

**Partsgemensam kommentar till
Överenskommelse om
Kompetens-och
omställningsavtal - KOM-KR**

Innehåll

Partsgemensam kommentar Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR	3
Bakgrund	3
Kapitel 1 Inledande bestämmelser	4
§ 1 Syfte	4
§ 2 Tillämpningsområde	4
§ 3 Anmälan, ansökan och avrop.....	5
§ 4 Information	6
§ 5 Uppgiftsskyldighet.....	6
§ 6 Återbetalningsskyldighet	7
Kapitel 2 Insatser och stöd under anställning	7
§ 7 Individuellt grundläggande stöd	7
§ 8 Kompletterande studiestöd	11
§ 9 Förlängt studiestöd.....	13
§ 10 Kortvarigt studiestöd.....	15
§ 11 Förebyggande insatser	16
§ 12 Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagare	20
§ 13 Strategiskt stöd.....	20
Kapitel 3 Insatser och stöd vid avslut av anställning	21
§ 14 Aktiva omställningsinsatser.....	21
§ 15 Kompletterande studiestöd efter anställning	26
§ 16 Ersättning under ledighet från arbetet.....	29
§ 17 Särskild omställningsersättning	29
§ 18 Kompletterande omställningsersättning	30
Kapitel 4 Studieleidighet.....	31

§ 19 Studieleddighet	31
Kapitel 5 Finansiering	32
§ 20 Finansiering av insatser och stöd	32
§ 21 Betalning av premie	33
§ 22 Medel till förebyggande insatser	33
Kapitel 6 Tolkning och tillämpning	33
Kapitel 7 Tvister.....	33

Partsgemensam kommentar Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR

Centrala parter har utarbetat denna kommentar till Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR i lydelse 2022-10-01). Kommentaren beskriver de bestämmelser vars innebörd centrala parter funnit viktigt att ytterligare förtydliga. Förhoppningen är att kommentaren ska underlätta den lokala tillämpningen av avtalet.

Kommentarerna bör läsas jämte avtalstexten.

Bakgrund

Centrala parter har sedan 2012, med stöd av KOM-KL (Överenskommelse om omställningsavtal), och sedermera KOM-KR (Överenskommelse om Kompetens och omställningsavtal) stöttat verksamheter och arbetstagare i omställning.

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR i lydelse 2022-10-01 skapar förutsättningar för arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjning genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.

Avtalet har anpassats till lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt lagen om omställningsstudiestöd.

Kapitelindelning samt uppbyggnad

Kapitelindelningen särskiljer insatser under anställning från de insatser där målgruppen är arbetstagare vars anställning ska eller har avslutats.

I respektive kapitel beskrivs aktuell förmån, vem förmånen riktar sig till, hur arbetstagaren kan komma i åtnjutande av förmånen samt, avslutningsvis, kvalifikationskrav och begränsningar.

Tidigare avtal

Med tidigare avtal avses KOM-KR i lydelse 2020-05-01. Övergången mellan avtalen beskrivs i bilaga 2, Centrala och lokala protokollsanteckningar.

Kapitel 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Syfte

Avtalet syftar till att främja arbetstagares möjligheter till livslångt lärande och att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. Avtalet har som syfte att möta arbetsgivarens, sektorns och hela arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov. Även om dessa syften ofta kan sammanfalla reglerar avtalet vilket kompetensförsörjningsbehov respektive stöd/insats ska möta.

Det grundläggande stödet i avtalet, såväl under som efter anställningen, har utformats i enlighet med lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Syftet med det grundläggande stödet är därför att stärka arbetstagarens ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Enligt lagen om omställningsstudiestöd kan omställningsstudiestöd ges för en utbildning som stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Omställningsstudiestöd får enligt lagen inte lämnas för en utbildning som enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare eller som arbetstagarens arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att arbetstagaren ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Avtalets kompletterande studiestöd kompletterar omställningsstudiestödet och beviljas därmed enligt avtalet i samma syfte och med samma begränsningar.

Det kortvariga studiestödet har enligt avtalet samma syfte och begränsningar som det kompletterande studiestödet.

Det förlängda studiestödet beviljas däremot endast om utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och sektorns kompetensförsörjning.

Förebyggande insatser gäller endast under anställning och har avgränsats till att insatsen ska stärka arbetsgivarens kompetensförsörjning och arbetstagarens anställningstrygghet hos arbetsgivaren.

§ 2 Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare med anställning hos kommunal arbetsgivare. Det innebär att även arbetstagare med anställning enligt andra lönekollektivavtal än Huvudöverenskommelse (HÖK) och Sobonas branschbestämmelser (BÖK) kan omfattas av avtalet. Exempel på andra kollektivavtal är Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA) och Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare (PAN).

Med kommunal arbetsgivare avses kommuner, regioner samt medlemmar i Sobona. Avseende tillämpning för Sobonas medlemmar se även bilaga 2, Centrala och lokala protokollsanteckningar, p 3.

Vissa delar i avtalet gäller fortsatt endast för arbetstagare med anställning enligt Huvudöverenskommelse (HÖK) eller Sobonas branschbestämmelser (BÖK) vilket beskrivs i respektive bestämmelse i avtalet.

Den första anmärkningen beskriver att delar i avtalet kan gälla för tidsbegränsat respektive tillsvidareanställda arbetstagare. Anmärkningen klargör också att med tidsbegränsad anställning avses både sådan som följer av lag och sådan som följer av bestämmelser i kollektivavtal.

Den andra anmärkningen klargör att vid tillämpning av avtalet får arbetstagare som bytt arbetsgivare vid en verksamhetsövergång tillgodoräkna sig anställningstid hos den förra arbetsgivaren vid beräkning av anställningstid hos arbetsgivaren för att kvalificera sig för stöd och insatser enligt avtalet.

§ 3 Anmälan, ansökan och avrop

Mom. 1 reglerar att det är arbetstagaren som ansöker hos Omställningsfonden om samtliga stöd och insatser enligt avtalet.

Avtalet innehåller möjlighet till flera individuella stöd och insatser. Flertalet av insatserna gäller även under anställningen och är i vissa fall kopplade till statligt omställningsstudiestöd som individen ansöker själv om hos Centrala studiestödsnämnden (CSN).

Det är ett individuellt val för arbetstagaren om man vill ansöka om stöd eller inte. Arbetsgivaren ska dock informera om Omställningsfonden (se nedan § 4) samt anmäla vissa arbetstagare till Omställningsfonden enligt mom. 3 i denna bestämmelse.

Mom. 2 reglerar att arbetsgivaren ansöker (Sobonas medlemmar) respektive avropar (SKRs medlemmar) medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden.

Mom. 3 reglerar att arbetsgivaren ska anmäla tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist till Omställningsfonden. Arbetsgivaren ska också anmäla arbetstagare som träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om att anställningen ska upphöra om grunden för överenskommelsen är arbetsbrist eller sjukdom. Detta gäller inte om något annat överenskommit med arbetstagaren, till exempel om arbetstagaren av integritetsskäl eller andra skäl inte vill anmälas eller ta del av stöd och insatser från Omställningsfonden.

När Omställningsfonden fått anmälan från arbetsgivaren informerar fonden

enligt sina rutiner anmäl arbetstagare om de möjligheter till stöd som finns. Arbetstagaren väljer själv om, och i så fall vilka, stöd man ansöker om.

§ 4 Information

Bestämmelsen reglerar att arbetsgivaren ska informera arbetstagare, oavsett anställningsform eller sysselsättningsgrad, om möjlighet till stöd från Omställningsfonden. Centrala parter har inte närmare reglerat formerna för informationsskyldigheten. Arbetsgivaren ska inte ge en djup och detaljerad information utan informera om möjligheten till de olika stöden och insatserna som Omställningsfonden kan ge. Av bestämmelsen framgår också att Omställningsfonden kan bistå arbetsgivaren i detta.

Det är eftersträvansvärt att arbetsgivaren har rutiner för hur information ges så att den når både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare som kan komma att uppfylla kriterierna.

Det är viktigt att informationen når de tidsbegränsat anställda arbetstagare oavsett om de har fast sysselsättningsgrad eller om överenskommelse om arbete sker löpande utifrån tillfälliga behov i verksamheten (intermittent).

Faktorer så som variationer i medarbetares språkliga eller digitala kompetens behöver beaktas vid val av informationsväg.

Informationen kan exempelvis finnas som en del av introduktionsmaterial, som information i anställningsavtalet, som riktad information eller som en del av innehållet i medarbetarsamtalet eller dylikt. Arbetsgivaren kan även tillgängliggöra avtal samt partsgemensam kommentar på sitt intranät eller motsvarande.

