

KORTTIDSARBETE

Begäran om Tillväxtverkets klargörande av reglerna om stöd vid korttidsarbete

Teknikföretagen har tillsammans med medlemsföretagen SAAB, Volvo Cars, Volvo Group samt Scania (nedan "**Bolagen**") utformat följande dokument. Dokumentet innehåller begäran om klargöranden av Tillväxtverkets syn på och tillämpning av regelverket inom ett antal områden.

A. Ansökan om Tillväxtverkets godkännande

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver göra följande klargöranden rörande ansökan om godkännande från Tillväxtverket (enligt 5a §).

- Ansökan ska kunna göras för:
 - Flera juridiska personer inom samma koncern gemensamt.
 - Driftsenhet, alternativt organisatorisk enhet (t.ex. inom produktion, baserat på arbetstidsmätt).
- Ansökan ska enbart innehålla följande uppgifter:
 - Ansökande bolag, inkl. organisationsnummer.
 - Uppgift om juridiska personer, driftsenheter eller organisatoriska enheter som ansökan avser.
 - Redogörelse för de tillfälliga ekonomiska svårigheter, orsakade av omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll, som ligger till grund för ansökan. Ansökande bolag ska kunna välja om redogörelsen ska lämnas på koncernnivå/bolagsnivå/driftsenhet eller organisatorisk enhet.
 - Redogörelse för "vilka andra tillgängliga åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att minska sina arbetskraftskostnader" (se kommentar under E nedan). Ansökande bolag ska kunna välja om redogörelsen ska lämnas på koncernnivå/bolagsnivå/driftsenhet eller organisatorisk enhet.
- Ansökan ska kunna göras digitalt.
- Ansökan ska kunna kompletteras.
- Angående sekretess för inlämnade uppgifter, se kommentar under N nedan.

B. Ansökan om preliminärt stöd

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver göra följande klargöranden rörande ansökan om preliminärt stöd (enligt 18 §).

- Ansökan ska kunna ske på motsvarande verksamhetsnivåer som anges i punkten A ovan.
- Ansökan av preliminärt stöd ska kunna avse mer än en stödmånad åt gången.
- Ansökan ska innehålla följande uppgifter:
 - Ansökande bolag, inkl. organisationsnummer
 - Uppgift om juridiska personer, driftsenheter eller organisatoriska enheter som ansökan avser
 - Begäran om preliminärt stöd (summa)
 - Uppgift om vilken stödperiod begäran avser
 - Bankkonto för utbetalning
 - Att lokalt kollektivavtal om korttidsarbete finns, för bolaget, den organisatoriska enheten eller driftenheten. Det ska vara tillräckligt att meddela att sådant avtal finns, ej nödvändigt att skicka in kopia av aktuellt avtal.
- Ansökan ska kunna göras digitalt. Den ska vara utformad på det enkla sätt som förespråkas i den statliga utredningen DS2012:59 "Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser".
- Exakt antal arbetstagare som omfattas ska ej behöva redovisas.
- Inga omfattande underlag ska behöva ges in. I den mån underlag efterfrågas måste dessa kunna ges in elektroniskt på ett enkelt och smidigt sätt.

C. Avstämning, anmälan om slutligt stöd och kontroll

Teknikföretagen och bolagen har uppfattat att följande tidsgränser och rutiner gäller för avstämning (19 §) när stöd lämnats enligt 5a § samt för anmälan om slutligt stöd (29 §).

- Avstämning ska ske vid utgången av den tredje kalendermånaden från den tidpunkt då en stödperiod inleddes och därefter senast var tredje månad.
- Anmälan om avstämning ska ha kommit in till Tillväxtverket inom två kalendermånader från avstämningstidpunkten.
- I anmälan ska det anges om arbetsgivaren ska erhålla eller är skyldig att betala tillbaka ett belopp samt beloppets storlek.

I lagen anges, som framgått ovan, att "avstämning" ska ske den tredje kalendermånaden från den tidpunkt då stödperioden inleddes och därefter senast var tredje månad. Detta kan innebära att avstämning ska göras mitt under en avtalad period av korttidsarbete; överenskommelser om korttidsarbete kan nämligen sträcka sig längre än tre månader. Förläggningen av arbetsbefrielsen kan variera under avtalsperioden (det är av avgörande betydelse att denna

flexibilitet kan bibehållas, se nedan under G). Detta innebär att vid den första avstämningen kan, till exempel, mer arbetsbefrielse ha förlagts än vad som följer av det avtal som gäller, eftersom det kommer läggas ut mindre arbetsbefrielse i slutet av avtalsperioden. Det kan inte förekomma att detta skulle få till följd att arbetsgivaren blir återbetalningsskyldig för erhållet stöd.

