



Omställning och kompetens

Svenskt Näringsliv (TRR)
Fremia (Omstella)

P T K

Innehåll

Inledning	3
Bakgrund.....	3
Offentligt omställningsstudiestöd	4
Lagen om omställningsstudiestöd.....	4
Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd	8
Lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd	8
Avtalat stöd i huvudavtalet.....	10
Stöd både till den som är mellan jobb och den som är anställd (kap. 2 § 2).....	10
Villkor för att få omställningsstöd (kap. 2 § 3)	10
Särskilda krav för rätt till omställningsstöd vid uppsägning på grund av sjukdom eller vid tidsbegränsad anställning (kap. 2 § 5).....	11
Ansökan om omställningsstöd.....	11
Kompetensstöd till den som är i anställning (kap. 2 § 3).....	11
Kompletterande- och kortvarigt studiestöd (kap. 2 § 6 och § 7).....	12
Kompletterande studiestöd – för den som beviljats omställningsstudiestöd	12
Kortvarigt studiestöd.....	13
Kompetensstöd och rätt till ledighet (kap. 2 § 11).....	13
Omställningsorganisationen prövar och avgör rätten till kortvarigt och kompletterande studiestöd (kap. 2 § 8).....	13
Studieersättning för den som har rätt till omställningsstöd (kap. 2 § 9).....	14
TRR: Möjlighet till lokalt avtal om omställningsstöd (kap. 2 § 12 och § 13).....	15
Kompletterande arbetslöshetsförsäkring (kap. 2 § 17).....	15
Avgångsersättning (AGE) (§§ 18–23).....	17
Tolkning och tillämpning av huvudavtalet (§24).....	18
Praktisk guide för ansökan om studiestöd	19
Frågor och svar om omställnings- och kompetensstöd	20
Omställningsorganisationer.....	21
Vad ingår?	21
Vem kan få stöd?	22
Kvalifikationsregler	22
Kompletterande studiestöd.....	23
Kortvarigt studiestöd.....	25
Vilka utbildningar?	25
Kompetensutveckling och ledighet – fackets roll	26
Övriga stöd i huvudavtalen.....	27
Kompletterande arbetslöshetsersättning.....	27
Bilaga 1: Utdrag ur huvudavtalet Svenskt Näringsliv-PTK: Kap. 2 Omställning	29
Bilaga 2: Utdrag ur huvudavtalet Fria-PTK: Kap. 2 Omställning.....	30

Inledning

Denna del av PTK:s handbok om Trygghetsöverenskommelsen behandlar kapitel 2 i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan PTK och Svenskt Näringsliv (huvudavtalet), samt Fremia och de lagregler som hör samman med detta. Huvudavtalen som är tecknade med Svensk Scenkonst respektive Arbetsgivaralliansen har något annorlunda villkor, så är det regler som rör dessa du vill fördjupa dig i bör du istället läsa den andra versionen av handboken som rör omställnings och kompetensstöden inom TRS.

I slutet av skriften hittar du huvudavtalet kapitel 2, Omställning och kompetens i sin helhet (bilaga 1 för Svenskt Näringsliv, bilaga 2 för Fremia).

Bakgrund

PTK inledde 2019 förhandlingar med Svenskt Näringsliv med målet att komma överens om förändringar av delar av dagens regler gällande trygghet, omställning och anställningsskydd. Parterna har varit överens om att ta ansvar för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen, som bygger på att parterna i förhandlingar ska komma överens om hur arbetsmarknaden ska regleras. I december 2020 nåddes en överenskommelse om nya lag- och avtalsregler, den så kallade Trygghetsöverenskommelsen.

Den arbetsrättsliga lagstiftning som nu förändrats är i huvudsak från tidigt 1980-tal. Sedan dess har arbetsmarknaden genomgått förändringar och har påverkats av globalisering, digitalisering och teknisk utveckling. För privatanställda tjänstemän präglas dagens arbetsmarknad av större rörlighet och av ett starkt förändringstryck, till följd av internationell konkurrens och snabb teknisk utveckling. Behovet av goda möjligheter till omställning har ökat, då de kompetenser som efterfrågas förändras. Det råder periodvis stor konkurrens inom vissa yrken och samtidigt en omfattande kompetensbrist inom andra områden. Det finns därför ett växande behov av att göra omställning på arbetsmarknaden smidigare och mer lättillgänglig.

Parterna har utifrån överenskommelsen och de förändrade lagreglerna tecknat nya avtal på huvudorganisationsnivå: Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (huvudavtalet). I huvudavtalet finns regler omställnings- och kompetensstöd, samt kompletterande studiestöd och om villkor vid uppsägningar på grund av arbetsbrist respektive personliga skäl.

Den gemensamma bilden av de villkor som förhandlats fram när det gäller anställningsskydd är att de svarar mot de utmaningar och problem som respektive sida menar har funnits hittills och att de stärker anställningsbarheten och tryggheten på arbetsmarknaden. Vill du läsa mer om förändringarna i anställningsskyddet så hittar du det i PTK:s skrift om anställningsskydd.

En viktig utgångspunkt har varit att den enskilda tjänstemannen genom ett förstärkt omställningssystem ska ges effektiv hjälp att hitta ny sysselsättning efter uppsägning. Tjänstemän har nu även möjlighet att få kompetensstöd under pågående anställning, för att stärka sin framtida ställning och anställningsbarhet på arbetsmarknaden.

Läs mer om de nya lagarna:

- [Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden - Regeringen.se](#)
- [Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden - Regeringen.se](#)

Offentligt omställningsstudiestöd

Lagen om omställningsstudiestöd

Allmänt om lagen

Det nya offentliga omställningsstudiestödet syftar till att förbättra förutsättningarna för dem som är etablerade på arbetsmarknaden att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Studiestödet ska kompensera för inkomstbortfall vid studier på hel- eller deltid.

Utbildningen ska stärka individens framtida ställning med beaktande av arbetsmarknadens behov (15 § lagen om omställningsstudiestöd)

Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som kan antas stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Bedömningen ska göras utifrån varje persons situation och förutsättningar, det vill säga utifrån personens tidigare utbildning, kunskaper och erfarenheter från arbetslivet.

Utbildningen kan antingen syfta till att stärka personens ställning inom det arbetsområde som han eller hon redan arbetar eller har arbetat inom, eller syfta till att personen ska stärka sin kompetens på andra arbetsområden för att kunna söka nya arbeten.

Bedömningen av om en utbildning stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden ska ske med beaktande av arbetsmarknadens behov. Det innebär att i de fall utbildningen syftar till att en person ska stärka sin kompetens på andra arbetsområden än det som han eller hon redan arbetar eller har arbetat inom, ska det beaktas om det är rimligt att utbildningen kan öka möjligheten att söka och faktiskt etablera sig inom ett nytt arbetsområde efter genomgången utbildning.

Om det råder hård konkurrens eller överetablering inom det nya arbetsområdet får det i vanliga fall inte anses rimligt och individen ska då inte beviljas omställningsstudiestöd. En bedömning av om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden ska endast göras avseende det tilltänkta nya arbetsområdet och inte det arbetsområde som individen redan arbetar inom. Det ska alltså inte tillmätas betydelse om individens nuvarande yrke är ett så kallat bristyrke.

I de fall utbildningen syftar till att stärka personens ställning inom det arbetsområde som han eller hon redan har en grundutbildning eller arbetar eller har arbetat inom, ska det i stället på motsvarande sätt beaktas om det är rimligt att utbildningen kan öka personens möjlighet att vara verksam inom området. Om så är fallet får det anses rimligt att en utbildning inom arbetsområdet för att fördjupa eller komplettera kompetensen stärker personens ställning även under sådana förhållanden.

Om det finns särskilda skäl får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov. För att det ska finnas särskilda skäl ska det i det enskilda fallet finnas omständigheter som gör att utbildningen kan leda till en ny anställning eller betydligt ökad anställningsbarhet.

Utbildning som enbart syftar till att möta kompetensbehov hos en specifik arbetsgivare eller utbildning som arbetsgivaren skäligen borde tillhandahålla för att individen ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, ger inte rätt till omställningsstudiestöd. Denna typ av

utbildning faller i stället under arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling inom ramen för anställningen.

Om de sökande är anknutna till en registrerad omställningsorganisation eller den offentliga omställningsorganisationen ska Centrala studiestödsnämnden (CSN) ge organisationen möjlighet att avge ett yttrande angående om och hur en utbildning kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. CSN ska i sin prövning lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande.

Utbildningar som kan ge stöd (13 § lagen om omställningsstudiestöd)

Utbildningar i Sverige som ger rätt till ordinarie studiemedel ger också rätt till omställningsstudiestöd. Utöver detta kan individen få stöd för utbildningar i Sverige som en registrerad omställningsorganisation finansierar. Det kan exempelvis handla om uppdragsutbildning inom högskolan, yrkeshögskolan eller komvux. En utbildning som en registrerad omställningsorganisation upphandlar av en privat utbildningsleverantör kan också ge rätt till stöd.

Villkor för att få stöd (6, 8, 9, 19 och 20 §§ lagen om omställningsstudiestöd samt 5–10 §§ förordningen om omställningsstudiestöd)

Omställningsstudiestödet omfattar alla förvärvsarbetande oavsett vilken anställningsform man har eller har haft. Även egenföretagare kan få stödet.