§ 5 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att arbetsvillkoret enligt respektive bestämmelse är uppfyllt.

Arbetstagaren är också skyldig att lämna de uppgifter till Omställningsfonden som behövs för att fonden ska kunna fastställa rätten till, och omfattningen av, en förmån. Exempelvis ska en studerande arbetstagare som har beviljats studiestöd enligt §§8-10 samt §15 anmäla till Omställningsfonden en sådan ändring av sina förhållanden som har betydelse för att få studiestödet eller stödets storlek. Ett annat exempel är uppgiftsskyldighet om inkomst från annan anställning.

Även om arbetstagare i sin ansökan till Omställningsfonden ska styrka att kvalifikationsvillkoren för sökt insats är uppfyllda kan Omställningsfonden behöva uppgifter från arbetsgivaren. Arbetsgivare är därför skyldiga att

skyndsamt lämna de uppgifter som Omställningsfonden begär för att kunna fastställa en arbetstagares möjlighet att ta del av stöd och insatser enligt detta avtal.

Arbetsgivarens respektive Omställningsfondens uppgiftsskyldighet gentemot den myndighet som regeringen bestämmer regleras i lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden §§15 - 17. Exempelvis ansvarar Omställningsfonden för att lämna de uppgifter som behövs för Kammarkollegiets analys-, utvärderings-, och uppföljningsarbete.

§ 6 Återbetalningsskyldighet

Arbetstagare som fått utbetalt en förmån på felaktiga grunder ska betala tillbaka denna.

Återbetalningsskyldighet för arbetsgivaren regleras i lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden.

Kapitel 2 Insatser och stöd under anställning

§ 7 Individuellt grundläggande stöd

Bestämmelsen reglerar det nya individuella grundläggande stödet som arbetstagare kan få från Omställningsfonden redan under sin anställning. Stödet och kvalifikationsvillkoren är i huvudsak utformade i enlighet med lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden.

Mom. 1 reglerar att arbetstagare kan få individuellt grundläggande stöd från Omställningsfonden under sin anställning. Att det står ”kan få” innebär att det inte är en rättighet att få stöd även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren. Vilket stöd som ges kan vara olika för olika arbetstagare då stödet utformas individuellt i dialog mellan Omställningsfonden och arbetstagaren. I bestämmelsen regleras vad stödet kan innehålla (inledande kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering) vilket inte innebär att alla arbetstagare får ta del av samtliga tjänster som kan ingå i det grundläggande stödet.

Arbetstagare som har en subventionerad anställning ska fortsatt ha möjlighet att få stöd genom Arbetsförmedlingen. Det grundläggande stödet ska därför inte ersätta de insatser som den enskilde får genom Arbetsförmedlingen. KOM-KR ska komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitiken, se Centrala protokollsanteckningar p 3.

I en anmärkning till momentet beskrivs kopplingen mellan det grundläggande stödet och yttranden inför beslut om omställningsstudiestöd. Det grundläggande

stödet kan leda till att arbetstagaren vill genomgå en utbildning och söka omställningsstudiestöd. Enligt lagen om omställningsstudiestöd beslutar Centrala studiestödsnämnden (CSN) om sådant stöd.

Omställningsfonden kommer att ha en särskild inblick i den enskilde arbetstagarens situation och särskilt goda förutsättningar att uttala sig om hur dennes ställning på arbetsmarknaden kan stärkas genom deltagande i en viss utbildning. Denna kompetens vill parterna ska tillvaratas.

Om den som söker omställningsstudiestöd är knuten till en omställningsorganisation ska CSN ge den organisationen tillfälle att yttra sig angående om och hur en utbildning kommer att stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

I anmärkningen klargörs att Omställningsfonden ska lämna ett sådant yttrande vid förfrågan. Enligt lagen om omställningsstudiestöd är det inte ett krav utan en möjlighet för berörd omställningsfond att yttra sig. Parterna anser att det är en viktig uppgift för fonden att lämna yttranden och har därför reglerat att Omställningsfonden ska göra det.

Anmärkningen tydliggör också att Omställningsfonden redan i samband med vägledning eller rådgivning kan utfärda ett sådant yttrande för viss angiven utbildning och arbetstagare. Skälet är att underlätta för arbetstagaren som därmed får ett yttrande innan ansökan om omställningsstudiestöd. Detta kan också underlätta handlägningsprocessen för CSN som enligt lagen om omställningsstudiestöd inte behöver begära ett yttrande om sådant redan lämnats.

Det kan vara ändamålsenligt att Omställningsfonden prioriterar yttrande till sökande vars anställning är på väg att upphöra eller har upphört, i det fall fonden bedömer att de beviljade medlen inte kommer att räcka för att utfärda yttranden till alla.

Mom. 2 reglerar att såväl tidsbegränsat anställda som tillsvidareanställda arbetstagare kan få grundläggande stöd samt kvalifikationsvillkor för att kunna få ta del av stödet. Förvärvsarbetet som kvalificerar för stöd kan ha utförts hos arbetsgivare utanför sektorn om arbetstagaren vid ansökan är anställd hos kommunal arbetsgivare enligt § 2.

Av anmärkningen till momentets första stycke framgår att kvalifikationsvillkoret kan styrkas med inkomstuppgift istället för uppgift om tid i förvärvsarbete. Parterna har inte haft för avsikt att avtala om annat än vad som framgår av lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden i fråga om att styrka kvalifikationsvillkoret genom inkomstuppgift.

Inkomst som kvalificerar för stöd ska avse tid i arbete. Inkomster i form av

socialförsäkringsförmåner eller arbetslöshetsersättning får inte tillgodoräknas. Däremot får inkomster från en subventionerad anställning räknas in eftersom det är inkomst av förvärvsarbete.

Arbete ska ha varit huvudsyssla under ramtiden som är 24 månader före det att arbetstagarens ansökan inkommit till Omställningsfonden. En arbetstagare som varit förhindrad att arbeta på grund av sådan ledighet som framgår av 9 § lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden kan dock i sin ansökan begära att Omställningsfonden ska bortses från denna tid vid prövning av kvalifikationsvillkoret. Arbetstagaren ska kunna visa att han eller hon varit förhindrad att arbeta på grund av sådan ledighet.

Ledighet som på arbetstagarens begäran kan bortses ifrån, och därmed är överhoppningsbar tid, är följande enligt 9 § lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden: ledighet med föräldrapenningförmåner, eller sjukpenning enligt SFB, dagersättning eller dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Detsamma gäller om den sökande har fått motsvarande ersättningar i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket eller i Schweiz. Även tid med omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd får bortses ifrån, om inte villkoret samtidigt uppfylls.

Av anmärkningen till momentets andra stycke beskrivs vilken typ av ledighet som enligt lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden kan bortses från vid prövning av kvalifikationsvillkoret. Parterna har inte haft för avsikt att avtala om annat än vad som framgår av lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden i fråga om vilken tid som kan bortses ifrån vid prövning av kvalifikationsvillkoret.

Arbetstagaren måste själv, i enlighet med lagen, i ansökan hos Omställningsfonden begära att tid med ledighet ska bortses ifrån för att den ska vara överhoppningsbar tid.

Mom. 3 reglerar att det är arbetstagaren som ansöker om grundläggande stöd hos Omställningsfonden samt att det är arbetstagaren som ska styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda.

Mom. 4 reglerar att grundläggande stöd som längst ges under ett år efter tidpunkten då ansökan beviljats av Omställningsfonden. Ettårsperioden börjar inte löpa då ansökan inkommit till Omställningsfonden utan från det att ansökan beviljats. Grundläggande stöd ges dock inte efter det att arbetstagaren uppnått den ålder då arbetstagaren inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd. Att stödet ges som längst under ett år innebär att stödet kan ges under en kortare period. En arbetstagare kan t.ex. söka stöd endast för rådgivning

och vägledning om en viss utbildning och därvid få ett yttrande inför ansökan om omställningsstudiestöd. Omställningsfonden bedömer när det grundläggande stödet ska avslutas.

Mom. 5 reglerar att arbetstagare som har tagit del av grundläggande stöd från Omställningsfonden eller en annan registrerad omställningsfond behöver uppfylla kvalifikationsvillkoren på nytt för att kunna ta del av det grundläggande stödet under anställning igen. Arbetstagaren börjar kvalificera sig på nytt först efter det att insatsen med grundläggande stöd avslutats hos Omställningsfonden.

Med registrerad omställningsfond menas såväl den offentliga omställningsorganisationen som en annan registrerad omställningsfond.

