

2021-09-14

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Remissvar (A2021/01333)

### **Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16)**

Bakgrunden till promemorian är principöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd som Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK träffade hösten 2020 och som Industrifacket IF Metall, Svenska Kommunalarbetsförbundet och Vision senare anslutit sig till. Saco står bakom parternas överenskommelse.

Tre utredningar har genomförts för att ta fram förslag i linje med parternas överenskommelse. Detta remissvar omfattar promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16). Utredningarna om anställningsskydd med tillhörande frågor och omställningsstudiestöd behandlas i egna remissvar.

Parternas avsikt har varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De tre utredningarna skapar tillsammans en balans på arbetsmarknaden som är en förutsättning för partsöverenskommelsen. För att denna balans ska kvarstå är det viktigt att principöverenskommelsen genomförs i sin helhet.

Principöverenskommelsen och bakomliggande förhandlingar har utgått från den privata delen av arbetsmarknaden. Men det är viktigt att säkerställa att de författningsförslag som lämnas fungerar i både offentlig och privat sektor. Det regelverk som sätts av regering och riksdag måste också ge goda förutsättningar för kompletterande kollektivavtalade lösningar i offentlig sektor. Villkoren för anställningstrygghet, omställning och livslångt lärande ska vara goda i både offentlig och privat sektor.

Saco anser att promemorian ger ett bra underlag för det fortsatta arbetet. Saco stödjer merparten av förslagen i promemorian, men har synpunkter på några förslag som lyfts nedan.

## **Arbetsgivarna har stort ansvar för sina anställdas kompetensutveckling**

### ***3.1 Ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd***

Saco stödjer att det införs ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Det är bra att både tillsvidareanställda och visstidsanställda omfattas och att det även omfattar arbetstagare vars anställning upphör till följd av ohälsa eller sjukdom.

Kompetensstödet ska få ges till en arbetstagare som har en anställning. Detta ger de som har en anställning möjlighet att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden. Stödet blir ett viktigt komplement eftersom arbetsgivare inte investerar tillräckligt i alla anställdas humankapital. Men Saco vill betona att arbetsgivaren har stort ansvar för sina anställdas vidareutbildning och kompetensutveckling. Företagsspecifik kompetensuppbyggnad är arbetsgivarens och inte statens ansvar.

Saco vill också poängtera att möjligheten för en arbetstagare att ta del av stödet kommer att vara beroende av arbetsgivarens inställning och välvilja. Inom många verksamheter är arbetsbelastningen mycket hög och möjligheterna att delta i vidareutbildning och kompetensutveckling starkt begränsade. Det gäller inom såväl privat som offentlig sektor. För att stödet ska göra skillnad krävs att situationen förändras och arbetsgivarna prioriterar sina anställdas kompetensutveckling.

## **Otydligt kring grund för uppsägning och otillbörligt uppförande**

### ***3.1.3 Stöd ska inte ges i vissa fall när arbetstagaren orsakat sin arbetslöshet***

Saco förstår utgångspunkten att stöd inte ska ges när arbetstagaren själv orsakat sin uppsägning genom otillbörligt uppförande. Men i praktiken kan det vara svårt att fastställa vad som är otillbörligt uppförande. Exempelvis blir det komplicerat när uppförandet kan hänga ihop med en sjukdom eller missbruk där arbetsgivaren har ett rehabiliterings- och omplaceringsansvar. Uppsägningar kan också ha flera alternativa grunder. Resonemanget om den här typen av svåra fall och hur de ska hanteras skulle behöva utvecklas ytterligare.

## **Rätten till stöd bör knytas till riktåldern**

### 3.1.5 Stödet ska vara tillgängligt för personer som ännu inte har fyllt 65 år

Saco tycker att det är rimligare att rätten till stöd knytas till riktåldern för pensioner i stället för den begränsning vid 65 års ålder som utredningen föreslår. Motivet till det är den pågående utvecklingen mot ett allt längre arbetsliv och senare arbetslivsutträde. Garantipensionsåldern kommer redan 2023 att vara högre än 65 år.

## **Kammarkollegiet behöver snabbt bygga upp kompetens om omställning och kompetensutveckling**

### 6.2 Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet

Utredningen föreslår att den nya omställningsorganisationen för anställda som inte omfattas av kollektivavtal ska administreras av Kammarkollegiet. Myndigheten har liten erfarenhet av att ge stöd och råd till personer som behöver ställa om till nya jobb eller vidareutbildas till andra tjänster. Det kan medföra att det tar längre tid än beräknat att sjösätta en väl fungerande organisation för omställning och vidareutbildning.

En omställningsorganisation måste bland annat ha goda kunskaper om kompetensbehoven i såväl privat som offentlig sektor. Det finns stora behov inom båda sektorerna och det är viktigt att de som får stöd får information om möjligheterna på hela arbetsmarknaden. Hela samhällets kompetensförsörjning måste vara i fokus. Organisationen måste också ha goda kunskaper om vilka utbildningskrav som gäller och hur dessa snabbast kan uppnås. Den måste även vara väl insatt i förutsättningarna som gäller inom olika akademikeryrken och hur de förändras. Det är viktigt att den nya organisationen snabbt bygger upp den typen av kunskap.

Ett partsråd bör inrättas

Det är viktigt att myndigheten samverkar med andra myndigheter. Det gäller i synnerhet Arbetsförmedlingen för att övergångar mellan olika åtgärder ska fungera smidigt. Det är också värdefullt att knyta till sig ett partsråd med representanter från arbetsmarknadens parter. Parterna kan arbetsmarknaden och följer noggrant utveckling inom olika yrken. Ett sådant partsråd finns hos Arbetsförmedlingen. Det är tveksamt om det rådgivande organ som föreslås i 6.2.2 i promemorian kan fylla denna funktion eftersom det är mer på regel och bedömningsnivå.

Organisationen måste skyndsamt komma på plats

Det är av yttersta vikt att myndigheten snabbt bygger upp samverkan med relevanta myndigheter och organisationer samt rekryterar personal med de nödvändiga specialistkunskaperna. Den nya organisationen måste skyndsamt komma på plats och vara helt klar vid det formella startdatumet.

### **Möjlighet till överklagan**

#### 6.3 Beslutsprocessen i den offentliga omställningsorganisationen

Det är viktigt att beslut om omställnings- och kompetensstöd kan överklagas. Saco är dock tveksam till om överklagandenämndens oberoende och självständighet kan säkras om den placeras inom Kammarkollegiet.

### **Viktigt att systemet utvärderas**

#### 8.3 Det nya systemet ska utvärderas

Utredningen föreslår att regeringen senast 2027 ska uppdra åt en myndighet att utvärdera det nya systemet för grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Saco instämmer i att systemet bör utvärderas, men anser att regeringen tidigare än så bör följa upp och utreda de delar av reformen som av tidsskäl fått olika typer av kompromisslösningar.

Saco hänvisar också till bifogade remissvar från Sacoförbunden Akademikerförbundet SSR, DIK, Fysioterapeuterna, Sveriges Arkitekter och Sveriges läkarförbund.

Med vänlig hälsning  
Sveriges akademikers centralorganisation

Göran Arrius  
Sacos ordförande

Håkan Regnér  
Utredare

Linda Simonsen  
Utredare

Arbetsmarknadsdepartementet  
Utbildningsdepartementet  
103 33 Stockholm

Stockholm 13 september 2021

Remissvar från Akademikerförbundet SSR, rörande  
Grundläggande omställnings- och kompetensstöd (Ds  
2021:16) Dnr: A2021/01333, En reformerad arbetsrätt, (Ds  
2021:17), Dnr: A2021/01332 samt Omställningsstudiestöd  
(Ds 2021:18) Dnr: U2021/02963

<b>INLEDNING</b>	<b>1</b>
<b>ÖVERVÄGANDEN RÖRANDE GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD (Ds 2021:16)</b>	<b>4</b>
<b>ÖVERVÄGANDEN RÖRANDE EN REFORMERAD ARBETSRÄTT (Ds 2021:17)</b>	<b>13</b>
<b>ÖVERVÄGANDEN RÖRANDE OMSTÄLLNINGSSTUDIESTÖD (Ds 2021:18)</b>	<b>21</b>

## Inledning

Akademikerförbundet SSR stödjer huvudinriktningen i de tre remisserna. Det är avgörande för svensk välfärd och konkurrenskraft att anställningsskydd, förutsättningarna för stöd vid omställning och livslångt lärande är goda och omfattar hela arbetsmarknaden.

Akademikerförbundet SSR värnar rörlighet på arbetsmarknaden vilket förutsätter, i allt väsentligt, likartade regler på hela arbetsmarknaden. Därmed är ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal av största vikt. Omställning genom kollektivavtal ger dock förutsättningar för ytterligare omställningsstöd utöver det grundläggande vilket bättre tillgodoser individens behov vid uppsägning och är i linje med den svenska partsmodellen. Förslaget om att införa ett omställningsstudiestöd för arbetstagare mitt i arbetslivet kan ha potential att väsentligt förbättra förutsättningarna för kompetensutveckling på hela arbetsmarknaden och under hela arbetslivet. Det är även avgörande med en anställningsskyddslagstiftning som är samma på hela arbetsmarknaden och som bibehåller balansen mellan arbetsmarknadens parter.

**Akademikerförbundet SSR**  
Box 128 00, 112 96 Stockholm  
08-617 44 00  
kansli@akademssr.se  
www.akademssr.se

**SSR Direkt**  
Frågor om anställning och arbetsliv  
08-617 44 71  
ssrdirekt@akademssr.se

**Medlemsservice**  
Frågor om medlemskap och avgifter  
08-617 44 70  
medlem@akademssr.se



### **Utredningarna är en helhet och normerande**

Vi vill framhålla att de tre departementsskrivelsen hänger ihop och är symbiotiska, och har tillsammans en normerande effekt på hela arbetsmarknaden, inte minst vad det gäller förutsättningarna för livslångt lärande. Detta tillsammans skapar den ändrade, men dock tydliga, balans på arbetsmarknaden som är förutsättningen för hela partsöverenskommelsen på privat sektor och dessa tre utredningar. Det är helt avgörande i regeringens vidare arbete med den här reformen att den grundläggande balansen kvarstår. Våra remissvar präglas av detta synsätt och med de förändringar vi föreslår menar vi att den balansen bibehålls eller förstärks.

Fackförbund och arbetsgivarorganisationer på bland annat statlig sektor och KR-sektorn ansvarar för att genom kollektivavtal omhänderta många villkorsfrågor som en följd av utredningarnas förslag. I dag finns en viktig rörlighet mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. En förutsättning för den är att villkoren för anställning, omställning och livslångt lärande är likartade på hela arbetsmarknaden. Anställningsskyddslagstiftningen är väsentligen densamma för hela arbetsmarknaden. Därför är det viktigt att även övriga villkor rörande omställning, kompletterande studiestöd, försäkringslösningar också erbjuder likartade förmåner/tjänster på alla sektorer. Partsöverenskommelsens normerande effekt har härigenom stor betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden.

### **Avgörande kunskapstillskott rörande offentlig sektor**

Akademikerförbundet SSRs remissvar kommer att ta sin utgångspunkt i att våra medlemmar som verkar på offentlig sektor, ska ha god anställningstrygghet och bästa möjliga förutsättningar för omställning och kompetensutveckling, som på privat sektor. Eftersom partsöverenskommelsen är gjord på privat sektor, samt eftersom de tre departementsskrivelsen i stor utsträckning utgår ifrån förutsättningarna enbart på den sektorn anser vi att våra förslag och synpunkter för att förbättra förutsättningarna även för anställda på offentlig sektor är ett avgörande kunskapstillskott. För att få maximal utväxling av reformen i form av god samhällsutveckling, jobbskapande, jobbutveckling samt tillväxt krävs att reformen i sin helhet är välfungerande för hela arbetsmarknaden. Akademikerförbundet SSRs remissvar kommer att betona de förslag och bedömningar där vi, utifrån offentlig sektors, och speciellt välfärdssektorns, förutsättningar, föredrar andra förslag samt gör andra bedömningar. Det finns väsentliga skillnader mellan privat och offentlig sektor i flera avseenden, inte minst i att utbud och efterfrågan på arbetskraft skiljer sig åt, men även utbildningsnivån. Även inom offentlig sektor, mellan stat å ena sidan och kommuner och regioner å andra sidan, finns betydande olikheter och behov.

Som har framgått tidigare tillstyrker Akademikerförbundet SSR förslagen i de tre utredningarna som helhet men har synpunkter i vissa delar som fungerar mindre väl i offentlig sektor och för våra akademikergrupper. I uppdraget har särskilt ingått att säkerställa att de författningsförslag som lämnas är ändamålsenliga för överenskommelsens genomförande och fungerar både för privat och offentlig sektor, samt att redogöra för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer.

Akademikerförbundet SSR kan konstatera att utredningen inte har fullgjort sitt uppdrag i den delen. Våra remissyttranden synliggör exempel på denna påverkan, men vi menar att en kunskap om konsekvenserna för offentlig sektors kollektivavtal är avgörande att skaffa sig.

### **Vidare förhandlingar**

Reformens resultat kommer även att utgöra den grundbult som vidare förhandlingar mellan facken inom offentlig sektor samt SKR och Arbetsgivarverket vilar på. Vi menar att det är avgörande att det regelverk som sätts av regering och riksdag ger goda förutsättningar även för kompletterande kollektivavtalade lösningar på offentlig sektor. Vårt mål är att villkoren för anställningstrygghet, omställning och livslångt lärande ska vara goda även i offentlig sektor och även präglas av det individperspektiv som är så uttalat i det utkast till huvudavtal som finns i partsöverenskommelsen på privat sektor. Vår bedömning är även att goda villkor på offentlig sektor, inte minst vad det gäller kompetensförsörjningen, också förutsätter trepartsöverenskommelser där staten, arbetsgivarsidan samt arbetstagarsidan gemensamt diskuterar och hittar lösningar på sektorns utmaningar.

Slutligen anser vi att det behövs en kontinuerlig dialog mellan staten och parterna på hela arbetsmarknaden för att vårda och utveckla den här reformen.

## Överväganden rörande grundläggande omställnings- och kompetensstöd (Ds 2021:16)

Akademikerförbundet SSR har beretts tillfälle genom Saco att besvara rubricerad departementsskrivelse. Vi väljer att enbart kommentera kapitlen som innehåller förslag och eller bedömningar.

