

Principöverenskommelse - Nytt kompetens- och omställningsavtal och därtill hörande ändringar i Allmänna bestämmelser m.m.

§ 1 Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, å den andra, tecknar denna principöverenskommelse.

§ 2 Bakgrund

Centrala parter har sedan 2012, med stöd av KOM-KL (Överenskommelse om omställningsavtal), stöttat verksamheter och arbetstagare i omställning. Sedan 2016, genom Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel (TLO-KL) och verksamhetsanpassade turordnings- och företrädesrättsbestämmelser i Allmänna bestämmelser (AB), har ett arbete med att stärka individer och verksamheter vid tidig omställning skett.

Parterna är nu överens om att ett nytt kompetens- och omställningsavtal för att ytterligare stärka de anställdas möjligheter till kompetensutveckling och omställning med utgångspunkt i verksamheternas behov av tidig omställning ska träda i kraft den 1 maj 2020. Detta ger bättre förutsättningar att möta sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt som välfärden behöver. Huvudingredienserna är tidiga kompetenshögjande insatser innebärande kompetensutveckling riktad mot framtida behov i verksamheten, som kan vara föranledda av exempelvis teknikutveckling eller nya krav på yrket. Det kan också vara omskolning till annat yrke när ett yrke försvinner. Regelverket syftar till att snabbt kunna identifiera de som är i behov av omställningsinsatser så att arbetsgivarna ska kunna behålla kompetensen i verksamheten och undvika framtida uppsägningar. Samtidigt ska det även fortsättningsvis finnas omställningsinsatser i händelse av uppsägning på grund av arbetsbrist.

§ 3 Överenskommelsens innehåll

Till grund för det nya kompetens- och omställningsavtalet ligger bland annat KOM-KL Överenskommelse om omställningsavtal i lydelse 2016-12-07 samt Principöverenskommelse – lokala omställningsmedel och ändrad turordningsbestämmelse i Allmänna bestämmelser (AB). Denna principöverenskommelse anger förändringar som parterna enats om ska tillföras ett nytt omställningsavtal, förändringar i AB samt partsgemensamma arbeten och intentioner.

§ 4 Överenskommelse om nytt kompetens- och omställningsavtal

- Ett nytt omställningsavtal, Kompetens- och omställningsavtal för kommuner, regioner och medlemmar i Sobona – KOM-KR, tecknas med giltighet från och med den 1 maj 2020.
- KOM-KR ersätter per den 1 maj 2020 KOM-KL Överenskommelse om omställningsavtal i lydelse 2016-12-07. Avtalet gäller tillsvidare med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.
- KOM-KR ska gälla alla medlemmar anslutna till Sveriges Kommuner och Regioner samt samtliga medlemmar anslutna till Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation.

Parterna är överens om att KOM-KR ska innehålla:

- Bestämmelser om aktivt omställningsarbete för arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist.
- Bestämmelser om ekonomiska förmåner avseende lön under ledighet från arbetet respektive särskild och kompletterande omställningsersättning.
- Förebyggande insatser (tidigare benämnt TLO-KL).

Syfte med avtalet

- Kompetens- och omställningsarbetet ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet samt kvalitet och arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom aktiva omställningsinsatser.
- Det aktiva omställningsarbetet ska stödja och hjälpa en arbetstagare som omfattas av avtalet i hans eller hennes omställning till ett nytt arbete genom att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser. Avtalets ekonomiska omställningsförmåner ger arbetstagaren en ekonomisk trygghet i omställningen. Förebyggande insatser syftar till att kunna anpassa individer och organisation i god tid innan verksamhetsförändringar genomförs.
- Kompetensförsörjningen till sektorn är en nationell angelägenhet som kräver samarbete såväl inom sektorn som samarbete med andra aktörer för att utveckla nationella lösningar.
- Avtalet möjliggör att initiativ kan tas för att till exempel bidra till att nya system och infrastruktur för livslångt lärande utvecklas, för att möjliggöra för anställda att

fortbilda, utbilda och omskola sig. Parterna kan därför initiera och sätta in insatser i syfte att kompetens- och yrkesutveckla grupper av anställda där parterna identifierar behov. I samband med centralt initierade projekt kan frågan om att täcka hela eller delar av vikariats- eller lönekostnaderna tas upp. Centralt initierade projekt kan genomföras enskilt eller i samverkan med andra.

Finansiering m.m.

- Finansiering av KOM-KR: Arbetsgivaren betalar årligen en premie som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt AB till Omställningsfonden KOM-KL.
- Arbetsgivaren ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet (KOM-KL § 10) samt avgångsersättning (KOM-KL § 11 mom 2).
- Hanteringsordningen avseende premien bibehålls: ”Parterna kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premierreduktion.”
- För varje treårsperiod, från och med den 1 januari 2021, enas centrala parter om en rekommendation gällande ett totalt belopp för medel till förebyggande insatser som ska fördelas proportionerligt till respektive arbetsgivare.
- För mindre arbetsgivare (x antal anställda) utarbetas alternativ fördelningsmodell.
- Bortre gräns för att ianspråkta reserverade medel är 3 år. De medel som ej är avropade under treårsperioden går tillbaka till det gemensamma kapitalet.