Om en arbetstagare tagit del av grundläggande stöd under anställningen behöver arbetstagaren inte ha uppfyllt ett nytt kvalifikationsvillkor för att ansöka om aktiva omställningsinsatser enligt § 14 eftersom det är en ny situation att stå inför arbetslöshet. I andra situationer får förvärvsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd inte tillgodoräknas. Kvalifikationskraven för de olika aktiva insatserna efter anställning prövas av Omställningsfonden även för tid innan (och under) grundläggande stöd under anställning.

Att det grundläggande stödet kan lämnas under en period av tolv månader från det att ansökan har beviljats ger arbetstagare och arbetsgivare utrymme att komma överens om när stödtillfällen kan äga rum.

Avtalet ger ingen rätt till ledighet från arbetet eller rätt till lön om ledighet från arbetet beviljas för att delta i insatser inom det grundläggande stödet.

I det grundläggande stödet kan dock validering ingå och i § 19 Studieleidighet regleras att utgångspunkten är att arbetstagare som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning inte bara vid studier utan även vid validering eller certifiering utan utbildningsinslag. Arbetstagaren kan ansöka om studieleidighet och kortvarigt studiestöd för att genomgå en validering. Se vidare § 10 och § 19.

Offentligt omställningsstudiestöd från CSN

Omställningsstudiestödet, som betalas ut genom Centrala studiestödsnämnden (CSN), riktar sig till anställda som behöver vidareutbilda, omskola eller kompetensutveckla sig. Stödet kan maximalt omfatta 44 veckors studier på heltid.

Kvalifikationsvillkoren för omställningsstudiestöd är att arbetstagaren

- a) förvärvsarbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 96 månader, under en ramtid om 14 år från och med det kalenderår arbetstagaren fyllde 19 år samt

b) förvärvsarbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader under en ramtid av 24 månader före sin ansökan om omställningsstudiestöd.

Enligt lagen kan den studerande få omställningsstudiestöd tidigast från och med det år man fyller 27 år.

Omställningsstudiestödet består av en bidragsdel och ett lån. Det är olika övre åldersgräns för bidraget och lånet. Lånet kan man som längst få till och med det år man fyller 60 år. Bidraget kan man få till och med året man fyller 62, men efter året man fyller 60 år kan man få det som längst i 10 veckor. Bidragsdelen motsvarar 80 procent av arbetstagarens lön och kan kombineras med ett lån upp till nettoinkomsten. Det finns ett maxbelopp som för bidraget.

Tiden med omställningsstudiestöd begränsas till 44 heltidsveckor, det vill säga ungefär ett år. Det finns ingen inkomstgräns (fribelopp) som begränsar stödet. Den som fortsätter arbeta kan dock bara få omställningsstudiestöd för den del av tiden, upp till heltid, då inget arbete bedrivs.

§ 8 Kompletterande studiestöd

Mom. 1 Kompletterande studiestöd är en kollektivavtalad ersättning som kompletterar det offentliga omställningsstudiestödet.

Mom. 2 reglerar att kompletterande studiestöd kan ges till såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda arbetstagare för samma tid som offentligt omställningsstudiestöd utbetalas av CSN förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Att kompletterande studiestöd ”kan ges” innebär att det inte är en rättighet att få stödet även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren. Tillgängliga medel i Omställningsfonden kan påverka arbetstagarens möjligheter att beviljas kompletterande studiestöd.

Förutsättningen att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning speglar kraven för att beviljas omställningsstudiestöd och innebär i princip ingen ytterligare prövning.

En förutsättning för att få kompletterande studiestöd är att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning. Se kapitel 4 § 19 Studieledighet. Om anställningen (och därmed studieledigheten) upphör på någon av de grunder som anges i § 15 mom. 2 eller om en tidsbegränsad anställning upphör, kan kompletterande studiestöd fortsatt utbetalas enligt reglerna i § 15.

Kompletterande studiestöd kan beviljas för utbildningar som berättigar till offentligt omställningsstudiestöd. Utbildningar som ger rätt till omställningsstudiestöd är samma utbildningar som ger rätt till ordinarie studiemedel samt utbildningar som finansieras av en registrerad omställningsorganisation.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidsstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.

Arbetstagaren får kompletterande studiestöd för deltidstider som bedrivs under maximalt 30 kalendermånader sammanhängande. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om att deltidsstudier med kompletterande studiestöd kan bedrivas under längre tid än 30 kalendermånader.

Arbetstagare som fått kompletterande studiestöd kan återigen beviljas sådant stöd om man beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

Mom. 3 reglerar att arbetstagaren själv ansöker om kompletterande studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att offentligt omställningsstudiestöd beviljats.

Anmärkningen till momentet anger att Omställningsfonden, i samband med att de yttrar sig över om en utbildning stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden, ska informera berörd arbetstagare om kompletterande studiestöd och kvalifikationsvillkoren för stödet. Syftet med anmärkningen är att säkerställa att arbetstagare informeras om möjligheten att ansöka om kompletterande studiestöd.

Omställningsfonden får betala ut kompletterande studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivs. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Styrks detta senare får omställningsstudiestödet ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl. Om den studerande avlider innan kompletterande studiestödet har betalats ut, är det kompletterande studiestödet som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

Mom. 4 reglerar nivån på det kompletterande studiestödet. Det kompletterande studiestödet motsvarar ett belopp om 80 procent av arbetstagarens inkomstbortfall på lönedelar från 4,5 upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år samt 65 procent av inkomstbortfallet från 5,5 inkomstbasbelopp upp till 12 inkomstbasbelopp per år.

Exempel baserat på 2022 års inkomstbasbelopp:

Lön	Omställningsstudiestöd	Kompletterande studiestöd 80 %	Kompletterande studiestöd 65 %	Totalt kompletterande studiestöd	Totalt studiestöd
	(80 % upp till 26 625 kr)	(80 % mellan 26 626 kr och upp till 32 542 kr)	(65 % mellan 32 543 kr och upp till 71 000 kr)		
43 800 kr	21 300 kr	4 734 kr	7 318 kr	12 052 kr	33 352 kr

Med upp till menas upp till och med.

Kompletterande studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig och får omställningsstudiestöd för. Den lägsta studietakt som kan ge omställningsstudiestöd är 20 procent vilket motsvarar en dag per vecka. Detta innebär att kompletterande studiestöd kan ges som lägst på motsvarande nivå.

Tabellen ovan ska ses som ett ungefärligt exempel. Vid beräkning av kompletterande studiestöd följer Omställningsfonden beräkningsgrunden för omställningsstudiestöd.

§ 9 Förlängt studiestöd

Mom. 1 Förlängt studiestöd ersätter del av inkomstbortfall vid längre studier och kan beviljas för arbetstagare som förbrukat det kompletterande studiestödet (och därmed också det offentliga omställningsstudiestödet).

Att förlängt studiestöd ”kan beviljas” innebär att det inte är en rättighet att få förlängt studiestöd även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren. Tillgängliga medel i Omställningsfonden kan påverka arbetstagarens möjligheter att beviljas förlängt studiestöd.

Anmärkningen anger att ”längre studier” avser utbildningar motsvarande minst en termin som normalt motsvarar 20-22 studieveckor. Förlängt studiestöd kan beviljas för upp till fyra terminer. Den lägsta studietakt som kan ge förlängt studiestöd är 20 procent vilket motsvarar en dag per vecka.

Det är möjligt att studera på halvfart och samtidigt arbeta 80 %, dvs bedriva en del av studierna på fritiden. I detta fall kan arbetstagaren inte söka förlängt studiestöd om 50 % (motsvarande halvfart) men väl om 20 % då studier bedrivs på 20 % av arbetstiden.

Förlängt studiestöd efter en period av kompletterande studiestöd enligt § 8, möjliggör med andra ord ekonomiskt stöd för studier som kan vara upp till sammanlagt sex terminer. De första två terminerna kan finansieras genom offentligt omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd och övriga

terminer kan finansieras med vanligt studiemedel som kompletteras med förlängt studiestöd.

Mom. 2 reglerar att förlängt studiestöd kan ges till tillsvidareanställda arbetstagare förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och sektorns kompetensförsörjning. Med sektorn avses den kommunala sektorn, vilket innebär att utbildningens inriktning ska vara sådan att kompetensen som arbetstagaren förväntas erhålla ska förmodas komma kommun, region eller medlem hos Sobona till gagn.

En förutsättning för att få förlängt studiestöd är också att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning.