Målgruppen för omställningsstudiestödet är de som är **etablerade på arbetsmarknaden**. För att kvalificera för stöd, uppfylla **etableringsvillkoret**, måste individen ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i 96 månader (8 år) av de senaste 14 åren. Arbetad tid kan räknas tidigast från det år individen fyller 19, vilket innebär att det tidigast går att få stödet vid 27 års ålder. Förvärvsarbetet ska för att få räknas under kvalificeringstiden ha varit individens huvudsyssla. För att förvärvsarbete ska anses ha varit den sökandes huvudsyssla under en kalendermånad får individen inte under samma tid ha tagit emot studiemedel eller studiestartsstöd, eller under mer än halva månaden ha tagit emot omställningsstudiestöd.

Det krävs också en **aktuell anknytning** till arbetsmarknaden. **Aktualitetsvillkoret** innebär att individen måste ha arbetat minst 12 månader av de senaste 24 månaderna, och ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka varje månad.

I etableringsvillkoret jämföras tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärarpenning med arbetad tid i upp till 24 månader. Samma sak gäller för dagersättning och dagpenning till totalförsvarspiktiga.

I aktualitetsvillkoret är månader med föräldrapenning, sjukpenning eller omställningsstudiestöd överhoppningsbara, om inte villkoret samtidigt uppfylls under månaden. Samma sak gäller för dagpenning eller dagersättning till totalförsvarspiktiga. Ramtiden, det vill säga de 24 månader inom vilka individen ska ha arbetat minst 12 månader, utökas då med motsvarande antal månader.

Individen ska ge in det underlag till CSN som behövs för att bedöma att etablerings- och aktualitetsvillkorens krav på arbetad tid är uppfyllda, på det sätt som är lämpligt. Det kan till exempel vara arbetsgivarintyg, anställningsbevis och inkomstuppgifter eller liknande.

Etablerings- och aktualitetsvillkoren kan även uppfyllas genom inkomstuppgifter i arbetsgivardeklarationer. Inkomster under en kalendermånad om minst 25 procent av det inkomstbasbelopp som gäller under det år inkomsterna intjänats (18 575 kronor år 2023) motsvarar arbete under en månad. Om det för ett kalenderår inte finns månadsvisa inkomstuppgifter redovisade ska i stället en inkomst om minst tre inkomstbasbelopp under kalenderåret anses motsvara arbete under tolv månader.

Omställningsstudiestödet införs parallellt med det ordinarie studiemedelssystemet. Tidigare utbetalade bidrag eller lån inom ramen för detta system påverkar inte förutsättningarna att få stöd inom ramen för omställningsstudiestödet. Undantaget är dock om den studerande inte har betalat tillbaka lån (fastställt årsbelopp) eller har återkrav för tidigare utbetalat stöd.

Den som ansöker om omställningsstudiestöd ska kunna redovisa tillräckliga studieresultat från tidigare studier med studiemedel, studiestartsstöd eller omställningsstudiestöd. Omställningsstudiestöd ska få lämnas utan prövning av den studerandes tidigare studieresultat om den sökande inte tidigare har haft något av de nämnda studiestöden eller om det har gått mer än 10 år sedan studierna

Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. Rätten till bidrag begränsas till högst tio veckor från och med det kalenderår den studerande fyller 61. Omställningsstudielån får ges till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år.

Från och med 2026 får omställningsstudiebidrag lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 63 år. Bidraget begränsas till högst tio veckor från och med det kalenderår den studerande fyller 62 år.

Rätt till ledighet för utbildning

För den som enbart söker omställningsstudiestöd gäller studieledighetslagen, lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. För den som söker kompletterande studiestöd tillämpas också bestämmelser i huvudavtalet, se avsnittet nedan om "Avtalat stöd i huvudavtalet".

Stödets omfattning och beslut om utbetalning (21, 22, 24, 25, 26, 27, 31, 32 och 33 §§ lagen om omställningsstudiestöd)

Omställningsstudiestödet består av två delar, en bidragsdel och en frivillig lånedel. Bidraget är pensionsgrundande (statlig ålderspensionsavgift betalas med 10,21 procent av ersättningen) och skattepliktigt.

Den årliga inkomsten som Försäkringskassan anger i beslut om den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) läggs till grund för beräkning av storleken på omställningsstudiestödet. Till skillnad från SGI saknar den årliga inkomsten en övre begränsning.

Med **omställningsstudiebidraget** får individen 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år, vilket 2023 motsvarar 27 863 kronor per månad. Det maximala bidraget är 22 290 kronor per månad 2023.

Utöver bidraget kan individen också ansöka om **omställningsstudielån** på upp till som mest 12 514 kronor per månad under 2022 (uppgift för 2023 fanns ej tillgänglig när denna skrift

uppdaterades). Omställningsstudielån kan som mest lämnas för att täcka upp skillnaden mellan omställningsstudiebidraget samt eventuellt kompletterande studiestöd, efter skatt, och den studerandes tidigare nettoinkomster.

För arbetstagare som omfattas av huvudavtalet finns möjlighet att ansöka om ett kompletterande studiestöd, som ger ersättning för lönedelar över taket för det statliga omställningsstudiebidraget på 4,5 inkomstbasbelopp per år upp till 12 inkomstbasbelopp per år. Se närmare information i avsnittet "Avtalat stöd i huvudavtalet" nedan.

Individen kan få stöd i totalt 44 veckor. Det motsvarar två terminers studier på heltid. Veckorna kan tas ut i följd eller spridas ut över ett arbetsliv. Den som väljer att studera på deltid kan få stöd under en längre period. Förutom heltid (100 procent) går det att få omställningsstudiestöd på 75, 60, 50, 40 eller 20 procent av heltid.

För att kunna få omställningsstudiestöd måste individen läsa en utbildning som motsvarar minst en veckas heltidsstudier. Det innebär att den som studerar på 20 procent, måste studera i minst 5 veckor för att ha rätt till omställningsstudiestöd. Veckorna behöver inte vara sammanhängande, utan kan vara spridda över en längre tid. Studierna måste därmed minst motsvara en dag per vecka vid omställningsstudiestöd på 20 procent.

Det går också att få veckorna med omställningsstudiestöd att räcka längre genom att välja att ta ut omställningsstudiestöd i lägre omfattning än vad studietakten motsvarar. Till exempel genom att studera på 100 procent och ta ut omställningsstudiestöd på 75 procent.

Det är möjligt att arbeta på deltid samtidigt som man studerar med omställningsstudiestöd. Däremot går det bara att få omställningsstudiestöd för den tid man inte arbetar. Omställningsstudiestödet och det återstående förvärvsarbetet får tillsammans motsvara högst heltid. Det är enbart möjligheten att få omställningsstudiestöd som begränsas vid arbete under studietiden, inte möjligheterna att studera i en högre omfattning. Den som arbetar halvtid kan samtidigt studera på exempelvis heltid, men kan då bara få omställningsstudiestöd om högst 50 procent.

Centrala studiestödsnämnden (CSN) är den myndighet som beslutar om stöd och sköter utbetalningarna. Innan CSN beslutar om stöd ska myndigheten, om en sökande är anknuten till en registrerad omställningsorganisation eller den offentliga omställningsorganisationen, ge den organisationen tillfälle att avge ett yttrande angående om och hur en utbildning kommer att stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. CSN ska vid sin prövning av ansökan lägga särskild vikt vid yttrandet.

Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Kammarkollegiet får i och med den nya lagstiftningen i uppgift att erbjuda **grundläggande omställnings- och kompetensstöd** till dem som inte omfattas av kollektivavtal och inte omfattas av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Det görs genom att en ny offentlig omställningsorganisation inrättas inom Kammarkollegiet. Den offentliga omställningsorganisationen fattar beslut om stödet, som sedan ges av aktörer som upphandlats.

Den offentliga omställningsorganisationen ska erbjuda vägledning, rådgivning och förstärkt stöd i upp till 12 månader. Man kan därefter återkvalificera sig för stöd när man uppfyllt kvalifikationsvillkoret på nytt.

Kompetensstöd är riktat till den som är anställd och syftar till att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden. I stödet ingår vägledning samt rådgivning och det omfattar även de med tidsbegränsad anställning.

Omställningsstöd ges till arbetstagare vars anställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom. Stödet omfattar även den som har en tidsbegränsad anställning som har löpt ut. Syftet är att hjälpa arbetstagaren till ny sysselsättning. Vägledning och rådgivning ingår, och den som har särskilda behov på grund av ohälsa eller sjukdom kan också få ett förstärkt stöd. Även då anställningen upphört genom en överenskommelse, mot bakgrund av arbetsbrist eller sjukdom, kan stöd ges.

Det offentliga stödet ges dock som ett paket med "**grundläggande omställnings- och kompetensstöd**" och det görs inte samma tydliga uppdelning i kompetensstöd respektive omställningsstöd som i huvudavtalet. Oavsett om ens anställning har upphört eller om man är i anställning så kan man få rådgivning och vägledning, men det förstärkta stödet kan enbart ges om anställningen har upphört.

Aktuelltetsvillkor måste vara uppfyllt för kvalificering

För att få tillgång till stödet ska arbetstagaren ha arbetat minst 12 månader av de senaste 24 månaderna, och ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka varje månad. Viss typ av frånvaro kan på arbetstagarens begäran behandlas som överhoppningsbar tid. Om man exempelvis har varit föräldraledig i sex månader så kan ramtiden då förlängas med motsvarande tid och den blir då 30 månader i stället för 24 månader. Arbetsvillkoret kan också styrkas genom inkomstuppgifter. Om inkomsten av förvärvsarbete under en kalendermånad är minst 25 procent av inkomstbasbeloppet (som gäller för det år inkomsterna har intjänats), vilket motsvarar 18 575 kronor år 2023, så anses arbetsvillkoret uppfyllt för den månaden.

