

SBHF Konferens 2021

2021-08-30 Stefan Lennström och Annette Gärling



- **Förändringar i LAS**
- **Korttidspermittering**
- **Lönebildning**
- **Nyheter i löneavtalet**



LAS & omställning

Nytt huvudavtal, revidering av lag.



Långsiktigt arbete i LAS-frågan

2017

- Påverkansarbete – rapporter, debattartiklar, politikermöten mm
 - ✓ Företagen får inte behålla viktig kompetens vid neddragningar
 - ✓ För dyrt och riskfullt säga upp någon trots omfattande misskötsamhet
 - ✓ Det är för krångligt

2019

- Januariöverenskommelsen – S – Mp – C - L
- 73-punktsöverenskommelsen
- Lagstiftning om inte parterna kommer överens

2020

- Förhandlings SN-LO-PTK inleds våren 2019
- Två misslyckade försök till överenskommelse hösten 2020 – LO säger nej
- Överenskommelse den 4 december SN – PTK – IF Metall – Kommunal

Vilka är med i dag!

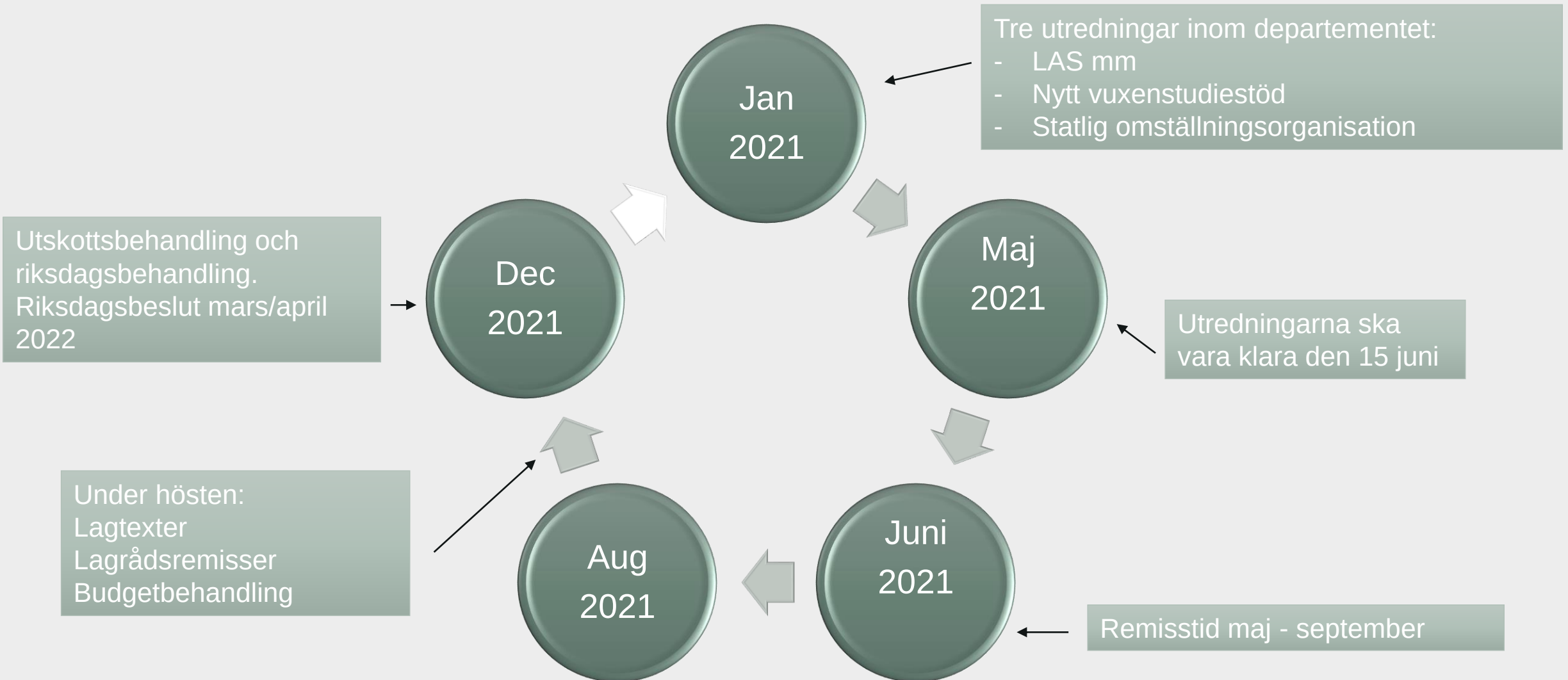
Part i överenskommelsen

- PTK
 - Unionen
 - Akademiker
 - Ledarna
 - M.m
- Vision
- LO
 - Kommunal
 - IF metall