Mom. 3 reglerar att arbetstagaren ansöker om förlängt studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivits. Detta eftersom förbrukat kompletterande studiestöd (och därmed offentligt omställningsstudiestöd) är ett krav för förlängt studiestöd. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Omställningsfonden får betala ut förlängt studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier bedrivs enligt studietakt och med studieresultat som berättigar till studiemedel. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Styrks detta senare får förlängt studiestöd ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl. Om den studerande avlider innan förlängt studiestöd har betalats ut, är det förlängda studiestödet som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

Förlängt studiestöd och kompletterande studiestöd kan tillsammans beviljas för högst 24 kalendermånader i taget. Efter 24 kalendermånader krävs därmed ett nytt beslut för fortsatta studier med förlängt studiestöd.

För det fall man ansöker om kompletterande och förlängt studiestöd samtidigt kan båda studiestöden beviljas (för maximalt två år) samtidigt om utbildningen stärker sektorns kompetensförsörjning.

Mom. 4 anger att det förlängda studiestödet tillsammans med studiemedel motsvarar 70 procent av arbetstagarens lön under de första två terminerna med förlängt studiestöd samt 50 procent under de återstående terminerna.

Det förlängda studiestödet beräknas som om berörd arbetstagare sökt och beviljats studiemedel från CSN, oavsett om arbetstagaren tar ut eller har rätt till studiemedel. Det förlängda studiestödet beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Taket för det förlängda studiestödet är fribeloppsgränsen för studiemedel från CSN. Förlängt studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig. (Vid slopad fribeloppsgräns gäller den senast gällande/den fribeloppsgräns som skulle ha gällt.)

Förlängt studiestöd ska följa CSNs modell för ordinarie studiemedel med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. Med studiemedel från CSN avses bidragsdel och grundlån, inte tillägglån.

Vid beräkning av förlängt studiestöd följer Omställningsfonden beräkningsgrunden för studiestöd.

Mom. 5 anger att förlängt studiestöd kan som längst ges till och med månaden före den arbetstagaren fyller 65 år.

§ 10 Kortvarigt studiestöd

Mom. 1 Kortvarigt studiestöd ersätter del av inkomstbortfall vid utbildning som omfattar längst en veckas heltidsstudier.

Vid deltidstudier kan utbildning som omfattar fem dagar (en veckas studier) spridas ut under maximalt fem veckor.

Detta förtydligas i anmärkningen till momentet där det framgår att en vecka motsvarar fem studiedagar och att den lägsta studietakt som kan ge kortvarigt studiestöd är 20 procent vilket motsvarar en dag per vecka.

Det kortvariga studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Med arbetsgivare avses här samtliga arbetsgivare på arbetsmarknaden.

Mom. 2 anger att kortvarigt studiestöd kan ges till såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för kompletterande studiestöd (se § 8) förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Då kortvarigt studiestöd inte är kopplat till omställningsstudiestöd eller annan ersättning, gör Omställningsfonden en oberoende bedömning av detta. Med kvalifikationsvillkor enligt § 8 avses därför inte att omställningsstudiestöd utbetalas under utbildning.

En förutsättning för att få kortvarigt studiestöd är också att arbetstagaren är studieledig enligt lag (1974:981) om arbetstagares rätt till tjänstledighet vid utbildning.

Kortvarigt studiestöd kan åter beviljas arbetstagare som på nytt uppfyllt kvalifikationsvillkoren. Förvärvsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd tillgodoräknas inte igen.

Mom. 3 reglerar att arbetstagaren själv ansöker om kortvarigt studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Styrks detta senare får kortvarigt studiestöd ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl. Om den studerande avlider innan kortvarigt studiestöd har betalats ut, är det kortvariga studiestödet som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

Mom. 4 reglerar nivån på ersättningen och anger att kortvarigt studiestöd motsvarar ett belopp om 70 procent av arbetstagarens lön och beräknas på samma omfattning som arbetstagaren är studieledig.

Kortvarigt studiestöd beräknas inte på lönedelar över 12 inkomstbasbelopp per år.

Mom. 5 reglerar att kortvarigt studiestöd som längst kan ges till och med månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år.

§ 11 Förebyggande insatser

Parterna är överens om att Omställningsfonden är en viktig resurs i arbetet med förebyggande insatser. Insatserna kan utföras av Omställningsfonden, arbetsgivaren själv eller en annan aktör.

Omställningsfonden ansvarar för att säkerställa kvaliteten på de insatser som ska genomföras. För att få tillgång till medel för förebyggande insatser ska arbetsgivaren därför lämna underlag till fonden. Underlaget ska beskriva insatsen, antal och yrkesgrupp för de arbetstagare som ska omfattas av den föreslagna insatsen, vilken utförare som är avsedd att genomföra den m.m. Därtill ska det av underlaget framgå att samverkan skett och protokollförts (se mom. 4 nedan).

Om insatsen utförs av annan än Omställningsfonden, har fonden i uppgift att ge råd och stöd till arbetsgivaren.

Mom. 1 reglerar vad förebyggande insatser kan vara - utbildning, validering, handledning/coachning och andra kompetenshöjande insatser för arbetstagare.

Valideringsinsatser syftar till att identifiera faktiskt kompetensbehov. Validering ska göras i relation till fastslagen kompetensstandard (där sådan finns).

Förebyggande insatser ska vara kompetenshöjande insatser utöver det som normalt anses vara löpande kompetensutveckling inom ramen för arbetstagarens befintliga anställning. En förebyggande insats kan, men behöver inte vara, utbildning till en annan befattning än den nuvarande.

Förebyggande insatser ska tillgodose såväl arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort- och/eller lång sikt som arbetstagarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren. Någon risk för arbetsbrist eller övertalighet behöver inte föreligga.

Omställningsfonden kan, när så är lämpligt, köpa in utbildning för arbetsgivares räkning. Detta kan göras t.ex. för att tillgodose behov av en eller ett fåtal utbildningsplatser hos flera olika arbetsgivare.

Mom. 2 Medel kan ersätta utbildningskostnader, merkostnader vid utbildning, t.ex. litteratur, resor, logi m.m., kostnader för handledning/coachning, kostnader för annan kompetenshöjande insats eller kostnader för samordning av förebyggande insatser.

Medel för förebyggande insatser kan användas till kostnader för utbildning eller annan kompetenshöjande insats. Om en utbildning genomförs genom att en arbetstagare utbildar kollegor (t.ex. som handledare) kan medel för förebyggande insatser användas till lönekostnader för den arbetstagare som håller i utbildningen.

Förebyggande medel kan inte användas till lönekostnader för den arbetstagare som går en utbildning eller till lönekostnader för en vikarie om en sådan behöver anställas när ordinarie arbetstagare genomgår utbildning.

Det är viktigt att på förhand klargöra förutsättningarna för deltagande i en förebyggande insats. Arbetstagaren kan under en utbildningsinsats beviljas ledighet enligt AB/BBs bestämmelse om ”Ledighet för studier” eller Studieleighetslagen. Arbetsgivaren kan även bevilja arbetstagaren ledighet med bibehållen lön eller del av lön enligt samma bestämmelse i AB/BB.

En förebyggande insats ska tillgodose arbetsgivarens kompetensbehov och öka arbetstagarens anställningstrygghet hos arbetsgivaren. En förebyggande insats kan kombineras med studiestöd enligt avtalet förutsatt att den förebyggande insatsen dessutom stärker arbetstagarens ställning på övrig arbetsmarknad med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Arbetstagaren väljer själv om man vill ansöka om studieleighet och studiestöd för en utbildning (oavsett om utbildningen är en förebyggande insats eller inte). Utbildningen kan berättiga till omställningsstudiestöd om arbetsgivaren köper in

en utbildning eller utbildningsplatser med förebyggande medel inom det reguljära utbildningsväsendet eller om Omställningsfonden köper in en utbildning för en eller flera arbetsgivares räkning. Om studieledighet är en förutsättning för deltagande i den förebyggande insatsen samt om kurslitteratur, resor och/eller logi bekostas av förebyggande medel ska detta framgå.

Exempel

Arbetsgivaren ser att handläggare med viss inriktning kommer att vara ett bristyrke på grund av kommande pensionsavgångar. Extern rekrytering är inte möjlig då det redan är ett bristyrke på arbetsmarknaden i stort. Det finns ett antal handläggare och administratörer hos arbetsgivaren som visat intresse för kompetensutveckling utanför nuvarande befattning. Genom en tvåårsutbildning (YH) skulle arbetstagarna få erforderlig kompetens för att klara bristyrket och stärka sin anställningstrygghet hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren samverkar inför den förebyggande insats om att erbjuda möjlighet till utbildning av befintliga arbetstagare. Arbetsgivaren avser att söka medel för att köpa utbildningsplatser. Erbjudandet kan ges under förutsättning att arbetstagaren är ledig enligt Studieledighetslagen.

