

## Motion

1981/82: 1194

Joakim Ollén

### Exportstimulerande skatteändringar

En ökning av den svenska exporten är en av flera nödvändiga förutsättningar för att åter bringa svensk ekonomi i balans. Självfallet är det därför angeläget att skapa så goda förutsättningar som möjligt för en ökad svensk export.

En viktig del av företagens verksamhet i utlandet fullgörs av svenskar tillhöriga den svenska s. k. utlandskåren. År 1974 var antalet svenskar med kontrakt på över ett år i utlandet 3 210. År 1980 hade den siffran stigit till 5 720. Härutöver finns 1 450 utlandsanställda tredjenationsmedborgare samt UD-, SIDA- och FN-personal. Till det skall läggas de utlandsverksammas familjer. Sammantaget torde det vara fråga om mer än 20 000 personer som är bosatta i utlandet för att möjliggöra svenska företags verksamhet där. Till den siffran skall ytterligare läggas åtskilliga tusentals personer som åker utomlands på uppdrag som understiger ett år. Det är alltså ett mycket stort antal svenskar som genom denna sin beredvillighet att flytta utomlands medverkar till att skapa stora svenska exportinkomster.

Det borde vara självklart att dessa svenskar, och de företag som anställer dem, så långt möjligt stimuleras genom en fördelaktig beskattning och genom andra regler som kan underlätta utlandsvistelsen. I varje fall borde det vara uppenbart att reglerna inte får utformas så att de försvårar eller diskriminerar utlandsanställd personal. I viss utsträckning är icke desto mindre så fallet.

### Ettårsregeln

En av de viktigaste skattereglerna för de utlandssvenskar som har kontrakt på ett år eller mer än den s. k. ettårsregeln. Den innebär att inkomst av anställning i utlandet inte blir skattepliktig i Sverige om anställningen och vistelsen utomlands varat minst ett år eller kan antas komma att vara minst ett år. Korta, tillfälliga besök i hemlandet får den anställde göra utan att han anses bryta mot ettårsregeln. Den skattskyldige får således åka hem på semester och på annan ledighet samt för att besöka sin arbetsgivare under, enligt riksskatteverkets praxis, totalt 52 dagar per år. Vid sådan hemmavistelse som den skattskyldige inte kunnat förutse, t. ex. sammanhängande med politiska oroligheter i det land där han är verksam eller en sjukdom han ådragit sig, har han rätt att överskrida 52-dagarsgränsen utan att därför ettårsregeln faller bort.

Detta är en viktig princip som gör det möjligt för den skattskyldige att

förutse sin skattesituation vid en utlandsvistelse. Han behöver inte riskera att ett plötsligt utbrytande krig leder till att han får en väsentligt högre skatt än vad han hade anledning att räkna med när han planerade utlandsvistelsen. Den tillämpning av regeln som gjorts är sålunda väl avvägd och svarar mot intentionen att skapa en rimlig och förutsebar skattesituation för de utlandsverksamma. För att åstadkomma större klarhet bör dock i lagtexten, kommunalskattelagen 54 § h, uttryckligen skrivas in vad som skall gälla. Dels bör därför en begränsning av den tillåtna frivilliga vistelsen i Sverige anges. Denna gräns kan lämpligen sättas till 60 dagar. Dels bör också av lagtexten framgå att det är möjligt att överskrida denna gräns om avbrottet i utlandsvistelsen beror på sjukdom, politiska oroligheter eller andra omständigheter över vilka den anställde inte själv kunnat råda.

Skatteutskottet har i betänkande 1980/81:21 behandlat en motion i vilket nyssnämnda förslag framställdes. Då utskottet avstyrkte kravet på en klarare reglering på detta område utan någon motivering finns det anledning att på nytt fr. mföra förslaget.

### Korttidsuppdrag

För korttidsuppdrag i utlandet gäller inte samma förmånliga beskattning som då uppdraget varar i minst ett år. Det är i och för sig naturligt att någon fullständig skattebefrielse inte kan eller bör erhållas för korttidsuppdrag. Detta innebär emellertid inte att det skulle vara uteslutet att genom en skatteändring åstadkomma en viss stimulans till förmån för sådan verksamhet. Ett skäl att göra det är att korttidsuppdragen ofta spelar en nyckelroll för exportinstanserna. Det kan gälla försäljning, konsulttjänster eller leveransmontage. Det är därför allvarligt när det kan konstateras att svenska företag har fått det allt svårare att rekrytera svenskar för tjänstgöring utomlands under kortare tid. I flera av våra konkurrentländer, t. ex. Danmark och England, har man infört stimulansregler för sådana anställda. Exempelvis innebär de danska reglerna att man vid arbete i utlandet under en sammanhängande period om minst två månader – oavsett om arbetsgivaren är dansk eller utländsk – i deklARATIONEN får göra ett procentuellt avdrag från den konstantlön som uppburits för utlandstjänstgöringen. Avdragets storlek uppgår till 10 % om arbetet utförs i Västeuropa och 25 % om det sker utanför Västeuropa. Även i Sverige borde införas en regel av detta slag. Huruvida olika procentsatser, som i Danmark, skall gälla beroende på var tjänstgöringen ägt rum kan dock ifrågasättas. En enhetlig procentsats torde vara att föredra.