Står utanför överenskommelsen

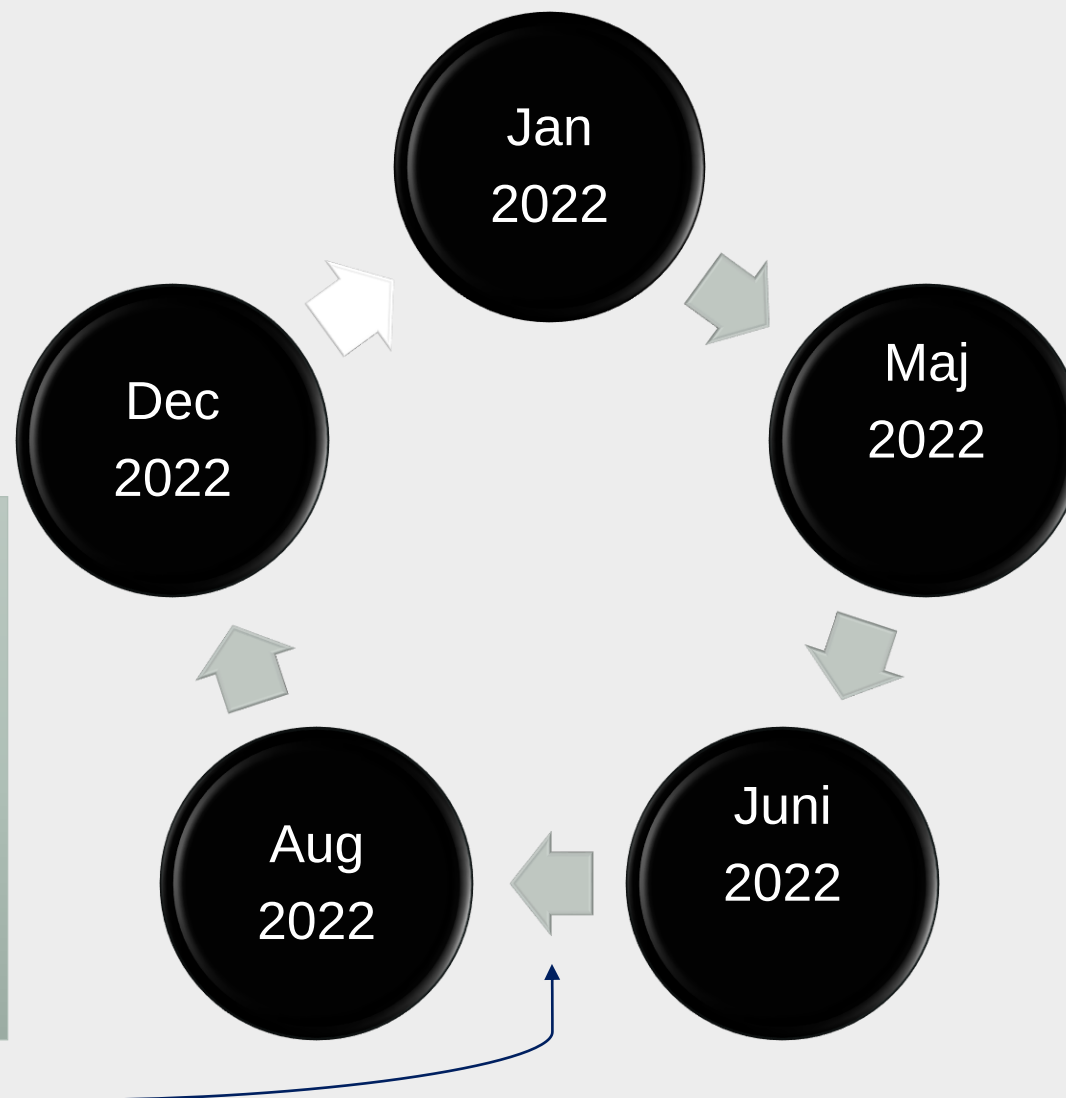
- LO
 - HRF
 - SEKO
 - Målarna
 - Byggnads
 - Fastighets
 - Handels
 - Pappers
- Transport
- Musikerförbundet
- Livs
- Elektrikerna
- GS facket för skog, Trä och Grafisk

Vad händer under 2021?



Vad händer 2022?