Denna utredning föreslår omställning i arbetslivet för personer som arbetar i privat sektor och som inte omfattas av kollektivavtal. Den fokuserar på hur den målgruppen kan få ett grundläggande omställningsstöd vid viss inkvalificering samt hur omfattande det stödet ska vara (under och efter anställning) och hur det ska organiseras. Den berör också hur omställningsorganisationer kan registreras samt hur arbetsgivare som tillhandahåller omställningsstöd ska kunna få ersättning för det i efterhand (högst 0,15 procent av lönesumman), oavsett sektor och om det sker genom kollektivavtalad omställningsorganisation eller på annat sätt.

### 3 Målgrupp och kvalifikationsvillkor för det nya stödet

#### 3.1 Ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget inriktning att det ska införas ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Det är ett centralt samhällsligt uppdrag som ska ses som ett komplement till tillgänglig vuxenutbildning och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Vi anser att det är av stort värde att såväl tillsvidare- som visstidsanställda omfattas samt att arbetstagare vars anställning upphör till följd av ohälsa eller sjukdom ingår. Lagens **kategorier** formulerade i kapitel 3.1.2 anser vi är bra. Vi noterar dock att utredningens förslag utgår ifrån det utkast till huvudavtal som finns på privat sektor och att detta lagförslag inte, i dagsläget, motsvarar de kategorier som ingår i kollektivavtal på offentlig sektor. Dock menar vi att det är våra kollektivavtal som bör anpassas till dessa kategorier, för att uppnå värdet av att samma kategorier omfattas av omställningsstöd oavsett sektor och eventuellt kollektivavtal.

Även **kompetensstödet** – som avser personer i anställning och vars anställning inte ska upphöra, eller har upphört, är en viktig komponent för ett mer välfungerande arbetsliv, men får inte innebära att staten åtar sig ett ansvar för kompetensutvecklingsinsatser som åligger arbetsgivaren. Såsom utredaren framhåller har arbetsgivaren ett stort eget ansvar för sina anställdas kompetensutveckling vilket innebär att företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling även fortsättningsvis bör vara arbetsgivarens ansvar.

Förslaget i kapitel 3.1.3 att stöd inte ska få ges till arbetstagare som på grund av **otillbörligt uppförande** (lagens 5 §) har skilts från sitt arbete anser Akademikerförbundet SSR är oklart och bör tas bort. Om den trots



allt ska ingå menar vi att det måste tydliggöras vad som avses. Förslaget kan i så fall luta sig mot lagen om arbetslöshetsförsäkring (1997:238) § 43b punkt 2 där det utvecklats en praxis för vad som avses. Vi menar att det är avgörande att en sådan hänvisning görs till utarbetad praxis för att undvika godtyckliga bedömningar i denna del.

Förslaget i kapitel 3.1.4 att den ska få stöd som har en **anknytning till svensk arbetsmarknad** är otydligt. I förslaget till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden § 6 står att stöd får ges till den som vid tidpunkten för sin ansökan om stöd 1) har anknytning till svensk arbetsmarknad, och 2) är anställd eller senast var anställd av en arbetsgivare som är registrerad hos Skatteverket mm. Det finns en betydande otydlighet i vad som skiljer punkt 1 från punkt 2 och det är avgörande att de föreskrifter som ska göras för att tydliga anknytningen formuleras på ett sådant sätt att detta grundläggande omställnings- och kompetensstöd tydligt riktar sig till personer verksamma på svensk arbetsmarknad utan att för den skulle strida mot EU-rätten.

Akademikerförbundet SSR anser att stödet ska vara tillgängligt för personer upp till riktåldern för pensioner, och inte som utredningen föreslår i kapitel 3.1.5 **65 år**. Med tanke på att garantipensionsåldern höjs redan 2023 till 66 år uppfattar vi denna formulering som mindre följsam med utvecklingen än att knyta rätten till riktåldern, alternativt LAS-åldern. Att lägga en fast åldersgräns till 65 års ålder är inte i samklang med övriga politiska åtgärder som syftar till att förlänga arbetslivet och senarelägga arbetslivsutträdet.

### 3.2 Kvalifikationsvillkor för det nya stödet

Akademikerförbundet SSR stödjer i huvudsak förslaget om att den ska ha rätt till stöd som har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt i 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före sin ansökan om stöd. Vi stödjer förslaget om överhoppningsbar tid. Förslaget om att arbete inom EES-området, Schweiz eller Storbritannien och Nordirland bör inräknas är rimligt utifrån EU-rätten om den fria rörligheten, men vi menar att arbetstagaren måste vara verksam i Sverige vid ansökan, även om arbete utomlands tillgodoräknas. Akademikerförbundet SSR anser att det är bra att ett inkomstvillkor kan avgöra om kvalifikation är uppnådd om andra underlag saknas. Se i övrigt kommentarer under kapitel 3.1.4.

### 3.3 – 3.5 Arbetstagarens ansökan om stöd, stödet ska som längst kunna ges i tolv månader samt ett nytt arbetsvillkor återkvalificerar för stöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen. Rörande återkvalificering i kapitel 3.5 anser vi att det krävs ett förtydligande om samma 24-månadersperiod kan åberopas två gånger för två kvalificeringsperioder av arbete på vardera 12 månader. Vi vill här även betona att ett bättre stöd för den som blir uppsagd kort tid efter ny anställning är den rätt till efterskydd som finns i omställningsavtalen på offentlig sektor (Omställningsavtalet på statlig sektor § 11 samt KOM-KR på kommunsektorn § 13). Det efterskyddet ger möjlighet, för den som inte utnyttjat hela perioden med omställningsstöd att få fortsätta på den

gamla perioden vid ny arbetslöshet som inträffar inom 18/12 månader utan krav på återkvalificering. Vi menar att det vore ett väl så bra kompletterande skydd som återkvalificeringsrätten, men att båda rättigheterna borde finnas.

### 3.6 Stöd ska ges i mån av tillgång på medel och prioritering ska kunna göras vid behov

Akademikerförbundet SSR anser att detta grundläggande omställnings- och kompetensstöd bör vara en **rättighet** och därmed inte omfattas av **prioriteringar** om kraven är uppfyllda. Att de vars anställning är på väg att löpa ut eller har löpt ut ska garanteras stöd är viktigt, men vi anser inte att den ansökan som kommer in sent under ett budgetår ska ha mindre möjlighet att beviljas i jämförelse med den som kommit tidigare. Det är även avgörande för myndigheten att kunna tillämpa likabehandlingsprincipen på alla sökande. Därmed anser vi att formuleringen i § 3 i lagtexten bör vara "ska ges" stöd i stället för "får ges" stöd till en sökande med komplettering "om villkoren uppfylls".

Målet med denna reform är att så stor andel som möjligt av de som är berättigade till stöd också kan erhålla det. Vi vill även betona att tex CSNs studiemedelssystem är en rättighet och är kostnadseffektivt vilket tydliggör att de två värdena inte står emot varandra. Förslaget om ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd konstrueras kostnadseffektivt, och då måste det rimligen vara kostnadseffektivt för alla behöriga sökande att få stöd. Det blir inte ett mer kostnadseffektivt system för att det finns ekonomiska ramar som gör att vissa behöriga sökande inte kan få stöd – tvärtom. Det här stödet lär dessutom utnyttjas mer i lågkonjunktur då fler blir arbetslösa, vilket gör det är än mer kostnadseffektivt att stödja många under en lågkonjunktur för att snabbt få dem i ny anställning. Att enbart hänvisa till en anslagskredit för att hantera sådana situationer av ökad efterfrågan på stöd räcker inte för att kunna utgöra en konjunktursäker aktör i en lågkonjunktur eftersom en vanlig nivå på en anslagskredit begränsas till tre procent av anslaget även om regeringen kan besluta särskilt om andra nivåer.

I skälen för bedömningen att det inte ska vara en lagstadgad rätt anges att det inte är en lagstadgad rätt till stöd för de som omfattas av kollektivavtalat omställningsstöd. Vi har svårt att förstå den invändningen eftersom de kollektivavtalade omställningsorganisationerna inte är reglerade i lag, utan som sagt i avtal. I ärenden om rätt till stöd från kollektivavtalad omställningsorganisation har dessutom arbetstagaren möjlighet, att med stöd av sitt fackförbund, tvista om rätten till stöd, vilket skapar en extra trygghet för arbetstagaren jämförbar med rättighet inom det offentliga omställnings- och kompetensstödet.

## **4 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd**

### 4.2 Grundläggande tjänster från den offentliga omställningsorganisationen

Enligt förslaget ska grundläggande tjänster bestå av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Det senare ska enbart kunna ges till den vars anställning upphört på grund av ohälsa eller sjukdom. I

författningsförslaget 3 § p. 3 står att det ska gälla vid uppsägning eller genom en överenskommelse. Akademikerförbundet SSR konstaterar att målgruppen definierad i denna lag är delvis annorlunda mot omställningsavtalen på statlig och kommunal sektor. Dessa olika regelverk på olika sektorer skapar en otydlighet. Akademikerförbundet SSR menar att villkoren på offentlig sektor minst måste motsvara de som gäller för de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtalad omställning.

Som redogörs i detta kapitel ska vägledning utgöra en grundläggande tjänst i detta stöd. En kvalitativ studie- och yrkesvägledning blir då en viktig framgångsfaktor för reformen. Men Akademikerförbundet SSR ser samma risker vad gäller bristen på studie- och yrkesvägledare som redogörs för i konsekvensbeskrivningen (10.2.1). För att inte riskera att dränera skolväsendet, inklusive vuxenutbildningen och olika arbetsmarknadsaktörer, på behöriga studie- och yrkesvägledare behöver staten se till att fler med vägledningskompetens för vuxna utbildas. Det krävs också statliga satsningar på mer vidareutbildning för studie- och yrkesvägledare, så att det på sikt går att möta det behov av kvalificerade studie- och yrkesvägledare som reformen skapar.

4.3 Tillhandahållande av grundläggande tjänster  
Akademikerförbundet SSR delar bedömningen.

#### 4.5 Kostnader för grundläggande tjänster i den offentliga omställningsorganisationen

Kostnaden för grundläggande tjänster i den offentliga omställningsorganisationen bedöms uppgå till ca 294 miljoner kronor i 2022 års prisnivå. Precis som vi nämner i punkt 3.6 anser vi att grundläggande stöd enligt detta förslag ska vara en rättighet för den arbetstagare som uppfyller kriterierna och inte bero på när under ett budgetår ansökan inkommer. Om så skulle vara fallet är risken stor att olika åtgärder vidtas för att ansökningar ska komma in i början av budgetår. Arbetslöshet och behov av omställning inträffar under hela kalenderåret och så bör även rätten till stöd vara fördelat. Vi menar att denna del bör ändras till att vara en rättighet i stället för ett ramanslag. Därmed menar vi att bedömningen om kostnad på cirka 294 miljoner kronor för 2022 inte kan utgöra ett ramanslag utan endast ett riktmärke. Se i övrigt kommentarer under punkt 3.6.

### **5 Yttranden för att söka omställningsstudiestöd**

#### 5.1 Den offentliga organisationen ska tillhandahålla yttranden för omställningsstudiestöd

Akademikerförbundet SSR menar att det bör omformuleras till att den offentliga omställningsorganisationen i stället för "får", "ska, på begäran av sökande", tillhandahålla yttranden till CSN.

## 6 En ny offentlig omställningsorganisation

### 6.1 Den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet

Bedömningen att den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet anser Akademikerförbundet SSR mer beror på tidspressen än vad som är den bästa lösningen. Vi menar att omställningsverksamhet med fördel drivs i en egen myndighetskonstruktion eftersom den skiljer sig väsentligt från befintliga myndigheters verksamhet, undantaget Arbetsförmedlingen. Långsiktigt bör staten utreda förutsättningarna att KOK (Kansliet för omställnings- och kompetensstöd) blir en egen myndighet.

Akademikerförbundet SSR delar inte uppfattningen att det bör vara fristående aktörer som utför de grundläggande omställnings- och kompetenstjänsterna för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Om KOK själv bedömer sig ha den kompetensen bör det kunna ske av kansliet, precis som idag sker på de kollektivavtalade omställningsorganisationerna. Vi vill även betona att det rättsligt inte finns några hinder att kommuner, till exempel, kan utgöra leverantörer till Arbetsförmedlingen (se SOU 2020:41), varför vi bedömer att så också skulle kunna vara fallet rörande tjänster som KOK önskar upphandla. Se även kommentarer rörande rådet under 6.2.

### 6.2 Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet

Akademikerförbundet SSR noterar att förslaget är att lägga den nya offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet. Kammarkollegiet har inte omställnings- och kompetensstöd som ett naturligt arbetsområde. Vi förstår att det av tidsskäl och förhandlingsskäl var den enda möjliga lösningen, men vill betona behovet av att långsiktigt göra den offentliga omställningsorganisationen till en **egen myndighet**. Till dess anser vi att det är avgörande att Kammarkollegiet skyndsamt skaffar sig den kompetens samt de samarbetsformer, inte minst med arbetsmarknadens parter, som är avgörande för att kunna tillhandahålla en högkvalitativ service rörande omställnings- och kompetensstöd. Det är även avgörande för kansliets legitimitet hos arbetsmarknadsparternas och omställningsorganisationerna.

Vi har inget att erinra mot förslaget att namnet för närvarande ska vara Kansliet för omställnings- och kompetensstöd (KOK). I avvaktan på utredning om en egen myndighetsstruktur är det även rimligt att det namnet skrivs in i förordningar, men inte i lag, så att det med viss lätthet kan ändras när, och om, en egen myndighet bildas. Ett förslag är även att det ska inrättas ett **rådgivande organ** bestående av bland annat företrädare från befintliga omställningsorganisationer. Det är av största vikt att samtliga sektorer är representerade i rådet. Ett sådant råd måste få mycket tydliga instruktioner för att kunna bidra positivt till kansliets verksamhet. Med tanke på Kammarkollegiets idag bristande kompetens på området är det avgörande att rådet får en stark roll samt att samarbetsformerna med arbetsmarknadens parter måste vara mer

omfattande och ha större inflytande än så för att KOK ska kunna leverera högkvalitativa tjänster.