Mot bakgrund av ovanstående anser Teknikföretagen och bolagen att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Vid avstämning under pågående avtalsperiod måste, vid bedömningen av om den "tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen" (se 21 §) har stöd i avtal och är på samma nivå som löneminskningen, hänsyn kunna tas till den arbetsbefrielse som kommer ske under resterande avtalsperiod. Annorlunda uttryckt ska en avstämning kunna avse hela avtalsperioden och inte enbart delar av den.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande rörande anmälan av avstämning:

- Att anmälan om avstämning ska innehålla enbart nedanstående uppgifter:
 - Om arbetsgivaren ska erhålla eller är skyldig att betala tillbaka ett belopp samt beloppets storlek.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande rörande den kontroll som ska kunna ske (enligt 35 §):

- De uppgifter Tillväxtverket begär in i samband med kontroll ska kunna lämnas digitalt.
- Inga detaljerade underlag på individnivå för beräkning (t.ex. utdrag ur tidredovisningssystem, lönespecifikationer etc.) ska behöva skickas in.
- Däremot kan bolaget ge Tillväxtverket tillgång till aktuella system för kontroll vid en revision, alternativt erbjuda slumpmässig kontroll eller skicka med exempel.

D. Angående redogörelse för de ekonomiska svårigheterna

Teknikföretagen och bolagen anser att det måste finnas en förståelse för att en koncern eller bolag består av flera olika sorters verksamhet, och att det kan finnas behov av att både "gasa och bromsa" samtidigt. Att viss verksamhet inom bolag/koncern går ekonomiskt bra ska inte omöjliggöra ansökan om stöd för annan del av verksamheten.

E. "Tillgängliga åtgärder" och "verksamhetskritisk personal"

Enligt regelverket krävs att "arbetsgivaren måste ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnader". Det finns oklarheter i vad detta betyder, särskilt vad gäller frågan om att verksamhetskritisk personal måste kunna behållas.

Av författningskommentarerna till 5a § framgår följande:

I *fjärde punkten* anges att arbetsgivaren ska ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Sådana åtgärder kan handla

om att genomföra förändringar i skiftläggningen samt uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms verksamhetskritisk, t.ex. konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal. Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska använda sig av alla tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Vilka åtgärder som kan anses tillgängliga får bedömas utifrån förhållandena hos den arbetsgivare som har ansökt om stöd. Det är viktigt att understryka att det avgörande för bedömningen således är personens roll och funktion i arbetsgivarens verksamhet. Även konsulter och inhyrd personal kan vara verksamhetskritiska och det finns inget generellt krav på att säga upp konsulter och inhyrd personal. Bedömningen får göras i varje enskilt fall utifrån förhållandena hos den aktuella arbetsgivaren.

Vad som kan anses vara "tillgängliga åtgärder"

Teknikföretagen och bolagen anser att bedömningen av om en åtgärd är "tillgänglig" måste göras utifrån verksamhetens behov och utifrån om åtgärden kan användas omedelbart.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Sådan åtgärd som arbetsgivaren inte ensidigt kan besluta om (det vill säga kräver överenskommelse med till exempel en facklig motpart) är inte en tillgänglig åtgärd, till exempel:
 - Åtgärder är inte tillgängliga om de skulle innebära att uppsägningstider för tidsbegränsat anställda eller i konsultavtal inte respekteras.
 - Kravet på att vidta tillgängliga åtgärder innefattar inte krav på att innehålla/ej betala avtalad bonus.
 - Det inte kan anses att uppsägning av skiftformer med lång uppsägningstid är en "tillgänglig" åtgärd. (Det finns inte heller praktiska möjligheter att låta alla anställda arbeta dagskift.)
- Det är arbetsgivarens bedömning av vilka åtgärder som finns tillgängliga som läggs till grund för bedömningen.

Definitionen av "verksamhetskritisk personal"

Det finns en långa rad av olika kategorier personal som behövs i verksamheterna även i samband med korttidsarbete. Exempel (ej uttömmande) är; funktioner som behövs "to keep the fleet rolling" (tex leverans av reservdelar, servicetjänster och kundfinansiering), funktioner som behövs för att säkerställa återgång till normalläge på kortast tänkbara tid, funktioner som behövs för att säkerställa efterlevande av lag- eller avtalskrav, etc. Sådan personal kan vara tillsvidareanställd eller icke tillsvidareanställd (konsulter, visstidsanställda, inhyrda m.m.).