### Semesterersättning

För den som arbetar utomlands under minst ett år och därför kunnat utnyttja ettårsregeln gäller att ersättningen måste både ha intjänats och uppburits utomlands för att skattebefrielse skall medges. Ersättning som utgår först vid hemkomsten blir alltså inte skattebefriad. Detta medför problem framför allt när det gäller semesterersättning. Lagstiftningen bör ändras så att även sådan semesterersättning som enligt anställningsavtalet är direkt hänförlig till utlandsverksamheten skall omfattas av skattebefrielsen. En sådan förändring kan inte sägas favorisera utlandsverksamma framför andra. Vad som sägs i SkU 1980/81:21, där ett likartat krav behandlas, har därför knappast någon bärkraft.

### Sociala avgifter

Ett annat stort problem utgörs av reglerna om skyldighet att betala sociala avgifter. De nuvarande reglerna anses medföra att en sådan skyldighet föreligger fullt ut under den anställdes första utlandsår. Samtidigt erlaggs i allmänhet oreducerade sociala avgifter i tjänstgöringslandet. Detta medför emellertid inte något dubbelt skydd för den anställde. I stället står han, trots dubbla avgifter, i väsentliga delar utan något skydd. Av de svenska förmånerna är det utöver ATP endast sjuk- och föräldrapenning som utgår till den utlandsanställda. Övriga förmåner åtnjuts huvudsakligen i Sverige. I tjänstgöringslandet leder ofta olika kvalifikationsregler till att det sociala skyddet inte är tillgängligt för den utländske arbetstagaren. Trots dubbla sociala avgifter måste därför företagen i allmänhet teckna privata försäkringar för att åstadkomma ett rimligt socialt skydd åt den anställde. Detta skapar självfallet orimligt höga lönekostnader för företagen och leder till att vissa företag etablerar anställningsbolag i utlandet för att undvika de svenska sociala avgifterna. Bl. a. inom konsult- och byggbranschen kan en sådan utveckling skönjas, vilket kommer att leda till väsentligt lägre kostnader för företagen. Det kan knappast sägas ligga i någons intresse att företagen skall behöva gå en sådan omväg för att slippa betala tredubbla socialavgifter. Lagen om allmän försäkring bör därför ändras så att, bortsett från ATP-avgiften, svenska företag verksamma i utlandet inte är skyldiga att erlagga sociala avgifter. Motsvarande förmåner bör då falla bort. Detta är en lagändring som mycket väl kan företas ensidigt från svensk sida. Vad som härvidlag anförs i denna fråga i SkU 1980/81:21 kan inte motivera ett avslag på detta förslag.

### Bosättningsbegreppet

I detta sammanhang finns det slutligen anledning att peka på de svårigheter som följer av den stora mängden olika bosättningsbegrepp som förekommer i skilda lagar och förordningar. Uppenbarligen skapar olikheter i synen på var en person skall anses vara bosatt ett problem, inte minst för de utlandsverksamma. Ett så långt möjligt enhetligt bosättningsbegrepp bör därför åstadkommas.

### Sammanfattning

I denna motion har framhållits vikten av att inte olika regler onödigtvis försvårar den angelägna svenska exportverksamheten. Exempel har lämnats på fall där nu gällande regler ger olämpliga eller helt orimliga effekter för svenskar verksamma i utlandet och för deras företag. I motionen föreslås

- uttrycklig bestämmelse rörande kommunalskattelagens s. k. ettårsregel beträffande tillåten frivillig vistelse i Sverige under utlandsåret och beträffande rätt att överskrida denna tid på grund av vissa oförutsedda händelser,

- rätt för anställd att göra avdrag på bruttolönen med viss procentsats vid korttidsuppdrag i utlandet som varar minst två månader,

- rätt för skattskyldig att få skattefrihet enligt ettårsregeln också för semesterersättning som har direkt anknytning till utlandstjänstgöringen,

- avskaffandet av skyldigheten för svenska företag att erlagga sociala avgifter, bortsett från ATP-avgifter, för sina utlandsanställda,

- införandet av ett enhetligt bosättningsbegrepp i lagar och förordningar.

### Hemställan

Med stöd av vad som ovan anförts hemställs

att riksdagen beslutar att hos regeringen begära att förslag skyndsamt skall framläggas i syfte att uppnå de i motionen angivna exportstimulerande ändringarna av vissa lagar och förordningar.

Stockholm den 25 januari 1982

JOAKIM OLLÉN (m)



