den 29 augusti 2020.<sup>43</sup>

## Storbritannien

Permittering (utan lön) är det som är normalt förekommande i Storbritannien när arbetsgivare vill behålla anställda men inte har något arbete att erbjuda.

### Anpassningar under covid-19

I samband med de nedstängningsåtgärder som trädde i kraft den 23 mars 2020 tillkännagav den brittiska regeringen ett Coronavirus Job Retention Scheme den 20 mars 2020. Systemet gör det möjligt för företag att betala en minimilön till anställda som omfattas av korttidsarbete. Syftet är att undvika att folk blir uppsagda utan lön.<sup>44</sup>

Systemet är öppet för alla brittiska arbetsgivare och omfattar personer som har varit anställda i minst tre månader. Via en portal kan arbetsgivare söka ersättning för lönekostnaden för 80 procent av de permitterade (furloughed) anställda upp till ett tak på 2 820 euro (2 500 £) per månad. Regeringen täcker också de tillhörande arbetsgivaravgifterna och gör en minimiinsättning av pensionsavgifterna.

40 Lag om samarbete inom företag (30.3.2007/334).

41 TE/Palveluts hemsida, [http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetsgivare/personalutveckling\\_och\\_omstallningar/permittering/index.html](http://www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetsgivare/personalutveckling_och_omstallningar/permittering/index.html)

42 ETUC (2020) Short Time Work Measures Across Europe, COVID-19 Watch ETUC Briefing Note, Short Time Work, 08 MAY 2020.

43 Eurofound (2020), Tripartite agreement on wage compensation in the private sector, case DK-2020-11/633 (measures in Denmark), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

44 Eurofound Covid -19 EU Policy Watch Database.



Arbetsgivare som har sagt upp personal på grund av covid-19 kan återanställa dem och göra anspråk på förmånen.<sup>45</sup>

Den 12 juni 2020 begränsades inflödet i systemet, så att arbetsgivare med vissa undantag inte längre kan få ersättning för ytterligare personer i korttidsarbete. Å andra sidan gjordes modellen mer flexibel i hur förläggningen av korttidsarbetet kan göras. Det blev också möjligt för anställda i korttidsarbete att ta ett deltidsarbete hos en annan arbetsgivare, något som inte gick tidigare.<sup>46</sup>

I juli 2020 infördes en bonus på 1 000 pund för varje person i korttidsarbete som återgår i arbete och sedan är anställd och arbetar i en viss omfattning fram till januari 2021.<sup>47</sup>

I september och oktober sänks ersättningen från staten till 70 respektive 60 procent av lönen upp till taket på 2 500 pund. Stödet upphör helt i slutet av oktober 2020.

Den 19 juli omfattades 9,5 miljoner anställda och 1,2 miljoner arbetsgivare av systemet, till en total kostnad för regeringen på 29,8 miljarder pund. Den bonus som infördes i juli har uppskattats kunna kosta 9 miljarder pund om alla arbetsgivare tar del av den.

## Spanien

Spanien har sedan lång tid tillbaka ett etablerat system för korttidsarbete kopplat till arbetslöshetsförsäkringen. Korttidsarbete kallas för ”tillfällig kollektiv uppsägning”. Ersättningen är motsvarande 70 procent av inkomsten för den arbetsbefriade tiden under de första 180 dagarna, därefter 50 procent. Det finns ett tak på mellan cirka 1 100 och 1 400 euro per månad beroende på familjesituation. Ersättningsperiodens längd beror på hur länge personen har arbetat.<sup>48</sup>

Under covid-19-krisen har man bland annat lättat upp regelverket för kvalificering till ersättning, liksom gjort ett undantag så att den som har deltagit i korttidsarbete inte drabbas av karenstid för att sedan kunna få arbetslöshetsersättning. Även den administrativa processen har förenklats så att ersättning kan betalas ut snabbare.<sup>49</sup> Dessutom har man infört bestämmelser om att arbetsgivare som tar del av stöd för korttidsarbete och sedan säger upp anställda inom sex månader efter det att de fått del av stödet blir tvungna att betala tillbaka det. Företag som deltar kan inte heller anställa annan personal eller tillämpa övertid för dem som är i arbete om det inte finns särskilda skäl. Det går inte heller att säga upp personal på objektiva grunder så länge det tillfälliga stödprogrammet är aktivt. I gengäld finns olika skattelättnader för drabbade företag.<sup>50</sup> De tillfälliga reglerna har förlängts i omgångar och i september pågick diskussioner om en ytterligare förlängning efter 30 september.

45 Eurofound Covid -19 EU Policy Watch Database.

46 Costa & Machin (2020) IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring United Kingdom (June 2020), s. 11.

47 Eurofound Covid -19 EU Policy Watch Database.

48 European Network of Public Employment Services (2020) Short-time work schemes in the eu, Study report may 2020.

49 Eurofound (2020), Measures to speed up the processing and payment of unemployment benefits, case ES-2020-13/601 (measures in Spain), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

50 Kitson Melissa (2020) What does the extension of Spain's ERTE furlough scheme entail?, El país 2020-06-26, [https://english.elpais.com/economy\\_and\\_business/2020-06-26/what-does-the-extension-of-spains-erte-furlough-scheme-entail.html](https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-06-26/what-does-the-extension-of-spains-erte-furlough-scheme-entail.html), hämtad 2020-09-23.