Till exempel bör kansliet knyta till sig ett **partsråd**, liknande det som Arbetsförmedlingen har, för att få en nära kontakt med arbetsmarknadens parter. Även här är det av vikt att samtliga sektorer är representerade. Vi vill betona att det rådgivande organet som bland annat består av företrädare för omställningsorganisation inte kan företräda parterna på det sätt som vi bedömer krävs, inte minst strategiskt, utan att dess roll är mer på regel- och bedömningsnivå. Även samverkan med Arbetsförmedlingen bör säkerställas på ett bra sätt så att det sker en sömlös övergång mellan omställningsåtgärder av omställningsorganisationer och arbetsmarknadsåtgärder i Arbetsförmedlingens regi. Det samarbetet har förbättrats väsentligt mellan omställningsorganisationer och Arbetsförmedlingen på senare tid och det är av stort värde att den samverkan även kan fungera sömlöst mellan KOK och Arbetsförmedlingen.

### 6.3 Beslutsprocessen i den offentliga omställningsorganisationen

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen, och vill betona vikten av att beslut kansliet har fattat ska kunna överklagas. Vi är dock tveksamma om den nämndens självständighet och oberoende kan säkras placerad inom värdmyndigheten Kammarkollegiet. Precis som vi anser att KOK som självständig myndighet bör utredas vidare anser vi att en mer självständig ställning för överklagandeinstansen bör utredas.

**Namnet** i kapitel 6.3.3 "Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd" kan leda till missförstånd då en arbetstagare som omfattas av kollektivavtalad omställning kan få intrycket att även kollektivavtalade omställningsstöd kan överklagas, vilket ju inte är fallet. Om ordet "offentligt" finns med i namnet kan möjligen risken för den sammanblandningen minskas.

Utredningen föreslår i kapitel 6.3.4 att nämndens beslut inte ska kunna **överklagas** till högre instans. Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget men menar att det är inkongruent med förslaget i kapitel 7.9 att arbetsgivare samt omställningsorganisationer ska kunna överklaga i förvaltningsdomstol samt ha möjlighet till prövningstillstånd i ännu en rätt. Individens överklaganderätt bör inte vara mindre än de andra parternas.

### 6.4 Sekretess och behandling av personuppgifter

Akademikerförbundet SSR delar bedömningen att ytterligare sekretessbestämmelser eller personuppgiftsreglering inte behövs för denna verksamhet, under förutsättning att paragraf 5 om "otillbörligt uppförande" stryks.

### 6.5 – 6.7 Uppföljning och redovisning, inrättandet av organisationen samt kostnader för kansliet och nämnden

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen och delar bedömningarna.

## 7 Ersättning till arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd

### 7.1 Arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska kunna få ersättning

Akademikerförbundet SSR delar bedömningen.

### 7.2 Principer för ersättningen till arbetsgivare

Det är avgörande att den ersättning som arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd kan få från staten motsvarar statens kostnader för det stöd som den offentliga omställningsorganisationen tillhandahåller. Utredningen gör bedömningen att ersättningsnivån bör vara upp till 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som är underlag för arbetsgivaravgifter (lönesumman) och ligga fast över tid. Detta bedöms motsvara ca 2 773 miljoner kronor i 2022 års prisnivå.

Akademikerförbundet SSR stödjer ansatsen att arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal ska ersättas på ett sådant sätt att det inte blir en konkurrensnackdel att omfattas av kollektivavtal. Vi menar att en **rättighetsbaserad** offentlig omställnings- och kompetensstöd rimligen inte kan ha en kostnad som "ligger fast över tid", varken på lång sikt eller över konjunkturcykel.

### 7.3 Ersättningen ska avse kostnader för avgifter till registrerade omställningsorganisationer

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget.

### 7.4 Kammarkollegiet ska administrera den statliga ersättningen

Akademikerförbundet SSR har inget att erinra mot förslaget, utöver det som anförts i kapitel 6.2.

### 7.5 Registrering av omställningsorganisationer

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget om att en organisation ska kunna ansöka om registrering som omställningsorganisation hos Kammarkollegiet. Vi vill dock betona att de befintliga partsgemensamma och kollektivavtalade omställningsorganisationerna har en väletablerad och välfungerande verksamhet som gör att Kammarkollegiet rimligen bör kunna registrera dem enkelt om deras stöd "väsentligen motsvarar stödet som ges av den offentliga omställningsorganisationen".

Med tanke på de stora summor som kommer att kunna gå att söka bör Kammarkollegiet ha en gedigen kontroll av andra ansökande organisationerna eftersom risken är stor för att verksamheten kan dra till sig ansökande organisationer, med andra syften än att främja god omställning. Erfarenheterna från tex Arbetsförmedlingens upphandlade etableringslotsar samt jobbcoacher visar vikten av mycket höga krav samt noggrann kontroll. Scenariot där såväl arbetstagare som arbetsgivare och oseriösa omställningsorganisationer alla har intresse av att inte ge adekvat information till Kammarkollegiet är lätt att se och möjligheten för en arbetsgivare att söka bidrag för stöd de inte erbjuder arbetstagare och inte heller betalt för måste elimineras. Kvalitetsuppföljningen och uppgiftsskyldigheten bör vara omfattande för att undvika sådana risker.



**Kriterierna** som beskrivs i 7.5.1 att organisationen ska "tillhandahålla eller avser att tillhandahålla tjänster", "ha tillgång till relevant kompetens", "ha tillräcklig finansiell kapacitet" samt "vara lämplig" anser vi inte är tillräckliga för att eliminera risken för oseriösa sökande. I skälen för förslaget skriver utredningen att kriterierna bör utformas på "myndighetsnivå där detaljkunskap och expertis kommer att utvecklas". Som utredningen noterar finns inte den kunskapen på myndigheten idag och den kommer att ta tid att erhålla. Det är därför helt avgörande att det rådgivande organet, bestående av representanter från kollektivavtalade omställningsorganisationer, har avgörande inflytande över de krav som ställs på omställningsorganisationer för att få bli registrerade. Detta är speciellt viktigt när kraven i detalj, enligt förslaget, inte ska regleras i lag eller författning. Utredningen formulerar en rädsla för att kraven kan skrivas så hårda att det i praktiken är omöjligt för andra än befintliga omställningsorganisationer att bli registrerade. Akademikerförbundet SSR är väsentligt mer oroligt för det motsatta, att kraven är så vaga och låga att det drar till sig oseriösa aktörer. Vi menar att risken för staten är väsentligt större om oseriösa aktörer registreras som omställningsorganisationer än om bara de befintliga kollektivavtalade omställningsorganisationerna skulle registreras. Vi menar att staten i detta avseende måste luta åt det restriktiva hållet i sin formulering av kraven. Ett sätt att kvalitetssäkra de registrerade omställningsorganisationerna hade kunnat vara att kräva att de är knutna till kollektivavtal. Vi noterar dock utredningens resonemang runt EUs statsstödsregler på sid 123, men menar att säkerställande av de registrerade omställningsorganisationernas seriositet och kvalitet är helt avgörande, vilket inte säkras av kriterierna i 7.5.1.

Möjligheten till **avregistrering** vid upptäckta allvarliga oegentligheter är formulerad i kapitel 7.5.3. Det kan inte enbart vara på egen begäran, då det inte finns förutsättningar för registrering samt om uppgiftsskyldigheten inte fullgörs som skäl till avregistrering. Även upptäckta oegentligheter bör leda till avregistrering, vilket inte är ett skäl som naturligt kan anses ingå i de nämnda.

#### 7.6 Ansökan om ersättning

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget och bedömningen.

#### 7.7 Kammarkollegiet ska kontrollera uppgifter

Möjligheten för Kammarkollegiet att inhämta uppgifter från Skatteverket samt att automatiserad samkörning av data kan göras är avgörande för att minska risken för fusk. Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen rörande samkörning av kontrolluppgifter mellan relevanta myndigheter.

#### 7.8 Återkrav

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget.

#### 7.9 Omprövning och överklagande

Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd ska pröva överklaganden av beslut om ersättning till arbetsgivare och om registrering av omställningsorganisationer.

Nämndens beslut ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd ska krävas vid överklaganden till kammarrätten.

Akademikerförbundet SSR är tveksamt till om Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd ska vara sista instans för individer som söker stöd, men inte för arbetsgivare och registrerade omställningsorganisationer. Motiven för diskrepansen formuleras som att de har olika ekonomisk betydelse. Akademikerförbundet SSR anser att arbetslöshet för individen mycket väl kan vara av betydligt större ekonomisk betydelse för den individen än ett uteblivet stöd för en arbetsgivare på 0,15 procent av totala utbetalda kontanta ersättningar som är underlag för arbetsgivaravgifter. Vi anser inte att det motivet är tillfyllest för den påtagliga skillnaden i rätten till överklagande, och menar, i konsekvens med vår åsikt om rätten till stöd för individen att såväl arbetstagare som arbetsgivare och omställningsorganisation bör ha rätt att överklaga fullt ut. Se i övrigt kapitel 6.3.

## **8 Författningsreglering, ikraftträdande och uppföljning**

8.1 Grunderna för omställnings- och kompetensstödet ska regleras i lag  
Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att grunderna för omställning och kompetensstöd bör regleras i lag och inte i förordning.

### 8.2 Det nya systemet träder i kraft 2022

Akademikerförbundet SSR anser att det är av vikt att detta system träder i kraft så snart som möjligt men har svårt att förstå skillnaden mellan ikraftträdande och genomförandedatum. Vi kan svårt tänka oss att det finns något rimligt skäl att dessa datum inte är desamma. Vi anser att detta system skyndsamt ska komma i gång trots det faktum att kompletterande avtal på offentlig sektor inte är på plats än.

### 8.3 Det nya systemet ska utvärderas

Akademikerförbundet SSR anser att det är av stort värde att utvärdera systemet senast 2027. Dock anser vi att regeringen tidigare än så bör utreda de delar av reformen som fick olika typer av kompromisslösningar av tidsskäl. Inte minst gäller det inrättandet av en ny självständig myndighet i stället för att Kansliet för omställnings- och kompetensstöd nu föreslås ingå i myndigheten Kammarkollegiet.

Utredningen föreslår även att "Parterna som står bakom principöverenskommelsen ska vara delaktiga i utvärdering och uppföljning av systemet." Det förslaget är anmärkningsvärt och Akademikerförbundet SSR menar att det är helt avgörande att även parterna på offentlig sektor får möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av systemet.

### 8.4 Effektutvärdering förutsätter kontinuerlig uppföljning

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget.



## Överväganden rörande En reformerad arbetsrätt (Ds 2021:17)

Akademikerförbundet SSR har beretts tillfälle genom Saco att besvara rubricerad departementsskrivelse.

### Sammanfattning

Utredningens förslag rör en rad olika bestämmelser i anställningsskyddslagen (LAS). Respektive förslag sammanfattas kort under specifika synpunkter nedan. Principöverenskommelsen mellan PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv ligger till grund för utredningens förslag. De väsentliga lagförslagen i utredningen rör förändring av saklig grund (i 7 § LAS) till sakliga skäl, att 7 § LAS görs semidispositiv på huvudorganisationsnivå, att anställningen inte består under tvist om uppsägnings giltighet, införandet av utökad möjlighet till undantag från turordning, samt att allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning.

### Inledning

Förhandlings- och samverkansrådet PTK, IF Metall, Kommunalarbetareförbundet och Svenskt Näringsliv träffade hösten 2020 en principöverenskommelse. Principöverenskommelsens förslag har utretts och presenterats i Ds. 2021:16,17 och 18. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom principöverenskommelsens förslag och tillstyrker därför även förslagen i rubricerad promemoria.

### Allmänna synpunkter

Akademikerförbundet SSR tillstyrker principöverenskommelsens och utredningarnas förslag med nedan angivna enskilda synpunkter. Förbundet önskar också inledningsvis betona att de tre bokstavsutredningarna tillsammans bildar en helhet så som framgår av principöverenskommelsen. Det är därför mycket viktigt att man i den fortsatta lagberedningen behandlar förslagen i de tre utredningarna som en gemensam reform.

### Partsöverenskommelsens inflytande på andra sektorer

Det är tydligt att utkastet till huvudavtal på privat sektor tillsammans med principöverenskommelsen och de tre bokstavsutredningarnas förslag har, och i ännu högre utsträckning kommer att få, stort inflytande över förhandlingar och kollektivavtal i andra sektorer på arbetsmarknaden. Akademikerförbundet SSR anser att regeringen behöver vara uppmärksam på att partsöverenskommelsens får en normerande effekt på andra sektorer. Fackförbund och arbetsgivarorganisationer på bland annat statlig sektor och KR-sektorn ansvarar för att genom kollektivavtal omhändertar många villkorsfrågor som en följd av utredningarnas förslag. I dag finns en rörlighet på arbetsmarknaden, det är inte ovanligt att personer under sitt arbetsliv har arbetat i flera olika sektorer. En förutsättning för rörligheten är att villkoren för anställning, omställning och livslångt lärande är likartade på hela arbetsmarknaden. Det

lagreglerade anställningsskyddet är i mycket stor utsträckning gemensamt för hela arbetsmarknaden. Övriga villkor som rör omställning, livslångt lärande och försäkringslösningar<sup>1</sup> behöver följa i samma riktning och bli likartade på arbetsmarknaden. Detta för att undvika trösklar mellan sektorer. Partsöverenskommelsens normerande effekt har härigenom stor betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att värna rörligheten på arbetsmarknaden och att samtliga sektorer utgör en gemensam arbetsmarknad.

### Befintliga kollektivavtal

Av utredningens uppdragsbeskrivning framgår att det i uppdraget särskilt ingick att redogöra för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer. Det är otillfredsställande att utredningen endast gjort en översiktlig och kort analys på detta tema. Bland annat saknas en bedömning av i vilken utsträckning den grundläggande balansen påverkas mellan parterna på olika sektorer. I likhet med Saco anser Akademikerförbundet SSR att utredningen inte uppfyllt sitt uppdrag i denna del.

### Specifika synpunkter

## **4. Uppsägning från arbetsgivarens sida**

### 4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning

#### Sammanfattning av förslaget

Enligt förslaget ska det i prövningen av ifall det finns sakliga skäl inte göras någon avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att upplösa detsamma. Inte heller ska det göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot anställningsavtalet.