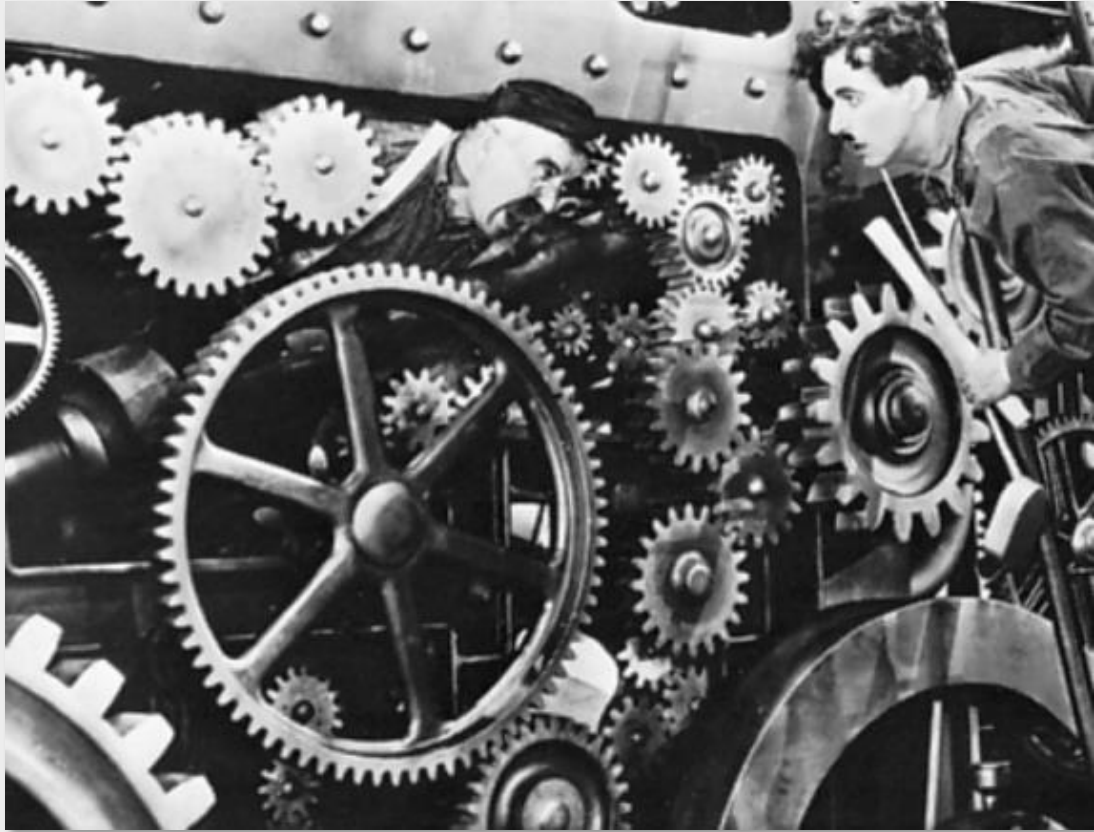
Lagändringarna (beslutade mars/april 2022) träder i kraft den 1 juli 2022. Kan tillämpas från 1 oktober 2022. Då träder huvudavtalet automatiskt också i kraft. Förbundsvisa antaganden sker samtidigt.



Stora utbildningsinsatser till medlemsföretagen under våren/sommaren ibland annat:

- Turordning
- Personliga skäl
- Anställningens bestående
- Visstidsanställningar
- Ny omställningsförsäkring
- Ny kompetensutveckling

Fortfarande tekniska frågor kvar att lösa & hantera



- TSL och LO – tudelad omställningsförsäkring?
- Hur kan fler arbetsgivarorganisationer/fack ansluta sig – även den offentliga och ideella sidan
- Hur gör man med medarbetaravtal
- Kompetensföretagens LO-avtal med 14 motparter

LAS & omställning - materiellt innehåll

- För dom som omfattas av huvudavtalet
- För dom som inte omfattas av huvudavtalet

- Turordningsundantag
- Saklig grund blir sakliga skäl
- Anställningens bestående under tvist
- Allmän visstid blir särskild visstid
- Omställningstid vid hyvling
- Inhyrning – ”tyska regeln”
- Nytt omställningsstudiestöd
- Omställningsstöd TRR/TSL

Korttidsarbete!



Almegas fokus just nu!