Ersättning till arbetsgivare som finansierar grundläggande stöd

Arbetsgivare som finansierar ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd, som motsvarar det offentliga stödet, har rätt till ersättning för avgiften upp till 0,15 procent av lönesumman. Detta gäller oavsett om stödet riktar sig till arbetstagare som omfattas av kollektivavtal eller inte. Däremot ställs krav på att omställningsorganisationen som man finansierar är registrerad. Detta krav finns för att säkerställa att stödet som ges motsvarar det som den offentliga omställningsorganisationen ger. En omställningsorganisation kan ansöka om registrering hos Kammarkollegiet, som också ansvarar för att betala ut ersättningen till arbetsgivare. Själva stödet till arbetstagarna ges i detta fall av den registrerade omställningsorganisationen de omfattas av, till exempel TRR (Svenskt Näringsliv) eller Omstella (Fremia).

Avtalat stöd i huvudavtalet

Denna text handlar om huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK och det avtalade stöd som då ges av TRR, samt huvudavtalet mellan PTK och Fremia och det avtalade stöd som då ges av Omstella. Observera att PTK har tecknat motsvarande avtal även med Arbetsgivaralliansen respektive Svensk Scenkonst och för tjänstemän som omfattas av de avtalen så ges stödet av TRS. Läs om detta i handboken som rör TRS område.

Huvudavtalet innebär att parternas stöd i individens omställning blir mer omfattande än i tidigare omställningsavtal. Nu omfattar stödet inte bara tillsvidareanställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller sjukdom, utan också de med tidsbegränsad anställning. Man kommer även att kunna få stöd från TRR respektive Omstella under en anställning och dessutom förstärks stödet genom införande av nya studiestöd, varav ett kompletterar det offentliga omställningsstudiestödet.

Stöd både till den som är mellan jobb och den som är anställd (kap. 2 § 2)

Omställningsstöd är insatser som omställningsorganisationen tillhandahåller eller finansierar i syfte att underlätta för individen att få en ny sysselsättning. Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering, studieersättning samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd. Det förstärkta stödet för sjuka kan exempelvis bestå av mer omfattande rådgivning och vägledning, eller ett extra stöd i kontakter med myndigheter.

Kompetensstödet är ett nytt uppdrag för omställningsorganisationen enligt huvudavtalet. Det syftar till att ge stöd åt dem som är i anställning, så att de kan stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden, framför allt genom möjlighet till studier. Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Exemplen i uppräkningsarna ovan är inte uttömmande utan det finns ett antal andra stöd som omställningsorganisationen kan bistå med utifrån de individuella behov individen har.

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas som längst till och med månaden före det att den anställda fyller 65 år.

Villkor för att få omställningsstöd (kap. 2 § 3)

Omställningsstöd kan beviljas den:

- Vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Utgångspunkten när det gäller tidsbegränsade anställningar är att de ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Om arbetsgivaren anser att anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, kan denne begära att få rätten till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning likställs i det här avseendet med tidsbegränsad anställning.

Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL respektive anslutet till godkänd omställningsorganisation på Fremias avtalsområde. Detta krav gäller dock enbart det så kallade aktualitetsvillkoret, med krav på arbete i genomsnitt 16 timmar per vecka i 12 månader inom 24 månader. För det så kallade etableringsvillkoret för de nya studiestöden, avseende arbete i minst åtta år inom en ramtid på 14 år, spelar det ingen roll var den sökande har arbetat.

Särskilda krav för rätt till omställningsstöd vid uppsägning på grund av sjukdom eller vid tidsbegränsad anställning (kap. 2 § 5)

Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Detta förutsätter att den anställda med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet och skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol. Förklaringen måste ha lämnats in innan den anställda eller dennes fackliga organisation väckt talan.

Motsvarande regler gäller när det handlar om att tidsbegränsad anställning ska övergå i tillsvidareanställning. För att få rätt till omställningsstöd måste den anställda förklara att krav inte kommer att ställas på tillsvidareanställning eller att sådant skadeståndskrav inte kommer drivas i domstol. Även här ska förklaringen lämnats in innan talan väcks.

Ansökan om omställningsstöd

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan till omställningsorganisationen för omställningsstöd i samband med att en tillsvidareanställning upphör. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om omställningsstöd. Ansökan måste ha kommit in till TRR eller Omstella inom två år från avgångstidpunkten för att stöd ska kunna beviljas.

Kompetensstöd till den som är i anställning (kap. 2 § 3)

De som omfattas av huvudavtal och är i anställning har möjlighet att genom TRR alternativt Omstella få till exempel vägledning, rådgivning, köpt utbildning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. Alltså alla former av stöd som inte är direkt kopplade till att anställningen löpt ut eller upphört, som exempelvis avgångsersättning (AGE). Syftet är att stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden.

Kompletterande- och kortvarigt studiestöd (kap. 2 § 6 och § 7)

För att kvalificera sig för kompletterande eller kortvarigt studiestöd gäller i grunden samma kvalifikationskrav som för det offentliga omställningsstudiestödet. Här gäller alltså även ett längre kvalifikationsvillkor, det så kallade etableringsvillkoret, med krav på arbete i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst åtta år inom en ramtid på 14 år.

Det avtalade kompletterande studiestödet ges för samma typ av utbildningar som man kan få offentligt omställningsstudiestöd för. Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställda är anställd i ska inte finansieras av omställningsorganisationen.

Kompletterande studiestöd – för den som beviljats omställningsstudiestöd

Den som har beviljats det offentliga omställningsstudiestödet och omfattas av huvudavtalet kan få ett **kompletterande studiestöd**. Det kompletterande studiestödet beräknas alltså utifrån och förbrukas i samma takt som det offentliga omställningsstudiestödet. Om arbetsgivare och anställd inte kommit överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidsstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes inkomstbortfall upp till 5,5 inkomstbasbelopp (IBB) per år, vilket kan ge drygt 4 950 kr extra per månad utöver det offentliga omställningsstudiebidraget, som kan ge upp till 80 procent av 4,5 IBB (22 290 kr/månad år 2023).

Den som tjänar över taket på 5,5 IBB (34 954 kr/månad år 2023) kan istället få 65 procent av förlorad inkomst upp till ett tak på 12 IBB (74 300 kr/månad år 2023), vilket totalt sett kan ge upp till 26 005 kr per månad i kompletterande studiestöd. Om man skulle ha en lön över 5,5 IBB, men där 80 procent av 5,5 IBB skulle ge mer i ersättning än 65 procent av den aktuella lönen över 5,5 IBB, så får man ersättning utifrån den formel som är mest fördelaktig för individen.

Det totala studiebidraget, om man lägger ihop det offentliga omställningsstudiebidraget och det kompletterande studiestödet i huvudavtalet, kan bli upp till 48 295 kr per månad. Den som arbetar på ett företag med kollektivavtal och kvalificerar sig till kompletterande studiestöd kan alltså få ett betydligt högre studiebidrag totalt sett än den som arbetar på ett företag utan kollektivavtal.

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställda förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställda för ytterligare 22 veckor. Totalt under ett arbetsliv kan man få detta stöd för studier på heltid i 66 veckor.

Tänk på att ...

Det är viktigt att den som vill studera med omställningsstudiestöd först vänder sig till sin omställningsorganisation. I första hand för att få vägledning om vilka olika utbildningsalternativ som kan stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden, men också för att det ökar chansen för individen att få stöd, jämfört med om omställningsorganisationerna ska ta ställning till en redan vald utbildning i efterhand.

CSN ska enligt lag lägga särskild vikt vid yttranden från omställningsorganisationen i sitt beslut.

Kortvarigt studiestöd

Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka, alltså kortare än fem studiedagar. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år och betalas ut av omställningsorganisationen.

Kompetensstöd och rätt till ledighet (kap. 2 § 11)

Av huvudavtalet framgår att utgångspunkten är att den som beviljas kompetensstöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och vid validering eller certifiering som inte har utbildningsinslag. I huvudavtalet ingår alltså validering eller certifiering utan utbildningsinslag, vilket inte är en rättighet för den som inte omfattas av kollektivavtal. Den som vill ansöka om kompetensstöd ska underrätta arbetsgivaren om detta

i så god tid som möjligt. Vid behov ska arbetsgivaren och den anställda ha en dialog om när ledigheten kan förläggas och om andra frågor som rör ledigheten. Detta ska ske skyndsamt.

Av huvudavtalet framgår vidare att ledigheten inte får innebära en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet. Att det däremot innebär besvär för arbetsgivaren är inget hinder för ledighet.

Föreligger en allvarlig störning för verksamheten och arbetsgivaren vill att ledigheten ska börja senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, krävs inget samtycke till uppskov från arbetstagarorganisation enligt 5 § första och andra stycket i lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Detta är alltså ett avtalat avsteg från studieledighetslagen. I de fall arbetstagarorganisationen nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas vid tvist.

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren kan vara:

- att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsobalanser uppkommer.
- om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig.
- om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning.
- större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagarorganisationen.