#### Förbundets synpunkter

Promemorian redogör i denna del på ett riktigt sätt för innebörden i parternas principöverenskommelse. Utredningen framhåller att förslaget om att begreppet saklig grund ska ersättas med sakliga skäl inte innebär någon förändring av gällande rätt i fråga om vad som ska utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av skyldigheterna i anställningen (avtalsbrottet). Genom att slopa avvägningen mellan de tvistande parternas intressen, och även prognosen, är det tydligt att förslaget innebär materiella förändringar av hur helhetsbedömningen av uppsägningar ska göras. Akademikerförbundet SSR är kritiskt till att man i promemorian inte uppmärksammat och gjort klagörande uttalanden om de oklarheter som uppstår till följd av författningsändringen. Till skillnad från i dagens saklig grund-prövning ska det som nämnts inte göras någon prognos av ifall arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen. Prognosen görs genom en bedömning av vilka slutsatser av det som läggs arbetstagaren till last som

---

<sup>1</sup> Bland annat motsvarigheter till privata parters så kallade kompletterande arbetslöshetsförsäkring som aktualiseras i samband med tvister om uppsägningars giltighet.

kan dras om hens lämplighet för fortsatt anställning. Detta bedömningsmoment har varit ett integrerat led i saklig grund-prövningen ända sedan införandet av anställningsskyddslagen.<sup>2</sup> Prognosen är av stor betydelse för utgången i ärenden som handlar om bedömningen av engångshändelser (se AD 2008 nr 2), lämplighets- och förtroendefrågor (se AD 2019 nr 39), långvariga men icke allvarliga samarbetsproblem (se AD 2019 nr 2), och bristande arbetsprestation (se AD 2014 nr 26). Kännetecknande för domarna är att omständigheterna som ligger till grund för uppsägningarna svårligen låter sig karaktäriseras som väl avgränsade avtalsbrott. Det är vidare svårt att i de nämnda domarna se hur domstolen – utan att dra slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet – skulle kunna göra bedömningar av allvarligheten i respektive arbetstagares åsidosättande av sina skyldigheter i anställningen. Oklarheter i bedömningen av uppsägningsfall som regleras av 7 § LAS riskerar att bli tvistedriver. Den fortsatta beredningen av lagärendet behöver därför mer utförligt lämna vägledning om hur sakliga skälprövningen ska göras i fall där avtalsbrottet är komplext och där prognosmomentet i rättspraxis varit avgörande för utgången i målet. Förändringarna väntas enligt utredningen öka förutsebarheten för både arbetstagare och arbetsgivare i fråga om vilka fall som utgör sakliga skäl för uppsägning. I sektorer där arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal om den närmare innebörden av sakliga skäl uppnås sannolikt bättre syftet att åstadkomma förutsebar rättstillämpning.

#### 4.1.2 Omplacering

##### Sammanfattning av förslaget

Enligt promemorians förslag ska omplaceringsregeln i 7 § 2 st LAS förändras genom att skälighetsbedömningen slopas. Den föreslagna bestämmelsen innebär att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren omplaceras arbetstagaren i fråga. Av promemorian framgår att förändringen i huvudsak innebär att arbetsgivare som utgångspunkt behöver omplacera en arbetstagare vid endast ett tillfälle.

##### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR bedömer att förändringen kan vara motiverad i främst mindre verksamheter på privat sektor. Offentliga arbetsgivare är ofta stora och har många olika verksamheter och befattningar. Större arbetsgivare har generellt lättare att komma till rätta med problem på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning. Det finns därför som regel goda förutsättningar att omplacera anställda som av någon anledning inte längre kan arbeta med vissa kollegor eller arbetsuppgifter. Inom offentlig sektor förekommer att arbetsgivare gör flera omplaceringsförsök, särskilt vid samarbetssvårigheter, och det har enligt förbundet hittills fungerat bra.

I författningskommentaren till 7 § (s. 185) anges att omplacering ”om det över huvud taget är *skäligt* att kräva omplacering...” som huvudregel endast ska ske en gång. Den citerade meningen återfinns inte i

---

<sup>2</sup> Se bl.a. prop. 1973:129 s. 62 och 124, och prop. 1981/82:71 s. 65 ff.

principöverenskommelsen och riskerar skapa oklarhet om innebörden av författningsändringen. Om vad som avses är situationer där arbetstagare gjort sig skyldiga till grövre misskötsamhet i tjänsten, och därför inte kan komma i fråga för omplacering, bör detta klargöras i den fortsatta lagberedningen.

## 4.2 Dispositivitet

### Sammanfattning av förslaget

Bestämmelsen om sakliga skäl för uppsägning och den tillhörande omplaceringsregeln (7 § LAS) föreslås bli semidispositiv på det sättet att avvikelser från lagen endast får göras genom kollektivavtal som träffats av sådana sammanslutningar av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 st MBL. Vidare konstaterar utredningen att förslaget inte kan gälla på statlig sektor eftersom regeringsformen stadgar att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska regleras i lag.

### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR önskar inledningsvis klargöra att den aktuella bestämmelsen i MBL syftar till att förklara att lagens regler om arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i utvidgad mening även gäller sammanslutningar av sådana organisationer. Genom principöverenskommelsens och promemorians förslag kommer bestämmelsen få en delvis annan materiell innebörd: sammanslutningar av arbetstagarorganisationer ges ett exklusivt bemyndigande som inte omfattar de andra organisationerna som omnämns i samma paragraf. Akademikerförbundet SSR tillstyrker författningsändringen i sig, men anser att man i den fortsatta lagberedningen bör uppmärksamma att logiken i 6 § MBL ändras.

Akademikerförbundet SSR anser att det finns två aspekter som är viktiga att betona när det gäller frågan om att göra 7 § LAS semidispositiv på ”huvudorganisationsnivå”.

För det första är det viktigt för den svenska arbetsmarknadsmodellen att parterna är fria att organisera sig i syfte att tillvarata medlemmars och modellens intressen. Förbundet delar därför den kritik mot promemorians behandling av frågan som framkommer i Saco:s remissyttrande. Uttalandena i förarbeten till 6 § 3 st MBL om att sammanslutningar av arbetstagarorganisationer förutsätts ha nått en viss nivå av organisatorisk stabilitet kan tolkas som att nybildade organisationer inte uppfyller villkoren för att träffa avtal om avvikelser från 7 § LAS. En ny reglering i lag, eller uttalanden i förarbeten, får inte utesluta möjligheten för fackförbund att bilda nya huvudorganisationer eller förhandlingsorganisationer som kan avvika från 7 § LAS, enbart med hänvisning till att de saknar organisatorisk stabilitet. För det andra är det viktigt undvika att det på arbetsmarknaden uppstår en stor variation av kollektivavtalade avvikelser från 7 § LAS. Akademikerförbundet SSR delar utredningens uppfattning att kollektivavtalsavvikelser från 7 § LAS bör – för att vara giltiga – gälla hela sektorer på arbetsmarknaden.

Såvitt avser den statliga sektorn konstaterar utredningen kort att regeringsformens 12 kap 7 § utgör hinder mot att göra 7 § LAS semidispositiv genom kollektivavtal på någon nivå. Akademikerförbundet SSR delar den bedömningen avseende regeln om att det ska krävas sakliga skäl för uppsägning (7 § 1 st). I förslaget till 7 § 2 st. LAS regleras arbetsgivarens omplaceringskyldighet, som innebär en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete. Bestämmelsen syftar till att undvika uppsägning avser därför inte den statligt anställdes grundläggande rättsställning och bör därför vara semidispositiv på det sättet att avvikelser från lagen endast får göras genom kollektivavtal som träffats av sådana sammanslutningar av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 st MBL. Åtminstone borde regeln vara semidispositiv så att avvikelser är möjliga så länge de är till arbetstagarens fördel, förmånligare för arbetstagaren.

## 5. Turordning vid uppsägning

### Sammanfattning av förslaget

Utredningen föreslår att arbetsgivare – oberoende av storlek – ska få undanta tre personer från turordning i samband med arbetsbrist. Regeln får tillämpas högst var tredje månad.

### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR noterar att utredningen inte har analyserat vilken effekt förslaget kan få på befintliga kollektivavtalsregleringar om turordning. Särskilda kollektivavtalsvillkor om turordning finns på bland annat statlig och kommunal sektor. Nuvarande villkor är resultatet av förhandlingar mellan parterna på sektorn. Det finns en risk att balansen som parterna uppnått genom kollektivavtalsreglerna påverkas av lagförslagen.

## 6. Tvister om ogiltigförklaring

### 6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist

#### Sammanfattning av förslaget

Utredningen föreslår att anställningen inte längre ska bestå vid tvist om uppsägnings giltighet. Utredningen föreslår också att undantag från regeln ska gälla för fackligt förtroendevalda som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR noterar att utredningens förslag följer direkt av principöverenskommelsen. Förslaget innebär i praktiken att uppsägningar regleras på ett sätt som liknar avskedanden, där anställningen inte heller består under tvist. Det medför att tidigare sällsynta företeelser kan komma att bli vanligare, och att oklarheter i lagstiftningen därför behöver åtgärdas. I likhet med Saco och OFR ser förbundet att lagstiftningen inte reglerar de oklara förhållanden som kan uppstå om den uppsagde arbetstagaren under tvisten fått ny anställningen och därefter vinner framgång i uppsägningstvisten mot sin

förra arbetsgivare. Arbetstagarens anställning har då "återuppstått", vilket innebär att hen då har två anställningar. Den fortsatta lagberedningen behöver klargöra att arbetstagare som på det beskrivna sättet har två anställningar inte gör sig skyldig till brott mot lojalitetsplikten gentemot någon av arbetsgivarna. Vidare är det angeläget att det tydliggörs att arbetstagare som vunnit framgång i en tvist mot sin förra arbetsgivare ges en skälig inställelseperiod som förslagsvis kan motsvara dennes uppsägningstid. Ytterligare oklarhet gäller frågan om huruvida tvistetiden ska bedömas som anställningstid eller ej. En anställds anställningstid har stor betydelse vid tillämpning av flertalet bestämmelser i LAS, bland annat för fastställande av turordning och företrädesrätt till återanställning.

För att undvika oklarheter för statligt anställda behöver utredningen också analysera hur de föreslagna tvistereglerna ska förhålla sig till 11 § LOA, som innebär att en statlig anställning upphör formlöst så fort en arbetstagare får en ny anställning hos en statlig arbetsgivare.

#### **6.1.4 Undantag för vissa fackligt förtroendevalda**

##### Sammanfattning av förslaget

Uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller avskedande av en fackligt förtroendevald som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, ska anställningen bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

##### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR välkomnar förslaget som innebär att fackligt förtroendevalda som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten undantas från de ovan nämnda förslagen om förändringar i tvistereglerna. Att nödvändiga fackliga förtroendevaldas anställning ska skyddas vid tvister om uppsägning eller avskedande är en central beståndsdel i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Akademikerförbundet SSR är också positivt till att domstol ska kunna fatta interimistiska beslut om att den fackligt förtroendevaldas anställning ska bestå under tvisten när tvist även uppkommit om huruvida den förtroendevalda har särskild betydelse på arbetsplatsen.

#### **6.2 Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden**

##### Sammanfattning av förslaget

I enlighet med principöverenskommelsen föreslår utredningen en lagändring i 38 § LAS, som innebär att domstol vid bestämmandet av det allmänna skadeståndet ska ta hänsyn till syftet att motverka överträdelser av LAS regler om uppsägning och avskedande.

##### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR ser positivt på förslaget som innebär att det blir en kännbar skillnad i kostnad för arbetsgivare vid felaktiga respektive giltiga uppsägningar. Det är förbundets uppfattning att den föreslagna skadeståndsregeln ska tillämpas oberoende av om den uppsagde yrkat

ogiltighet eller endast allmänt skadestånd i en uppsägnings- eller avskedandetvist.

I såväl utredningens allmänna överväganden som i författningskommentaren nämns de skadeståndsbelopp som återfinns i parternas principöverenskommelse. Att de nämns i utredningen följer direkt av principöverenskommelsen (se s. 25). Akademikerförbundet SSR anser emellertid att det särskilt i författningskommentaren bör betonas att den framtida utvecklingen av skadeståndsnivåer ska ske på det sätt som arbetsdomstolen hittills hanterat sådana frågor. Oklarheter i denna fråga riskerar att inverka negativt på den svenska förhandlingsmodellen och möjligheterna att träffa förlikningar utanför domstol.

Akademikerförbundet SSR är vidare av uppfattningen att det höjda skadeståndet ska gälla oavsett om arbetstagaren yrkat ogiltighet eller endast allmänt skadestånd. Detta bör tydligt framgå i lagens förarbeten.

### **6.3 Rätten till arbetslöshetsersättning**

#### 6.3.3 Avstängning från rätt till ersättning

##### Sammanfattning av förslaget

Utredningens förslag innebär att en sökande inte ska kunna stängas av från rätt till ersättning om giltigheten i hens uppsägning är föremål för tvist. Detsamma gäller om den sökande lämnat sin anställning efter att ha träffat en uppgörelse med sin arbetsgivare.

##### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR anser att utredningens förslag om att slopa avstängningsregeln när den sökande tvistar om uppsägnings giltighet även ska omfatta avskedandeärenden. I utredningens förslag om att det ska krävas sakliga skäl för uppsägning betonas att bedömningens fokus ska ligga på allvarligheten i avtalsbrottet, det vill säga hur allvarligt den anställde åsidosatt sina skyldigheter i anställningen. I de allmänna övervägandena diskuteras inte gränsdragningen mellan å ena sidan allvarligheten i det avtalsbrott som kan leda till uppsägning, och å andra sidan vad som utgör ett grovt avtalsbrott som utgör grund för avskedande. Det är en mycket komplex bedömning som innefattar såväl svåra bevisfrågor som rättsfrågor, och som har stora konsekvenser för den enskilde arbetstagaren. Det finns med andra ord en överhängande risk att arbetsgivare gör felbedömningar inför beslut om att säga upp eller avskeda en anställd. Mot den bakgrunden är det inte rimligt, som utredningens förslag om ändring i arbetslöshetsförsäkringen är utformat, att anställda som sägs upp ges ett betydligt bättre skydd för sin försörjning än den som avskedas.

### **7. Omreglering till lägre sysselsättningsgrad**

##### Sammanfattning av förslaget

Förslaget innebär att arbetsgivare som i samband med arbetsbrist erbjuder en anställd en omplacering till en likartad tjänst med lägre sysselsättningsgrad behöver tillämpa särskilda turordningsregler.



Anställda med längre anställningstid ges med förslaget bättre skydd än de med kortare. En anställd som accepterar omplaceringen ska ha rätt till en omställningstid motsvarande sin uppsägningstid.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR ser positivt på förslaget som innebär att anställningsskyddet stärks för anställda med längre erfarenhet hos arbetsgivaren.