Arbetstagare som uppfyller villkoren kan söka omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd för första året och ordinarie studiestöd och förlängt studiestöd för andra året. För det fall arbetstagaren väljer att söka omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd samt förlängt studiestöd kan Omställningsfonden bevilja det kompletterande samt det förlängda studiestödet för hela utbildningen på en gång (eftersom samtligt ryms inom 24 månader).

Mom. 3 anger att förebyggande insatser kan omfatta tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda arbetstagare. Avtalet ger inte arbetstagare rätt till förebyggande insatser. Det är arbetsgivarens verksamhetsbehov som ligger till grund för vilka insatser som genomförs och vilka som omfattas av insatserna. Även arbetstagarens behov av kompetens- och omställningsinsatser ska beaktas. Förebyggande insatser ska så som beskrivs i mom.1 tillgodose såväl arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort- och/eller lång sikt som arbetstagarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren.

Mom. 4 Arbetsgivaren kan ta del av medel för förebyggande insatser genom ansökan eller genom avrop av medel (se § 3).

Utifrån verksamhetens behov och för att stärka arbetstagarens anställningstrygghet hos arbetsgivaren kan arbetsgivaren arbeta med förebyggande insatser.

Innan arbetsgivaren beslutar att ansöka om medel för förebyggande insatser ska lokala parter i samverkan eller vid förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) genom diskussion och analys identifiera vilka insatser som kan vara aktuella för arbetsgivaren att söka medel för. Samverkan om förebyggande insatser ska protokollföras och ske innan arbetsgivaren ansöker om medel för förebyggande insatser. Av ansökan till Omställningsfonden ska det framgå att samverkan skett.

Det ligger i respektive parts ansvar att i samverkan medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna har ett gemensamt ansvar för att medel för förebyggande insatser används på ett sådant sätt att verksamhetens behov beaktas samtidigt som arbetstagarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling tillgodoses. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer kompetensförsörjning och tidig omställning. Exempelvis kan samverkan avse insatser som planeras för en längre period istället för inför varje ansökan om medel.

Arbetsgivaren ska årligen tillse att en uppföljning genomförs av förebyggande insatser och hur medel har använts. Uppföljningen ska redovisas för de lokala arbetstagarorganisationerna. Hur detta ska ske avgörs lokalt. Omställningsfonden kan stötta i detta, se mom. 5 nedan.

De lokala parterna har ett gemensamt ansvar – med arbetsgivaren som ytterst ansvarig – för att de beviljade omställningsmedlen används utifrån verksamhetens behov samtidigt som den enskilda arbetstagaren får möjlighet till kompetensutveckling så att anställningstryggheten hos arbetsgivaren ökar.

Exempel

Lokala parter samverkar (eller förhandlar enligt MBL) om en förebyggande insats (aktivitet). Insatsen handlar om utbildning för en yrkesgrupp (eller en individ). Utbildningen kan ge omställningsstudiestöd. Berörd lokal arbetstagarorganisation för yrkesgruppen och arbetsgivaren kan vara överens om att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och att kompetensutvecklingen är utöver det som normalt anses vara löpande kompetensutveckling inom den befintliga anställningen. Omställningsfonden ska då presumera att det stämmer men kan göra en annan bedömning. Om parterna inte är överens enligt ovan kan arbetsgivaren ansöka om medel för förebyggande insatser och fonden prövar ansökan.

Mom. 5 anger att Omställningsfonden kan ge arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer stöd och vägledning i arbetet med förebyggande insatser.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan i det lokala arbetet med förebyggande insatser söka stöd från Omställningsfonden. Parterna kan härigenom ta del av sakkunskap och få inspiration i syfte att stimulera till en användning av medlen som bidrar till eller underlättar omställning i den egna verksamheten.

Omställningsfonden ska ta fram underlag till arbetsgivare och lokala arbetstagarorganisationer inför den årliga uppföljningen av hur förebyggande medel har använts.

Underlaget innehåller information om hur medlen har använts för arbetsgivarens kompetensförsörjning och medarbetares kompetensutveckling. I detta ingår eventuell information om studiestöd.

Omställningsfonden kan, på initiativ av en eller flera arbetsgivare, anordna och genomföra förebyggande insatser.

§ 12 Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagarare

Tidsbegränsat anställd arbetstagarare som själv tar initiativ till samtal om kompetens har rätt till ett sådant samtal. Arbetsgivaren kan också ta initiativ till sådant samtal.

Samtalets innehåll är inte reglerat. Exempel på innehåll kan vara verksamhetens behov av kompetens, vilka krav som ställs för att komma ifråga för en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren, arbetstagararens behov av kompetensutveckling, möjligheten till stöd från Omställningsfonden med mera.

Vad gäller arbetsgivarens informationsskyldighet om avtalet till såväl tillsvidareanställd som tidsbegränsat anställd arbetstagarare se § 4.

Frågor kopplade till kompetens diskuteras i regel mellan arbetsgivare och arbetstagarare inom ramen för annat regelverk, till exempel i samband med medarbetarsamtal eller motsvarande. Bestämmelsen syftar till att säkerställa att även tidsbegränsat anställda arbetstagarare bereds möjlighet till samtal om kompetens. Samtalet ska dokumenteras. Formen för detta regleras inte i avtalet.

§ 13 Strategiskt stöd

Omställningsfonden kan ge stöd och vägledning till arbetsgivare vid arbete med strategisk kompetensförsörjning. Strategiskt stöd kan vara stöd i behovs- och omvärldsanalys, att konkretisera framtida kompetensbehov, kompetensinventering, framtagande av kompetensstrategi samt att sätta mål och uppföljning av dessa.

Bestämmelsen har tillkommit för att ge arbetsgivare tillgång till stöd från Omställningsfonden i strategiska kompetensfrågor.

Omställningsfonden kan också ge stöd så att medel för förebyggande insatser kan nyttjas som en del i arbetsgivarens strategiska kompetensförsörjning.

Kapitel 3 Insatser och stöd vid avslut av anställning

§ 14 Aktiva omställningsinsatser

Aktiva omställningsinsatser omfattar grundläggande och förstärkt stöd samt utökade insatser.

Mom. 1 första stycket tydliggör att begreppet aktiva omställningsinsatser i avtalet inkluderar såväl grundläggande och förstärkt stöd som utökade insatser.

Uppdelningen av de aktiva insatserna beror på att utökade insatser har andra kvalifikationsvillkor och tillämpningsområde jämfört med det grundläggande och förstärkta stödet.

Av andra och tredje stycket framgår att de aktiva insatsernas innehåll och omfattning utformas individuellt och därmed kan skilja sig åt mellan olika arbetstagare samt att en individuell plan upprättas efter överenskommelse mellan arbetstagaren och Omställningsfonden.

Av fjärde stycket framgår vad det grundläggande respektive förstärkta stödet kan bestå av samt att det är Omställningsfonden som avgör om behov av förstärkt stöd föreligger. Att det står ”kan bestå av” är kopplat till den individuella utformningen och innebär att alla arbetstagare inte får ta del av samtliga tjänster som kan ingå i det grundläggande respektive förstärkta stödet.

Förstärkt stöd är ett förstärkt grundläggande stöd och kan till exempel innebära fördjupad rådgivning eller stöd i kontakt med myndigheter. Även det förstärkta stödet utformas individuellt efter bedömning av fonden. Förstärkt stöd ges bara i vissa fall.

Det förstärkta stödet ges som huvudregel, liksom det grundläggande stödet, längst under ett år efter att anställningen upphört. Det förstärkta stödet kan, efter individuell bedömning av fonden, ges under längre tid än ett år, dock som längst under två år efter att anställningen upphört. En förlängning kan bli aktuell i de fall då arbetstagare inte har möjlighet att ta del av insatser i samband med att anställningen upphör på grund av sjukdom. Det är dock samma förstärkta stöd som ges oavsett om man tar del av det i samband med att anställningen upphör eller om man tar del av det senare.

Det är viktigt att poängtera att det förstärkta stödet inte handlar om att Omställningsfonden tar över ansvar från aktörer som Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, sjukvården eller arbetsgivaren. Omställningsfonden kan

stötta individen i processen, men det formella ansvaret förändras inte.

Angående anmärkningen till fjärde stycket, se kommentaren till § 7 mom. 1 anmärkningen.

Av femte stycket framgår att utökade insatser är insatser utöver det grundläggande och förstärkta stödet. De utökade insatserna utformas också individuellt utifrån arbetstagarens förutsättningar och behov vilket innebär att alla arbetstagare inte får ta del av samtliga tjänster som kan ingå i det.

