

# Omdebatterad LAS i ny skrud

Britt Nordström, Lars Johansson  
Teknikföretagen Region Mitt

Välkomna!



# Reformerad arbetsrätt fr o m 1 oktober 2022



## Bakgrund

Teknikföretagen har drivit frågan om förändring i LAS under lång tid

Januariavtalet (S,C,L och Mp)

Förhandlingar SN, PTK och LO =>

- Principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten =>
- Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd



## Reformerad arbetsrätt

Riksdagsbeslut juni 2022

Reformerade regler om anställningsskydd (LAS, Uthyrningslagen m.m.)

Ny lag om Omställningsstudiestöd

Nytt statligt kompetens- och omställningsstöd



## Huvudavtalet

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd tecknat mellan Svenskt Näringsliv och PTK, Svenskt Näringsliv och LO

= Ytterligare reformer i regelverket avseende anställningsskydd, kompetens och omställning



# Reformerad arbetsrätt och ett nytt system för omställning och kompetens



**En reformerad arbetsrätt**

Förbättrad möjlighet till  
**omställnings- och kompetensstöd**  
(via TRR/TSL respektive via staten)

Ett nytt statligt  
**omställningsstudiestöd**

# Förändringarna kort sammanfattat



Saklig grund blir sakliga skäl och ger ökad förutsebarhet samt begränsad omplaceringskyldighet vid uppsägning p.g.a. personliga skäl



Anställning består ej längre vid tvist (som huvudregel) samt höjda allmänna skadestånd



Utökade turordningsmöjligheter vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist Turordning och omställningstid när arbetstagares sysselsättning sänks (s.k. Hyvling)



Heltidsanställning som norm – skriftlig motivering vid deltid efter begäran



Arbetstagare som varit inhyrd på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under 36 månader ska erbjudas en tillsvidareanställning (alternativt kompensationsersättning) av kundföretaget