### **8. Särskild visstidsanställning**

#### 8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

##### Sammanfattning av förslaget

Förslaget innebär att den som anställs i särskild visstidsanställning ges mer förmånliga villkor än i nuvarande allmän visstidsanställning när det gäller övergång till tillsvidareanställning, företrädesrätt till återanställning, och vid beräkning av anställningstid i vissa fall.

##### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR ser försiktigt positivt på förslaget då det kan bidra till att stärka anställningsskyddet för många anställda.

På den statliga sektorn kommer förslaget inte att få samma genomslag som på övriga sektorer eftersom tidsbegränsade anställningar vid de statliga myndigheterna ofta vilar på annan grund, främst olika förordningar, som utredningens förslag inte kommer att påverka. För att begränsa risken för långa kedjor av tidsbegränsade anställningar på statlig sektor bör därför de skyddsmekanismer mot stapling av tidsbegränsade anställningar som gäller i LAS även omfatta sådana anställningar som regleras i olika förordningar.

### **9. Heltid som norm**

#### 9.2 anställningsavtal ska anses gälla på heltid

##### Sammanfattning av förslaget

Förslaget innebär att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om parterna inte överenskommit om annat. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på den anställdes begäran uppge skälen till det.

##### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR välkomnar förslaget då det kan leda till ökad trygghet för anställda med oklara anställningsförhållanden.



## Överväganden rörande Omställningsstudiestöd (Ds 2021:18)

Akademikerförbundet SSR har beretts tillfälle genom Saco att besvara rubricerad departementsskrivelse. Vi väljer att i huvudsak kommentera kapitlen som innehåller förslag och eller bedömningar.

Denna utredning föreslår ett nytt offentligt studiestöd kallat omställningsstudiestöd. Stödet består av en bidrags- och en lånedel på maximalt 80% av 4,5 inkomstbasbelopp vilket motsvarar cirka 20 000 kr/mån. Det ska kunna beviljas om man uppnår vissa kvalificeringsvillkor och deltar i utbildning (upp till heltid upp till 44 v) som stärker personens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Parterna kan sedan i kollektivavtal avtala om ersättning över det offentliga taket samt eventuella ytterligare förmåner. Omställningsorganisationerna ska behandla ansökningarna och yttra sig över dem och CSN ska administrera och besluta om stöd ska beviljas.

### 2 Ett nytt omställningsstudiestöd

#### 2.5 Ett mer rekryterande studiestöd kan få fler vuxna att vilja vidareutbilda sig

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att införa ett nytt studiestöd för livslångt lärande men menar att namnet "omställningsstudiestöd" är missvisande för det syftet. Omställning som ord används för personer som är utan arbete eller riskerar att bli det och som får stöd av olika slag för att få nytt arbete. Denna reform är för arbetstagare, oavsett anställning, och oavsett om de avser att byta jobb eller stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden i det yrke och i den anställning hen har. Därmed borde ett begrepp som tydligare markerar denna bredare ambitionsnivå användas. Begreppet **utvecklingsstudiestöd** eller **utvecklingsstudieersättning** skulle bättre motsvara reformens innehåll. Ordet ersättning är dessutom bättre än stöd, eftersom det förra betonar något hen kvalificerat sig för genom arbete och som är kopplat till inkomstbortfallsprincipen i likhet med arbetslöshetsersättning. Stöd är något som mer syftar på antingen monetärt stöd i socialpolitiskt perspektiv, eller stöd av annat slag än monetärt som till exempel omställnings- och kompetensstöd i Ds 2021:16.

#### 2.6 Ett kostnadseffektivt system utan oönskade bieffekter

Akademikerförbundet SSR stödjer såväl förslag som bedömning.

### 4 Målgrupp och kvalificeringsvillkor

#### 4.1 Omställningsstudiestöd ska få lämnas till svenska och vissa utländska medborgare

Akademikerförbundet SSR menar att personer med **varaktigt anknytning till Sverige** som är verksamma på svensk arbetsmarknad bör kunna få detta stöd, dvs gruppen bör vara bredare än enbart svenska medborgare

och omfattar till exempel personer med såväl permanent som tillfälligt uppehållstillstånd eller permanent uppehållsrätt oavsett ursprungsland som uppfyller etablerings- och aktualitetsvillkoren specificerade i 4.4 och 4.5. Akademikerförbundet SSR anser att det finns ett värde av att avgränsningen ligger nära studiestödslagen, men menar att personer med tillfälligt uppehållstillstånd som uppfyller såväl etablerings- som aktualitetsvillkoret bör kunna anses ha en varaktig anknytning till Sverige och vara berättigade till stöd.

#### 4.2 Åldersgränser

Utredningen föreslår att omställningsstudielån ska få lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år. Omställningsstudiebidrag ska få lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. Rätten till bidrag ska dock begränsas till högst tio veckor från och med det kalenderår den studerande fyller 61 år. Akademikerförbundet SSR företräder åsikten att rätten till detta stöd bör följa riktåldern i pensionssystemet eller i alla fall reglerna i befintliga omställningsavtal som idag ger möjlighet till bidrag till 65 års ålder och lån till 60 års ålder. Akademikerförbundet SSR anser att ett regelverk som följer riktåldern smidigare kan anpassas till den kontinuerliga utvecklingen av längre arbetsliv och senare arbetslivsutträde. Att kunna kompetensutveckla sig allt senare i arbetslivet är en förutsättning för ett senare arbetslivsutträde generellt på arbetsmarknaden. Akademikerförbundet SSR vill även betona att åldersdiskrimineringen eller den av den statliga utredningen "*Äldre har aldrig varit yngre*" (SOU 2020:69) tydliggjorda ålderismen som finns på svensk arbetsmarknad inte bör underblåsas av denna reform. Rätten att få utbilda sig högre upp i åldrarna bör bejakas för att främja att normen att pensionera sig vid 65 års ålder bryts upp och ett generellt senare arbetsmarknadsutträde främjas.

#### 4.4 Etableringsvillkoret

Stödet får ges till personer som från och med det kalenderår då hen fyllde 19 år har förvärvsarbetet i Sverige under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 8 år de senaste 14 åren.

Akademikerförbundet SSR stödjer grunden i detta etableringsvillkor. Vi stödjer även förslagen om vad som ska jämföras med förvärvsarbete, det inkomstbaserade kravet som kan uppfylla arbetsvillkoret samt att arbete måste ha varit huvudsyssla. Vad det gäller arbetad tid som kan inräknas menar vi att arbetad tid inte bara ska kunna tillgodoräknas från land inom EES, Storbritannien, Nordirland samt Schweiz, utan även från andra länder utanför nämnda område. Detta för att personer som har lång arbetslivserfarenhet från andra länder, även utanför EES, men som kommit till Sverige under senare år och uppfyller aktualitetsvillkoret, ska kunna uppfylla etableringsvillkoret med såväl svensk som utländsk arbetslivserfarenhet. Arbete i annat land, oavsett vilket, måste styrkas på rimligt sätt. Denna bredare definition av från vilka länder förvärvsarbete kan tillgodoräknas ger möjlighet för personer med utländsk bakgrund som är etablerade på svensk arbetsmarknad att kunna komplettera sin utbildning och erfarenhet och därmed matchas bättre på svensk arbetsmarknad än vad som idag är fallet. Det vore ett stort mervärde för

svensk arbetsmarknad, inte minst inom många bristyrken, om stora grupper utlandsutbildade kunde arbeta i de yrken de är utbildade i. Det är dock avgörande att de uppfyller såväl etablerings- som aktualitetsvillkoret. Kriterier för hur arbete i andra länder ska kunna styrkas bör utarbetas.

#### 4.5 Aktualitetsvillkoret

Akademikerförbundet SSR stödjer i huvudsak utredningens förslag och delar dess bedömningar i denna del. Vi är dock tveksamma till om aktualitetsvillkoret ska kunna uppfyllas med arbete och inkomster utanför Sverige i EES-området, Storbritannien, Nordirland och Schweiz (4.4.4 samt 4.5.4). Ett omställningsstudiestöd som ställer kravet att personen har "förvärvat arbetat i Sverige" bör rimligen inte kunna uppfyllas om personen inte har arbetat i Sverige de senaste två åren, eller ens 8 år de senaste 14 åren vilket de facto skulle vara fallet om nuvarande förslag till etablerings- och aktualitetsvillkor skulle träda i kraft.

Partsöverenskommelsen syftar främst till behoven på den svenska arbetsmarknaden (s. 132) vilket bäst säkerställs med att aktualitetsvillkoret baseras på att den sökande har arbetat i Sverige i minst 12 månader.

Akademikerförbundet SSR menar att det är av stort värde av etablerings- och integrationsskäl att etableringsvillkoret görs bredare enligt ovan, men aktualitetsskålet görs snävare för att betona att personen ska verka på svensk arbetsmarknad för att studierna ska berika svensk arbetsmarknad, utan att det ska behöva strida mot EU-rätten.

#### 4.6 Bemyndiganden till CSN om etablerings- och aktualitetsvillkoren

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget, men menar att Kammarkollegiet och framför allt det rådgivande organet till KOK bör få yttra sig rörande såväl aktualitets- som etableringsvillkoret, dvs hur ramtiden och tid med förvärvat arbete ska beräknas. Varken CSN eller Kammarkollegiet besitter kompetens i frågor som handlar om arbetsmarknaden. Det måste säkerställas på annat sätt.

## **5 Utbildningar som ska ge rätt till omställningsstudiestöd**

### 5.1 Utbildningar i Sverige som ger rätt till studiestöd enligt studiestödslagen

Akademikerförbundet SSR stödjer grundtanken att detta stöd ska kunna ges till studier som ger rätt till studiemedel enligt Studiestödslagen (1999:1395). Där ges möjligheter till utlandsstudier om utbildningen är godkänd av svensk myndighet (UHR eller CSN). Akademikerförbundet SSR anser att reglerna runt vilka studier som berättigar till omställningsstudiestöd bör ligga så nära studiestödslagen som möjligt. Därmed anser vi att formuleringen "**Utlandsstudier** ska dock inte ge rätt till omställningsstudiestöd" är en avgränsning som bör tas bort.

I dagens mer gränslösa utbildningssystem finns inte bara möjligheter att studera utomlands med studiemedel, utan många kurser går att delta i inom ramen för till exempel Moocs-utbildningar, (Massive Open Online Courses) där mycket välrenommerade utländska lärosäten kan vara

utbildningsanordnare. Utbildningar och lärosäten som det är självklart att kunna få studiemedel för enligt Studiestödslagen. Ett förbud mot utlandsstudier lär drabba akademiker hårt eftersom utbildning mitt i arbetslivet normalt sker på högre nivå än grundutbildning. Sådana utbildningar är vanligare att man genomför i andra länder. Även högspecialiserade utbildningar på högre nivå kan vara av sådan art att de bara anordnas i vissa länder, och då ofta inte i Sverige. Att begränsa den mycket avancerade specialistutbildningsmöjligheten menar vi inte kan vara lagstiftarens eller parternas syfte. Vi menar inte att argumentet att utlandsutbildningar inte skulle ha en koppling till svensk arbetsmarknad skulle vara giltigt. I så fall skulle inga utlandsutbildningar inom ramen för studiemedelssystemet beviljas, varken inom ramen för EU eller tredje land. Internationaliseringen av utbildning, inte minst högre utbildning, är avgörande för dess kvalitetsutveckling. Akademikerförbundet SSR motsätter sig en inskränkning till enbart svensk utbildning för detta stöd, och menar att det går att minimera risken för missbruk och fusk på samma sätt som inom det nuvarande studiemedelssystemet som ger omfattande möjligheter till studier med studiemedel även utomlands.

Utredningen skriver att *"stödet precis som ordinarie studiestöd ska kunna lämnas för validering inom ramen för en utbildning och som orienteringskurs inom komvux"*. Akademikerförbundet SSR välkomnar det, men menar att validering allt oftare sker även frikopplat från utbildning. **Validering** av utländska utbildningar samt reell kompetens är något som stärker en arbetstagares framtida ställning på arbetsmarknaden, varför även sådana insatser borde kunna göras inom ramen för omställningsstudiestöd, även om det inte är inom ramen för en utbildning. Det finns exempel från lärosäten där validering av en utlandsutbildad akademiker utan dokumentation kan ta flera månader, men som kan leda till ett examensbevis inom högre utbildning. Det gäller även andra med reell kompetens som kan valideras. Att ha möjlighet att göra det som till exempel utlandsutbildad akademiker som arbetar i ett yrke hen är överkvalificerad för stärker tveklöst hens framtida ställning på arbetsmarknaden, i minst samma utsträckning som ytterligare utbildning. Även **praktik eller verksamhetsförlagd utbildning (VFU)** bör rimligen kunna deltas i med omställningsstudiestöd om det bedöms stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden. Inte minst kommer det förmodligen att vara fallet för många utlandsutbildade som har arbete på svensk arbetsmarknad som de är överkvalificerade för.

### 5.2 Utbildningar som omställningsorganisationerna finansierar

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att stöd ska få lämnas till studerande vid utbildning som finansieras av en registrerad omställningsorganisation. Så länge kansliet för omställnings- och kompetensstöd (KOK) inte är en egen myndighet, utan en del av Kammarkollegiet är det rimligt att även Kammarkollegiet anses vara en omställningsorganisation i detta avseende.

### 5.3 En utbildning måste omfatta minst en veckas heltidsstudier för att ge rätt till omställningsstudiestöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget, med undantag för att omställningsstöd enbart ska kunna ges för "validering som ges inom en

kurs eller utbildning”. Som anförts i 5.1 genomförs validering som stärker individens ställning på arbetsmarknaden även frikopplat från kurser och utbildningar och bör kunna kvalificera för omställningsstudiestöd.