Omställningsorganisationen prövar och avgör rätten till kortvarigt och kompletterande studiestöd (kap. 2 § 8)

Det är omställningsorganisationen (TRR/Omstella) som prövar och avgör om kortvarigt eller kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Vad som prövas är om utbildningen kan stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden.

För att kunna beviljas det kompletterande studiestödet ska den sökande först ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN. Omställningsorganisationen ska i samband med ansökan

om omställningsstudiestöd till CSN på individens begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens behov ska också beaktas och CSN ska lägga särskild vikt vid yttrandet, som ges av omställningsorganisationen.

Normalt är det den anställda som på egen hand ansöker om kompetensstöd. Det finns dock en särreglering med möjlighet för företag och lokal arbetstagarorganisation att tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. I dessa fall finns en presumtion om att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Omställningsorganisationen behöver dock fortfarande pröva om villkoren för kompletterande studiestöd är uppfyllda.

Studieersättning för den som har rätt till omställningsstöd (kap. 2 § 9)

Vid sidan om det kortvariga och det kompletterande studiestödet finns också sedan tidigare TRR studieersättning, något som också införs i avtalet mellan PTK och Fremia. För att kunna få stödet krävs att individen är berättigad till omställningsstöd och har fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Det krävs också att den som uppfyller kvalifikationskraven för kompletterande studiestöd ska ha förbrukat det.

Stödet omfattar längre studier, som motsvarar mellan en och fyra terminer. Kompletterande studiestöd och studieersättning kan erhållas sammanhängande i högst 24 kalendermånader i taget.

Studieersättning beräknas som om den anställda sökt och fått studiemedel i form av bidrag och grundlån från CSN. Studieersättningen ska tillsammans med studiemedel ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under de två första terminerna. Under termin tre och fyra är utfyllnaden upp till 50 procent.

För den som på grund av ålder saknar rätt till studiemedel från CSN ska studieersättning bestämmas till samma nivå som om den anställda haft rätt till studiemedel. Studieersättning påverkar inte den rätt till avgångsersättning (AGE) som den som är anställd kan få genom TRR/Omstella. Studieersättning får inte beräknas på högre lön än AGE vid arbetslöshet (1,4 x inkomstbasbelopp/månad).

TRR/Omstella avgör om studieersättning ska beviljas eller inte. Organisationen prövar om den anställda har ett behov av utbildning, men också om aktuell utbildning kommer att öka den anställdes anställningsbarhet.

TRR: Möjlighet till lokalt avtal om omställningsstöd (kap. 2 § 12 och § 13)

Ett företag kan träffa en överenskommelse med berörd fackklubb om att inte använda TRR:s omställningsstöd, bortsett från alla former av studiestöd. Överenskommelsen ska gälla åtgärder vid övertalighet på företaget. TRR:s styrelse fattar beslut i frågan, och en överenskommelse innebär att företagets avgift till TRR sänks. Detta gäller alltså inte på Fremias område utan enbart i förhållande till Svenskt Näringsliv/TRR.

I samband med att en tidsbegränsad anställning löper ut eller vid arbetsbrist kan en lokal överenskommelse också göras som innebär att företaget förfogar över ett belopp för varje anställd som uppfyller villkoren för att få omställningsstöd. TRR betalar ut beloppet, och den anställda vars anställning upphör har då endast rätt till de olika studiestöden från TRR.

Den anställda kan också själv, utan lokal överenskommelse, lyfta frågan om stöd från annan aktör än TRR. Närmare riktlinjer beslutas av TRR:s styrelse.

Om ett företag inte kan uppfylla sina åtaganden i ett lokalt avtal ska TRR ge omställningsstöd, som också kan rikta krav på återbetalning mot företaget.

Företag som träffat lokal överenskommelse kan återansluta sig till TRR. De anställda omfattas då av omställningsstöd från TRR först efter ett år, men det kan också ges omgående om företaget betalar ett års avgift retroaktivt.

Kompletterande arbetslöshetsförsäkring (kap. 2 § 17)

En förändring i LAS (34 och 35 §§) är att en anställning inte längre kommer att bestå under en tvist om ogiltigförklaring av uppsägningen. Från tidpunkten då anställningen upphört har den berörda arbetstagaren inte rätt till lön eller andra anställningsförmåner.

Mot denna bakgrund har det införts en ny reglering i lagen om arbetslöshetsförsäkring (43 c §), som ger arbetstagaren möjlighet att ansöka om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, utan avstängning. Huvudavtalet innebär att anställda, som möter kvalifikationskraven, kan beviljas kompletterande arbetslöshetsersättning från TRR/Omstella.

Villkor för att få kompletterande ersättning

Utgångspunkten är att kraven i första stycket i § 4 är uppfyllda (arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader).

Vidare gäller att:

- Den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring.
- Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal.
- Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet.
- Den anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten

- Den kompletterande arbetslöshetsersättningen betalas inte ut vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.
- Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Ersättningsnivåer

Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen, oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar. Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före då den anställda fyller 65 år.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TRR/Omstella.

Läs mer om uppsägning av personliga skäl och regelverket kring det i den del av handboken som handlar om Anställningsskydd.

Avgångsersättning (AGE) (§§ 18–23)

Avgångsersättning (AGE) är ett komplement till a-kassan som kan betalas ut till den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom eller vars tidsbegränsade anställning löpt ut. För utbetalning av AGE finns det inget krav på att man är medlem i en a-kassa, men om man inte är det får man AGE som om man hade varit det. Man får alltså inte mer i AGE än den som är medlem i en a-kassa.

De första 130 dagarna kan AGE täcka upp till 70 procent av den arbetssökandes tidigare inkomst. Därefter sker en nedtrappning.

Villkor för att få AGE hos TRR/Omstella:

- Den anställda ska ha arbetat i ett företag som är bundet av huvudavtalet.
- Den anställda ska senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget. Tid i annat företag som är anslutet till huvudavtalet kan tillgodoräknas under vissa förutsättningar.
- För tidsbegränsat anställda gäller att den anställda de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 48 månader, på ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL (Svenskt Näringsliv) alternativt varit anslutet till Omstella (Fremia).
- Den anställda ska bli arbetslös vid anställningens upphörande.
- AGE betalas ut i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår inte ersättning.
- En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till AGE.
- En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till AGE.

Företag och anställda ska sända in ansökan om AGE till TRR/Omstella. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om AGE. Ansökan måste ha kommit in till TRR/Omstella inom två år från anställningens upphörande för att ersättning ska kunna beviljas.

Utgångspunkten när det gäller tidsbegränsade anställningar är att de ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Om arbetsgivaren anser att anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund, kan denne begära att få rätten till AGE prövad i Omställningsnämnden. Provanställning likställs i det här avseendet med tidsbegränsad anställning.

Tolkning och tillämpning av huvudavtalet (§24)

Omställningsnämnden ska svara för tolkning och tillämpning av de bestämmelser och villkor som finns i kapitel två i huvudavtalet. Nämnden ska även vara rådgivande till TRR/Omstella. Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av PTK. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

För ytterligare information se:

- www.avtalat.se
- www.csn.se
- www.trr.se
- www.omstella.se

Praktisk guide för ansökan om studiestöd

När en medlem kontaktar dig och undrar hur den ska gå till väga för att få studera med de nya studiestöden är det viktigt att guida medlemmen rätt, och i rätt ordning. Här följer en "steg för steg"-guide till hur medlemmen bör gå till väga. En del steg kan ske parallellt, men det är viktigt att inget av stegen missas. Exakt ordning kan variera beroende på när på året medlemmen ber om råd. Ett tips är att alltid hänvisa till omställningsorganisationen, som har full koll på vad som bör ske när.

1. Ansök om vägledning och yttrande från din omställningsorganisation

Omställningsorganisationerna (TRR och Omstella) kan hjälpa medlemmen att komma fram till vilken typ av utbildning som kan stärka medlemmens framtida ställning på arbetsmarknaden. Här kan medlemmen också få hjälp att hitta rätt utbildning och omställningsorganisationen kan också betala för en utbildning hos en privat utbildningsanordnare om man kommer fram till att det är vad som är bäst för att öka individens kompetens.

Utöver att ge råd och stöd kring vad medlemmen kan studera, skriver omställningsorganisationen också ett **yttrande** till CSN, där de redogör för om de anser att utbildningen stärker den sökandes ställning på arbetsmarknaden eller inte. CSN ska enligt lag lägga särskild vikt vid yttranden från omställningsorganisationer när de fattar sitt beslut.

2. Ansök om studiestöd

CSN har två ansökningsperioder per år för **omställningsstudiestödet**, en i oktober och en i april, så det bästa är om medlemmen i god tid före det har tänkt igenom sitt val med stöd av omställningsorganisationen. Medlemmen bör skicka in omställningsorganisationens yttrande samtidigt som ansökan om omställningsstudiestöd görs. Om inget yttrande finns med när medlemmen gör sin ansökan hos CSN kommer CSN att begära in ett yttrande från omställningsorganisationen i efterhand, vilket kan försena handlägningsprocessen.

Medlemmen behöver också ansöka om **kompletterande studiestöd** hos sin **omställningsorganisation**. Beslut om det kompletterande studiestödet kan dock inte fattas förrän besked om omställningsstudiestöd från CSN har inkommit, eftersom beviljat omställningsstudiestöd är en förutsättning för att kompletterande studiestöd ska kunna ges.