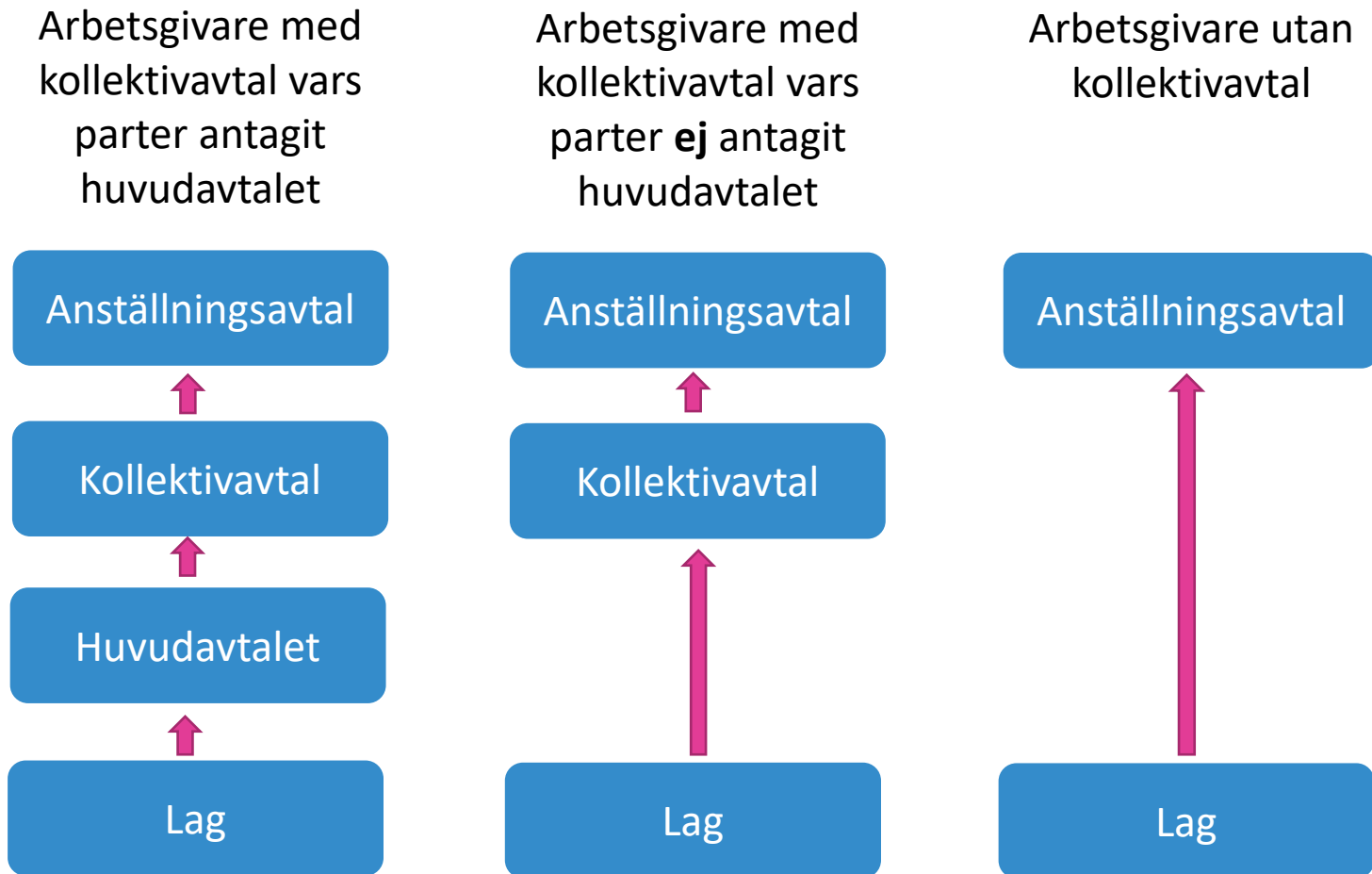


Arbetstagare får förbättrade möjligheter till omställnings- och kompetensstöd



Omställningsstudiestöd - förstärkta möjligheter och ersättningar vid studier

# Tre kategorier av arbetsgivare – olika regler



# En reformerad arbetsrätt

Lagändringarna och förändringarna enligt Huvudavtalet

Teknikföretagen

# LAS - Huvudavtalet



Nya regler i LAS	Nya regler i Huvudavtalet som ska tillämpas i stället för LAS/komplettera LAS och som gäller för medlemmar i organisationer som anslutit sig, ex.vis Teknikföretagen
<p><b>En uppsägning ska grunda sig på sakliga skäl (7 § LAS).</b> Ändringarna avser personliga skäl.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avgörande är om arbetstagaren på allvarligt sätt har brutit mot anställningsavtalet och den insett/bort inse det</li><li>• En framtidsprognos eller personliga omständigheter ska inte längre beaktas</li></ul> <p><u>Krav på omplacering</u> Arbetsgivaren är i normalfallet skyldig att omplacera arbetstagaren endast vid ett tillfälle</p>	<p><b>Komplettering i Huvudavtalet.</b></p> <p>Vad som avses med sakliga skäl i vissa typsituationer har ytterligare <i>preciserats</i> för att öka förutsägbarheten. Dessa typsituationer är:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bristande prestationer</li><li>• Samarbetssvårigheter</li><li>• Misskötsamhet i form av arbets- eller ordervägran, olovlig frånvaro, sena ankomster, brottslig handling på arbetsplatsen.</li></ul> <p><u>Krav på omplacering</u> Vad som krävs vid omplacering vid personliga skäl har kompletterats enligt följande.</p> <p>En uppsägning kan anses vara felaktig om arbetstagaren vid en tvist kan bevisa att arbetsgivaren borde ha genomfört ytterligare en omplacering av den anställde, att en sådan omplacering varit möjlig och att en sådan omplacering hade kunnat hjälpa den anställde att bättra sitt beteende</p>

# LAS - Huvudavtalet



Nya regler i LAS	Nya regler i Huvudavtalet som ska tillämpas i stället för LAS/komplettera LAS och som gäller för medlemmar i organisationer som anslutit sig, ex.vis Teknikföretagen
<p><b>En anställning ska som huvudregel inte bestå under en tvist om ogiltighet (34 § LAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avstängningsförbudet gäller inte längre.</li><li>• Undantag från ovan gäller normalt för facklig förtroendeman som är av särskild betydelse för verksamheten (se lagen om fackliga förtroendemen, FML).</li><li>• Höjning av allmänna skadestånd (38a § LAS och förarbeten)</li></ul>	<p><b>Komplettering i Huvudavtalet.</b></p> <p>..</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En arbetstagarare som sagts upp på grund av sjukdom och som ogiltigförklarat uppsägningen kan önska att få stå kvar i anställning under tvisten. Det är dock arbetsgivaren som beslutar om anställningen ska bestå eller inte under tvisten.</li></ul>



# LAS - Huvudavtalet



## Nya regler i LAS

### Möjlighet till undantag från turordning utökas (22 § LAS).

- Alla arbetsgivare får, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som är av särskild betydelse.