#### 5.4 Begränsning av utbildningarnas längd till och med det kalenderår den studerande fyller 39 år

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget. Vi välkomnar även att förslaget innehåller rätt att få studiestöd i upp till 44 veckor, för studier som är upp till 80 heltidsveckor, dvs att man ska kunna finansiera delar av en längre fördjupning/specialisering för att övrig finansiering sedan ska kunna finansieras på andra sätt, kollektivavtalade eller annat. Detta förslag möjliggör därmed till exempel komplettering på mastersnivå vilket kommer att bli allt vanligare, inte minst för akademiker. Många påbyggnadsutbildningar inom vård, omsorg och skola är ofta längre än 44 veckor vilket gör att den här möjligheten ger förutsättningar för förstärkt kompetensförsörjning inom välfärdssektorn. Vi kan inte bedöma om detta tak utgör en begränsning för dem som avser att komplettera på grundläggande- eller gymnasienivå, (vilket vore olyckligt) men menar att det är väl avvägt för högre utbildning. Det är även välkommet att begränsningen inte finns för personer över 40 år. Rörande förutsättningen att studierna ska beräknas kunna avslutas, menar vi att utvecklad praxis måste fokusera på att slutbetyg från flera fristående kurser ska anses vara slutförd utbildning jämförbar med examensbevis. Fristående kurser, mer än sammanhållna program som leder till examen kommer att bli ett allt vanligare sätt att kompetensutveckla sig mitt i arbetslivet vilket gör att praxis måste förhålla sig till det. Även delar av kurser som ej renderar ett slutbetyg kan vara starkt kompetensutvecklande för personer mitt i arbetslivet. Att begränsa den rätten ser Akademikerförbundet SSR som olyckligt.

#### 5.5 Utbildningen ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov

Akademikerförbundet SSR menar att individens egen bedömning av vad som stärker hans framtida ställning på arbetsmarknaden är avgörande. Vi menar inledningsvis att begreppet att ”stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden” inte får innebära att personer som upplevs ha en **mycket stark ställning på arbetsmarknaden** är uteslutna från möjligheten att få stöd för att det inte bedöms att individen kan ha en starkare ställning, tex för vissa akuta bristyrken. Det skulle vara förödande, inte minst för kompetensutvecklingen inom vård och skola, men även tekniska yrken med flera.

Vi anser att formuleringen ”**med beaktande av arbetsmarknadens behov**” är olämplig och bör tas bort eftersom den signalerar att aggregerad arbetsmarknadsdata bättre kan bedöma individens kompetensutvecklingsbehov än individen själv. Ett sådant behov finns i alla sektorer, i såväl bristyrken som i yrken i balans eller med ett överskott. Alla branscher och alla utbildningsnivåer har behov av kompetensutveckling mitt i arbetslivet. Vi menar därför att tillägget om arbetsmarknadens behov bör strykas, och inte bara åsidosättas vid särskilda skäl. Begränsningar rörande om utbildningen syftar till att fördjupa sin kunskap i befintligt yrke och anställning eller om den syftar

till att kunna byta jobb och arbetsområde anser vi minskar rörligheten på arbetsmarknaden på ett negativt sätt. Båda dessa kompetensutvecklingssituationer anser Akademikerförbundet SSR är viktiga. Även begränsningar kopplat till yrken med **hög konkurrens** (att förkovra sig inom sådana yrken eller söka sig till dem) anser vi bör strykas för att de skapar såväl olyckliga inlåsnings- som utlåsnings effekter på arbetsmarknaden som inte gynnar individen eller arbetsmarknaden. Skulle de begränsningarna kvarstå rubbas dessutom hela balansen i den här reformen, eftersom vissa yrkesgrupper eller branscher i så fall inte skulle kunna åtnjuta vissa förmåner som balansen är en förutsättning för.

Att hänvisa till att det går att göra undantag för **särskilda skäl** anser Akademikerförbundet SSR inte är tillfyllest. Vi menar även att formuleringen under särskilda skäl att "utbildningen kan leda till en ny anställning eller betydligt ökad anställningsbarhet" leder tanken fel. Begreppet anställningsbarhet används, i huvudsak, för personer som står väldigt långt ifrån arbetsmarknaden och som genom arbetsmarknadsåtgärder ska närma sig arbetsmarknaden. Målgruppen för detta stöd är, i normalfallet, personer i anställning som vill förkovra sig i befintligt arbete eller karriärväxla. Dessutom begränsas formuleringen runt särskilda skäl enbart till personer, som uppenbarligen ska byta anställning, vilket inte är en begränsning som lagstiftaren eller parterna avsåg. Akademikerförbundet SSR anser att alla formuleringar om arbetsmarknadens behov riskerar att, inte minst på enskild tjänstemannanivå, baseras på olika typer av bristyrkeslistor, arbetsmarknadsbedömningar på makronivå mm som både har metodologiska brister och inte heller tar hänsyn till lokala och regionala olikheter samt individens egen bedömning om sin framtida ställning på arbetsmarknaden.

Akademikerförbundet SSR menar vidare att de två första situationerna för **när stöd inte ska ges** är rimliga. Den tredje måste dock förtydligas, dvs att stöd inte ska ges för utbildning som "*den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis*". Vi menar att det är avgörande att en sökande med slutbetyg från en utbildning som är väldigt förändrad över tid, ska kunna söka enskilda delkurser inom den utbildningen för att kunna uppdatera sin utbildning. Vi menar dock att den förtydligande texten att ett slutbetyg mm inte är ett hinder "om den studerande kan styrka att kunskapsinnehållet i utbildningen påtagligt har förändrats sedan personen genomgick den." kan vara tillräcklig.

Det är också avgörande att utlandsutbildade som fått sin **utländska utbildning** bedömd som motsvarande en svensk utbildning har möjlighet att komplettera sin utbildning med kurser inom ramen för den utbildningen. Där menar vi att formuleringen "*Detsamma bör gälla om en utbildning som den studerande har läst utomlands inte har en direkt motsvarighet i Sverige, eller om en utländsk utbildning behöver kompletteras för att kunna anses motsvara en utbildning i Sverige*" inte är tillräcklig. Målgruppen vi åsyftar är personer som har en avslutad utländsk utbildning i annat land som är bedömd av UHR som motsvarande en svensk utbildning, men som ändå bedömer att kurser inom den bedömda



svenska utbildningen skulle förstärka individens ställning på svensk arbetsmarknad. Det gäller inte minst kurser som har en tydlig svensk koppling, som tex svensk lagstiftning eller annan reglering. Det är kursmoment som naturligt inte finns i utländska examina även om de bedömts som motsvarande en svensk examen.

Akademikerförbundet SSR motsätter sig avgränsningen att personer med examen på **forskarnivå** enbart ska kunna ges stöd om utbildningen *"förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl"*. Vi menar att enbart individen med stöd av omställningsorganisation kan göra en adekvat sådan bedömning, vilket gör att vi motsätter oss den generellt riktade begränsningen. Argumentet att de redan har en "förhållandevis stark ställning på arbetsmarknaden" motsägs av den källhänvisning utredningen själv gör som visar att deras etableringsgrad var exakt samma som för personer med avslutad högre utbildning på grund- och avancerad nivå. Argumentet att de har fått sin utbildning finansierad av offentliga medel är direkt underlig eftersom det gäller, i stort sett alla på svensk arbetsmarknad. Undantaget att de ska kunna få stöd om särskilda skäl föreligger anser vi är för svagt. En forskarutbildad ska på samma grunder som andra kunna beviljas stöd om det stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden, utan olika specifika begränsningar.

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att omställningsorganisationernas roll vid prövning av om utbildningen stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden är avgörande. Vi anser att formuleringen att det yttrande ska läggas **"särskild vikt vid"** är för svagt och menar att yttrandet ska vara **"vägledande"** eller **"avgörande"** för CSN. Det är individen och omställningsorganisationen som har kompetens att bedöma hur en utbildning kan stärka individens ställning på arbetsmarknaden. CSNs kompetens ligger i att bedöma utbildningars kvalitet samt studerandes regelefterlevnad mm. Därmed är ansökan från individen och utlåtandet från omställningsorganisationen rörande arbetsmarknadsdelen ett avgörande underlag för bedömningen i arbetsmarknadsdelen. Det underlaget kompletteras sedan av CSN rörande om utbildningens kvalitet gör den studiemedelsberättigad med mera. Sammanvägningen av dessa olika underlag menar vi kan göras på ett självständigt och rättssäkert sätt av tjänsteman på CSN. Det är avgörande för systemets legitimitet att myndighetsbeslutet uppfattas som sakligt och opartiskt samt att det värnar likabehandlingsprincipen, vilket vi menar kan ske även med externa vägledande utlåtanden från omställningsorganisationer.

## **6 Den närmare utformningen av omställningsstudiestödet**

6.1 – 6.3 Omställningsstudiestöd ska lämnas per vecka. Studiernas omfattning – omställningsstudiestöd ska kunna lämnas för studier på hel- eller deltid samt Kortaste och längsta tid med omställningsstudiestöd  
Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen.

### 6.4 Beräkning av omställningsstudiestöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen och bedömningarna, så även att den maximala offentliga nettoersättningen per månad är 20 458

kronor, dvs att inkomster upp till 25 575 kronor per månad ger 80 procent i ersättningsnivå vad det gäller bidrag, samt ytterligare maximalt 12 332 kronor per månad i lån. Vi noterar dock här det stora behovet av kompletterande kollektivavtal för att grupper med inkomster över 25 575 kronor i månaden ska kunna få en bidragsersättning som motsvarar 80 procent av inkomsten. Det förslag till huvudavtal på privat sektor mellan PTK och Svenskt näringsliv med inkomstbaserad ersättning upp till cirka 68 200 kronor per månad bör här tjäna som föredöme, men är inte en fråga för lagstiftaren, utan för parterna i förhandling. Dock menar Akademikerförbundet SSR att ett sådant kompletterande studiestöd även för offentlig sektor är avgörande för dess kompetensutveckling och -försörjning.

6.5 – 6.9 Studieresultat ska prövas på motsvarande sätt som inom studiemedelsområdet, Utbetalning, Samordning med andra förmåner och kravet på nyrekrytering inom studiestartsstödet, Bestämmelser som bör överensstämma med bestämmelser som gäller för studiemedel, Återkrav av omställningsstudiestöd, Återbetalning av lån, Utmätning av omställningsstudiebidrag samt Tid med omställningsstudiestöd ska vara överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen

Akademikerförbundet SSR stödjer samtliga förslag och bedömningar.

## **7 Administration av omställningsstudiestöd**

7.1 Omställningsstudiestödet ska administreras av CSN

Akademikerförbundet SSR stödjer förslag och bedömning.

7.2 En ansökan om omställningsstudiestöd lämnas in till CSN som prövar ansökan och fattar beslut

Akademikerförbundet SSR menar att följande formulering är otydlig: "om en studerande är anknuten 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." För det första är alla studerande anknutna till en omställningsorganisation när KOK bildas och för det andra skriver utredningen i kapitel 5.5 att CSN ska lägga "särskild vikt vid" yttrande från en omställningsorganisation. Det är rimligen mer än att CSN ska "ge organisationen tillfälle att yttra sig". I enlighet med vad vi anförde i kapitel 5.5 anser vi att omställningsorganisationens yttrande, förutom individens egen bedömning ska vara "vägledande" eller "avgörande" för CSNs bedömning. Se i övrigt kommentarer till kapitel 5.5. I övrigt stödjer Akademikerförbundet SSR förslag och bedömningar.

7.3 Överklagande till Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS)

Akademikerförbundet SSR har svårt att förstå diskrepansen mellan att individer bara ska kunna överklaga till en instans (såväl i Ds 2021:16 som i denna) men arbetsgivare och omställningsorganisationer (i Ds 2021:16) ska kunna överklaga till två med möjlighet till prövningstillstånd för en tredje. Olikheten i överklagandemöjligheter motiveras i Ds 2021:16 kapitel 7.9 med att de har olika ekonomisk betydelse (underförstått mindre för individen än för arbetsgivare och omställningsorganisationer). Men precis som utredarna skriver i denna Ds kan ett avslag av CSN "få stora



konsekvenser för den enskilda”. Vi anser att den här inkongruensen är olycklig ur ett rättighetsperspektiv, även om vi förstår att utredaren här tar fasta på, och vill spegla, överklagandemöjligheten i det nuvarande studiestödssystemet. I övrigt stödjer Akademikerförbundet SSR förslagen.

7.4 – 7.8 Överklagande till förvaltningsdomstol, CSN behöver vissa uppgifter från andra för sin handläggning, Andras behov av uppgifter från CSN, Ändrade bestämmelser för behandling av personuppgifter samt Den befintliga sekretesslagstiftningen är tillräcklig

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen och bedömningarna.

## 8 Ekonomisk ram och stegvist införande

### 8.1 Omställningsstudiestödet ska lämnas i mån av tillgängliga medel

Akademikerförbundet SSR anser att omställningsstudiestödet ska vara en rättighet. Därmed anser vi att förslaget att det ska lämnas i mån av tillgång på medel är otillräckligt. Det ska vara samma tillgänglighet att få omställningsstudiestöd, oavsett under vilken del av budgetåret som ansökan inkommer och beviljas. Vi menar även att sökande som söker utbildningar med längre planeringshorisont, vilket ofta är fallet med utbildningar på högre nivå och med nischad inriktning med få studieplatser, rimligen inte ska ha mindre tillgång till omställningsstudiestöd än andra grupper. Dock stödjer vi förslaget att de budgeterade utgifterna årligen räknas om i takt med utvecklingen av den totala lönesumman på den svenska arbetsmarknaden.

### 8.2 Stegvis införande

Akademikerförbundet SSR delar bedömningen

### 8.3 Fördelning av medel till studerande med arbetslivserfarenhet från privat respektive offentlig sektor

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget med olika potter för privat respektive offentlig sektor, men vill betona att det är en grov indelning vars syfte bättre hanteras på annat sätt. Utredningen betonar att det är av vikt att *”förvärvsarbetande i offentlig och privat sektor ska ges samma möjlighet att ta del av omställningsstudiestöd”*. Akademikerförbundet SSR delar den bedömningen. Det går dock att använda samma argument för vikten av att arbetstagare oavsett bransch, konkurrensnivå eller utbildningsnivå ska ges samma möjlighet att ta del av omställningsstudiestödet, vilket Akademikerförbundet SSR anser är minst lika viktigt och där det finns oroväckande begränsningar i denna utredning. Gränsdragningen mellan privat och offentlig sektor är dessutom inte entydig, inte minst i fråga om hur privat verksamhet som helt finansieras med offentliga medel (som offentligt finansierad välfärdsverksamhet) ska kategoriseras. Akademikerförbundet SSR menar att ett rättighetsperspektiv på omställningsstudiestödet bättre skulle svara emot lagstiftarens och parternas intention med förslaget. Det är också helt avgörande att sådana här **potter** inte blir ett hinder för rörlighet på arbetsmarknaden och även kan hantera det faktum att olika sektorer kan befinna sig i olika konjunkturfaser som ställer olika krav på omställning och livslångt lärande. Dessutom kan olika sektorer ha olika

behov vid olika tillfällen av andra skäl än konjunkturella vilket denna pottfördelning inte har känslighet för.