3. Ansök till utbildningen

När medlemmen har kommit fram till vilken utbildning som passar bäst för dennes framtidsplaner behöver medlemmen se till att alla ansökningshandlingar skickas in i tid för att kunna gå den önskade utbildningen.

4. Ansök om ledigt hos arbetsgivaren

Det är först när medlemmen får sitt antagningsbesked som en formell ansökan om tjänstledigt för studier bör göras hos arbetsgivaren, men det är bra om medlemmen i så god tid som möjligt pratar med sin närmsta chef om studieplanerna. Har medlemmen gjort det ökar chanserna för att inga invändningar ska göras när medlemmen väl söker tjänstledigt.

Det går också bra att skriva en ansökan om tjänstledigt för studier tidigare, om medlemmen skriver att den ansöker om ledighet "under förutsättning att omställningsstudiestöd beviljas och att – den anställda – blir antagen till sökt utbildning".

Grundprincipen i huvudavtalet är att den som har beviljats omställningsstudiestöd ska få tjänstledigt för studierna. Om arbetsgivaren vill skjuta på en studieledighet, som är längre än en vecka, i mer än sex månader krävs att ledigheten skulle innebära en allvarlig störning för arbetsgivaren.

Om den anställda inte söker kompletterande stöd utan enbart får offentligt omställningsstudiestöd gäller studieledighetslagen i sin helhet.

Uppstår det problem kring tjänstledigheten kan de lokala fackliga företrädarna begära förhandling i frågan och ifrågasätta varför arbetsgivaren i så fall vill skjuta på ledigheten.

Frågor och svar om omställnings- och kompetensstöd

Kompetens- och omställningsstöd finns i både lag och huvudavtal. I frågorna och svaren nedan får du som är ombudsman eller förtroendevald förhandlare i PTK:s medlemsförbund en överblick över regelverket.

Vad innebär omställningsstöd?

PTK har i huvudavtal med olika arbetsgivarorganisationer kommit överens om att omställningsorganisationen ska tillhandahålla stöd som gör att den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom, eller som haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut, lättare ska få nytt arbete.

Vad innebär kompetensstöd?

PTK har i huvudavtal med olika arbetsgivarorganisationer kommit överens om att omställningsorganisationen ska tillhandahålla åtgärder som gör att den som är anställd på ett företag som omfattas av huvudavtalet ska kunna få stöd som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden.

Vad är det första den som vill söka stöd ska göra?

Det är viktigt att den som vill studera med omställningsstudiestöd först vänder sig till sin omställningsorganisation. I första hand för att få vägledning om vilka olika utbildningsalternativ som kan stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden, men också för att det ökar chansen för individen att få stöd, jämfört med om omställningsorganisationerna ska ta ställning till en redan vald utbildning i efterhand. CSN ska enligt lag lägga särskild vikt vid yttranden från omställningsorganisationen i sitt beslut.

Dessutom går ansökningsprocessen till CSN fortare om man, när man ansöker om omställningsstudiestöd från den 1 april/1 oktober varje år, redan har ett färdigt yttrande från sin omställningsorganisation. Har man inget yttrande vid ansökan så stoppas processen upp. Omställningsorganisationen ges fyra veckor att yttra sig på när CSN begär in yttranden från dem i efterhand.

Omställningsorganisationer

Vad är en registrerad omställningsorganisation?

Anställda hos arbetsgivare utan kollektivavtal får stöd av den nya, offentliga omställningsorganisationen som inrättats vid Kammarkollegiet.

Arbetsgivare som omfattas av huvudavtal och som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd, som motsvarar det offentliga stödet, ska kunna få ersättning för avgiften om det görs genom registrerade omställningsorganisationer.

För att säkerställa att en omställningsorganisation tillhandahåller stöd som väsentligen motsvarar det grundläggande omställnings- och kompetensstöd som den offentliga omställningsorganisationen ger, krävs att omställningsorganisationerna registreras. Ansökan om registrering görs till Kammarkollegiet, som också ansvarar för att administrera ersättningen till arbetsgivare. Ersättningen är upp till 0,15 procent av lönesumman.

Vilka omställningsorganisationer finns för PTK:s huvudavtal?

PTK har tecknat huvudavtal med Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Fremia. Om man omfattas av huvudavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv vänder man sig till TRR. Här kan du se vilka företag som omfattas av TRR: www.trr.se/vara-stod/ar-ditt-foretag-anslutet

Om man omfattas av huvudavtalet mellan PTK och Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst vänder man sig till TRS. Här kan du se vilka företag som omfattas av TRS: <https://www.trs.se>.

Om man omfattas av huvudavtalet mellan PTK och Fremia vänder man sig till Omstella. Omstella är en nybildad omställningsorganisation där stöd ska kunna ges från början av 2023. Information om Omstella finns på omstella.se.

Vad ingår?

Vilka stöd ingår i omställningsstödet?

- Rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, förstärkt stöd för sjuka med mera.
- Kompletterande studiestöd.
- Kortvarigt studiestöd för studier som är kortare än en vecka.
- Studieersättning för den som fyllt 40 år.

Vad innebär förstärkt stöd?

Förstärkt stöd ges till den som har särskilt behov till följd av sjukdom, men det finns inget krav på att man har sagts upp på grund av sjukdom. Det är alltså inte grunden för uppsägning som är avgörande för om man kan få förstärkt stöd eller inte. Det förstärkta stödet kan innebära till exempel mer omfattande och intensiv rådgivning samt hjälp med myndighetskontakter. Stödet syftar till att ge den sjuke möjlighet att söka nytt arbete, starta eget företag eller studera utifrån den enskildes arbetsförmåga. Stödet innefattar inte rehabiliteringsinsatser.

Vilka stöd ingår i kompetensstödet?

- Rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering med mera.
- Kompletterande studiestöd
- Kortvarigt studiestöd för studier som är kortare än en vecka.

Vem kan få stöd?

Vem kan få omställningsstöd?

Omställningsstöd kan beviljas den vars anställning avslutats på arbetsgivarens initiativ under förutsättning att det inte rör sig om en uppsägning av andra personliga skäl än sjukdom.

Det kan alltså handla dels om att någon sägs upp på grund av arbetsbrist eller sjukdom eller att en överenskommelse om anställningens upphörande mot bakgrund av dessa skäl tecknas, alternativt att en tidsbegränsad anställning löper ut eller att en överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare tecknas om att en tidsbegränsad anställning upphör på arbetsgivarens initiativ och på grund av arbetsbrist eller sjukdom.

Om det rör sig om en uppsägning på grund av sjukdom eller en tidsbegränsad anställning som löpt ut krävs också att den sökande med rättslig verkan förklarat att ingen tvist om ogiltighet av uppsägningen eller tillsvidareförklaring av den tidsbegränsade anställningen eller därtill kopplade skadeståndsanspråk kommer att drivas i domstol med anledning av att anställningen upphört.

Vem kan få kompetensstöd?

Anställda som söker stöd i syfte att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden.

Finns det någon åldersgräns för omställnings- och kompetensstöd?

Omställnings- och kompetensstöd ges som längst till och med månaden före då den sökande fyller 65 år.

I det så kallade etableringsvillkoret för kompletterande studiestöd och kortvarigt studiestöd ingår att man ska ha jobbat minst åtta år inom en ramtid om 14 år. Kvalifikationstiden kan börja beräknas tidigast från det år den anställda fyllde 19 år så det medför att de stöden inte går att få förrän som tidigast från det år man fyller 27 år.

Kvalifikationsregler

Vilka kvalifikationsregler gäller för omställnings- och kompetensstöd från TRR?

För att få grundläggande stöd i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka från omställningsorganisationen krävs att den sökande har arbetat minst 16 timmar per vecka i minst tolv av de senaste 24 månaderna och att arbete har varit huvudsyssla under kvalifikationstiden. För att få ytterligare stöd, som till exempel köpt utbildning och köpt validering krävs att arbetet som kvalificerar för stöd ska ha skett på ett eller flera företag som är anslutet till TRR eller TSL.

Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

Observera att ytterligare kvalifikationskrav gäller för kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd och TRR studieersättning.

Vilka kvalifikationsregler gäller för att få omställnings- och kompetensstöd från TRS?

För att få stöd från TRS krävs att den sökande har varit anställd av ett företag som är anslutet till TRS i minst åtta timmar per vecka. För tidsbegränsat anställda gäller att man ska ha varit anställd i ett företag som är anslutet till TRS i minst 12 av de senaste 36 månaderna. För den som är tidsbegränsat anställd ska arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Föräldraledighet, totalförsvarspplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Observera att ytterligare kvalifikationskrav gäller för kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd och studieersättning.

Vilka kvalifikationsregler gäller för att få omställnings- och kompetensstöd från Omstella?

För att få grundläggande stöd i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka från omställningsorganisationen krävs att den sökande har arbetat minst 16 timmar per vecka i minst tolv av de senaste 24 månaderna och att arbete har varit huvudsyssla under kvalifikationstiden. För att få ytterligare stöd, som till exempel köpt utbildning och köpt validering krävs att arbetet som kvalificerar för stöd ska ha skett på ett eller flera företag som är anslutet till godkänd omställningsorganisation. Föräldraledighet, totalförsvarspplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Observera att ytterligare kvalifikationskrav gäller för kompletterande studiestöd, kortvarigt studiestöd och studieersättning.

