

# Överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd på den svenska arbetsmarknaden

*Centrala parter på den svenska arbetsmarknaden träffade i december 2020 överenskommelser om trygghet, omställning och anställningsskydd. Överenskommelserna förutsätter för att antas som avtal förändringar i befintlig lagstiftning. Parterna har därför gemensamt ställt krav på staten att genomföra sådana förändringar. Den 11 januari 2021 tillsatte regeringen tre parallella statliga utredningar för att gå vidare med genomförandet av parternas överenskommelser. Förändringarna beräknas träda i kraft före halvårsskiftet 2022.*

Överenskommelserna om trygghet, omställning och anställningsskydd har träffats mellan Svenskt Näringsliv och var för sig PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Utgångspunkten är att individen, vid sidan om ett anställningsskydd, ges en kraftigt utökad rätt till kompetensutveckling samtidigt som arbetsgivaren ges ökad flexibilitet vid arbetsbristsituationer och ökad förutsebarhet och sänkta kostnader vid uppsägning av arbetstagare på grund av personliga skäl.

De villkor som förhandlats fram om kompetensutveckling och anställningsskydd svarar väl mot de utmaningar och problem som finns på dagens arbetsmarknad och rustar företag och medarbetare inför framtiden. Villkoren kommer att ge arbetsgivare ökad flexibilitet och förutsebarhet samt stärka de anställdas anställningsbarhet och trygghet på arbetsmarknaden.

De hittills träffade överenskommelserna omfattar alla tjänstemän och hälften av arbetarna på den kollektivavtalsreglerade privata arbetsmarknaden. Överenskommelserna är konstruerade så att det är möjligt för ytterligare förbund som företräder arbetare att ansluta sig till dessa.

## Bakgrund

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter tar ansvar för att i förhandlingar försöka komma överens om spelreglerna på arbetsmarknaden.

Mellan Svenskt Näringsliv och LO har det sedan 2017 pågått förhandlingar med målet att revidera delar av dagens regelverk gällande trygghet, omställning och anställningsskydd. PTK anslöt sig till dessa förhandlingar 2019.

PTK och Svenskt Näringsliv kom den 16 oktober 2020 överens dels om förslag till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels om en principöverenskommelse som innehåller parternas gemensamma krav mot staten på förändringar i befintlig lagstiftning som en förutsättning för att anta huvudavtalet.

LO meddelade samma dag att de tackade nej till dessa överenskommelser. Fackförbunden IF Metall och Kommunalarbetareförbundet, som är förbund inom LO, har därefter anslutit sig till överenskommelserna.

De förändringar som parterna ställer som krav på staten är bland annat förändringar i anställningsskyddslagen, att staten inför ett nytt och parallellt offentligt studiestödssystem samt att staten inför ett nytt offentligt omställningsstöd till anställda i företag som inte omfattas av kollektivavtal.

## Innehåll

Något förenklat innehåller överenskommelserna om trygghet, omställning och anställningsskydd två delar, dels förändringar i anställningsskyddet, dels rätt till kraftigt utökad kompetensutveckling och stärkt stöd vid omställning. Dessa regler träder i kraft när huvudavtalet antagits, vilket som nämnts sker när staten genomför de förändringar som följer av principöverenskommelsen.

### 1. Förändringar i anställningsskyddet

Förändringarna i anställningsskyddet innehåller främst följande punkter:

#### *Sakliga skäl för uppsägning och anställningens upphörande vid tvist*

- Uppsägning ska grundas på sakliga skäl. För de arbetsgivare som är bundna av huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd görs förtydliganden och positionsförflyttningar som gör det mer förutsebart – bland annat införs en lägre misskötsamhetströskel än idag – när arbetsgivare säger upp på grund av personliga skäl.
- Även om en arbetstagare ogiltigförklarar en uppsägning upphör anställningen normalt efter uppsägningstidens utgång – idag består anställningen till dess tvisten är slutligt avgjord. Arbetsgivaren behöver således inte betala lön under hela tvistetiden. Istället får den uppsagda arbetstagaren försörja sig på a-kassa samt, om arbetsgivaren är bunden av huvudavtalet, en kompletterande kollektivavtalad a-kassa vilket tillsammans motsvarar 80 procent av den anställdes lön.