Övriga ändringar och tillägg

- Visstidsanställda ska omfattas av förebyggande insatser.
- För individer där arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet kan omställningsinsatser enligt KOM-KR ges.
- Åldersspecifika regler (65 år) i KOM-KL anpassas till ändringarna i allmänna pensionssystemet. Arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställningen enligt lagen om anställningsskydd (LAS) omfattas inte av KOM-KR.
- KOM-KL §§ 9-11 behålls, §§ 15-18 tas bort, följdändringar i andra paragrafer.
- § 12 Kompletterande omställningsersättning, mom. 1 och mom. 2 får nya lydelse:

Mom. 1 En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 3 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört gäller denna rätt under längst 300 ersättningsdagar då arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Mom. 2

Kompletterande omställningsersättning betalas ut till arbetstagare med rätt till inkomstbaserad a-kasseersättning med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen, motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent resterande 100

ersättningsdagar av hans eller hennes överenskomna fasta kontanta lön enligt AB då anställningen upphör.

- Bilaga 2 till KOM-KL, punkt 7, 3 st, får en ny lydelse:

För att få ersättning ska arbetstagaren visa att han eller hon fått ersättning antingen från en a-kassa eller från Alfakassan. Aktivitetsstöd som betalas till arbetstagare som har rätt till a-kassa istället för arbetslöshetsförsäkring, och som förbrukar ersättningsdagar från försäkringen, jämföras med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta innebär att a-kasseutfyllnad enligt KOM-KR kan betalas ut när arbetstagaren får sådant stöd.

Förebyggande insatser

- Parterna ska ge ramar/inriktning för Omställningsfondens arbete med förebyggande insatser. Utgångspunkt för ramarna är de erfarenheter parterna och Omställningsfonden erhållit under den treåriga försöksperioden.
- § 3 Lokalt arbete med tidig omställning (bilaga 7 till KOM-KL), får en ny lydelse:

Verksamhetens förutsättningar, analys av kompetensbehov de kommande åren samt situationen avseende långtidssjukskrivningar ska ligga till grund för det tidiga lokala omställningsarbetet.

Tillsvidareanställda arbetstagare som riskerar att hamna i en övertalighetssituation på grund av bristande kompetens har rätt till en kompetensutvecklingsplan.

En arbetstagare med tidsbegränsad anställning har efter 9 månaders anställningstid, dock senast 12 månader räknat från det första anställningstillfället, rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

Även arbetstagare som tillträder en tidsbegränsad anställning efter en arbetsbristuppsägning har rätt till en kompetensutvecklingsplan.

Kommentar:

I syfte att säkerställa arbetsgivarens kompetensbehov och tidsbegränsat anställda arbetstagares behov av kompetensutveckling har en arbetstagare rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan efter en viss tid. En förutsättning för kravet på en individuell kompetensutvecklingsplan är att den tidsbegränsat anställde varit inne och arbetat kontinuerligt i verksamheten och har en vilja att stanna kvar. Planen ska därför upprättas efter 9 månaders sammanlagd tidsbegränsad anställning, dock senast efter 12 månader räknat från första anställningstillfället.

Det finns dock inget hinder för en arbetsgivare att upprätta den individuella kompetensutvecklingsplanen och vidare ansöka om medel ur fonden för omställningsåtgärder vid en tidigare tidpunkt än som ovan angivits.

Arbetsgivaren ska i samverkan eller vid lokal överläggning enligt medbestämmandelagen (MBL) inledningsvis presentera sin syn på utvecklingsbehov och förslag till åtgärder och aktiviteter.

Med utgångspunkt i detta ska arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna genom diskussion och analys identifiera vilka områden samt vilka åtgärder och aktiviteter inom dessa som ska finansieras genom de lokala omställningsmedlen.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete för att nå ett effektivt arbete med tidig lokal omställning.

Överenskommelse om särskild ersättning till äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Rubricerad överenskommelse ändras enligt följande:

§ 2 Tillämpningsområde

Mom. 1 Avtalet gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare, med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos kommunal arbetsgivare sedan minst 10 år, som sägs upp på grund av arbetsbrist och har uppnått lägsta ålder för att ta ut allmän pension vid tidpunkten för uppsägningen.

Överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) § 33 Uppsägningstid m.m. samt § 35 Turordning och företrädesrätt

- Överenskomna ändringar i AB framgår av bilagor.
- Partsgemensam kommentar gällande arbetsbrist m.m. lanseras den 1 maj 2020, se bilaga.

Förlängning av Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel och ändrad turordningsbestämmelse i Allmänna bestämmelser

- Befintlig principöverenskommelse prolangeras till den 1 maj 2020 i enlighet med bilaga.
- Premie 0,1 % tas ut för 2020.
- Ej reserverat kapital per 1/12 2019 åter in i fonden.
- Tillgängliga medel för TLO-KL insatser under 2020 bestäms till 250 miljoner omfattande samtliga arbetstagare på AB.
- Ej reserverat kapital per 15/11 2020 åter in i fonden.

Framtagande av avtalstexter m.m.

- Avtalstexter och nödvändiga stadgeändringar ska vara klara senast den 28 februari 2020. Framtagandet av dessa ska ske utan att ytterligare materiella förändringar görs, men omformuleringar kan behövas i delar om parterna konstaterar att förändring behövs, exempelvis med anledning av införlivandet av berörda Sobonaavtal.

Partsgemensamt utredningsarbete

- Parterna är överens om att gemensamt utreda möjligheterna för hur Omställningsfonden skulle kunna vara arbetsgivarna till hjälp för att initiera och söka rehabiliteringsmedel hos AFA i syfte att medarbetare under rehabilitering ges insatser som främjar möjligheterna till anställning hos annan arbetsgivare m.m. Detta i syfte att undvika längre sjukfrånvaro och minska försäkringskostnaderna.

Principöverenskommelsen har upprättats i tio (10) likalydande exemplar av vilka parterna tagit varsitt.

Stockholm den 4 december 2019

För Sveriges Kommuner och Regioner

.....

För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

.....

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

Vision

Akademikerförbundet SSR

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Läkare** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

.....

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

.....