Akademikerförbundet SSR undrar dessutom vilken källa utredningen har för att ”deltagande i vidareutbildning och kompetensutveckling varierar mellan offentlig och privat sektor” och i så fall åt vilket håll det varierar.

#### 8.4 – 8.5 Omställningsstudiestöd kan lämnas i två skilda ansökningsomgångar samt Omställningsstudiestöd lämnas i den ordning ansökningarna kommer in till CSN.

Utredarna anser att förslaget med två skilda ansökningsomgångar säkerställer att det ska finnas medel tillgängliga under hela året.

Akademikerförbundet SSR förstår värdet av att uppnå större tillgänglighet och förutsägbarhet, men mot det står bristande flexibilitet i systemet. Omställningsstudiestöd ska även kunna ges för utbildningar på en vecka, vilket ofta är utbildningserbjudande som kan komma upp snabbare än tre till nio månader före vilket blir konsekvensen av det här förslaget. Det framgår inte om budgeteringen därmed är gjord så att 50 procent av anslaget är öronmärkt för respektive ansökningsomgång. Om så är fallet kommer högskolestuderande förmodligen att missgynnas eftersom en större andel av kurser inom högre utbildning startar på höstterminen än vårterminen. Det problem lagstiftaren och parterna här vill lösa hanteras bättre med att omställningsstudiestöd blir en rättighet. Se i övrigt det vi anfört i kapitel 8.1.

### **9 Hur kan efterfrågan på utbildning och validering påverkas inom olika utbildningsformer?**

Utredningens bedömning är att reformen skulle kunna generera 20 000 till 40 000 studerande (hel- och deltid) under ett kalenderår. Bara inom högre utbildning skulle det innebära behov av cirka 10 000 till 20 000 nya kursplatser. Vår bedömning är att Sveriges lärosäten idag inte är rustade för en sådan dimensionsökning med start redan 2023 och med tanke på högre utbildnings långa planeringshorisont visar det tydligt att denna reform skyndsamt måste generera en utredning om hur **utbildningsutbudet** kan utökas i snabb takt inom såväl grund- och gymnasieutbildning som yrkeshögskola och högre utbildning. Det är avgörande att tillföra resurser för att säkerställa såväl kursplatser som lärarresurser utan sänkt kvalitet och undanträngningseffekter av ungdomsstuderande. Vi vill även här betona vikten av att även validering utom en utbildningsinsats bör kunna berättiga till omställningsstudiestöd, inte minst för gruppen utlandsutbildade samt personer utan formell utbildning men med reell valideringsbar kompetens.

### **10 Kontroll av felaktiga utbetalningar**

Akademikerförbundet SSR delar bedömningarna i denna del.

### **11 Uppföljning och utvärdering av reformen**

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att denna reform ska utvärderas av såväl CSN som IFAU. Dock ifrågasätter vi med enfaset förslaget att ”Parterna som står bakom principöverenskommelsen ska vara delaktiga i utvärdering och uppföljning av de ingående reformerna”. Samma formulering finns i Ds 2021:16. Det förslaget är anmärkningsvärt och Akademikerförbundet SSR menar att det är helt avgörande att även

parterna på offentlig sektor får möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av systemet.

### **12 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

Akademikerförbundet SSR har lite svårt att förstå de disparata ikraftträdandedatum som föreslås. Det är sagt att reformen ska träda i kraft senast 1 juli 2022, men med två ansökningsomgångar per år är tidigast ansökning till utbildningar vårterminen 2023 1 oktober 2022. Därmed framstår det som att ikraftträdandet inte innebär någon verksamhet förrän tidigast 1 oktober i form av behandling av ansökningar och att tidigaste utbetalning kan ske 2023. Akademikerförbundet SSR anser att denna reform är central för både partsöverenskommelsen och arbetsmarknaden i stort och menar att dess genomförande bör ske så tidigt som möjligt, i samklang med förändringarna i Ds 2021:16 samt 2021:17.



Heike Erkers  
Förbundsordförande



Ursula Berge  
Samhällspolitisk chef



Mikael Smeds  
Chefsjurist

Stockholm 2021-08-18

## Yttrande över remiss av promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:16

*Sveriges Arkitekter är fack- och branschorganisationen för alla Sveriges arkitekter, inredningsarkitekter, landskapsarkitekter och planeringsarkitekter. Förbundet har över 13.700 medlemmar och ansluter cirka 88 procent av alla yrkesverksamma arkitekter i Sverige.*

Sveriges Arkitekter yttrar sig härmed över promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:16 ("promemorian").

Under hot från regeringen och samarbetspartierna att genomföra de försämringar av arbetsrätten som föreslogs av deras tillsatta utredning En moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30, träffade parterna en egen överenskommelse. Baserat på denna överenskommelse föreslås i promemorian ett omställnings- och kompetensstöd.

Sveriges Arkitekter är positiva till möjligheterna till stöd från en omställningsorganisation för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. För den relativt lilla grupp arkitekter som berörs innebär detta en stor förstärkning då flera av dessa inte omfattas av något omställningsstöd alls idag. Vi håller med om och tror också att en god omställningsförmåga gynnar både anställda och arbetsgivare.

Samtidigt noterar vi dels att omställningsinsatserna är grundläggande och relativt begränsade – både i tid, omfattning och att de saknar alla former av ekonomiskt stöd – i förhållande till de insatser som erbjuds av etablerade omställningsorganisationer (för våra medlemmar främst TRR och Omställningsfonden).

### Medel

Det är tydligt att det inte är frågan om en rättighet utan en möjlighet, vilket innebär oöverblickbara risker att många som kommer att behöva stöd och hjälpinsatser inte kommer att få det och att de insatser som lyfts fram i förslaget inte kommer ge så stort genomslag som är tänkt.

Att prioritera omställningsstöd framför kompetensstöd vid bedömning att medlen inte kommer att räcka, ser vi som positivt. Det är dock viktigt att det

finns en förutsägbarhet kring möjligheten till stöd. Det saknas tydlighet kring hur stor arbetslöshet som stödet beräknas räcka för och hur länge det kan finnas begränsningar i detta efter en konjunkturedgång. Vi saknar ett resonemang kring vad som skulle hända vid en längre konjunkturedgång då det i exemplet tas upp ett år med ökat behov. Särskilt som det inte finns några garantier att det skjuts till extra pengar i en mer omfattande lågkonjunktur – när stödet behövs som mest.

## Handläggningen

Vi noterar med viss oro utredningens uttryckliga önskan om en så enkel handläggning som möjligt, gärna maskinell, med ett undvikande av en omfattande och manuell handläggning som skulle kräva personal med en hög specialistkompetens. Vi ser att vissa frågor kan komma att kräva manuell handläggning och avvägningar, framför allt när det gäller uppsägningsgrunderna. Mer om det nedan.

## Målgrupp

Vi är positiva till att både fortsatt anställda, som kan behöva stöd, och uppsagda visstidsanställda föreslås omfattas av det nya statliga stödet samt att uppsagda på grund av ohälsa eller sjukdom kan få ett förstärkt stöd.

Det är dock viktigt att kretsen av arbetstagare som omfattas blir tydlig och att det finns en tydlighet i hur dessa ska visa sin behörighet, särskilt gällande uppsägningsgrund. Vår erfarenhet är t.ex. att då det träffas en överenskommelse på arbetsgivarens initiativ inte alltid framgår att orsaken är arbetsbrist, även när så är fallet. I vissa fall kan orsakerna till en överenskommelse vara flera, där arbetsbrist är en utav dem.

## "Stoppregeln"

Undantagna från stödet är de som på grund av "otillbörligt beteende uppförande har skilts från sitt arbete". Att den som blivit avskedad eller uppsagd på grund av personliga skäl inte ska omfattas är inget vi ifrågasätter i och för sig. Men vi vill i detta sammanhang uttrycka farhågan om att detta kan vara problematiskt att bedöma. Här finns en stor otydlighet och det saknas ledning och motivering både till hur detta ska bedömas och vad som omfattas med denna skrivning.

Vi ser ytterligare en komplikation kring begreppet "otillbörligt uppförande". I fall då detta har ett direkt samband med sjukdom, som t.ex. alkoholism, har arbetsgivaren en stor skyldighet att rehabilitera eller försöka omplacera den anställde och anställningsskyddet är förstärkt. Det saknas ett resonemang kring de svårare fallen. T.ex. i det fall det träffas en överenskommelse, på

arbetsgivarens initiativ, där både sjukdom och uppförande ligger till grund för överenskommelsen. Uppsägningen kan ha flera alternativa grunder.

## Sjukdom och ohälsa

Det är positivt att även arbetstagare som blir uppsagda på grund av ohälsa eller sjukdom omfattas av stödet. Vid uppsägning på grund av ohälsa eller sjukdom ser vi dock ett behov av att förtydliga hur en sådan uppsägning behöver se ut. Det blir att jämföra med en uppsägning på grund av personliga skäl och det kan finnas en ovilja att skriva ut vad det handlar om – även om det handlar om sjukdom. Om det inte tydligt framgår att uppsägningen beror på ohälsa eller sjukdom ser vi en risk med att den i stället ses som en uppsägning som orsakats av den anställde, och att berörd arbetstagare därför blir utan stöd, eller behöver överklaga beslutet.

I kommentaren till 4 § står att "uppsägningsgrunden saknar betydelse". Detta utvecklas inte mer och står i viss kontrast till 3 § och 5 §, där det i den senare i kommentaren uttrycks att stoppregeln gäller "...även om det t.ex. föreligger ohälsa eller sjukdom". Här behöver det förtydligas hur utredningen tänkt att detta ska läsas och tolkas.

Vi föreslår också att det förtydligas hur de anställda ska styrka att deras avslut av anställning – oavsett om det har formen av en uppsägning eller en överenskommelse, vid ohälsa eller sjukdom, behöver vara utformad. Vidare att kravet ställs så att det blir möjligt för dem som har rätt till stöd också kan visa detta på ett enkelt sätt.

## Gränsningsdragning till arbetsgivarens ansvar

Vi ser ett behov av att det ytterligare förtydligas vilket kompetensstöd/vilka utbildningsinsatser som arbetsgivaren står för och för vilken som omställningsorganisationen står för.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis anser vi att stödet som föreslås är något positivt men att det finns risker att det inte blir lika omfattande och inte heller något som kommer alla tillgodo som behöver det. Vidare ser vi potentiella problem med förslaget så som det nu är utformat, gällande att identifiera de som har rätt till stöd och de som faller utanför.

Tobias Olsson

Sandra Olséni

Oskar Holmer

Förbundsdirektör

Förbundsjurist

Förbundsjurist

2021-08-18

Gem 2021/0127

*Till*

Saco

## Grundläggande omställings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16)

Sveriges läkarförbund har fått rubricerande remiss från Saco och vill lämna följande synpunkter.

Det är positivt att de av förbundets medlemmar vars arbetsgivare inte är anslutna till kollektivavtal, får tillgång till omställnings- och kompetensstöd. Att förlägga omställningsorganisationen under en befintlig myndighet presenteras som det mest ekonomiskt effektiva, men förbundet ifrågasätter om Kammarkollegiet är rätt val. Kammarkollegiet har begränsad erfarenhet av att ge stöd och råd till personer som behöver ställa om till nya jobb eller vidareutbildas till andra tjänster.

En omställningsorganisation för både privat och offentlig sektor måste ha god kunskap om kompetensbehov och utbildningskrav, samt vara insatt i de behov och krav som gäller på arbetsmarknaden för förbundets medlemmar. Det är av yttersta vikt att en sådan organisation snabbt kommer på plats och är redo för att påbörja arbetet redan 1 oktober 2022.



Sveriges Läkarförbund står bakom ett genomförande av principöverenskommelsen mellan PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv, och i övrigt hänvisas till Sacos yttrande på denna remiss.

Med vänlig hälsning

SVERIGES LÄKARFÖRBUND

Med vänlig hälsning

SVERIGES LÄKARFÖRBUND

Sofia Rydgren Stale  
Ordförande i Sveriges läkarförbund

Ulrika Nyh  
Arbetsliv och juridik

# SIGNATURSIDA

Detta dokument har elektroniskt undertecknats av följande undertecknare:

NAMN:	Ulrika Nyh	
TITEL, ORGANISATION:	Jurist, Sveriges läkarförbund	
IDENTIFIKATIONSTYP:	SMS (+46707903389)	
IDENTIFIKATIONS-ID:	23080d756c664b6b8ddead1e9e1775eb	
DATUM & TID:	2021-08-18 14:22:31 +02:00	

NAMN:	Sofia Rydgren Stale	
TITEL, ORGANISATION:	Ordförande, Sveriges läkarförbund	
IDENTIFIKATIONSTYP:	SMS (+46704992767)	
IDENTIFIKATIONS-ID:	e43b934d6f0a46bb8d44c3b4a95ff70b	
DATUM & TID:	2021-08-18 15:17:54 +02:00	

Certifierad av Comfact Signature  
Accepterad av alla undertecknare  
2021-08-18 15:18:00 +02:00  
Ref: 1157868  
[www.comfact.se](http://www.comfact.se)



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)

## **Yttrande över utredningen ”Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden” (Ds 2021:16)**

Fysioterapeuterna vill gärna lämna synpunkter på ovannämnda utredning.

### **Generella synpunkter**

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd, som har utmynnat i bland annat ovannämnda utredning. Överenskommelsen är ett kvitto på den svenska partsmodellens styrka. Fysioterapeuterna ställer sig bakom förslagen i parternas överenskommelse som ett alternativ till SOU 2020:30. Genom det här yttrandet vill förbundet särskilt belysa, och lämna synpunkter på, vissa frågor i utredningen.

### **Omställningsstöd i olika ”regelverk”**

Utredningen föreslår att en ny offentlig omställningsorganisation inrättas. Organisationen ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Syftet med stödet är att hjälpa arbetstagare till ett nytt arbete eller att stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden.

De flesta av Fysioterapeuternas medlemmar verkar inom den offentliga sektorn, där täckningsgraden för kollektivavtal är 100 procent. Även inom den privata sektorn är täckningsgraden hög.



Enligt utredningen vill parterna inte ha någon större diskrepans mellan lagförslagen och kollektivavtalen och kommer att gå igenom huvudavtalet i syfte att uppnå harmoni mellan regelverken.

