

LOVE LIND

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivarrollen

TILLSAMMANS ÄR
VI SKATE SWEDEN





Love Lind



Verksamhetsidé

Arbetsgivaralliansen är en fristående arbetsgivarorganisation som sluter branschspecifika kollektivavtal och ger professionellt arbetsgivarstöd baserat på kunskap om den ideella och idéburna sektorn.

Branschkommitté Idrott

Anders Larsson – ordförande (Svenska Ishockeyförbundet)

Maria Engelfeldt – Västmanlands Idrottsförbund och SISU
Idrottsutbildarna Västmanland

Annica de Jong – Stockholms Läns Ridsportförbund

Ola Rydén – Svensk Elitfotboll

Maria Lerner – Svenska Fotbollförbundet

Susanne Jidesten – Friskis & Svettis

Jörgen Lindgren - Svenska Hockeyligan AB

Ann-Sofi Öhlén – Riksidrottsförbundet/SISU Idrottsutbildarna/SISU
Idrottsböcker AB



Individuellt
avtal

Kollektivavtal

LAS

Kollektivavtal

- Skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation
- Frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare
- Binder avtalsparterna och deras medlemmar
- Fredsplikt
- Uppsägningstid
- Skadestånd

Kollektivavtal

- Arbetstid
- Semester
- Lön
- Övertid, OB, Restid
- Föräldralön
- Sjuklön
- Tjänstepension (ITP)
- Tjänstegruppliv (TGL)
- Arbetskada (TFA)
- Omställning (TRS)



Kollektivavtal Idrotten

- Idrott 2017-2020
- Fotboll 2016-2019
- SHL och Hockeyallsvenskan tillsvidare med uppsägningsmöjlighet
- Lagidrott (Handboll på väg in från 2019)
- Damfotboll

Vem är arbetstagare? Ideell



Talar för:

- Medlem i föreningen
- Ingen garanterad ersättning i form av lön/arvode

Vem är arbetstagare? Arvoderad



Talar för:

- Ej underkastad arbetsledning fullt ut
- Inom ½ Pbb
- Medlem i föreningen

Vem är arbetstagare? Anställd



Talar för:

- Uppbär lön
- Underkastad arbetsledning
- Förhindrad att utföra annat arbete av betydelse
- Stadigvarande
- Anställningsavtal
- Använder föreningens lokaler/redskap/utrustning

Vem är arbetstagare? Uppdragstagare



Avtalsparten har:

- F-Skattssedel
- Aktiebolag eller registrerad firma

Professionalisering av Idrotten



Gränsdragning mellan Ideellt arbete och lönearbete

Ganska omfattande ideella insatser kan göras utan att ett anställningsförhållande uppstår

Arbetsinsatsen grundar sig inte i första hand på ett avtal utan bygger på ideell grund

Arbetsinsatsen görs i huvudsak inte av personliga ekonomiska skäl

Arbetsinsatsen utförs inom ramen för en ideell förening (eller motsvarande)

Till exempel: styrelseledamöter, funktionärer i idrottsföreningar, idrottsdomare, partimedlemmar, studentkårsmedlemmar, volontärer i biståndsorganisationer



Förtydliga vad som är vad

- Undvik missförstånd. Vad är det gemensamma avsikten? Anställd eller inte?
- Vid avtal tydliggör att detta är ett förtroendeuppdrag för vilket det utgår ett arvode. Förtydliga gärna att det inte är att betrakta som en anställning.
- Vid betydande ersättning tveka inte att anställa. Då vet ni vad som gäller.
- Blanda inte in begrepp kopplade till en anställning som lön, Ob-ersättning, semester och liknande.



Arbetsgivarens ledningsrätt

- Arbetsgivaren har en grundläggande rätt att leda och fördela arbetet
- Enligt lagens förarbeten hör till arbetsledningsrätten alla frågor rörande arten av arbetstagarnas arbetsuppgifter och sättet för arbetets utförande



Inför en anställning

- Kompetens
- Anställningsform
- REFERENSER (körkort, belastningsregister, tidigare AG m m)
- Skriftligt avtal



Fri anställningsrätt, men

- Utökad arbetstid
- Företrädesrätt
- Diskriminering
- Förhandling MBL
- Minderårig
- Utländska medborgare

