

# Detta innebär överenskommelsen och lagförslagen

juni 2021



P T K

## Inledning

I december 2020 träffade PTK och Svenskt Näringsliv en överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd som IF Metall och Kommunal anslöt sig till. Under våren 2021 har tre utredningar arbetat med att ta fram lagförslag med utgångspunkt i överenskommelsen. När nu utredningarna presenteras i juni 2021 tas nästa viktiga steg mot att parterna ska kunna anta ett nytt huvudavtal. Målsättningen är att ny lagstiftning och ett nytt huvudavtal ska vara på plats under 2022. Här finns en översiktlig beskrivning av hur huvudavtalet och den nya lagstiftningen samverkar för att öka individens trygghet på arbetsmarknaden.

**I parternas överenskommelse breddar vi synen på anställningstrygghet** till att också handla om den trygghet som ligger i möjligheten att stärka sin kompetens under hela arbetslivet.

**Kraftfullt förbättrade möjligheter till utbildning.** Vi stärker individens möjlighet att få till ekonomiskt stöd för korta och längre utbildningar i både kollektivavtal och lag, såväl under anställning som när man är mellan jobb.

**Överenskommelsen vilar på fyra ben:** Anställningsskydd, stöd i omställning, möjlighet att stärka sin kompetens under anställning och ekonomisk trygghet vid arbetslöshet. Visstidsanställda och de som jobbar på företag utan kollektivavtal omfattas.

Nu har de statliga utredningarna presenterats. När lagreglerna har trätt i kraft kan ett nytt huvudavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv undertecknas. Nedan beskrivs vad det innebär ur individens perspektiv.

## Ett helt nytt stöd för kompetensutveckling – omställningsstudiestöd

*Den som är anställd får genom överenskommelsen helt nya möjligheter att utbilda sig för att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden. Ett nytt offentligt studiestöd införs parallellt med det befintliga studiemedelssystemet, och det är tillgängligt oavsett anställningsform och oavsett om man är tjänstledig från en pågående anställning eller arbetslös.*

Bidraget ersätter 80 procent av inkomstbortfallet upp till 4,5 inkomstbasbelopp per år. Det innebär som mest 20 458 kronor per månad vid heltidsstudier (2021). Det kan jämföras med bidraget i det ordinarie studiemedelssystemet som är ungefär 3 500 kronor per månad. Systemet kommer att ha ett eget regelverk, så hur mycket studiestöd genom CSN en individ använt påverkar inte rätten till omställningsstudiestöd. Utöver bidraget ger det nya systemet rätt till studielån. Som mest går det att få drygt 12 000 kronor per månad i lån vid heltidsstudier. Det motsvarar grund- och tilläggslånet i det ordinarie studiemedlet.

Stöd ges för upp till 44 veckors heltidsstudier (två terminer), som även kan spridas ut över ett arbetsliv i form av kortare studier och deltidstudier. Minsta studietakt är 20 procent (en dag per vecka). Stödet kan användas till utbildningar som är berättigade

till stöd inom ramen för det ordinarie studiemedelssystemet, men också till utbildningar som en omställningsorganisation (som TRR) bekostar i exempelvis högskolan, yrkeshögskolan eller hos privata utbildningsanordnare. För den som har fyllt 40 år finns det ingen gräns för hur långa utbildningar som går att söka. För den som är under 40 gäller utbildningar som är högst 80 veckor heltid. Den övre åldersgränsen för 44 veckors studier är 60 år, därefter sker en nedtrappning.

För de privatanställda tjänstemän som kommer att omfattas av huvudavtalet är studiebidraget ännu högre. Tillsammans med det statliga stödet kan individen få 80 procent av inkomsten upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år (ger maximalt totalt ca 25 000 kr/månad varav 4 500 kr från TRR). Dessutom kan de som omfattas av avtal få 65 procent av inkomsten upp till 12 inkomstbasbelopp per år (ger maximalt totalt ca 44 300 kr/månad varav 23 800 kr från TRR). Stöd kan, liksom omställningsstudiestöd, fås för studier upp till 44 veckor. Det motsvarar två terminer. När det gäller regelverket kring åldrar och längd på utbildning är det ännu inte fastställt vad som kommer att gälla för den som kommer att få sitt stöd genom TRR.

Omställningsstudiestödet riktar sig till de som är etablerade på arbetsmarknaden. För att få tillgång till stödet behöver individen ha arbetat i minst åtta år under en fjortonårsperiod. Det krävs också arbete i genomsnitt 16 timmar/vecka under varje kalendermånad i minst 12 månader av de senaste 24 månaderna. En förutsättning för att få stöd är att utbildningen kan antas stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden.