- Påverkansarbetet
 - Remissvar lag ändring per 1 januari
 - ⇒ ~~Omställningsstödet~~ ”**Skatteanstånd**” återbetalningstiden
”räntan” [länk](#)
- Håll er uppdaterade på Arbetsgivarguiden.se (inloggning krävs) och Almega.se
- Sekretess lättnade från TVV

Status avstämning av stöd för 2021 och begäran om förlängning

Preliminär statistik

- Avstämning av 2021-stödet pågår
 - antal handlagda ansökningar ca 24 000 (av ca 32 850)
 - antal inkomna avstämningar ca 12 000
- Begäran om förlängt godkännande för juli-sep pågår
 - antal ansökningar om förlängning i samband med avstämning ca 8 100
 - antal ansökning om förlängning i samband med komplettering <2 000
 - ansökan och avstämning för juli-september öppnar i nov

Remiss: En möjlighet till ny anmälan om avstämning av stöd vid kort tidsarbete och ett nytt förfarande vid sen anmälan om avstämning, Fi2021/02569

- **Del 1 i förslaget:** En arbetsgivare ska i vissa fall på nytt kunna lämna in en anmälan om avstämning av preliminärt stöd.
 - Omfattar företag som fått godkännande av preliminärt stöd för perioden 16 mars 2020–30 juni 2021 och där Tillväxtverket beslutat att arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka det preliminära stödet pga sent inkommen avstämning. Beslutet om återbetalning ska ha vunnit laga kraft. Bestämmelser tas in i en ny lag.
- **Del 2 i förslaget:** Tillväxtverket ska förelägga en arbetsgivare att ge in en anmälan om avstämning om en sådan anmälan inte har getts in inom rätt tid. Arbetsgivaren ska vara skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd först om en anmälan inte getts in efter ett sådant föreläggande.
 - Framåsyftande, dvs. berör sent inkomna avstämnings för perioden efter 30 juni 2021.
- Förslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2022.
- Yttrande senast 1 september till Finansdepartementet

Status jämförelsemånad (JM)

- Begäran om ändrar JM görs via kompletteringsformulär (Min Ansökan)
- Vanliga frågor:
 - **Fråga:** Vi har ansökt om stöd 2021 och fått september 2020 som JM. Vi fick beslut om godkännande i maj och vill därför ändra JM i enlighet med domen från HFD dvs till februari 2021, tre månader före Tillväxtverkets beslut.
Svar: Företag som inte har sökt stöd 2020, men söker stöd för 2021, berörs inte. Lagen anger i detta fall att JM är september 2020.
 - **Fråga:** Måste jag ändra JM efter vad som sägs i domen från HFD?
Svar: Nej, ni behöver inte ändra JM om ni inte vill och ni behöver inte heller meddela Tillväxtverket om det.
- Begäran om omprövning av jämförelsemånad kan lämnas in från oktober 2021. Mer information publiceras på Tillväxtverkets webbplats under september. [Omprövning av jämförelsemånad - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#)

Status avstämning av stöd för 2021 och begäran om förlängning

Preliminär statistik

- Avstämning av 2021-stödet pågår
 - antal handlagda ansökningar drygt 24 000 (av ca 33 000)
 - » dubblerat antal handläggare
 - antal inkomna avstämningar ca 15 900
- Begäran om förlängt godkännande för juli-sep pågår (DL 31 augusti)
 - Uppskattningsvis begär ca 68% förlängt godkännande

Information till företag om avstämning och begäran om förlängt godkännande

- Företagen har fått riktade utskick, nyhetsbrev och information via hemsidan.
- Tacksamma om ni även kan hjälpa till att sprida informationen ytterligare så att företagen inte missar utsatt datum

Viktiga datum för stöd till korttidsarbete

▲ 28 augusti

Sista dag för avstämning om du fått beslut innan den 31 juli.

▲ 31 augusti

Sista dag för begäran om förlängt godkännande för stödperioden juli-september.

Begäran görs i samband med din avstämning eller genom att du kompletterar ditt ärenden via kompletteringsformuläret i Min ansökan.

Sista datum för att söka stöd för kompetensinsatser gjorda under juni månad är 31 augusti.

Har du inte fått beslut om din ansökan?

Om du inte fått beslut i din ansökan ännu kommer du att få ett datum för din avstämning samtidigt som du får beslut om ansökan. Oavsett när beslut om ansökan fattas kommer du alltid att ha 28 dagar på dig att göra avstämningen.

Lönebildning i bowling företag

Hur uppstår lön?



Varför löneökning varje år?

- Ingen tvingande lag i Sverige!
- Staten blandar sig inte i!
- Kollektivavtalen styr!
- Händer saker inom EU

Varför har vi då kollektivavtal!