Kompletterande studiestöd

Vad är kompletterande studiestöd?

Den som arbetar på ett företag som omfattas av huvudavtal kan, genom omställningsorganisationen, få ett kompletterande kollektivavtalat studiestöd utöver det offentliga omställningsstudiestödet från CSN. Det kompletterande studiestödet fyller ut det offentliga omställningsstudiestödets bidragsdel upp till 80 procent av tjänstemannens minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år. Om det blir mer förmånligt för individen ges upp till 65 procent av tjänstemannens minskade arbetsinkomst upp till ett tak om 12 inkomstbasbelopp per år.

Vem kan få kompletterande studiestöd?

Den som är anställd, uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom, eller haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut, alternativt tecknat överenskommelse med arbetsgivaren till följd av dessa grunder kan få det kompletterande studiestödet. En förutsättning för att få det kompletterande studiestödet är att man beviljats omställningsstudiestöd från CSN. (Läs mer om det statliga omställningsstudiestödet på CSN:s hemsida // [Omställningsstudiestöd – för dig som är mitt i arbetslivet - CSN](#) //) För att få det huvudavtalade stödet krävs att den sökande uppfyller ett aktualitetsvillkor och ett etableringsvillkor.

Aktualitetsvillkor

Den sökande behöver ha en aktuell anknytning till arbetsmarknaden, vilket innebär:

- Ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka i minst tolv månader under en ramtid av 24 månader på ett eller flera företag som omfattas av TRR eller TSL (huvudavtalet med Svenskt Näringsliv) alternativt Omstella. På TRS område (omställningsavtalet med Svenskt Scenkonst och Arbetsgivaralliansen) gäller olika kvalifikationsregler för den som är tillsvidareanställd och för den som är tidsbegränsat anställd. Se ovan fråga om kvalifikationsvillkor och TRS:s hemsida /trs.se/ för detaljer.
- Ha haft arbete som huvudsyssla. (Gäller ej tillsvidareanställda inom TRS område.)

Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

Etableringsvillkor

Den sökande behöver vara väl etablerad på arbetsmarknaden, vilket innebär:

- Ha arbetat minst 16 timmar per vecka i minst åtta år inom en ramtid om 14 år.
- Ramtiden kan som tidigast börja räknas från det år den sökande fyller 19 år vilket innebär att man som tidigast kan få kompletterande studiestöd det år man fyller 27 år.
- Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärapenning, samt dagpenning till totalförsvarspliktiga jämförelses med arbetad tid i sammanlagt maximalt 24 månader.

Finns det åldersgränser för det kompletterande studiestödet?

Man kan som tidigast börja räkna kvalificeringstid för stödet från det år man fyller 19 år. Alltså kan man som tidigast söka stödet från det år man fyller 27 år, eftersom etableringskravet är att man har arbetat minst åtta år.

Omställningsstudiestödets bidragsdel, och därmed även kompletterande studiestöd, kan beviljas i upp till 44 heltidsveckor till och med det år den studerande fyller 60 år. Från och med det år den studerande fyller 61 år till och med det år den fyller 62 år ges bidrag för högst tio heltidsveckor.

År 2026 flyttas åldersgränserna för omställningsstudiestödets bidragsdel upp med ett år, så att man kan få 44 heltidsveckor med bidrag till och med det år man fyller 61 år och tio heltidsveckor med bidrag till och med det år man fyller 63 år.

Hur länge kan man få kompletterande studiestöd?

Man kan få kompletterande studiestöd för upp till 44 veckors heltidsstudier. Det motsvarar två terminer på heltid. Det är också möjligt att studera på deltid och på så sätt förlänga tiden med omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd.

Tanken är att det framöver ska bli möjligt att återkvalificera sig till ytterligare 22 veckor med omställnings- och kompletterande studiestöd, så att man sammanlagt under ett yrkesliv ska kunna använda stödet i maximalt 66 veckor.

Kortvarigt studiestöd

Vad är kortvarigt studiestöd?

Kortvarigt studiestöd kan beviljas av omställningsorganisationen (TRR, TRS eller Omstella) för studier som är kortare än en heltidvecka om utbildningen bedöms stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden. TRR, TRS och Omstella beviljar och betalar ut stödet som kan uppgå till 70 procent av lönen upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

Vem kan få kortvarigt studiestöd?

Den som är anställd, uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom, eller haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut, alternativt tecknat överenskommelse med arbetsgivaren till följd av dessa grunder kan få det kortvariga studiestödet. För att få stödet krävs att den sökande uppfyller aktualitets- och ett etableringsvillkoren.

Aktualitetsvillkor

- Ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per veckan i minst tolv månader under en ramtid av 24 månader på ett eller flera företag som omfattas av TRR eller TSL (huvudavtalet med Svenskt Näringsliv) alternativt Omstella. På TRS område (omställningsavtalet med Svenskt Scenkonst och Arbetsgivaralliansen) gäller olika kvalifikationsregler för den som är tillsvidareanställd och för den som är tidsbegränsat anställd. Se trs.se för detaljer.
- Ha haft arbete som huvudsyssla. (Gäller ej tillsvidareanställda inom TRS område.)

Föräldraledighet, totalförsvarspåbudsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

Etableringsvillkor:

- Ha arbetat minst 16 timmar per vecka i minst åtta år inom en ramtid om 14 år.
- Ramtiden kan som tidigast börja räknas från det år den sökande fyller 19 år vilket innebär att man som tidigast kan få kompletterande studiestöd det år man fyller 27 år.
- Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärapenning, samt dagpenning till totalförsvarspåbudspliktiga jämföras med arbetad tid i sammanlagt maximalt 24 månader.

Vilka utbildningar?

Vilka utbildningar kan man få omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd för?

Stödet ges för utbildningar inom Sverige som ger rätt till ordinarie studiemedel om utbildningen stärker den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden. Det ges också för utbildningar i Sverige som en registrerad omställningsorganisation finansierar, samt för validering som sker inom ramen för en utbildning.

Vilka utbildningar kan man inte få omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd för?

Utbildningar som enbart syftar till att möta kompetensbehovet hos en specifik arbetsgivare eller som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den sökande ska kunna utföra sina ordinarie arbetsuppgifter ska inte berättiga till omställningsstudiestöd och därmed inte heller till huvudavtalets stöd.

Man kan inte heller få omställningsstudiestöd för en utbildning man redan har genomgått och har slutbetyg, examensbevis eller motsvarande från, såvida inte kunskapsinnehållet i utbildningen väsentligt har förändrats sedan personen gick utbildningen.

Om den sökande vill studera för att byta arbetsområde eller yrke beviljas normalt inte stöd om utbildningen är till ett arbetsområde eller yrke där det råder hård konkurrens om arbetstillfällena. Man kan inte heller få stöd för utbildningar av hobbykaraktär – utan syftet ska vara att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden.

Kompetensutveckling och ledighet – fackets roll

Var går gränsen för arbetsgivarens kompetensutvecklingsskyldighet?

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda kompetensutveckling är oförändrad. Utgångspunkten är att man, utöver förarbeten till omställningsstudiestödslagen och regleringar i huvudavtalet, kan hitta vägledning i domstolspraxis och förarbeten kring lagen om anställningsskydd, i Utvecklingsavtalet, i vissa branschavtal och i arbetsmiljölagstiftningen, och att vad som mer specifikt ska vara arbetsgivarens ansvar får bedömas från fall till fall.

Rent praktiskt är det i första hand den registrerade omställningsorganisationen som gör bedömningen om en utbildning borde tillhandahållas av arbetsgivaren eller om det kan ges omställningsstudiestöd i och med sitt yttrande till CSN. Sedan är det CSN som fattar beslut om omställningsstudiestöd kan beviljas. CSN:s beslut kan i sin tur överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS). Frågan om vad som faller under arbetsgivarens kompetensutvecklingsskyldighet bör även diskuteras mellan lokala fackliga företrädare och arbetsgivare – och ju tätare dialogen kring kompetensutveckling är lokalt, desto bättre förutsättningar finns för att stärka individen och dennes förutsättningar.

Vad gäller för regler kring ledighet för studier?

Utgångspunkten i huvudavtalet är att den som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när det är fråga om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. Anställda som har för avsikt att söka kompetensstöd som innebär att de behöver vara lediga ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt.

Utöver det som följer av lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning – studieledighetslagen – gäller enligt huvudavtalet att ledigheten inte får innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. I sådant fall har arbetsgivaren möjlighet att skjuta på tjänstledigheten enligt de särskilda reglerna i huvudavtalet.

Vad innebär "allvarlig störning"?

Ett exempel på allvarlig störning är om det är en situation där verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt. Det kan också röra sig om situationer där arbetsgivaren, trots god planering och framförhållning inte kan hitta vikarie eller annan lösning för att ersätta den som vill vara ledig. Om flera vill vara lediga samtidigt eller om ledigheten innebär större kostnadsökningar, som inte är kopplade till att kostnader för att ersätta den lediga, kan det också anses vara allvarlig störning.

Observera att denna regel endast gäller för ledighet med kortvarigt eller kompletterande studiestöd enligt huvudavtalet. Om den anställde väljer att enbart ta del av det statliga omställningsstudiestödet från CSN gäller studieledighetslagen fullt ut.

Vad kan facket göra om arbetsgivaren missbrukar "allvarlig störning"?