Mom. 2 första stycket reglerar att såväl tidsbegränsat anställda som tillsvidareanställda arbetstagare vars anställning ska eller har upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom kan få grundläggande stöd. Bestämmelsen innebär att stöd inte får lämnas till den som sägs upp av andra personliga skäl än sjukdom. Den som t.ex. missköter sig och därigenom förlorar sitt arbete omfattas inte av målgruppen och kan därmed inte få stöd. Även en tidsbegränsad anställning kan upphöra på grund av arbetsbrist eller sjukdom före den avtalade anställningstidens slut och tidsbegränsat anställda omfattas av stödet.

Anställningen kan ha upphört genom arbetsgivarens uppsägning, genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom att en tidsbegränsad anställning löpt ut. Om den tidsbegränsade upphört på grund av arbetsbrist ska det vara på arbetsgivarens initiativ. Det är tillräckligt om den enskilde kan visa att anställningen har avslutats på initiativ av arbetsgivaren, t.ex. genom att visa ett besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Om arbetstagaren erbjudits fortsatt tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställning men tackat nej till denna har anställningen inte upphört på grund av arbetsbrist. Om anställningen upphör genom en överenskommelse på grund av arbetsbrist förutsätts att det finns en konstaterad övertalighet, att arbetsgivaren kan undvika att säga upp en annan arbetstagare på grund av arbetsbrist och därmed att anställningen upphör på initiativ av arbetsgivaren.

Det ställs inte samma krav på att en anställning som upphör till följd av sjukdom ska ha avslutats på initiativ av arbetsgivaren. Exempelvis kan den enskilde personen ha varit i kontakt med sjukvården eller andra aktörer och där det har framkommit olika skäl till att anställningen bör upphöra till följd av sjukdom. För sådana situationer kan det vara motiverat att den enskilde får stöd även om det är han eller hon som har tagit initiativ till anställningens upphörande.

Tidsbegränsade anställningar presumeras ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Om en tidsbegränsad anställning löpt ut och arbetstagaren inte erbjuds fortsatt anställning på grund av t.ex. otillbörligt uppträdande anses anställningen inte ha upphört på grund av arbetsbrist. Se vidare redogörelsetexten till mom. 7 a). Någon rätt till stöd enligt avtalet föreligger i sådant fall inte.

Av andra stycket framgår att förstärkt stöd kan ges till såväl tidsbegränsat som tillsvidareanställda arbetstagare som har särskilda behov av stöd på grund av sjukdom. Omställningsfonden bedömer om behov av förstärkt stöd finns på grund av sjukdom. Bedömningen kan ske under det inledande kartläggningssamtalet. Anställningen behöver inte ha upphört på grund av sjukdom. Omställningsfonden kan göra bedömningen att särskilt behov av förstärkt stöd på grund av sjukdom finns även om anställningen har upphört på grund av arbetsbrist.

Med förstärkt stöd avses förstärkt grundläggande stöd, inte utökade insatser, även om innehållet i de respektive stöden inte har en skarp skiljelinje då de utformas individuellt efter arbetstagarens behov och Omställningsfondens bedömning.

Förstärkt stöd ges endast till arbetstagare vars anställning helt ska eller har upphört. Om arbetstagaren accepterat omplacering till en anställning med lägre sysselsättningsgrad kan arbetstagaren ansöka om grundläggande stöd under anställningen. Om skälet till en uppsägning, en överenskommelse eller att en tidsbegränsad anställning inte fortsätter är otillbörligt uppträdande ska arbetstagaren inte ges grundläggande eller förstärkt stöd. Se vidare redogörelsetexten till mom. 7 a).

Förvärvsarbetet som kvalificerar för det grundläggande och förstärkta stödet kan ha utförts hos arbetsgivare utanför sektorn om arbetstagarens senaste anställning före ansökan är eller har varit hos kommunal arbetsgivare enligt § 2.

Angående tredje och fjärde stycket, inklusive anmärkningen till respektive stycke, se även kommentaren till § 7 mom. 2.

Mom. 3 reglerar i första stycket tillämpningsområde och kvalifikationsvillkor för de utökade insatserna.

Av avtalets delmoment a) framgår att anställningen kan upphöra på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller en överenskommelse. Vid en överenskommelse enligt a) ska skälet till att anställningen upphör vara arbetsbrist vilket förutsätter att det finns en konstaterad övertalighet och att arbetsgivaren kan undvika att säga upp en annan arbetstagare på grund av arbetsbrist genom att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar överenskommelsen.

För att ha rätt till utökade insatser enligt mom. 3 b) då anställningen upphör pga sjukdom krävs förutom kvalifikationsvillkoren i mom. 3 att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och att eventuella omplaceringsmöjligheter är uttömda. Arbetsgivaren kan ha lämnat ett omplaceringserbjudande som arbetstagaren har tackat nej till. Att arbetstagaren tackar nej kan innebära att arbetsgivaren har saklig grund för uppsägning. Istället för att arbetsgivaren säger upp kan arbetsgivaren och arbetstagaren ingå en överenskommelse om anställningens avslut vilken innebär att inget tvist råder om anställningens

upphörande. Skälet till anställningens upphörande ska vara sjukdom eller skada. Överenskommelse om att arbetstagaren får aktiva insatser från Omställningsfonden vid avslut av anställningen pga andra personliga skäl är inte möjligt, se mom. 7 a).

Grundläggande stöd (och eventuellt förstärkt stöd) enligt §14 mom. 1 och mom. 2 ges inte heller om anställningen upphört pga andra personliga skäl än sjukdom, se mom. 7 a). Notera dock att grundläggande stöd (och eventuellt förstärkt stöd) enligt §14 mom. 1 och mom. 2 ges då anställningen har upphört pga sjukdom oavsett om det skett genom uppsägning, överenskommelse eller genom att en tidsbegränsad anställning löpt ut.

Andra stycket och de två första anmärkningarna till stycket reglerar vilken anställningstid i tidsbegränsade anställningar som en arbetstagare med tillsvidareanställning får tillgodoräkna sig för att uppfylla kvalifikationsvillkoret.

Den tredje anmärkningen till stycket klargör att tillsvidareanställd arbetstagare som kvalificerat sig för utökade insatser behåller det skyddet om arbetstagaren i samband med en övertalighetssituation omplaceras till en tidsbegränsad anställning. Om den tidsbegränsade anställningen upphör kan arbetstagaren få utökade insatser.

Att arbetstagare som byter anställning genom en verksamhetsövergång får tillgodoräkna sig anställningstid hos överlåtande arbetsgivare framgår som ovan redovisats av en anmärkning till § 2. Arbetet som ligger till grund för att uppfylla kvalifikationsvillkoret ska, förutom vid verksamhetsövergång, ha intjänats hos en och samma arbetsgivare.

Arbetstagare som i en övertalighetssituation accepterat omplacering till lägre sysselsättningsgrad har inte rätt till aktiva omställningsinsatser. Arbetstagare som har accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad är dock fortfarande anställd och kan ansöka om grundläggande stöd.

Mom. 4 reglerar att det är arbetstagaren som ansöker om aktiva omställningsinsatser hos Omställningsfonden samt att det är arbetstagaren som ska styrka att kvalifikationsvillkoren är uppfyllda. Vad gäller arbetsgivarens informationskyldighet om avtalet till arbetstagare se § 4.

Mom. 5 första stycket reglerar att aktiva omställningsinsatser utifrån arbetstagarens behov ska erbjudas så tidigt som möjligt. Med hänsyn tagen till verksamhetens krav ska arbetstagaren beredas möjlighet att ta del av dessa redan under uppsägningstiden. Med uppsägningstid jämföras inte tid efter underrättelse om att en tidsbegränsad anställning ska upphöra. Däremot kan en projektanställning enligt AB upphöra med uppsägningstid.

Enligt avtalet är det inte en rättighet att vara ledig från sin anställning för att delta i aktiva omställningsinsatser under uppsägningstiden. Eftersom omställningsavtalet ska underlätta för den som är uppsagd att hitta ny sysselsättning bör arbetsgivaren i möjligaste mån bereda arbetstagaren möjlighet att vara ledig från sin anställning för att delta i aktiva omställningsinsatser. Om arbetstagare beviljas ledighet från anställningen under uppsägningstiden ger avtalet inte rätt till ledighet med lön förutom för arbetstagare som uppfyller kvalifikationskraven för utökade insatser, se vidare kommentaren till § 16. (I 14 § 2 st LAS regleras arbetstagares rätt till skälig ledighet under uppsägningstiden med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.)