Löneökningen är priset för arbetsfred!

Den Svenska Modellen

- Det är en maktbalans.
- Kompromiss- och samförståndslösningar på arbetsmarknaden
- Facket får organisera arbetstagarna
- Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet
- Arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal
- Staten håller sig borta
- Konkurrensutsatta sektorn sätter norm

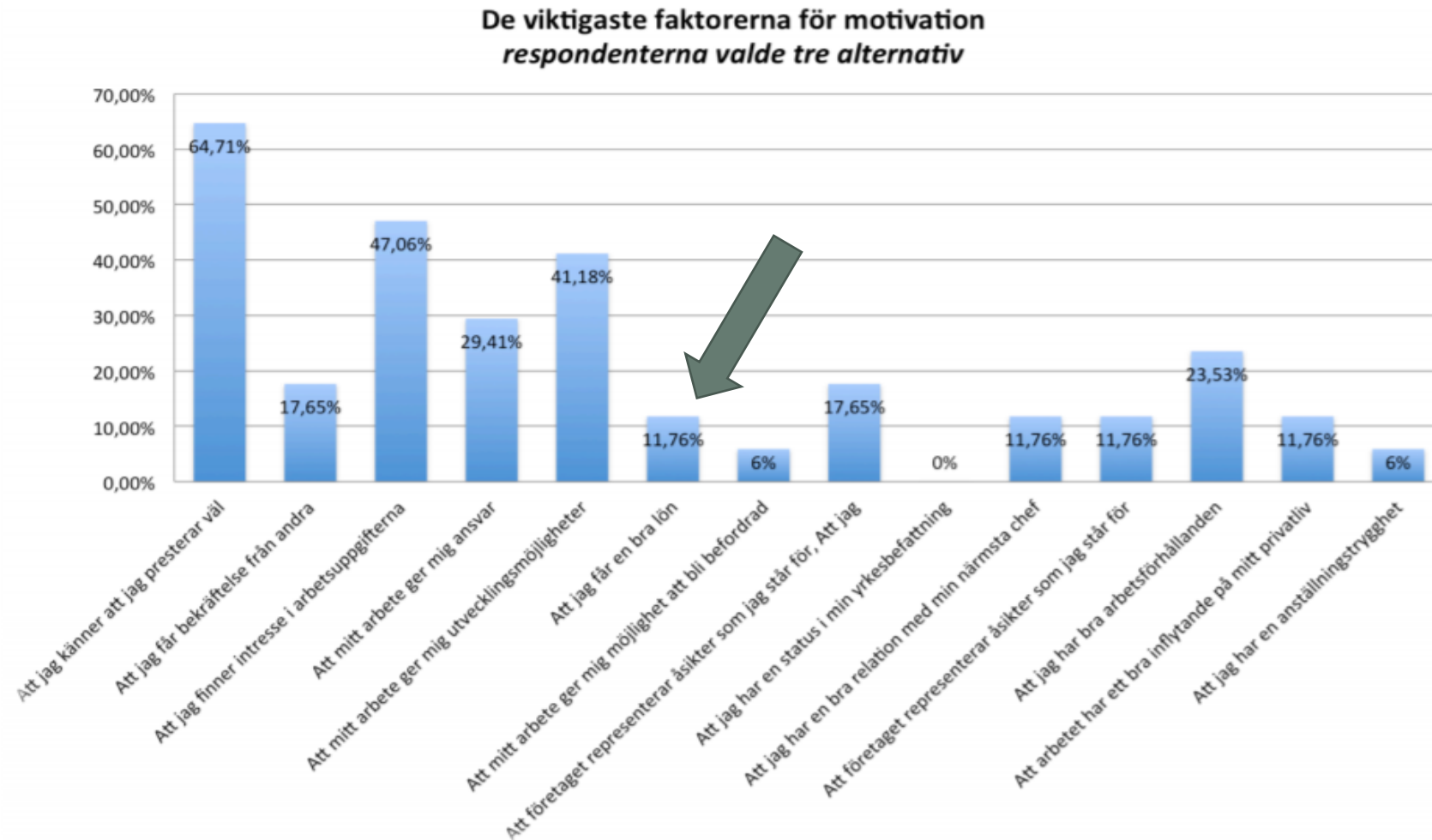


Det "svenska" i modellen

- LO stort inflytande
- Sammanpressad lönestruktur
- Tuffa konfliktregler – svårt förändra
- Solidarisk lönepolitik – ingen anpassning
- Problemorienterat synsätt
- Alla ska minst ha snittet
- Vem formulerar problemet?