## Nya regler i Huvudavtalet som ska tillämpas i stället för LAS/komplettera LAS och som gäller för medlemmar i organisationer som anslutit sig, ex.vis Teknikföretagen

### Utökas i Huvudavtalet.

#### Huvudregeln är att turordningsöverenskommelse ska träffas

Om turordningsöverenskommelse inte kan träffas gäller följande:

- Alla företag får som huvudregel undanta 3 arbetstagare per berörd driftsenhet och avtalsområde (arbetare/tjänstemän)
- Om flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning – 3 + 1 arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanslagningen utöver den första driftsenheten
- Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan istället välja att undanta 4 arbetstagare för samtliga avtalsområden
- Alternativt får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning p.g.a. arbetsbristen (inklusive individuella uppgörelser, pensionsavgångar). Dock max 10 % av de anställda vid berörd driftsenhet, per avtalsområde
- Missbruksregel – en undantagsmöjlighet vid driftsenhet och avtalsområde/tre månader

# LAS - Huvudavtalet



Nya regler i LAS	Nya regler i Huvudavtalet som ska tillämpas i stället för LAS/komplettera LAS och som gäller för medlemmar i organisationer som anslutit sig, ex.vis Teknikföretagen
<p><b>Anställningsavtal gäller på heltid om man inte kommit överens om annat. (4 a § LAS).</b></p> <p>På begäran ska arbetsgivaren uppge skäl till att arbetstagaren är anställd på deltid.</p>	<p><b>Huvudavtalet saknar regler kring detta.</b></p> <p>Reglerna i LAS ska tillämpas.</p>