Andra stycket reglerar att aktiva omställningsinsatser som längst ges under ett år efter att anställningen har upphört. Att stödet ges som längst under ett år innebär att stödet kan ges under en kortare period. Omställningsfonden bedömer när det grundläggande och förstärkta stödet avslutas.

Aktiva omställningsinsatser (inklusive utökade insatser för dem som kvalificerat sig för dessa) kan dock, för arbetstagare som omfattas av förstärkt stöd, ges under två år efter att anställningen har upphört om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses att berörd arbetstagare på grund av sjukdom eller ohälsa inte har kunnat tillgodogöra sig stödet inom tidsperioden och att det finns insatser som kan stärka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete om tiden förlängs. Omställningsfonden bedömer om särskilda skäl finns.

Av tredje stycket framgår att aktiva omställningsinsatser oavsett ovan inte ges efter det att arbetstagaren uppnått den ålder då arbetstagaren inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

Mom. 6 första stycket reglerar att arbetstagare som har tagit del av grundläggande eller förstärkt stöd från Omställningsfonden eller en annan registrerad omställningsfond behöver uppfylla kvalifikationsvillkoren på nytt för att kunna ta del av det grundläggande eller förstärkta stödet igen. Med registrerad omställningsfond menas också den offentliga omställningsorganisationen eller en annan registrerad omställningsfond. Om en arbetstagare tagit del av grundläggande stöd under anställningen enligt § 7 behöver arbetstagaren inte ha uppfyllt ett nytt kvalifikationsvillkor för att ansöka om aktiva omställningsinsatser eftersom det är en ny situation att stå inför arbetslöshet. Kvalifikationskraven för de olika aktiva insatserna prövas av Omställningsfonden även för tid innan (och under) grundläggande stöd under anställning.

Omställningsfonden kan bedöma att nytt kvalifikationsvillkor inte behöver uppfyllas utan att det grundläggande stödet ska fortsätta för en arbetstagare som tillfälligt lämnat stödinsatsen, t.ex. för ett kortare arbete, om det inte har gått längre tid än 12 månader från det att anställningen upphört. För förstärkt stöd kan denna period vara upp till 24 månader från det att anställningen upphört.

Andra stycket reglerar ett efterskydd för arbetstagare som kvalificerat sig för utökade insatser. Efterskyddet innebär att arbetstagen kan återkomma i aktiva insatser inom 12 månader från den tidpunkt anställningen har upphört.

Mom. 7 reglerar när arbetstagare inte har rätt till aktiva omställningsinsatser trots att villkoren för dessa i övrigt är uppfyllda. Av delmoment a) kan utläsas att om skälet till en uppsägning, en överenskommelse eller att en tidsbegränsat anställning inte fortsätter är otillbörligt uppförande från arbetstagaren ska arbetstagaren inte få del av aktiva omställningsinsatser. Av delmoment b) framgår att arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist eller ingått en överenskommelse om anställningen upphörande före detta avtals ikraftträdande inte omfattas av aktiva omställningsinsatser enligt detta avtal.

Mom. 8 reglerar när arbetstagaren inte har rätt till utökade insatser trots att villkoren för dessa i övrigt är uppfyllda.

Det framgår även av punkt 1 i Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2, att den som omfattas av KOM-KR i lydelse 2020-05-01 inte omfattas av detta avtal.

§ 15 Kompletterande studiestöd efter anställning

Kompletterande studiestöd kan beviljas för utbildningar som berättigar till offentligt omställningsstudiestöd. Utbildningar som kan ge rätt till omställningsstudiestöd är samma utbildningar som ger rätt till andra studiestöd samt utbildningar som finansieras av en omställningsorganisation.

Mom. 1 Kompletterande studiestöd kompletterar offentligt omställningsstudiestöd. Se kommentaren till § 8.

Mom. 2 reglerar kvalifikationsvillkor för kompletterande studiestöd efter anställningen.

Momentet anger att kompletterande studiestöd kan ges för samma tid som offentligt omställningsstudiestöd utbetalas av CSN förutsatt att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning. Med arbetsgivare avses här samtliga arbetsgivare på arbetsmarknaden.

Att kompletterande studiestöd ”kan ges” innebär att det inte är en rättighet att få kompletterande studiestöd även om arbetstagaren uppfyller kvalifikationsvillkoren. Tillgängliga medel i Omställningsfonden kan påverka arbetstagarens möjligheter att beviljas kompletterande studiestöd.

Förutsättningen att utbildningen stärker arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning speglar kraven för att beviljas omställningsstudiestöd och innebär i sig ingen ytterligare prövning.

Stödet kan ges till tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande och vars anställning upphört på grund av arbetsbrist eller ohälsa.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

Momentets första två anmärkningar tar sikte på anställning i skola. Den första anmärkningen anger att visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin i bestämmelsens sammanhang omfattar sex månader. Den andra anmärkningen anger att en arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av bestämmelsen anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.

Anställningen ska ha upphört antingen genom uppsägning på grund av arbetsbrist, genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren pga arbetsbrist eller sjukdom, eller genom att arbetstagaren vid en övertalighets-situation accepterat en anställning med lägre sysselsättningsgrad. Arbetstagare vars anställning upphört genom uppsägning pga sjukdom kan inte få kompletterande studiestöd.

Momentets tredje anmärkning anger att en överenskommelse ska syfta till att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist i samband med en dokumenterad arbetsbristsituation. Detta kan styrkas genom t.ex. MBL-protokoll. Om inte överenskommelse träffats hade någon annan blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

Enligt momentets tredje anmärkning ska en överenskommelse vid sjukdom syfta till att undvika uppsägning pga sjukdom. Med överenskommelse avses en överenskommelse enligt § 14 mom. 3 b).

En arbetstagare som i en arbetsbristsituation accepterar en omplacering till en tidsbegränsad anställning jämförs med en tillsvidareanställd arbetstagare. Detta

innebär att arbetstagaren kan beviljas kompletterande studiestöd när den tidsbegränsade anställningen upphör på grund av arbetsbrist.

Om en arbetstagare som beviljats omställningsstudiestöd enligt denna bestämmelse får en anställning, och av den nya arbetsgivaren beviljas studieledighet för att avsluta utbildningen, kan kompletterande studiestöd fortsatt utbetalas enligt reglerna i § 8.

Mom. 3 anger att arbetstagaren ansöker om kompletterande studiestöd hos Omställningsfonden. Arbetstagarens ska i sin ansökan till Omställningsfonden styrka att omställningsstudiestöd beviljats. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Omställningsfonden får betala ut kompletterande studiestöd endast om arbetstagaren styrker att studier med beviljat omställningsstudiestöd bedrivs. Se även § 5, uppgiftsskyldighet.

Styrks detta senare får omställningsstudiestödet ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl. Om den studerande avlider innan kompletterande studiestödet har betalats ut, är det kompletterande studiestödet som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

Mom. 4 reglerar nivån på det kompletterande studiestödet efter anställning. Det kompletterande studiestödet motsvarar ett belopp om 80 procent av arbetstagarens inkomstbortfall på lönedelar från 4,5 upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år samt 65 procent av inkomstbortfallet från 5,5 inkomstbasbelopp upp till 12 inkomstbasbelopp per år.

Exempel baserat på 2022 års inkomstbasbelopp:

Lön	Omställningsstudiestöd	Kompletterande studiestöd 80 %	Kompletterande studiestöd 65 %	Totalt kompletterande studiestöd	Totalt studiestöd
	(80 % upp till 26 625 kr)	(80 % mellan 26 626 kr och upp till 32 542 kr)	(65 % mellan 32 543 kr och upp till 71 000 kr)		
43 800 kr	21 300 kr	4 734 kr	7 318 kr	12 052 kr	33 352 kr

Med upp till menas upp till och med.

Kompletterande studiestöd beräknas på samma omfattning som arbetstagaren får omställningsstudiestöd för. Den lägsta studietakt som kan ge omställningsstudiestöd är 20 procent vilket motsvarar en dag per vecka. Detta innebär att kompletterande studiestöd kan ges som lägst på motsvarande nivå.

Tabellen ovan ska ses som ett ungefärligt exempel. Vid beräkning av kompletterande studiestöd följer Omställningsfonden beräkningsgrunden för omställningsstudiestöd.

§ 16 Ersättning under ledighet från arbetet

Mom. 1 anger att ersättning under ledighet från arbetet gäller för arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för utökade insatser (se kommentaren till § 14 mom. 3).

Ersättningen motsvarar utebliven fast kontant lön enligt AB eller BB.