Fysioterapeuterna vill här peka på vikten av att beakta och gå igenom samtliga kollektivavtal för att uppnå harmoniseringssyftet. I vad mån kollektivavtalen bygger på tidigare regler och om de fortsatt kan gälla oförändrade eller om förutsättningarna har förändrats på något avgörande sätt blir i sammanhanget en viktig tolkningsfråga för varje enskilt kollektivavtal.

### **Möjligheten att ta del av omställningsstöd**

Utredningen anser inte att någon reglering av skyldighet för arbetsgivare utan kollektivavtal att möjliggöra för arbetstagare att ta del av stöd är lämplig. Därmed kommer det inte heller att bli aktuellt med någon ändring på denna punkt i kollektivavtalen.

Detta innebär att möjligheten att ta del av stödinsatser fortsatt kommer att vara beroende av arbetsgivarens inställning och inte utgöra en rättighet för arbetstagaren. Inom hälso- och sjukvårdssektorn är arbetsbelastningen inte sällan hög. Dessutom råder på många håll underbemanning. Möjligheterna till kompetensutveckling är därmed ofta begränsade.

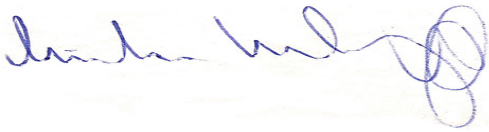
Frågan är om den ordning som föreslås, utan en lagstadgad rätt till omställningsstöd, kommer att förbättra tillgången till stödinsatser för berörda professioner i synnerhet och arbetstagare i allmänhet. Det får tiden utvisa när systemet utvärderas om några år.

### **Ersättning till arbetsgivare**

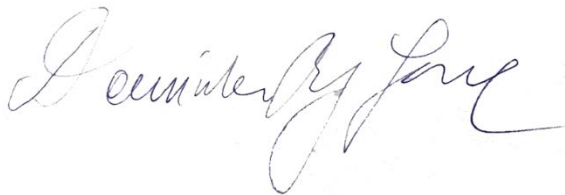
Utredningen föreslår att alla arbetsgivare, oavsett om de är bundna av kollektivavtal eller inte, som finansierar omställnings- och kompetensstöd ska kunna få ersättning för detta. Fysioterapeuterna ställer sig positivt till det här förslaget, inte minst mot bakgrund av kraven i EU-rätten. Dock vill förbundet gärna koppla denna fråga till möjligheten för den anställde att ta del av stödet. När alla "betalande" arbetsgivare ska få ersättning för kompetensstöd är det viktigt att se till att fler anställda får ta del av stödet.

En annan viktig och angränsande fråga, som får omhändertas av parterna, är hur den nya ersättningen på bästa sätt kan nyttjas i verksamheterna, så att pengarna även kommer arbetstagarna till godo. Ett sätt att låta ersättningen komma de anställda till del

kan vara att finansiera vikarier under tiden som de anställda får ta del av kompetenshöjande insatser.



Cecilia Winberg  
Ordförande, Fysioterapeuterna



Dominika Borg Jansson  
Chefsjurist, Fysioterapeuterna



Saco  
Box 2206  
103 15 Stockholm  
Remissavisering R 48.21

2021-08-20

## YTTRANDE: GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD – FÖR FLEXIBILITET, OMSTÄLLNINGSFÖRMÅGA OCH TRYGGHET PÅ ARBETSMARKNADEN, DS 2021:16

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

DIK välkomnar att de tre bokstavsutredningarna ligger i linje med parternas principöverenskommelse. Utredningarnas förslag innebär en bättre lösning än förslagen i utredningen *En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)* och är en förutsättning för att bevara balansen mellan parterna. Även om delar av förslagen innebär vissa försämringar i anställningstryggheten så anser DIK att fördelarna med ett bättre stöd för omställning och utbildning under arbetslivet överväger. Utredningarnas samlade förslag kommer i flera delar vara värdefulla för många av förbundets medlemmar.

### Sammanfattning

DIK välkomnar att ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska införas för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller stöd från en registrerad omställningsorganisation. De som saknar kollektivavtal är förstärkt i lika stort behov av omställning som andra arbetstagare, och det är därför bra att de kommer kunna få stöd genom den offentliga omställningsorganisationen.

DIK anser dock att uppdraget borde ha lagts på Arbetsförmedlingen i stället för Kammarkollegiet. Detta då flera av de uppgifter som den nya myndigheten kommer att ha ligger nära det Arbetsförmedlingen redan gör. Arbetsförmedlingen har dessutom både den sakkunskap och infrastruktur som behövs.

Enligt utredningens förslag ska arbetstagare vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom kunna få förstärkt stöd av myndigheten. DIK anser att det förstärkta stödet också bör kunna ges till andra grupper som har behov av det, exempelvis personer som varit kort tid i Sverige eller har lägre kunskaper i det svenska språket.

#### 3.1.1 Arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal ska ha tillgång till stöd

DIK tillstyrker förslaget att ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska införas för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation.

Det är välkommet att alla, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, kan få grundläggande stöd för omställning. Som utredningen skriver omfattas de allra flesta på svensk arbetsmarknad av kollektivavtal (9 av 10), men inom kommunikationsbyråbranschen där många av DIK:s medlemmar arbetar är det fortfarande ovanligt – där omfattas så få som 1 av 10 av kollektivavtal. De är förstås i lika stort behov av kompetensutveckling och omställning som andra arbetstagare, och det är därför bra att de kommer kunna få motsvarande stöd genom den offentliga omställningsorganisation som föreslås inrättas.

En annan grupp som kan dra nytta av det nya omställningsstödet är utrikes födda akademiker som är felmatchade. En kartläggning som DIK gjort visar att en majoritet av de som kommit till Sverige under de senaste 20 åren med utbildning inom DIK:s områden arbetar i yrken de är överkvalificerade för. De allra flesta arbetar i stället i lågkvalificerade bristyrken inom branscher som inte motsvarar deras utbildningsområde. Dessa individer skulle kunna ha stor nytta av stöd för att få ett jobb som motsvarar deras utbildningsbakgrund. Det i sin tur skulle också ha positiva effekter för andra på arbetsmarknaden eftersom lågkvalificerade jobb då frigörs till individer med kortare eller ingen utbildning. En förutsättning för att dessa personer ska kunna ta del av stödet är dock att de nås av information om det. Därför anser DIK att det behöver göras riktade informationsinsatser till gruppen.

### 3.1.2 Stödet ska vara tillgängligt både för anställda och de vars anställning har upphört

DIK tillstyrker förslaget att kompetensstöd ska få ges till en sökande som har en anställning, samt att omställningsstöd ska få ges en sökande vars:

1. tillsvidareanställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren,
2. tidsbegränsade anställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, eller
3. anställning ska upphöra eller har upphört till följd av ohälsa eller sjukdom genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

(Vid tillämpningen av 1 och 2 ska det klart framgå att arbetstagaren slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.)

Det är viktigt att inte bara arbetstagare vars anställning är på väg att upphöra eller har upphört (omställningsstöd) omfattas av stödet, utan även anställda som vill stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Inte minst för att stöd till den som har en anställning kan förebygga framtida arbetslöshet.

Kompetensutveckling som behövs för att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare eller som krävs för att arbetstagaren ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter ska dock även fortsättningsvis vara arbetsgivarens ansvar och inte finansieras av staten.

### 3.2.1 Etablering på arbetsmarknaden som villkor för stöd



DIK tillstyrker förslaget att stöd ska få ges den som har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före sin ansökan om stöd.

DIK delar utredningens bedömning att viss etablering på arbetsmarknaden bör vara ett villkor för att få tillgång till det nya stödet. Den som inte är etablerad har i stället tillgång till andra typer av stöd och kompetensutveckling via utbildningssystemet eller Arbetsförmedlingen. Det är också bra att arbetsvillkoret förenas med en ramtid så att de som haft kortare perioder av arbetslöshet inte stängs ute.

DIK tillstyrker också förslaget att tid då sökanden haft föräldrapenning, sjukpenning, dagersättning/dagpenning till totalförsvarspliktiga eller omställningsstudiestöd ska bortses från vid prövningen av villkoret för stöd (ska ske på den sökandes begäran). Denna typ av avbrott i yrkeslivet är vanliga och den som exempelvis är föräldraledig eller sjukskriven i perioder kan fortfarande anses vara väl etablerad på arbetsmarknaden och bör därför fortfarande ha rätt till omställningsstöd.

### 3.2.2 Arbetsvillkoret kan även bedömas med utgångspunkt i inkomstuppgifter

DIK tillstyrker förslaget att villkoret för stöd även ska anses uppfyllt om den sökande under kvalificeringstiden har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete enligt inkomstskattelagen (inkomster under en kalendermånad om minst 25 procent av inkomstbasbeloppet motsvarar arbete under en månad), samt att den offentliga omställningsorganisationen ska kunna inhämta uppgift om inkomst från Skatteverket. Detta kan underlätta för den som exempelvis haft flera arbetsgivare under ramtiden, eller av annan anledning har svårt att få intyg för arbetad tid.

### 3.4 Stödet ska som längst kunna ges i tolv månader

DIK tillstyrker förslaget att grundläggande omställnings- och kompetensstöd som längst ska få ges i tolv månader från det att ansökan har beviljats.

DIK delar bedömningen att 12 månader för de allra flesta borde vara tillräckligt lång tid för att få det stöd som behövs. Den som har behov av mer och längre stöd bör få detta via Arbetsförmedlingen.

Det är också viktigt att stödet ges tidigt efter att behovet har uppstått så att arbetstagaren snabbt får de verktyg som behövs. Därför behöver handläggningstiderna vara korta.

## 4.2 Grundläggande tjänster från den offentliga omställningsorganisationen

Utredningen föreslår att grundläggande tjänster till arbetstagare som får stöd av den offentliga omställningsorganisationen består av tjänsterna rådgivning, vägledning och förstärkt stöd, samt att förstärkt stöd endast ska ges till arbetstagare vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom.

DIK delar bedömningen att det efter att en arbetstagare har fått beslut om att ta del av stöd bör hållas ett individuellt kartläggningssamtal för att tydliggöra arbetstagarens behov av de olika grundläggande tjänsterna. Vissa kanske endast är

intresserade av rådgivning (t.ex. information om var och hur man söker jobb, stöd för att skriva cv, intervjuträning och liknande), medan andra är intresserade av vägledning (t.ex. information om efterfrågan inom olika arbetsområden och kompetenser, utbildningsalternativ, validering eller ett yttrande för att söka omställningsstudiestöd). Ytterligare andra kanske är i behov av förstärkt stöd (t.ex. mer intensiv vägledning eller hjälp med myndighetskontakter), medan andra vill ha en kombination av insatser.

DIK delar utredningens analys att det inte är lämpligt att detaljreglera innehållet eftersom en alltför snäv definition riskerar att göra det svårare för den offentliga omställningsorganisationen att individanpassa stödet och att utveckla det över tid. De motsvarande tjänster som tillhandahålls av befintliga omställningsorganisationer kan vara till stöd vid utformningen av tjänsterna.

DIK anser dock att man med utgångspunkt i det individuella kartläggningssamtalet bör kunna ge förstärkt stöd även till andra grupper än de som anges i utredningens förslag. Exempelvis kan personer som varit kort tid i Sverige eller har lägre kunskaper i svenska språket ha behov av extra stöd.

DIK delar också analysen att den offentliga omställningsorganisationen i så hög grad som möjligt bör undvika överlappning med Arbetsförmedlingens insatser, och att det behöver ske samordning dem emellan. Dock anser DIK att detta hade kunnat undgås genom att uppdraget i stället lades på Arbetsförmedlingen, vilket vi återkommer till i avsnitt 6.2.

## **6.1 Den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet**

DIK delar bedömningen att den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet

Att inrätta en ny myndighet är både kostsamt och tidsödande. DIK delar därför bedömningen att det för att hinna genomföra reformen inom tidsramen är en förutsättning att en befintlig myndighet används.

### **6.1.1 Stödet bör tillhandahållas av fristående aktörer**

Utredningen bedömer att det bör vara fristående aktörer som utför de grundläggande omställnings- och kompetenstjänsterna för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal.

Eftersom Arbetsförmedlingen redan har ett system för upphandling av fristående aktörer inom det aktuella området anser DIK att det hade varit rimligare att de utsågs till ansvarig myndighet.

## **6.2 Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet**

DIK avstyrker förslaget att den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet.

DIK delar analysen att den befintliga myndigheten behöver ha en infrastruktur som den nya verksamheten kan dra nytta av och god upphandlingskompetens. Därför

hade ett mer givet val varit Arbetsförmedlingen. Flera av de uppgifter som den nya myndigheten kommer att ha ligger nära det Arbetsförmedlingen redan gör. Det är också den myndighet som har mest kunskap om omställnings- och kompetensstöd och andra frågor inom arbetsmarknads- och utbildningsområdet.

Utredningen lyfter potentiella problem som att Arbetsförmedlingen har i uppdrag att i första hand rikta sig till arbetssökande som befinner sig långt från arbetsmarknaden, vilket skulle kunna innebära en risk för undanträngningseffekter och osäkerhet kring myndighetens prioriteringar. Detta bör dock kunna undgås genom att det inrättas en särskild enhet eller ett särskilt kansli som jobbar med detta och som har ett annat uppdrag än den övriga myndigheten.

DIK delar analysen att tajmingen inte är den bästa i och med den pågående reformeringen av Arbetsförmedlingen. Å andra sidan kan det vara värdefullt att det stora system med upphandlingar som håller på att byggas upp hos Arbetsförmedlingen samordnas med det som föreslås inom ramarna för den nya omställningsmyndigheten.

Om uppdraget ändå läggs på Kammarkollegiet är det avgörande att myndigheten har ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen och anställer personer som har god kunskap om omställning och kompetensstöd, utbildningssystemen och kompetensbehov på arbetsmarknadens alla sektorer.

### 6.2.2 Ett rådgivande organ ska bistå kansliet i strategiska frågor

DIK tillstyrker förslaget att regeringen ska inrätta ett särskilt rådgivande organ inom omställningsmyndigheten för att bistå i strategiska frågor inom verksamhetsområdet, samt att det rådgivande organet ska bestå av en anställd vid myndigheten (som är ordförande) och högst sju andra ledamöter varav minst hälften ska representera registrerade omställningsorganisationer eller deras huvudmän. DIK delar bedömningen att omställningsmyndigheten skulle ha stor nytta av parternas och deras omställningsorganisationers kompetens och erfarenhet.

**Anna Troberg**  
Förbundsordförande, DIK

**Johanna Alm Dahlin**  
Utredare, DIK