Vad motiverar oss att arbeta?



- Jag borde få mer i löneökning företaget tjänar så bra och har en hög vinst!

Vilken del påverkar medarbetarna?

1

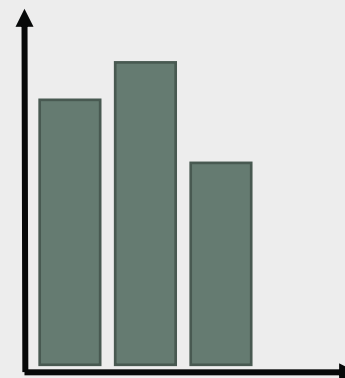
Effektiviseringar, arbetar smartare, lägre kostnad för att driva verksamheten. Jobba smartare, högre kompetens, rätt man på rätt plats m.m.

2

Värde ökning på utrustning, pga. marknaden, Bowlinghallens placering, Investeringar, Kunden tillströmning. Serie och tävlingsspel m.m

3

Renoveringar, utveckling av hallen, Energi effektivisering. m.m, nya koncept. Nya lokaler. Ny teknik



För er som är bundna av kollektivavtalet!

Kollektivavtal för personal i bowlinganläggningar
Almega Tjänsteföretagen- HRF Hotell och Restaurangfacket



Lönerevision

LÖNEBILAGA 1 januari 2021

Utgående löner höjs med följande:

Utgående löner höjs enligt följande för månadsavlönade:

1 januari 2021	736 kr/ mån
1 juni 2022	598 kr/ mån

Utgående löner höjs enligt följande för timavlönade:

1 januari 2021	4,25 kr/ tim
1 juni 2022	3,46 kr/ tim

löneökning

→ Månadsavlönad 1 januari 2021

→ 736 kr för heltidsanställd.

→ För korttidspermitterade heltidslönen räknas upp med 736 kr

→ Deltid lönen ökas med samma procent som sysgraden.

→ Ex. 75% = 552 kr ($736 \times 0,75$)

→ Timavlönad 1 januari 2021

→ 4,25 per timme.

→ För korttidspermitterade timlönen räknas upp med 4,25 kr

→ Lönen retroaktiv från 1 januari 2021

**Det som är bra med
marknadslön och varför
facken "älskar"
tarifflön!**



Exempel på hantering av minimilön

→ Du har Pelle anställd som maskintekniker.

→ 28 500 i lön. Jobbat i 4 år som maskintekniker.

→ Ny lön 1 januari 2021. $28.500 + 736 = 29.236$ kr

→ Kolla listan på minimilön.

→ Kvalificerad yrkesarbetare 4 års anställd minimilön 26868 kr

→ Klar

1. Kvalificerat yrkesarbete

Arbete som förutsätter gymnasial utbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet. (Exempelvis maskintekniker, hallchef, kock, kallskänka, servitör/servitris*)

* med servitör/servitris avses traditionell bordsservering eller därmed jämförbara arbetsuppgifter

Minimilön från fyllda 20 år*		
år*	20210101	20220601
1. Kronor/månad	23 938	24 471
Kronor/timme	138,39	141,47
*eller efter tre års yrkesvana		
Vid förvärvad yrkesvana om		
2. 6 mån, dock lägst 500 arbetade tim		
Kronor/månad	24 420	24 964
Kronor/timme	141,16	144,31
3. 1 år, dock lägst 1.000 arbetade tim		
Kronor/månad	24 671	25 221
Kronor/timme	142,61	145,79
4. 2 år, dock lägst 2.000 arbetade tim		
Kronor/månad	24 903	25 458
Kronor/timme	143,95	147,16
5. 3 år, dock lägst 3.000 arbetade tim		
Kronor/månad	25 384	25 950
Kronor/timme	146,14	149,40
6. 4 år, dock lägst 4.000 arbetade tim		
Kronor/månad	25 868	26 445
Kronor/timme	149,52	152,86
7. 5 år, dock lägst 5.000 arbetade tim		
Kronor/månad	26 601	27 194
Kronor/timme	153,76	157,19

→ **Stina kock! Jobbat i 15 år som kock**

→ Lön 25 868 kr löneökning 736 kr

→ Ny lön 26 604 kr minimilön 26601

→ Klar.