Lokal arbetstagarorganisation kan kalla till förhandling enligt förhandlingsordningen i det branschavtal som arbetsgivaren omfattas av och ifrågasätta om ledigheten i det enskilda fallet innebär en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet.

Har den lokala arbetstagarparten någon annan roll vad gäller kompetensstödet?

Utöver att gemensamt med arbetsgivaren diskutera kompetensutveckling och bevaka att arbetsgivaren inte hänvisar till omställningsstudiestöd för sådant som ligger under arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar, så har facket också en möjlighet att tillsammans med arbetsgivaren ansöka om kompetensstöd för en individ.

Övriga stöd i huvudavtalen

Vad är AGE?

Avgångsersättning (AGE) är ett komplement till a-kassan som fyller ut upp till som mest 70 procent av den tidigare lönen.

Vem kan få AGE?

Den som fyllt 40 år och har sagts upp på grund av arbetsbrist eller sjukdom, eller som haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut och som arbetat på ett företag som omfattas av huvudavtal kan få AGE. Läs mer om AGE på trr.se respektive trs.se

Vad är studieersättning?

Studieersättning är en del av omställningsstödet i huvudavtalet och tar sikte på längre studier, minst en och upp till fyra terminer. Studieersättningen ersätter mellanskillnaden mellan det ordinarie studiemedlets bidrag och lån på grundnivå upp till 70 procent av tidigare lön de första två terminerna och upp till 50 procent termin tre och fyra. Ersättningen beräknas som om individen har sökt och beviljats studiemedel, oavsett om individen tar ut eller har rätt till studiemedel. Taknivån är CSN:s fribelopp.

Studieersättning är ett komplement till CSN:s ordinarie studiemedel, inte till omställningsstudiestödet.

Studieersättning ansöks om hos/beviljas och betalas ut av TRR, TRS eller Omstella.

Vem kan få studieersättning?

Den som fyllt 40 och som är berättigad till omställningsstöd kan få studieersättning. Om den arbetssökande är berättigad till omställningsstudiestöd måste den först ha förbrukat detta.

Kompletterande arbetslöshetsersättning

Vad är kompletterande arbetslöshetsersättning?

Den som sägs upp av personliga skäl som inte är sjukdom är normalt inte berättigad till omställningsstöd, men kan under vissa förutsättningar få kompletterande arbetslöshetsersättning under tvist. Även den som sagts upp på grund av arbetsbrist och driver en ogiltighetstalan mot arbetsgivaren kan få ersättningen om kraven uppfylls.

Detta gäller alltså inte om tvisten enbart rör skadeståndsanspråk för brott mot LAS, utan enbart om det rör sig om en ogiltighetstalan.

Tidigare bestod anställningen under tvisten om en uppsägning ogiltigförklarades. Det gör den inte längre utan anställningen upphör efter uppsägningstiden och därefter kan den uppsagde beviljas arbetslöshetsersättning från a-kassan utan avstängning, om frågan är föremål för facklig förhandling eller domstolstvist.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen täcker mellanskillnaden från taket i a-kassan upp till 80 procent av den tidigare lönen upp till ett tak på 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Vem kan få kompletterande arbetslöshetsersättning?

För att få kompletterande arbetslöshetsersättning krävs:

- Att företaget omfattas av huvudavtalet.
- Att den uppsagde har väckt talan om uppsägningens giltighet inom de tidsfrister som gäller.
- Att den uppsagde är medlem i ett fackförbund som är bundet av huvudavtalet och att organisationen företräder medlemmen som part i tvisten.

Hur länge kan man få ersättningen?

Ersättningen betalas ut från den första arbetslösa dagen efter karensdagen i arbetslöshetsförsäkringen (för närvarande 6 dagar) och som längst i 300 ersättningsdagar.

Kan man få ersättningen om man inte är med i a-kassan?

Ja, ersättningen täcker upp för skillnaden mellan taket i a-kassan, upp till som mest 80 procent av den tidigare lönen. För den som inte är medlem i en a-kassa ges ersättningen som om den hade fått a-kassa, vilket alltså innebär att ersättningen från omställningsorganisationen är densamma oavsett om den uppsagde är medlem i en a-kassa eller inte.

Vad händer om den uppsagde får annat jobb under tvistens gång?

Om det nya arbetet innebär högre eller samma lön som tidigare upphör ersättningen. Om det nya arbetet är på deltid beräknas ersättningen på kvarstående arbetslöshetsmått. Om den nya anställningen innebär lägre lön beräknas ersättningen på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Vad händer vid vinst i domstol?

Om den uppsagde vinner framgång i domstol ska arbetsgivaren betala ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön under tvistens gång och den uppsagde blir återbetalningsskyldig för a-kassa och kompletterande arbetslöshetsersättning.

Vad händer vid förlust i domstol?

Vid förlust har uppsägningen ansetts giltig och eftersom frågan om uppsägningens giltighet inte längre är föremål för en rättegång eller förhandling så ges inte längre någon kompletterande arbetslöshetsersättning.

Bilaga 1: Utdrag ur huvudavtalet Svenskt Näringsliv–PTK: Kap. 2 Omställning

KAP. 2 OMSTÄLLNING

Avsnitt 1. Avgifter

§ 1 Huvudavtalet Kap. 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Avgiften till TRR är 0,55 procent på lönesumman för tjänstemän.

Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§ 2 TRR tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i TRR bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering, TRR studieersättning samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

TRR kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§ 3 Omställningsstöd kan beviljas

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden.

Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 4 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som, arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 6–8 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställda fyllde 19 år. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärarpenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämnställas med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställda är anställd i ska inte finansieras av TRR.

§ 5 En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till omställningsstöd. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställda med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till omställningsstöd. Förklaringen ska lämnas före det att den anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan i domstol i saken.

§ 6 Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§ 7 Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent.

Anmärkning

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställda samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet, när kompletterande studiestöd beviljas.

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställde förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställde för ytterligare 22 veckor.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år när det är mer förmånligt för den anställde.

Anmärkning

Ersättningen i kronor blir densamma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställde 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet används.

§ 8

Det är TRR som prövar och avgör om kortvarigt studiestöd eller kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel, vid uppdragsutbildningar som TRR köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som TRR köper av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas det kompletterande studiestödet ska den anställde ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

TRR ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§ 9

TRR har möjlighet att besluta om TRR studieersättning vid längre studier, minst motsvarande en termin och upp till fyra terminer. TRR studieersättning utgör en del av omställningsstödet och följer i tillämpliga delar motsvarande regler.

Beslut om TRR studieersättning kan fattas beträffande anställd som är berättigad till omställningsstöd och som fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Anställd som uppfyller kvalifikationskraven för kompletterande studiestöd ska ha förbrukat det stödet för att TRR studieersättning ska kunna betalas ut. Kompletterande studiestöd och TRR studieersättning kan erhållas sammanhängande i högst 24 kalendermånader i taget.

TRR ska pröva dels den anställdes behov av utbildning, dels om utbildningen är sådan att den kommer att öka den anställdes anställningsbarhet. Det är TRR:s bedömning som avgör om TRR studieersättning ska beviljas eller inte.

TRR studieersättning ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. TRR studieersättning beräknas som om berörd anställd sökt och beviljats studiemedel från CSN (oavsett om den anställda tar ut eller har rätt till studiemedel). Med studiemedel från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande s.k. tilläggs lån. TRR studieersättning ska tillsammans med studiemedel upp till fribeloppsgränsen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under termin 1 och 2, därefter upp till 50 procent under termin 3 och 4.

För anställd som av åldersskäl saknar rätt till studiemedel från CSN ska TRR studieersättning bestämmas som om den anställda varit berättigad till studiemedel från CSN.

TRR studieersättning påverkar inte den rätt till AGE som gäller vid arbetslöshet. TRR studieersättning får inte beräknas på högre lön än AGE vid arbetslöshet (1,4 x inkomstbasbelopp/månad).

§ 10 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

§ 11 Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan till TRR för omställningsstöd i samband med att anställning upphör. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om omställningsstöd. Ansökan måste ha kommit in till TRR inom två år från avgångstidpunkten för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställda ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och

framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TRR presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt 3. Lokala avtal

§ 12 Företag kan träffa lokal överenskommelse om att inte ta TRR:s omställningsstöd i anspråk med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. En sådan överenskommelse ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget.

Överenskommelsen ska träffas med berörd fackklubb i företaget. Det förutsätts att parterna underrättar sig om innehållet i det omställningsstöd som TRR tillhandahåller.

För företag som träffat sådan överenskommelse reduceras, efter beslut i styrelsen för TRR, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd.

En kopia av överenskommelsen måste inges för registrering hos TRR.

För företag som träffar lokal överenskommelse att inte omfattas av TRR:s tjänster beträffande omställningsstöd reduceras avgiften med en procentsats som TRR:s styrelse fastställer.

§ 13 Med stöd av lokal överenskommelse äger företaget i samband med att tidsbegränsad anställning löper ut eller uppsägning på grund av arbetsbrist förfoga över ett belopp per anställd som uppfyller villkoren i § 3 och § 4 första stycket, vilket ställs till förfogande av TRR. Den anställda vars anställning upphör äger i sådant fall inte rätt till omställningsstöd enligt detta avtal med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd.

Företaget äger också - efter prövning hos TRR - förfoga över belopp enligt första stycket om den anställda slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att anställningen upphör på initiativ av arbetsgivaren och att orsaken är arbetsbrist.