Anställning

- Anställning tillsvidare
- Provanställning

Tidsbegränsad anställning LAS

- Allmän visstid 2 år
- Vikariat 2 år
- Säsong
- När AT är 67 år

Kollektivavtal

- Avtalad visstid 3 år (prövotid 6 mån)
- Vikariat 3 år
- Säsong
- När AT är 65 år
- Tränare

Anställningsformer enligt Idrottsavtalen

- Avtalad visstid
- Vikariat
- Tränare
- Spelare
- Studerande/Praktik/Doktorand
- 65 år
- Säsong

Förlängd Provanställning

- 6 månaders provanställning med syfte att övergå i en tillsvidare tjänst
- Vid frånvaro kan prøvotiden förlängas i samma omfattning som frånvaron
- För att avbryta krävs skriftligt besked senast 4 veckor innan anställningen upphör. Besked senast innan prøvotidens utgång.
- Vill endera part inte att provanställning ska övergå i en tillsvidare tjänst efter prøvotiden löpt ut meddelas detta skriftligt senast 2 veckor innan prøvotidens utgång.

Vikariat eller avtalad visstid från 2017-11-01

- Upp till 36 månaders sammanlagd anställningstid Vikariat och/eller visstid
- Beräkningsperiod om 5 år
- Prövotid under 6 månader med 1 månads uppsägningstid (går att avtala bort skriftligt)
- Tjänsteman kan avstå konvertering till tillsvidarejänst efter 36 månader. Överenskommelsen gäller då 6 mån
- Gäller enbart tjänstemän

Allmänna åligganden

- Lojalitet, förtroende, diskretion
- Bisysslor
- Förtroendeuppdrag
- Identitet och hälsointyg
- Anställningsavtal



Anställning upphör

- Arbetsbrist
- Uppsägning p g a personliga skäl
- Avsked
- Avbryta provanställning
- Visstidsanställning upphör (Tränare)
- Pension
- Sjukersättning
- Egen uppsägning (från AT´s sida)
- AT avlider
- Överenskommelse



Arbetstid

- Oreglerad arbetstid
- Reglerad arbetstid
- Rast – paus
- Dygnsvila
- Veckovila
- OB
- Mertid/övertid
- Normal arbetstid







Vad krävs för att det ska fungera för både arbetsgivare och arbetstagare?

Är rollen lämpad med oreglerad arbetstid?

- Förtroende (släpp tidtagaruret)
- Delmål
- Slutmål
- Reglering (verksamhetens behov är primärt)
- Dialog
- Löpande uppföljning
- Löpande balansering av tid och semester



Event, tävling, läger m m

Idrott och EU:s arbetstidsdirektiv

Vad är arbetstid när ni är borta?

Vad förväntas i en flexibel roll?

Tillgänglig för vad?

Alla vinner på tydlighet



Semester

- Semesterrätt enligt lag
- Semesterrätt enligt kollektivavtal
- Huvudsemester
- Förläggning av semester
- Sparande av semester
- Semesterlön
- Semestertillägg
- Semesterersättning



Rehabiliteringsansvar

- Långgående
- Uttömmande
- Vårdokumenterat
- Tänk utanför boxen
- Proportionellt till hur stor organisation
- Rättslig prövning först vid uppsägning
- Spelare (matchklar)



Vad innebär AG:s rehabansvar?

Lämna upplysningar till FK för att behovet av rehabilitering ska kunna klarläggas så snabbt som möjligt

AG ska vidta de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering

stöd och åtgärder för att AT ska kunna återfå sin arbetsförmåga

kunna återgå till sitt ordinarie eller annat arbete hos AG

Vem ansvarar för?

Introduktion av nyanställda?

Hålla kontakt med sjukskrivna, företagshälsan, FK m fl?

Att rehabåtgärder genomförs?

Att företaget medverkar när FK gör rehabiliteringsplan?

Att förändra arbetsorganisation och arbetsinnehåll vid rehabilitering?

Att kartlägga omplaceringsmöjligheterna inom företaget?



Exempel på rehabåtgärder

Förändring av arbetsuppgifter

Byte av arbetsplats med samma arbetsuppgifter

Byte av både arbetsplats och arbetsuppgifter

Förändring av arbetstidens längd

Förändring av arbetsschema

Arbetsträning

Rehabiliteringsprogram

Förändring av den fysiska miljön

Utbildning