Teknikföretagen och bolagen anser Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Arbetsgivarna måste vara helt fria i sin bedömning av vilka individer/funktioner som är kritiska för verksamheten

- Individer/funktioner som är kritiska för verksamheten kan undantas från korttidsarbete
- Individer/funktioner som är kritiska för verksamheten behöver inte sägas upp/avslutas, i den mån det är fråga om ej tillsvidareanställd personal
- Det inte kan anses vara en tillgänglig åtgärd att ersätta konsulter, inhyrda eller visstidsanställda för position där det krävs t ex säkerhetsklassificering (process om 8-10 veckor).

F. Ordinarie arbetstid och schemaläggning

Teknikföretagen och bolagen anser att det finns oklarheter i hur ordinarie arbetstid definieras och därmed hur arbetsbefrielsen ska ske för att stegen ska uppfyllas.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Ordinarie arbetstid handlar om hur schemat läggs på företaget, där t.ex. röda arbetsdagar avgår, men inte om enskilda individers frånvaro.
- Hur schemaläggning kan ske genom ett antal exempel som uppfyller kriterierna.

G. Arbetsbefrielsens förläggning och justering av stödperiod

Olika varianter för utläggning av arbetsbefrielse

Teknikföretagen och bolagen anser att flexibilitet behövs avseende förläggning av arbetstid under den aktuella perioden. Beroende på personalkategori och uppdrag ska det finnas möjlighet att förlägga arbete på olika sätt, beroende på vad som passar verksamheten, t ex:

1. Arbetsbefrielse förläggs kontinuerligt med 20/40/60 procent varje vecka under perioden.
2. Arbetsbefrielse förläggs med 0 procent del av perioden, och 100 procent del av perioden (så att den sammanlagda arbetsbefrielsen under perioden blir 20/40/60 procent).
3. Andra varianter.

Varianter inom ramen måste vara godtagbara, det kan inte krävas att enbart alternativ 1 tillämpas (att arbetsbefrielsen förläggs regelbundet varje vecka). Den sammanlagda arbetsbefriade tiden under perioden ska inte understiga angiven procentsats, men förläggning av arbetsbefrielsen kan variera under perioden och mellan personalkategorier. Det ska vara en genomsnittlig beräkning/förläggning av arbetstiden under perioden.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Att ovanstående överensstämmer med Tillväxtverkets uppfattning.
- Att ovanstående principer gäller även anställda som ej omfattas av vanlig schemaläggning (s.k. "oreglerad arbetstid"); även för sådana ska alltså

arbetsbefrielsens omfattning under perioden kunna variera, så länge arbetsbefrielsen följer de steg som överenskommits lokalt.

Flexibilitet avseende nivå för arbetsbefrielse

Teknikföretagen och bolagen anser att det är viktigt att ha flexibilitet avseende förläggning av arbetsbefrielse under den aktuella perioden, utifrån verksamhetens behov. Det gäller t ex utläggning av skiftarbete. Konsekvensen av sådan flexibilitet kan bli att vissa medarbetare kan komma att vara arbetsbefriade i annan omfattning än angivna nivåer, exempelvis 50 procent, under den angivna perioden. Då måste en justering av lokal överenskommelse kunna ske så att en annan nivå för arbetsbefrielse enligt stegen (20, 40 eller 60 procent) tillämpas.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- En justering av lokal överenskommelse ska kunna gälla retroaktivt, till exempel för hela den slutliga perioden av korttidsarbete.
- Även en högre grad av arbetsbefrielse innebär att man anses uppfylla ett aktuellt steg, givet att detta steg har stöd i lokal överenskommelse. Vid sammanlagd arbetsbefrielse om till exempel 50 procent under perioden skulle man erhålla stöd baserat på en arbetsbefrielse om 40 procent (ej 60 procent).

Flexibilitet avseende period

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Det ska vara möjligt att, i överenskommelse med bolagets fackliga parter, justera perioden för korttidsarbete. Det kan innebära att perioden enligt det ursprungliga lokala kollektivavtalet kan förkortas eller förlängas, genom ett nytt lokalt kollektivavtal.