## Österrike

I Österrike är korttidsarbete sedan länge ett etablerat krisverktyg. Det användes även i stor utsträckning under finanskrisen 2008/09.

Arbetsmarknadens parter (Chamber of Labour, Trade Unions, Economic Chamber) har förhandlat fram ett modifierat system för att mildra konsekvenserna av covid-19.

Modellen innebär att de anställdas arbetstid kan reduceras ner till korttidsarbete på heltid samtidigt som hela eller nästan hela den förlorade lönen ersätts. Arbetsgivaren betalar endast för den faktiska arbetstiden.

Den reducerade standardarbetstiden måste i genomsnitt ligga mellan 10 procent och 90 procent av standardarbetstiden enligt överenskommelsen. Tillfälligt kan nedsättningen av arbetstid vara 100 procent. Det innebär till exempel att arbetstiden kan sättas till 0 procent under fem veckor, och under en vecka till 60 procent. I vissa branscher kan avtalet om korttidsarbete också omfatta övertid. I mitten av maj var över 1,3 miljoner personer i korttidsarbete. Antalet har sedan gradvis minskat och var cirka 403 000 personer den 6 juli 2020.<sup>51</sup>

## Polen

Den 1 april infördes tillfälliga åtgärder i Polen som en del av regeringens ”anti-kris-sköld”. Modellen är en kombination av lönesubventionsmodell och korttidsarbetsmodell. Företag som haft en nedgång i omsättningen på minst 15 procent två månader i rad eller med 25 procent under en enstaka månad kan få en lönesubvention upp till minimilönenivån plus halva kostanden för sociala avgifter upp till minimilönen under maximalt tre månader. Vid korttidsarbete där nedsättningen av arbetstagarnas arbetstid inte överstiger 20 procent kan arbetsgivaren få stöd med 40 procent av genomsnittslönen inklusive sociala avgifter under maximalt tre månader.<sup>52</sup>

## Ungern

Ungern har under covid -19-krisen infört ett system med Tysklands modell som förebild. Omfattningen är dock betydligt mindre, med en rad restriktioner för rätt till ersättning. Den maximala tiden är 3 månader och systemet är öppet för ansökningar från den 16 april 2020 och avslutades i slutet av juli 2020. Staten betalade ersättning för den permitterade tiden direkt till den anställda, och arbetsgivaren betalade ut lön för den arbetade tiden. Som en del av regelverket var arbetsgivaren skyldig att erbjuda den anställda utbildning under 30 procent av den permitterade tiden.<sup>53</sup>

51 Eurofound (2020), Corona short-time work scheme, case AT-2020-10/229 (measures in Austria), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

52 Eurofound (2020), Anti-crisis shield: Employment protection and wage subsidies, case PL-2020-14/526 (measures in Poland), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

53 Eurofound (2020), Wage support programme for job retention - Kurzarbeit with training obligation, case HU-2020-18/640 (measures in Hungary), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

## Litauen

Litauen införde ett tillfälligt system som gällde från 19 mars till 16 juni 2020. I samband med att samhället stängdes ner fick arbetsgivare som drabbades ökade möjligheter att permittera anställda och få ersättning från staten. Arbetsgivaren kunde själv välja subventionsgrad, från 70 till 90 procent av den anställdas lön. Med subventionsgraden 90 procent var bidraget maximalt en minimilön men om arbetsgivaren bidrog med en större andel kunde ersättningen från staten blir högre. Arbetsgivare som använde subventionen var tvungna att behålla minst hälften av arbetstillfällena under tre månader efter det att subventionen avslutats.<sup>54</sup>

## Bulgarien

I Bulgarien kan permitterade anställda i vissa sektorer (omfattande 80 procent av de anställda i landet) få ersättning med 60 procent av den förlorade lönen. I gengäld måste arbetsgivaren behålla den anställda under lika lång period efter korttidsarbetet som subventionen betalas ut. Modellen gäller från den 13 mars och har inget slutdatum.<sup>55</sup>

Från den 13 april 2020 har man även infört en möjlighet till räntefria lån för personer som är permitterade eller egenföretagare som drabbas av krisen.<sup>56</sup> Dessutom har särskilda åtgärder som gäller transport- och turistsektorn införts. Anställda och egenföretagare kan få en subvention på upp till 148 euro per månad under maximalt sex månader.<sup>57</sup>

---

54 Eurofound (2020), Wage subsidies for companies declaring idle time due to quarantine regime, case LT-2020-12/311 (measures in Lithuania), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

55 Eurofound (2020), COVID-19: Income support for workers, case BG-2020-11/494 (measures in Bulgaria), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

56 Eurofound (2020), COVID-19: Interest-Free Credit Guarantee Program, case BG-2020-16/498 (measures in Bulgaria), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

57 Eurofound (2020), Measures for maintaining employment in transport and tourism, case BG-2020-26/1002 (measures in Bulgaria), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.