## Förbättrat stöd vid omställning och under anställning

*Parternas överenskommelse innebär att omställningsstödet förstärks på flera områden. Den stora förbättringen är införandet av det avtalade studiestödet, som ger tillgång till studiestöd för både kortare och längre utbildningar. Ett nytt offentligt omställnings- och kompetensstöd skapas även för de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. En stor förändring jämfört med tidigare är också att den som är visstidsanställd omfattas av stödet och att man kan få stöd under anställning, så kallat kompetensstöd.*

I principöverenskommelsen ingår att ett nytt offentligt omställnings- och kompetensstöd skapas för de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal, och därmed inte har rätt till stöd från en omställningsorganisation genom sin arbetsgivare. Den nya offentliga omställningsorganisationen ska enligt lagförslaget organiseras av ett särskilt kansli inom Kammarkollegiet (Kansliet för omställnings- och kompetensstöd), men själva stödet kommer att ges av fristående aktörer efter upphandling. Stödet blir tillgängligt för arbetstagare både med och utan anställning, och omfattar rådgivning, vägledning och förstärkt stöd i upp till 12 månader.

För de privatanställda tjänstemän som kommer att omfattas av huvudavtalet är det som tidigare TRR som står för stödet, men de omfattas av det nya offentliga stödet på så vis att deras arbetsgivare kan ansöka om ersättning från staten motsvarande de avgifter arbetsgivaren betalat till en registrerad omställningsorganisation, upp till 0,15 procent av lönesumman.

Stödperioden från TRR är fortsatt 24 månader och med det nya avtalade studiestödet och kompetensstödet blir omställningsorganisationens stöd till tjänstemännen ännu starkare än i dag.

Det offentliga stödet innebär alltså en förstärkning av såväl omställnings- som kompetensstöd för det stora flertalet privatanställda tjänstemännen. De tjänstemän som omfattas av TRR får dessutom tillgång till ett större stödpaket genom avtal.

## Säkrat anställningsskydd med bibehållet facklig inflytande

Att ingen ska kunna sägas upp godtyckligt och att uppsägningar ska hanteras i förhandlingar på företaget är två viktiga principer som förändringarna av anställningsskyddet vilar på.

Flera övergripande förändringar genomförs:

1. En uppsägning ska grunda sig på sakliga skäl. Reglerna för när en arbetsgivare har rätt att säga upp någon av personliga skäl förtydligas för att göra det förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare vad som krävs för en uppsägning, till exempel vilka åtgärder en arbetsgivare ska ha vidtagit innan sakliga skäl för en uppsägning kan anses föreligga. Dagens krav på att arbetsgivaren ska vidta andra åtgärder, exempelvis omplacering, innan uppsägning sker finns kvar. Reglerna om sakliga skäl blir även dispositiva i privat sektor, vilket innebär att parterna kan enas om andra regler och i huvudavtalet kommer det att finnas ytterligare reglering om det. När det gäller reglerna för uppsägning på grund av arbetsbrist sker ingen förändring jämfört med i dag.
2. Turordning är fortsatt den regel som gäller vid arbetsbrist och principerna förändras inte jämfört med i dag, huvudregeln är att avtal ska kunna träffas. Om avtal om turordning inte kan träffas så får arbetsgivare oavsett storlek undanta tre personer. I huvudavtalet gäller dock andra regler. Om en arbetsgivare har flera driftsenheter, flera avtalsområden samt om ett företag har många anställda kan fler undantag göras.
3. Vid tvist mellan arbetsgivare och anställd om en uppsägning är giltig ska den anställda som huvudregel inte kunna bli avstängd från A-kassan. Genom huvudavtalet kommer den anställda kunna få rätt till ekonomiskt skydd genom en kollektivavtalad försäkring som kompletterar A-kassan istället för att lön betalas ut som i dag. För att säkra det fackliga inflytandet kommer förtroendevalda med särskild betydelse för det fackliga arbetet på arbetsplatsen fortsatt kunna vara kvar i anställning under tiden som en tvist om uppsägningens giltighet pågår. Nivån på de allmänna skadestånden vid tvister om ogiltighet blir betydligt högre.
4. Heltid som norm förstärks genom en uttrycklig reglering i 4 § LAS om att en anställning ska gälla tillsvidare och på heltid om inget annat avtalats. Om en heltidsanställning inte kan erbjudas ska arbetsgivaren, på arbetstagarens begäran, skriftligen ange skälet till detta inom tre veckor från det att begäran framställts.
5. Allmän visstidsanställning tas bort och ersätts av särskild visstidsanställning som kommer kunna övergå till tillsvidareanställning betydligt snabbare än idag.

Övergången sker redan efter 12 månader jämfört med i dag, då det krävs två år. Det införs också en särskild företrädesrätt för den med särskild visstidsanställning och tid mellan anställningar kommer räknas som anställningstid om arbetstagaren haft fler än två särskilda visstidsanställningar samma månad.

6. Vid omorganisation där en eller flera tjänster med lika arbetsuppgifter inom samma driftsenhet ska få en lägre sysselsättningsgrad (hyvling) ska omplaceringserbjudanden lämnas i turordning mellan dem som berörs. Den arbetstagare som accepterat en omplacering till hyvlad tjänst har rätt till omställningstid med oförändrad sysselsättningsgrad och lön motsvarande uppsägningstid, dock längst tre månader.

Vid uthyrning gäller att en arbetstagare som varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska erbjudas tillsvidareanställning hos kundföretaget. Kundföretaget kan istället utge en ersättning motsvarande två för arbetstagaren