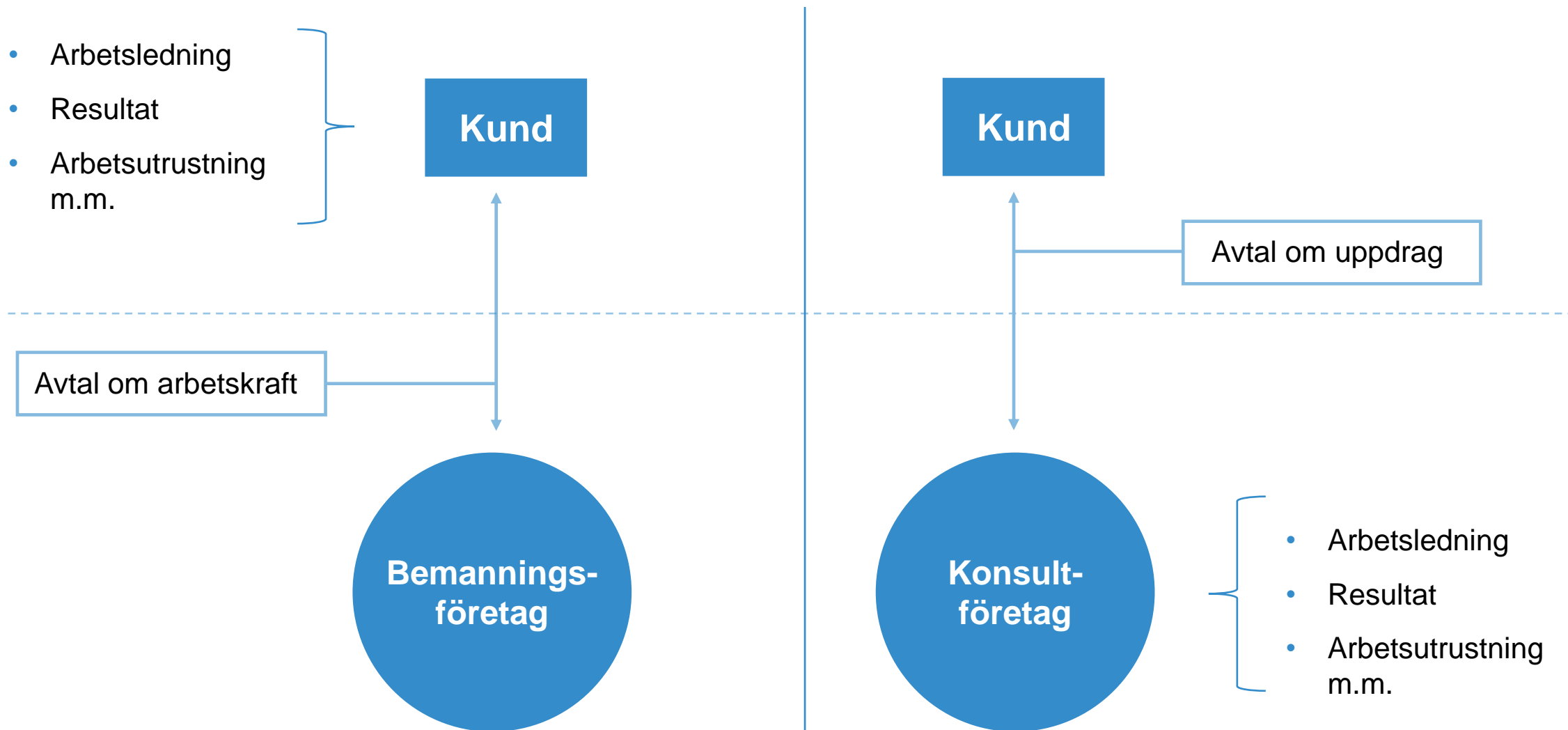
# LAS - Huvudavtalet



Nya regler i LAS	Nya regler i Huvudavtalet som ska tillämpas i stället för LAS/komplettera LAS och som gäller för medlemmar i organisationer som anslutit sig, ex.vis Teknikföretagen
<p>Anställda hos bemanningsföretag får en utökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag eller kompensationsersättning om två månadslöner efter 24 månaders placeringstid (12 a § Uthyrningslagen).</p> <p>Undantag: Anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning</p>	<p><b>Komplettering i Huvudavtalet.</b></p> <p>För arbetare gäller en kompensationsersättning om tre månadslöner</p>

- Gäller ”anställda i bemanningsföretag i syfte att hyras ut för till kundföretag för arbete under kundföretagets ledning och kontroll”
  - Undantag: Anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning
  - Endast placeringstid efter 1 oktober 2022 räknas

# Kännetecknen för inhyrnings- eller konsultförhållanden



# LAS - Huvudavtalet



Nya regler i LAS	Nya regler i Huvudavtalet som ska tillämpas i stället för LAS/komplettera LAS och som gäller för medlemmar i organisationer som anslutit sig, ex.vis Teknikföretagen
<p>Turordning och omställningstid ska under vissa förutsättningar gälla vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad (vid s.k. hyvling) (7 a § LAS).</p>	<p><b>Huvudavtalet saknar regler kring detta.</b></p> <p>Reglerna i LAS ska tillämpas.</p>
<p>Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning (5 § LAS).</p> <p>Nya konverteringsregler</p>	<p><b>Huvudavtalet saknar regler kring detta.</b></p> <p>Reglerna om visstidsanställning i LAS är dispositiva och andra regler kan gälla i Kollektivavtal ex.vis som i Teknikavtalet/Tekniktjänsteavtalet då dessa regler helt har ersatt LAS bestämmelser om visstidsanställning</p>

# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens

Lagändringarna och förändringarna enligt Huvudavtalet

Teknikföretagen

# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens

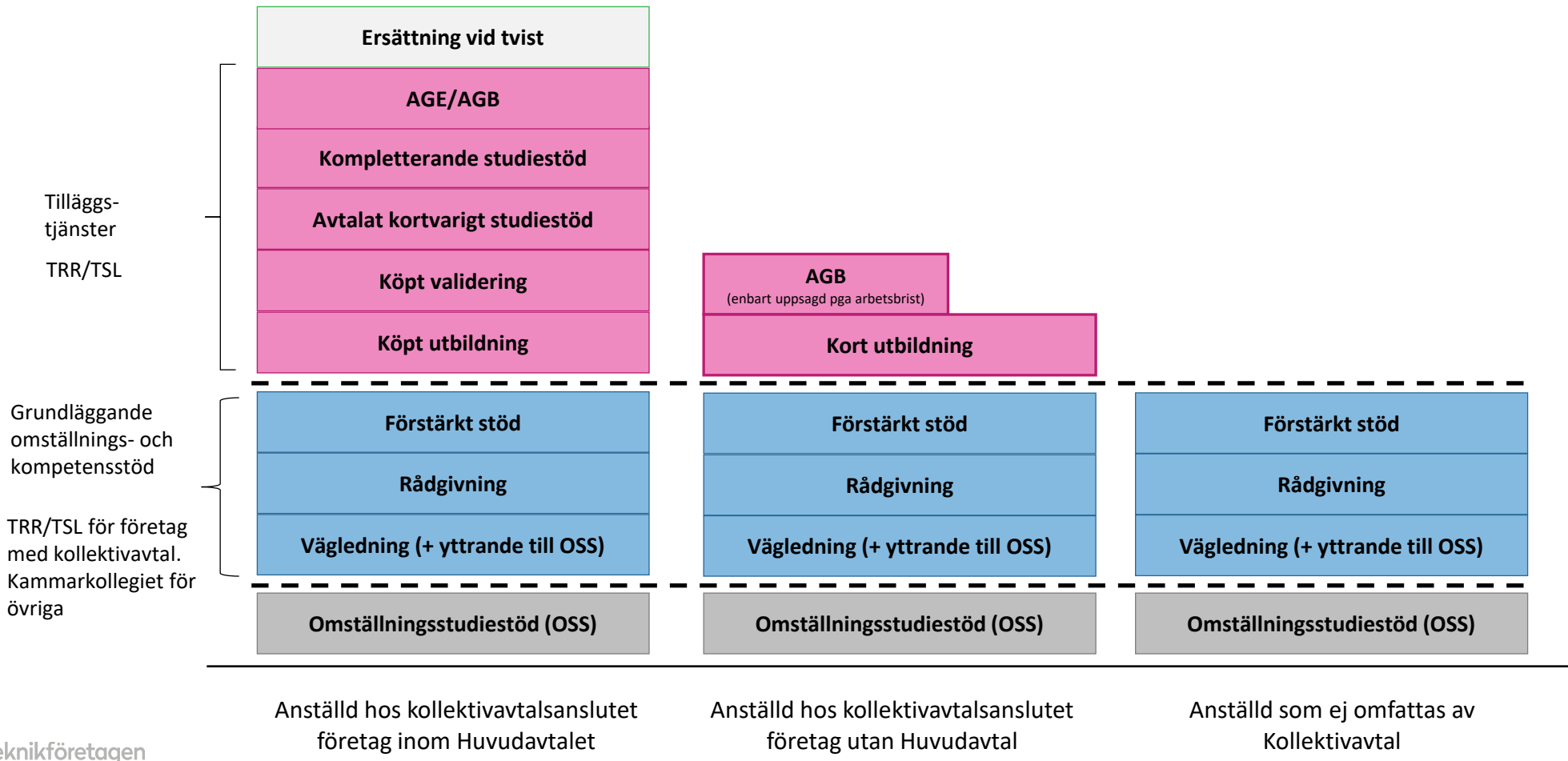
## -Förändringarna i huvudsak



- Förbättrat tjänsteutbud och större målgrupp via parternas omställningsorganisationer (TRR och TSL).
- Ett nytt statligt omställningsstudiestöd (OSS)
  - Hanteras av CSN
- Grundläggande omställnings- och kompetensstöd för individer som inte omfattas av kollektivavtal
  - Staten (via Kammarkollegiet)
  - Arbetsgivare med kollektivavtal kan få statligt ersättning för motsvarande om tjänster som tillhandahålls av "registrerad omställningsorganisation"



# Förbättrad möjlighet till omställnings- och kompetensstöd





# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens

## – Utökade målgrupper för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet



- Fr.o.m. 1/10 2022 kommer följande målgrupper att kunna ansöka om omställnings- och kompetensstöd. (Gäller såväl via TRR/TSL som via Kammarkollegiet).
  - Uppsagda på grund av arbetsbrist (Omställningsstöd)
  - Uppsagda på grund av sjukdom (Omställningsstöd)
  - Tidsbegränsat anställda vars anställning har löpt ut (Omställningsstöd)
  - Anställda under pågående anställning (Kompetensstöd)
- VD och företagare har rätt till vägledning och yttrande om yttrandet har betydelse för prövning av ansökan till CSN om omställningsstudiestöd. (Gäller TRR/TSL)

# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens

## – Kvalifikationskrav

- Kvalifikationskrav

- Grundläggande omställnings- och kompetensstöd:

- Arbete i genomsnitt 16 timmar per vecka under varje kalendermånad i minst 12 månader inom en ramtid på 24 månader
      - Överhoppningsbar tid: Tid då arbetstagaren uppburit ersättning för föräldraledighet, varit sjukskriven, gjort värnplikt eller fått omställningsstudiestöd.