#### *Undantag från turordning på grund av arbetsbrist*

- Turordning är fortsatt huvudregel vid arbetsbrist, men om parterna inte kan komma överens om en turordningslista får arbetsgivaren enligt lag undanta tre arbetstagare som har företrädesrätt till fortsatt anställning. En arbetsgivare som är bunden av huvudavtalet får istället undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet eller 15 procent av de arbetare respektive tjänstemän som får sluta sin anställning. Undantaget får dock högst omfatta 10 procent av anställda arbetare eller tjänstemän vid driftsenheten. Arbetsgivare med endast en driftsenhet som omfattas av överenskommelsen kan välja att istället undanta totalt fyra arbetstagare.

#### *Tryggare anställningsformer*

- Anställningsformen allmän visstidsanställning ersätts i anställningsskyddslagen med särskild visstidsanställning. En sådan anställning övergår i en tillsvidareanställning efter 12 månader – idag efter 24 månader. En arbetstagare som varit anställd hos en arbetsgivare i särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än 9 månader under en treårsperiod och vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning hos arbetsgivaren.
- Inhyrd personal som arbetat mer än två år i samma kundföretag ska erbjudas en tillsvidareanställning alternativt en avtalad ersättning som för LO-medlemmar ska motsvara tre månadslöner. En bestämmelse om detta införs i lagen om uthyrning.
- Erbjudande om lägre sysselsättningsgrad vid omorganisation, så kallad "hyvling", ska erbjudas i turordning. Vid sådan omplacering har arbetstagare även rätt till en omställningstid, dvs. fortsatt anställningsperiod med bibehållen sysselsättningsgrad och lön, uppgående till tid som motsvarar individens uppsägningstid, dock längst tre månader. Bestämmelse om detta tas in i anställningsskyddslagen.

### 2. Rätt till utökad kompetensutveckling och stärkt stöd vid omställning

Rätten till utökad kompetensutveckling och stärkt stöd vid omställning förutsätter att staten inför en ny omställningsorganisation och ett nytt offentligt vuxenstudiestöd.

Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet, såsom vägledning, rådgivning och förstärkt stöd för sjuka som blivit uppsagda, ska erbjudas alla anställda, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, och finansieras av staten.

För de arbetstagare som arbetar hos företag som omfattas av huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd gäller därutöver följande:

- Den enskilde får en kraftigt utökad rätt till kompetensutveckling
  - Under pågående anställning
  - Mellan jobb
  - Gäller för alla, oavsett anställningsform
  - Även den som drabbats av sjukdom omfattas.
- Arbetstagare får rätt till ledigt för att genomgå utbildningar upp till 44 studieveckor.
- Den enskilde får ekonomisk ersättning under studietiden som motsvarar upp till 80 procent av lönen. Avsikten är att CSN, Centrala studiestödsnämnden, ska betala ett vuxenstudiestöd om 80 procent av lönen upp till ett tak om 4,5 inkomstbasbelopp (68 200 kronor 2021). På lönedelar över 4,5 inkomstbasbelopp är avsikten att omställningsorganisationerna ska betala ett belopp om 65 procent av lönen upp till ett tak om 12 inkomstbasbelopp.
- Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att individen förbrukat sina första 110 studiedagar och då kvalificerar sig individen för ytterligare 110 studiedagar.

För att finansiera de utökade kostnaderna kommer alla arbetsgivare som är bundna av huvudavtalet att betala högre avgifter till omställningsorganisationerna (0,4 % till TRR och 0,34 % till TSL). Överenskommelsen bygger på att staten medger sänkning av de statliga arbetsgivaravgifterna motsvarande 0,15 procentenheter för de arbetsgivare som betalar in avgifter till de kollektivavtalade försäkringarna.

## Utredningar

Den svenska regeringen har förklarat att den är villig att utreda och genomföra förändringar i befintlig lagstiftning i enlighet med parternas önskemål. Regeringen har därför tillsatt tre parallella statliga utredningar som ska se över:

- anställningsskydd och tillhörande a-kassefrågor,
- en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd och
- ett nytt och parallellt offentligt studiestöd.

De parter som skrivit under överenskommelsen kommer att få delta i utredningarna. Övriga, såsom exempelvis LO och företrädare för små och medelstora företag, ska utredningen samråda med.

Uppdragen ska redovisas senast den 15 maj 2021. Förändringarna beräknas träda i kraft före halvårsskiftet 2022.