H. Möjlighet till korrigering av lön i efterhand

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Om det vid avstämning visar sig att en individs lön inte motsvarar det tillämpade steget för löneinsparningen eller arbetsbefrielsen ska bolaget kunna göra en justering av löneutbetalningen istället för att bolaget inte ska anses ha uppfyllt steget och därmed bli återbetalningsskyldig för allt stöd för individen.
- Motsvarande ska gälla om det i samband med kontroll enligt 35 § framkommer att en individs lön inte motsvarar det tillämpade steget.

I. För vilka stöd kan ges

Enligt regelverket omfattas inte nyanställda (kortare än tre månaders anställningstid).

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Vid bedömning av om stöd ska ges avseende nyanställda ska "anställningstid" beräknas enligt LAS 3 § och 6b §, dvs att tidigare anställningstid ska tillgodoräknas
 - vid verksamhetsövergång (inom eller utom koncernen),
 - vid byte av arbetsgivare inom koncernen.
- Bolaget ska kunna ansöka om stöd för anställd som uppfyller tremånaderskravet under pågående period (t ex, en person som anställs i februari bör kunna omfattas av möjlighet till stöd från maj).

J. Begreppet "Jämförelsemånaden"

Det råder oklarhet kring begreppet "Jämförelsemånaden" eftersom definitionen gör att utfallet ligger utanför arbetsgivarens kontroll beroende på när myndigheten godkänner.

"Jämförelsemånaden är den månad som infaller tre månader före den kalendermånad då Tillväxtverket fattade beslutet om att godkänna preliminärt stöd."

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- "Tillväxtverkets beslut" enligt definitionen infaller senast dagen för ansökans ankomst till myndigheten.

K. Karenstiden

Det föreligger oklarhet i hur karenstiden tillämpas.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Flera lokala avtal om korttidsarbete och ansökningar kan följa efter varandra utan att karenstiden inträder så länge man inte överskrider maxtiden på 6 + 3 månader.

L. Utbildning

Enligt de centrala avtalen som tecknats med anledning av lag om korttidsarbete ska man försöka bedriva utbildning och kompetensutveckling under tid korttidsarbete pågår.

Såvitt framgår har det även varit statens uppfattning att det är lämpligt att utbildnings- och kompetenshöjande insatser anordnas under tiden arbetstagarna inte arbetar.

Samtidigt är det alltid en gränsdragning när utbildningen och de kompetenshöjande insatserna ren tekniskt kan komma att bedömas som "arbete". Om det finns minsta risk för att utbildnings- och kompetenshöjande insatser kommer att riskera stödet kommer företagen inte att vidta sådana åtgärder.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Arbetsgivaren ska kunna anordna utbildning och kompetenshöjande insatser under arbetsfri tid utan att stödet riskeras.
- Det är arbetsgivarens bedömning som ligger till grund för ev. prövning av om sådana insatser ska klassas som "arbete" och därmed påverka frågan om arbetsbefrielse har skett i den omfattning som följer av lokal överenskommelse.

M. Användning av arbetsutrustning under arbetsbefriad tid

Under arbetsfri tid i samband med korttidsarbete får arbetstagaren inte utföra arbete för bolagets räkning. Dock behöver ändå arbetstagaren kunna använda arbetsutrustning tillhandahållen av bolaget under denna tid.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra följande:

- Arbetsgivaren ska, utan att stödet riskeras, kunna låta personal använda arbetsutrustning (såsom dator och telefon) för privat bruk, i samband med utbildning (enligt L ovan) eller i syfte att upprätthålla nödvändig kontakt med arbetsgivaren under den arbetsbefriade tiden.

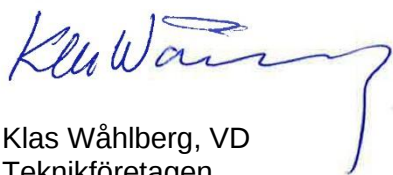
N. Sekretess

Det kan förutses att Tillväxtverket kan komma att hantera känsligt material från företagen, inkluderat företagshemligheter.

Företag som har säkerhetsskyddsavtal med myndigheteter har att skydda säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter och säkerhetskänsliga verksamheter. Detta kan vara känslig och skyddsvärd information. Det är viktigt att information, sammanställningar och liknande som ska inges till Tillväxtverket kan ske på en övergripande nivå så att känsliga uppgifter om personal och verksamhet inte röjs.

Teknikföretagen och bolagen anser att det måste föreligga sekretess för inskickat material och underlag.

Teknikföretagen och bolagen anser att Tillväxtverket behöver klargöra vilka rutiner som kommer finnas på plats för att säkerställa nödvändig sekretess.



Klas Wåhlberg, VD
Teknikföretagen