Förstärkt stöd
Rådgivning
Vägledning (+ yttrande till OSS)

- Tilläggstjänster via TRR och TSL:

- Högre krav gäller för tilläggstjänster via TRR och TSL
    - De varierar tjänsterna emellan
    - Dessutom ska alltid arbetsvillkoret för grundläggande stöd vara uppfyllt vid ett TRR/TSL-anslutet företag

AGE/AGB
Kompletterande studiestöd
Avtalat kortvarigt studiestöd
Köpt validering
Köpt utbildning

AGB (enbart uppsagd pga arbetsbrist)
Kort utbildning

# Det nya statliga omställningsstudiestödet (OSS)



## Omställningsstudiestöd (OSS)

- Administreras av CSN
- Kan lämnas under högst 44 heltidsveckor
- Detta för utbildningar i Sverige
  - som ger rätt till andra studiestöd från CSN
  - och sådana som finansieras av omställningsorganisationer
- Ska stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov
- Kan sökas för utbildningar:
  - som är minst 1 vecka (motsvarande heltidsstudier),
  - med en lägsta studietakt på 20 procent (tillåtna studietakter 20, 40, 50, 60, 75 och 100 procent)
  - och som motsvarar max 80 veckors heltidsstudier (dock längre utbildningar för den som fyllt 40 år)

# Det nya offentliga omställningsstudiestödet

## – Kvalifikationskrav

### Omställningsstudiestöd (OSS)

- Etableringsvillkor
  - Den sökande ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i minst 96 månader (8 år) under en ramtid av 14 år
  - Andra inkomster, t.ex. föräldrapennings, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning, smittbärrpenning får tillgodoräknas som motsvarande förvärvsarbete under högst 24 månader
- Aktualitetsvillkor
  - Motsvarande som för grundläggande omställningstjänster – inklusive reglerna om ”överhoppningsbar tid”
- Båda villkoren kan bevisas med en schablonregel baserad på inkomst, 25 procent av IBB per månad, 17 750 kr (2022)

# Det nya offentliga omställningsstudiestödet

## – Ersättningsnivåer (inkl. det kompletterande stödet)

### Omställningsstudiestöd (OSS)

- Statligt omställningsstudiebidrag
  - upp till 80 procent av inkomsten
  - taknivå 4,5 IBB per år, vilket maximalt ger 21 300 kr/mån (2022)
- Utöver omställningsstudiebidrag ges avtalat kompletterande stöd med nya Huvudavtalet
- Möjlighet till studielån via CSN finns dessutom (ingen ska dock kunna bli överkompenserad)
- Beräkningen baseras på sjukpenninggrundande inkomst (SGI)
- Vid nyttjande för deltidsstudier förändras parametrarna proportionellt mot studietakten.

# Det nya offentliga omställningsstudiestödet

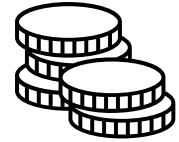


## Omställningsstudiestöd (OSS)

- ”Utbildningar som stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov?”
  - Individuell prövning baserat på individens förutsättningar och situation
  - Inte något förbud mot vidareutbildning inom ett befintligt arbetsområde
  - Dock kan stödet inte användas för utbildning:
    - av hobby eller självförverkligande karaktär
    - som är specifik enbart för en viss arbetsgivare  
(vilket inte hindrar utbildningen som även är till nytta även för andra arbetsgivare t.ex. inom samma bransch)
    - som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla  
för att den sökande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter
    - från vilken den sökande redan har ett slutbetyg, examensbevis eller motsvarande

# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens

– Avgift, ersättning från staten och administration



- Avgifter för omställnings- och kompetensstöd enligt nya Huvudavtalet:
  - För tjänstemän via TRR: 0,4 procent av lönesumman, **efter** avdragen statlig ersättning.
  - För arbetare via TSL: 0,34 procent av lönesumman, **efter** avdragen statlig ersättning.
  - Den ordinarie avgiften idag är i båda fallen 0,3 procent av lönesumman.
- Statlig ersättning till arbetsgivare med kollektivavtal (för grundtjänster från ”registrerad omställningsorganisation”) kommer att vara 0,15 procent av lönesumman.
- Administrationsbolaget Fora kommer att hantera och administrera ansökan och utbetalning för arbetsgivare som har betalat avgift till TRR respektive TSL.

# Mer information

Arbetsrätt: Kontakta er arbetsgivarorganisation

Omställnings- och kompetensstöd:

- [www.avtalat.se](http://www.avtalat.se)



- [www.trr.se](http://www.trr.se)



- [www.tsl.se](http://www.tsl.se)



- [www.csn.se](http://www.csn.se)







# Tack!



## Teknikföretagen