Riktpunkten för det belopp som avses i första stycket är att det ska motsvara TRR:s totala kostnad per person vid varje tidpunkt för omställningsstöd med undantag för TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. TRR:s styrelse fastställer för varje halvår beloppets storlek per heltidsanställd. För deltidsanställda anpassas beloppet.

Belopp kan utbetalas tidigast den dag vederbörande slutar sin anställning i företaget.

- § 14 Om de lokala parterna inte träffat sådan uppgörelse som sägs i § 13 första stycket kan den anställda vars anställning upphör aktualisera frågan om hjälp i annan form än från TRR. Närmare riktlinjer beslutas av TRR:s styrelse som även slutligt prövar det enskilda fallet.
- § 15 Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med en lokal överenskommelse enligt § 12 ska TRR lämna omställningsstöd. Återkrav kan riktas mot företaget från TRR.
- § 16 Företag som träffat lokal överenskommelse enligt § 12 kan åter ansluta sig till TRR. De anställda omfattas då av TRR:s omställningsstöd först efter ett år. Dock kan omställningsstöd utges genast om företaget till TRR vid anslutningen erlägger ett årsavgift retroaktivt.

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

- § 17 TRR kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 4 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Den anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TRR.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättning på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före då den anställda fyller 65 år.

Avsnitt 5. Villkor för AGE

§ 18 TRR kan utbetala AGE. Styrelsen i TRR bestämmer AGE:s närmare innehåll och utformning.

§ 19 AGE kan beviljas

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till AGE prövad i Omställningsnämnden. Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§ 20 AGE utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden under förutsättning att följande krav är uppfyllda.

- Den anställda ska ha arbetat i ett företag som är bundet av Huvudavtalet.
- Den anställda ska senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget. Om den anställda inom fem år före avgångsdagen avslutat anställning enligt § 19 i annat till detta avtal anslutet företag får den anställda tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen. För tidsbegränsat anställda gäller att den anställda de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 48 månader, på ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.
- Den anställda ska bli arbetslös vid anställningens upphörande.
- AGE utges i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår inte ersättning. Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.

§ 21 En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till AGE. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställda med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att

den anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till AGE. Förklaringen ska lämnas före det att den anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan i domstol i saken.

§ 22 AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

§ 23 Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan om AGE till TRR. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om AGE. Ansökan måste ha kommit in till TRR inom två år från anställningens upphörande för att ersättning ska kunna beviljas.

Avsnitt 6. Tolkning och tillämpning

§ 24 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av bestämmelser och villkor i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning. Nämnden ska även vara rådgivande till TRR.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av PTK. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Bilaga 2: Utdrag ur huvudavtalet Fremia-PTK: Kap. 2 Omställning

KAPITEL 2

OMSTÄLLNING

Avgifter

- § 1 Huvudavtalet kapitel 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.
- Avgiften till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK är 0,55 procent av lönesumman för tjänstemän.
- Hängavtalsföretag eller motsvarande som inte är medlemmar i Fremia ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

- § 2 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i Kollektivavtalsstiftelsen omställning Fremia -PTK bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.
- Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering, studieersättning samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.
- Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.
- Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.
- § 3 Omställningsstöd kan beviljas
- anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
 - Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av

arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden.

Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas

- anställd om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§ 4

Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vad gäller kvalifikation för stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar sig för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till godkänd omställningsorganisation.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 6-8 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år), inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställda fyllde 19 år. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenningförmåner, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärrarpenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämnställas med förvärvsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställda är anställd i ska inte finansieras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK

§ 5 En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till omställningsstöd. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställde med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation den anställde tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till omställningsstöd. Förklaringen ska lämnas före det att den anställde eller den fackliga organisation den anställde tillhör väckt talan i domstol i saken.

§ 6 Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§ 7 Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande.

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidsstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidsstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent.

Anmärkning

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet, när kompletterande studiestöd beviljas.

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställde förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställde för ytterligare 22 veckor.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år när det är mer förmånligt för den anställde.

Anmärkning

Ersättningen i kronor blir densamma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställde 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterade studiestödet används.

- § 8 Det är Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK som prövar och avgör om kortvarigt studiestöd eller kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel, vid uppdragsutbildningar som Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK köper av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas det kompletterande studiestödet ska den anställde ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

- § 9 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK har möjlighet att besluta om studieersättning vid längre studier, minst motsvarande en termin och upp till fyra terminer. Studieersättning utgör en del av omställningsstödet och följer i tillämpliga delar motsvarande regler.

Beslut om studieersättning kan fattas beträffande anställd som är berättigad till omställningsstöd och som fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Anställd som uppfyller kvalifikationskraven för kompletterande studiestöd ska ha förbrukat det stödet för att studieersättning ska kunna betalas ut.

Kompletterande studiestöd och studieersättning kan erhållas sammanhängande i högst 24 kalendermånader i taget.

Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK ska pröva dels den anställdes behov av utbildning, dels om utbildningen är sådan att den kommer att öka den anställdes anställningsbarhet. Det är Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK bedömning som avgör om studieersättning ska beviljas eller inte.

Studieersättning ska följa CSN:s modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. Studieersättning beräknas som om berörd anställd sökt och beviljats studiemedel från CSN (oavsett om den anställda tar ut eller har rätt till studiemedel). Med studiemedel från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande s.k. tillägglån. Studieersättning ska tillsammans med studiemedel upp till fribeloppsgränsen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under termin 1 och 2, därefter upp till 50 procent under termin 3 och 4.

För anställd som av åldersskäl saknar rätt till studiemedel från CSN ska studieersättning bestämmas som om den anställda varit berättigad till studiemedel från CSN.

Studieersättning påverkar inte den rätt till AGE som gäller vid arbetslöshet. Studieersättning får inte beräknas på högre lön än AGE vid arbetslöshet (1,4 x inkomstbasbelopp/månad).

§ 10

Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK för omställningsstöd i samband med att anställning upphör. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om omställningsstöd. Ansökan måste ha kommit in till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK inom två år från avgångstidpunkten för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställda uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställda ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren

i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse tillämplig förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

- § 11 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 4 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställda ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Den anställda ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x Inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställda har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättning på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före då den anställda fyller 66 år, eller den riktålder som sedermera gäller.

Villkor för AGE

- § 12 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK kan utbetala AGE. Styrelsen i Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK bestämmer AGE:s närmare innehåll och utformning.
- § 13 AGE kan beviljas:
- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
 - Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd

och arbetsgivare om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till AGE prövad i Omställningsnämnden. Provanställning likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§ 14 AGE utges efter prövning av den anställdes enskilda förhållanden under förutsättning att följande krav är uppfyllda.

- Den anställda ska ha arbetat i ett företag som är bundet av Huvudavtalet.

- Den anställda ska senast avgångsdagen ha fyllt 40 år och varit anställd fem år sammanhängande tid i företaget. Om den anställda inom fem år före avgångsdagen avslutat anställning enligt § 13 i annat till detta avtal anslutet företag får den anställda tillgodoräkna sig anställningstid även i den föregående anställningen. För tidsbegränsat anställda gäller att den anställda de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 48 månader, på ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK.

- Den anställda ska bli arbetslös vid anställningens upphörande.

- AGE utges i proportion till arbetstidens längd. För kortare arbetstid än fem timmar i veckan utgår inte ersättning. Rätt till AGE är personlig och kan inte överlåtas till annan.

§ 15 En anställd som sagts upp på grund av sjukdom och som har accepterat uppsägningen och med rättslig verkan förklarat att frågor om ogiltighet eller skadestånd på grund av uppsägningen inte kommer att drivas i domstol, har rätt till AGE. Om en arbetsgivare och en anställd kommit överens om att anställningen ska upphöra och grunden för det är sjukdom ska motsvarande principer tillämpas som vid överenskommelser om upphörande på grund av arbetsbrist. Förklaringen att den anställda med rättslig verkan har accepterat uppsägningen och avstått från att angripa den ska lämnas före det att den anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan om skadestånd eller ogiltighet i saken.

En anställd som med rättslig verkan förklarat att fråga om att en tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tillsvidare, eller skadeståndskrav med anledning av tvist om att den tidsbegränsade

anställningen upphört, inte kommer att drivas i domstol har rätt till AGE. Förklaringen ska lämnas före det att den anställda eller den fackliga organisation den anställda tillhör väckt talan i domstol i saken.

- § 16 AGE kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 66 år, eller den riktålder som sedermera gäller.
- § 17 Det ankommer på såväl företag som anställda att sända in ansökan om AGE till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut kan sända in enskild ansökan om AGE. Ansökan måste ha kommit in till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK inom två år från anställningens upphörande för att ersättning ska kunna beviljas.

Tolkning och tillämpning

- § 18 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av bestämmelser och villkor i Huvudavtalet kap 2 om omställning. Nämnden ska även vara rådgivande till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning Fremia -PTK.
- Om inte Parterna kommer överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Fremia och två representanter utsedda av PTK. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

PTK

PTK är en facklig arbetsmarknadspar och består av 25 fackförbund som samverkar. Tillsammans arbetar vi för att privatanställda tjänstemän ska ha ett tryggt arbetsliv och en bra pension. Det gör vi genom att förhandla kollektivavtal och utbilda inom områdena pension, försäkring, omställning, inflytande och arbetsmiljö. Vi representerar 975 000 medlemmar i privat sektor och över 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.