1. Kvalificerat yrkesarbete

Arbete som förutsätter gymnasial utbildning eller därmed jämförbar utbildning eller långvarig praktisk erfarenhet av kvalificerat yrkesarbete inom arbetsområdet. (Exempelvis maskintekniker, hallchef, kock, kallskänka, servitör/servitris*)

* med servitör/servitris avses traditionell bordsservering eller därmed jämförbara arbetsuppgifter

Minimilön från fyllda 20 år*		
år*	20210101	20220601
1. Kronor/månad	23 938	24 471
Kronor/timme	138,39	141,47
*eller efter tre års yrkesvana		
Vid förvärvad yrkesvana om		
2. 6 mån, dock lägst 500 arbetade tim		
Kronor/månad	24 420	24 964
Kronor/timme	141,16	144,31
3. 1 år, dock lägst 1.000 arbetade tim		
Kronor/månad	24 671	25 221
Kronor/timme	142,61	145,79
4. 2 år, dock lägst 2.000 arbetade tim		
Kronor/månad	24 903	25 458
Kronor/timme	143,95	147,16
5. 3 år, dock lägst 3.000 arbetade tim		
Kronor/månad	25 384	25 950
Kronor/timme	146,14	149,40
6. 4 år, dock lägst 4.000 arbetade tim		
Kronor/månad	25 868	26 445
Kronor/timme	149,52	152,86
7. 5 år, dock lägst 5.000 arbetade tim		
Kronor/månad	26 601	27 194
Kronor/timme	153,76	157,19

Bahareh Bowlingbiträde anställd 1 feb 2021

Månadslön 22 553 kr (Minimilön)

Efter 6 månader arbetat minst 500 tim ska minimilönen vara 23 004 kr. Höjning 451 kr 1aug 2021

Efter 1 år minst 1000 tim ny höjning ska minimilön vara 23 239 kr Höjning med 235 kr 1 feb 2022

1 juni 2022 lönerrevision ökning 598 kr
 $23\,239 + 598 = 23\,837$ kr

Efter 2 år minst 2000 tim ny höjning minimilön
23 978 höjning med 141 kr 1 februari 2023

Baharehs lön ökat med 1425 kr fram till 1 juni 2023 6,3 %
Avtalets löneökning är 598 kr är 2,6%

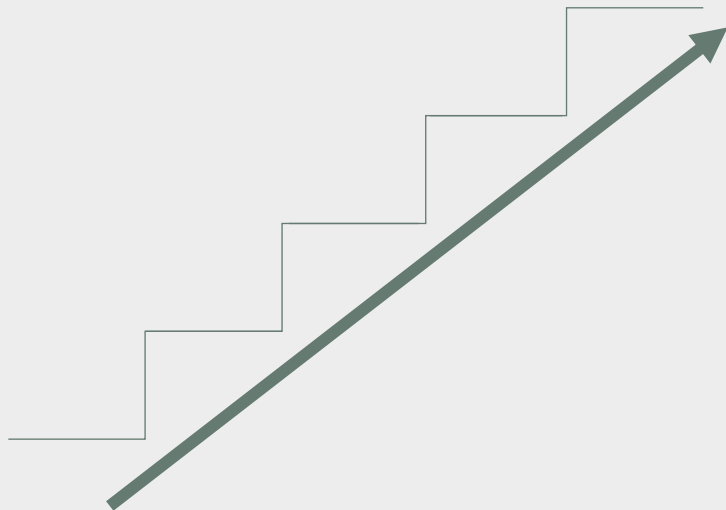
2. Yrkesarbete

Härmed avses arbete där förkunskaper inte är något krav och introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen.

Någon formell utbildning är i sig inte en förutsättning för att klara arbetsuppgifterna
(Exempelvis bowlingbiträde, restaurangbiträde, receptionist)

