

Korttidsarbete i särskilda fall

Handelsanställdas förbund har getts tillfälle att yttra sig över promemorian *Stöd vid korttidsarbete i vissa fall*. Förbundets yttrande berör de delar i skriften som är principiellt viktiga eller av särskild vikt för de som arbetar i handeln och branschen.

Generellt

Handels välkomnar möjligheten att regeringen öppnar för förlängning av korttidsarbetet. Covid-19 har slagit hårt mot vissa delar av branschen och fortsatt stöd är nödvändigt. Vi vill särskilt lyfta fram situationen i gränshandelsområden och på flygplatser där läget är mycket allvarligt men när gränserna öppnar igen borde handeln kunna komma igång om den står redo att ta emot kunderna.

Högsta prioritet bör vara att se till att det här inte blir ett system som stjälper de som det är tänkt att hjälpa. Lagens syfte är tänkt att skydda jobb och inkomst och får inte leda till att den enskilde får sänkt sjukpenningsgrundande inkomst (SGI) eller lägre ersättningsnivå från a-kassan. Risken är att Handels måste väga varje företags önskemål och behov av korttidspermittering gentemot medlemmarnas intresse av att kunna försörja sig, att kunna leva på sin lön.

Den enskilde anställde, individen, måste kunna lita på det sociala skydd som samhället ska ge vid arbetslöshet och sjukdom. Det som behövs är kontinuitet, tydlighet och ett regelverk som säkerställer den enskilde individens säkerhet och sociala skydd för att kunna försörja sig.

Problematisk tidplan och otydligt regelverk

Handels ser risker med den tröga beslutandeprocess i kombination med det otydliga regelverket. Vi förstår att det inte är enkelt och att det får konsekvenser att lagen förväntas träda i kraft 15 februari 2021, med en retroaktivitet från 1 december 2020. Ett än större problem är att regelverket otydligt och svårförståeligt. Ingen vet exakt vad som gäller eller hur det faktiskt kommer se ut den 15 februari. Det försvårar för företag, anställda och fackförbund att överhuvudtaget hantera frågorna kring korttidspermittering. Det är orimligt att parterna ska förhandla och teckna avtal om korttidspermittering utifrån ett regelverk där förutsättningarna hela tiden förändras.

Jämförelsemånad

Handels tycker att det är bra att den som var anställd under jämförelsemånaden och därefter varit permitterad under 2020 måste ha kvar samma underlag för beräkning av permitteringslön. Vi menar att de som varit anställda och permitterade under jämförelsemånaden förra perioden och kanske till och med fått ändrade arbetsscheman och/eller sänkt sysselsättningsgrad via så kallad hyvling, ska få den genomsnittslön som varit utan pandemins biverkningar.

Av promemorian framgår även att kollektivavtalade lönehöjningar inte kommer räknas in om jämförelsemånaden fastslagits innan höjningen. Det här vänder vi oss mot. Det blir olika lönenormer och snedvriden konkurrens om inte alla får del av de kollektivavtalade lönehöjningarna. Arbetstagare och även företag skulle då stå sida vid sida med helt olika ekonomiska förutsättningar. Här borde lönenivån i jämförelsemånaden justeras upp om kollektivavtalade löneökningar sker efter fastslagen jämförelsemånad.

Vi har fått kännedom om att det finns organisationer som driver frågan om att man även bör kunna korttidspermittera personer som varit anställda en kortare tid. De vill att reglerna kring jämförelsemånad anpassas för att kunna tillämpas för den som varit anställd kortare tid än tre månader. Handels ifrågasätter om lagen bör omfatta företag som fått beviljat permitteringsstöd ska kunna anställa och få stöd även för de nyanställda samtidigt som det finns fall där detta kan vara rimligt t ex när någon ersätter en person som slutar, går på föräldraledighet eller liknade och då få stöd för permittering den nyanställda. Det finns verksamheter där lika många människor vara på plats samtidigt i t ex ett stort lager där samma person inte kan springa över hela. Här bör viss flexibilitet finnas.

Redan nu säger regelverket att företag bör avsluta de anställningar som är på visstid eller för kortare period innan de kan ansöka om stödet. Är det individer som tidigare sagts upp och fått återanställning enligt LAS §25 så kan även de ha varit anställda den ordinarie jämförelsemånaden och då fått lön som kan användas till grund för permitteringslön.

Risk för glapp

Det är viktigt för arbetstagarna att beslut om statligt stöd till företagen beviljas skyndsamt. Om permitteringar påbörjas och företaget sedan inte beviljas stöd kan det få förödande konsekvenser för enskilda individer.

SGI skyddas endast om företaget har fått stödet beviljat. Om individen blir sjuk under och/eller efter en permitteringsperiod riskerar denne att förlora sin rätt till sjukpenning alternativt få en lägre sjukpenning än vad syftet med lagen är.

Om anställda som först permitterats, i ett senare skede sägs upp på grund av arbetsbrist är tiden som permitterad enligt a-kassans regler överhoppningsbar. Det betyder att både

ersättning och arbetad tid beräknas utifrån den lön och det arbete som var innan permitteringen. Men detta gäller enbart om företaget söker och får stödet beviljat. Är du anställd på ett företag som inte ansöker eller inte får beviljat stöd så förlorar du rätten till överhoppningsbar tid. Ersättning och arbetad tid utgår då från den period då permittering skett och den anställde har lägre ersättning med permitteringslönen som grund och lägre sysselsättningsgrad eftersom enbart arbetad tid räknas. Detta blir en dubbel ekonomisk risk som den enskilde individen tvingas ta om företaget ansöker om permittering men får avslag. Handels menar att det måste vara staten alternativt företaget som tar den risken, inte de anställda.

För att undvika detta bör företag därför snabbt kunna få besked om stödet kommer beviljas för att vid eventuellt avslag snabbt kunna och vara skyldiga att omgående avbryta de permitteringar som stödet inte beviljats för. Lagstiftningen kan behöva ses över vad gäller SGI och a-kassans tillämpning av överhoppningsbar tid.

Ersättningsnivå

Handels vill påminna om att det är många i branschen som inte jobbar heltid. Bara en av fyra kvinnor i detaljhandeln har en tillsvidareanställning på heltid. För de som jobbar deltid är varje sänkning av inkomsten särskilt kännbar. För dessa finns inga marginaler. Redan innan pandemin var många beroende av de extrapass de kunnat få för att ha en dräglig ekonomisk situation. Nu är extrapassen bort och varje krona i minskad inkomst påverkar tillvaron hårt. Därför menar vi att det inte går att utöka avdraget på lön utan allvarliga konsekvenser. Dubbleringen av löneavdraget som föreslås träda i kraft efter 1 april 2021 behöver tas bort. Vi förstår att stödet till arbetsgivaren sjunker och arbetstagarna förutsätts stå för lika stort avdrag motsvarande det som arbetsgivaren får bidra med. Men det här innebär orimligt höga avdrag för den enskilde.

Förutsatt att företag kan påvisa att verksamheten inte klarar att överleva med upp till 60 procentig permittering, kan det finnas behov för 80 procent i särskilda regioner vid specifika tillfällen. Exempelvis för gränshandeln och flygplatser. Men med beaktande av förra punkten så är det än viktigare att den enskilde individen inte drabbas på grund av att ett företag inte söker eller inte får beviljat stöd. Ju högre permitteringsgrad, desto större risk för den anställde om företaget inte får stödet beviljat som regelverket ser ut idag.