Mom. 2 reglerar att arbetstagaren ansöker om ersättning från Omställningsfonden vilket innebär att ersättningen finansieras av premien enligt § 20 (se kommentaren till § 20). Vidare reglerar momentet att arbetstagaren ska ansöka om ersättningen hos Omställningsfonden och styrka lönebortfallet för att kunna ta del av ersättningen.

§ 17 Särskild omställningsersättning

Mom. 1 reglerar att särskild omställningsersättning ersätter del av inkomstbortfall då rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning inte föreligger på grund av att arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser.

Det är viktigt att betona att arbetstagare som är ansluten till en arbetslöshetskassa ska ha ansökt om arbetslöshetsersättning innan det kan bli aktuellt med särskild omställningsersättning, eftersom arbetstagaren annars riskerar att gå miste om arbetslöshetsersättning som han eller hon skulle vara berättigad till.

Mom. 2 anger att särskild omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare vars anställning upphört pga arbetsbrist (ej pga sjukdom) genom en uppsägning eller en överenskommelse. Arbetstagaren ska också uppfylla kvalifikationsvillkoren för utökade insatser.

Mom. 3 reglerar ansökningsförfarandet. Det är arbetstagare som ansöker om ersättning hos Omställningsfonden. Momentet reglerar även att arbetstagaren i samband med ansökan ska styrka att arbetslöshetsersättning inte betalas ut för den period som arbetstagaren deltagit i aktiva omställningsinsatser. Parterna har inte närmare reglerat detta utan överlåtit den praktiska hanteringen till Omställningsfonden. Arbetstagare som inte är ansluten till en arbetslöshetskassa har i motsvarande situation rätt till särskild omställningsersättning.

Mom. 4 reglerar ersättningens storlek.

Taket för ersättningen innebär att den särskilda omställningsersättningen inte beräknas på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad. Ersättningen beräknas på den del som arbetstagaren är arbetsökande.

Mom. 5 reglerar det antal kalenderdagar under vilka särskild omställningsersättning betalas ut. 60 kalenderdagar motsvarar i praktiken 43 ersättningsdagar.

§ 18 Kompletterande omställningsersättning

Mom. 2 anger att kompletterande omställningsersättning ges till tillsvidareanställd arbetstagare vars anställning upphört pga arbetsbrist (ej pga sjukdom) genom en uppsägning eller en överenskommelse. Arbetstagaren ska som huvudregel haft en sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB hos en och samma arbetsgivare sedan minst 5 år.

Anmärkningen reglerar vad arbetsgivaren behöver styrka på begäran av Omställningsfonden för det fall anställningen upphört genom en överenskommelse. Arbetsgivaren ska, på begäran av Omställningsfonden, styrka den arbetsbristsituation som föranledde överenskommelsen. Detta kan styrkas genom t.ex. ett MBL-protokoll. Om inte överenskommelse träffats hade någon annan blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

En tillsvidareanställd arbetstagare som tackat ja till en tidsbegränsad anställning för att undvika en uppsägning på grund av arbetsbrist i en övertalighetssituation kan sägas ha ett "efterskydd" och jämföras därför med tillsvidareanställd arbetstagare. För att jämföras med tillsvidareanställd arbetstagare krävs att arbetstagaren hade fått kompletterande omställningsersättning om man tackat nej till den tidsbegränsade anställningen.

Mom. 3 reglerar ansökningsförfarandet. Det är arbetstagaren som ansöker om ersättning hos Omställningsfonden. Arbetstagaren ska styrka att man är anmäld som arbetsökande hos Arbetsförmedlingen, står till arbetsmarknadens förfogande och uppbär inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning för att Omställningsfonden ska kunna betala ut ersättning.

Mom. 4 reglerar ersättningens storlek och förtydligar att det är arbetstagarens fasta kontanta månadslön enligt AB eller BB som ligger till grund för beräkningen.

Ett tak finns för ersättningen som innebär att den kompletterande omställningsersättningen inte beräknas på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad.

Den kompletterande omställningsersättningen tillsammans med den inkomstrelaterade arbetslöshetsersättningen motsvarar maximalt den nivå som

arbetstagaren skulle ha fått enligt § 15 om kompletterande studiestöd tillsammans med det offentliga omställningsstudiestödet.

Om arbetstagaren efter att anställningen har upphört får nytt arbete på deltid beräknas ersättningen på kvarstående arbetslöshetsmått.

Mom. 5 reglerar att arbetstagaren ska visa att han eller hon fått inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa för att få ersättning. Aktivitetsstöd som betalas till arbetstagare som har rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning, och som förbrukar ersättningsdagar från försäkringen, jämföras med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta innebär att utfyllnad av arbetslöshetsersättning enligt KOM-KR kan betalas ut när arbetstagaren får sådant stöd. Ersättningen beräknas dock som om arbetstagaren fått inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning.

Mom. 6 reglerar när arbetstagare inte har rätt till kompletterande omställningsersättning.

När det gäller arbetstagare som omfattas av c) gäller tidigare avtal enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar Bilaga 2 punkt 1.

Kapitel 4 Studieledighet

§ 19 Studieledighet

Mom. 1 reglerar att för arbetstagare som ansökt och beviljats stöd enligt detta avtal är det möjligt att vara ledig från sin anställning. Möjligheten att vara ledig föreligger både vid studier och vid validering eller certifiering utan utbildningsinslag. Vad som i övrigt gäller i fråga om arbetstagarens rättighet till ledighet regleras i mom. 3.

Mom. 2 reglerar arbetstagarens skyldighet att underrätta arbetsgivaren om avsikten att ansöka om kortvarigt, kompletterande och/eller förlängt studiestöd som innebär ledighet från arbetet. En sådan underrättelse ska ske i så god tid som möjligt. I de fall behov finns ska arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten. Dialogen ska ske skyndsamt.

Mom. 3 reglerar vad som gäller utöver Lagen om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning (Studieledighetslagen) eller andra tillämpliga avtal som reglerar arbetstagarers rätt till studieledighet.

Bestämmelsen är en avvikelse från 5 § 1 och 2 stycket Studieleighetslagen. Avvikelsen innebär att arbetsgivaren inte behöver ha samtycke för att skjuta upp begärd ledighet från berörd lokal arbetstagarorganisation eller, om frågan hänskjutes till centrala överläggningar, av berörd huvudorganisation på arbetstagersidan.

Avvikelsen gäller i det fall ledigheten innebär en allvarlig störning i arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagers frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Arbetsgivaren kan i det fall ledigheten utgör en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet skjuta upp ledigheten utan samtycke, så att den ska påbörjas senare än sex månader efter ansökan, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka.

I anmärkningen till bestämmelsen anges fyra exempel på vad som utgör en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet. 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 arbetstagarare som vill vara ledig. Ytterligare ett exempel är om flera arbetstagarare 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 arbetstagararen. Det är inte en uttömmande lista med exempel.

Kapitel 5 Finansiering

§ 20 Finansiering av insatser och stöd

Premien om 0,25 % som arbetsgivaren betalar årligen till Omställningsfonden kan sägas bestå av två delar. Dels 0,1 % av arbetsgivarens totala lönesumma och dels kostnaden för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet enligt lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden som är 0,15% av arbetsgivarens totala lönesumma.

Då Omställningsfonden är en registrerad omställningsorganisation får arbetsgivare anslutna till Omställningsfonden statlig ersättning om 0,15 % av lönesumman.

Centrala parter kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premierreduktion av den del av premien som inte betalas in enligt lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden.

Premien finansierar samtliga stöd och insatser enligt avtalet.

§ 21 Betalning av premie

Arbetsgivaren debiteras premien enligt § 20 av Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

§ 22 Medel till förebyggande insatser

Kapitlet beskriver arbetsgivares möjligheter att avropa respektive ansöka om medel från Omställningsfonden för att genomföra förebyggande insatser.

Kapitel 6 Tolkning och tillämpning

Kapitlet anger att det för utlåtande avseende tolkning och tillämpning av avtalet finns en Rådgivningsnämnd. Utlåtande lämnas på begäran av part. Med part menas de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som tecknat detta avtal.

Kapitel 7 Tvister

Bestämmelsen anger att tvister handläggs enligt Kommunala huvudavtalet (KHA) respektive Sobonas förhandlingsordningsavtal. För det fall tvisten inte löses i förhandling anger bestämmelsen en möjlighet att lämna tvisten till skiljenämnd. Före avgörande i skiljenämnden ska frågan ha behandlats i rådgivningsnämnden.

Därutöver reglerar bestämmelsen vilka bestämmelser i avtalet som är tvistbara.