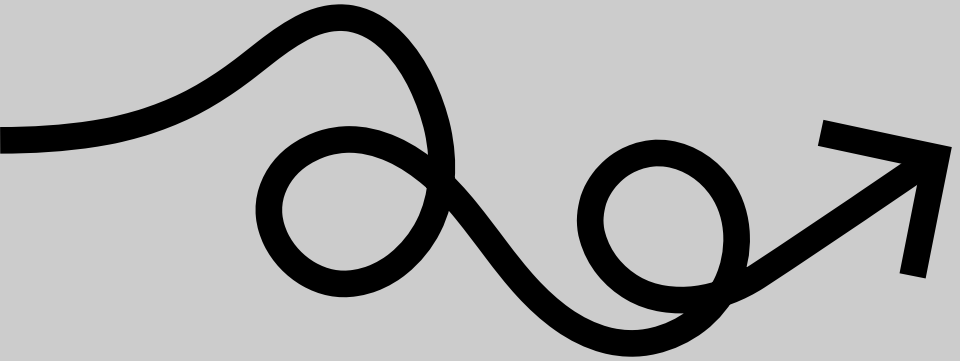
Minimilön från fyllda 20 år*		20210101	20220601
1.	Kronor/månad	22 553	23 055
	Kronor/timme	130,38	133,28
*eller efter tre års yrkesvana			
Vid förvärvad yrkesvana om			
2.	6 mån, dock lägst 500 arbetade tim		
	Kronor/månad	23 004	23 517
	Kronor/timme	132,98	135,94
3.	1 år, dock lägst 1.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	23 239	23 758
	Kronor/timme	134,33	137,33
4.	2 år, dock lägst 2.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	23 455	23 978
	Kronor/timme	135,59	138,61
5.	3 år, dock lägst 3.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	23 905	24 438
	Kronor/timme	138,18	141,26
6.	4 år, dock lägst 4.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	24 356	24 899
	Kronor/timme	140,79	143,93
7.	5 år, dock lägst 5.000 arbetade tim		
	Kronor/månad	25 041	25 599
	Kronor/timme	144,74	147,97

Löneavtal - Olika frihetsgrader



Grad	Konstruktion	Förklaring
1.	Helt lokal lönebildning	Det finns inget centralt utrymme eller individgaranti angivet. Allt bestäms lokalt.
2.	Stupstock utan individgaranti	Om lokala parter inte kommer överens om annat anges ett utrymme, men ingen individgaranti, för lönerevisionen.
3.	Pott utan individgaranti	En pott anges för lönerevisionen, men ingen individgaranti.
4.	Stupstock med individgaranti	Om lokala parter inte kommer överens om annat anges ett utrymme och en individgaranti för lönerevisionen. Individgarantin är bestämd så att den största delen (< 50 %) fördelas individuellt.
5.	Pott med individgaranti	En pott och en individgaranti anges för lönerevisionen där individgarantin är bestämd så att den största delen (>= 50 %) fördelas individuellt.
6.	Det mesta fördelas centralt	En pott och en individgaranti anges för lönerevisionen där individgarantin är bestämd så att en mindre del (< 50 %) fördelas individuellt.
7.	Allt fördelas centralt	Tarifflöneavtal, löneavtalet innehåller ingen individuell fördelning.

Nyheter i avtalet!



Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro. Ny regel!

Mom 9 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro

Arbetstagare som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält sin frånvaro ska anses ha avslutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska skickas till HRF.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro



Om arbetstagare försvinner är det av yttersta vikt att arbetsgivaren kan visa att man gjort allt som står i en makt för att få tag i personen. Du som arbetsgivare behöver kunna styrka att du på olika sätt försökt komma i kontakt med arbetstagaren. Exempel kan vara telefon, mail, sms, rekommenderade brev, vanliga brev, kontakt med anhöriga, intervjua arbetskamrater, kontrollera sociala medier m.m. Dokumentera dina kontaktförsök.

Om en arbetstagare efter 15 dagars perioden återkommer och kan objektivt styrka skäl för frånvaron. Det kan exempelvis vara att hen varit så sjuk att det inte kan anses skäligt att personen eller anhörig kunna kontaktat arbetsgivaren så är arbetsgivare skyldig att acceptera en återgång. Även situationen att en arbetstagare blir häktad med kontaktförbud kan vara orsak som gör att arbetsgivaren behöver acceptera en återgång.

Mertid

Omarbetat text

Mom 3 Mertidersättning

Mom 3.1 Mertid

Med mertid avses när deltidsanställd arbetar mer än överenskommen deltid upp till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetstiden fördelas på i genomsnitt högst fem arbetsdagar per vecka under gällande beräkningsperiod.



Arbete utöver mertid är övertid.

Skriftlig motivering vid sjukintyg från tidigare dag.

I § 8 Mom 3:2 andra stycket införes ny andra mening:

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran skriftligen motivera skälen för begäran av läkarintyg från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren. Har arbetsgivaren begärt intyg från viss läkare, är han inte skyldig att ersätta kostnaden för intyg från annan läkare.

Kommentar:

Vår rådgivning och lagstiftaren syfte är att förstadagsintyg inte ska användas som någon form av "bestraffning" eller ska gälla alla arbetstagare utan är en del av en hjälp för en arbetstagare som har mycket korttidsfrånvaro eller som en del av en rehab process.

Frågor, tankar, funderingar?



