



OFRs talarmanus – KOM-KL

Försättssida

KOM-KL

KOM-KL

Ett omställningsavtal för anställda i kommuner,
landsting och Pactaföretag som träder i kraft
1 januari 2012.

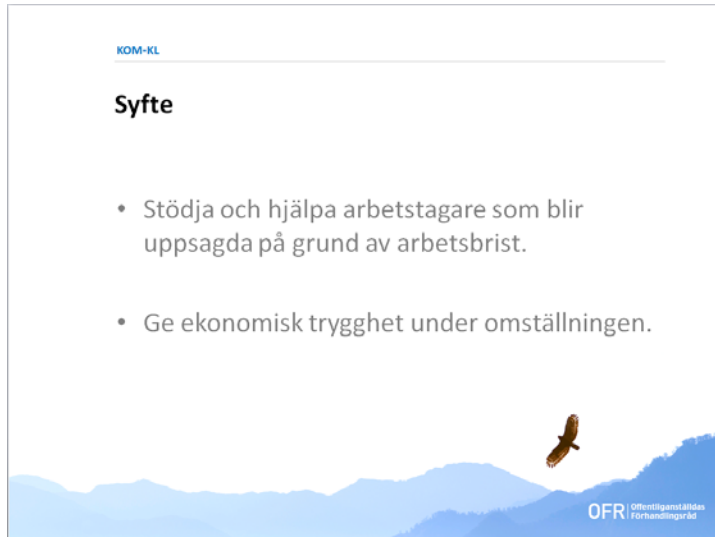


KOM-KL

Ett omställningsavtal för anställda i kommuner, landsting och Pactaföretag som
träder i kraft 1 januari 2012.



Bild 1.

A slide with a white background and a blue mountain range graphic at the bottom. The text is as follows:

KOM-KL

Syfte

- Stödja och hjälpa arbetstagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist.
- Ge ekonomisk trygghet under omställningen.

OFR Offentliganställdas
Förhandlingsråd

Syfte

Omställningsavtalet ska stödja och hjälpa arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist till ett nytt arbete. Arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom det aktiva omställningsarbetet. Avtalets ekonomiska omställningsförmåner ger jobbsökaren en ekonomisk trygghet i omställningen.

Bild 2.



Bakgrund

Sektorn har tidigare, som enda sektor på arbetsmarknaden, saknat avtal om aktivt omställningsarbete.

Avtalsparter

Det är de fackliga organisationerna, OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), Kommunal och AkademikerAlliansen som har förhandlat fram Omställningsavtalet med arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta.

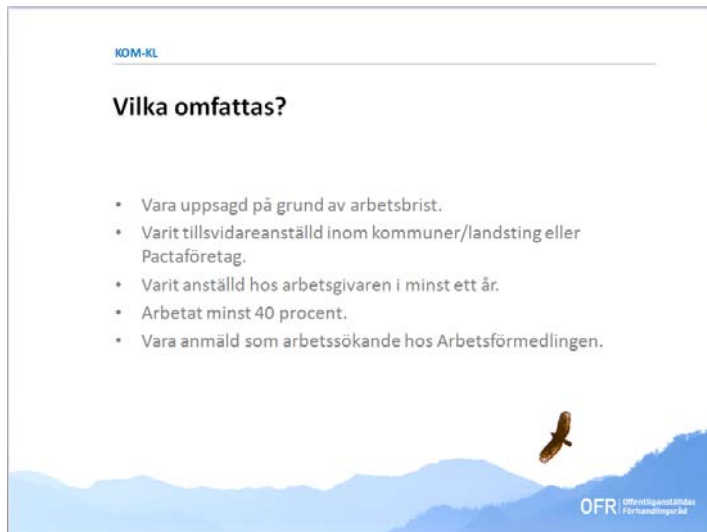
OFR har 14 medlemsförbund varav nio förbund har medlemmar inom kommun/landstingssektorn:

- Lärarförbundet
- Fackförbundet SKTF
- Vårdförbundet
- Lärarnas Riksförbund
- Akademikerförbundet SSR
- Sveriges läkarförbund
- Ledarna
- Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
- Teaterförbundet

Förhandlingarna påbörjades 2004 och parterna träffade ett avtal den 22 december 2010. Det nya avtalet omfattar cirka 1,1 miljoner anställda, varav 450 000 är medlemmar i något av OFRs medlemsförbund. OFR är därmed den fackliga organisation som representerar flest medlemmar inom det kommunala området.



Bild 3.



Vilka omfattas?

Avtalet gäller för tillsvidareanställda arbetstagare med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten, som

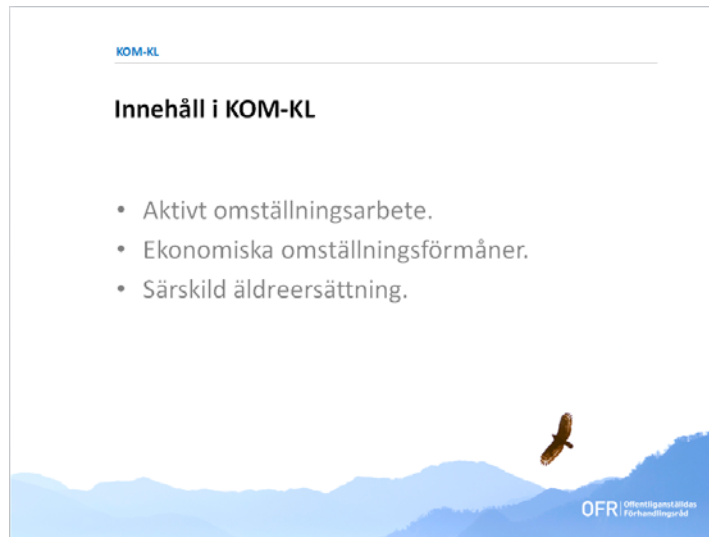
- sägs upp på grund av arbetsbrist, eller
- ingår i en fastställd turordningskrets vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

För att uppnå kvalifikationsvillkoren får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivare, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar.

En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare tidsbegränsade visstidsanställningen.



Bild 4.



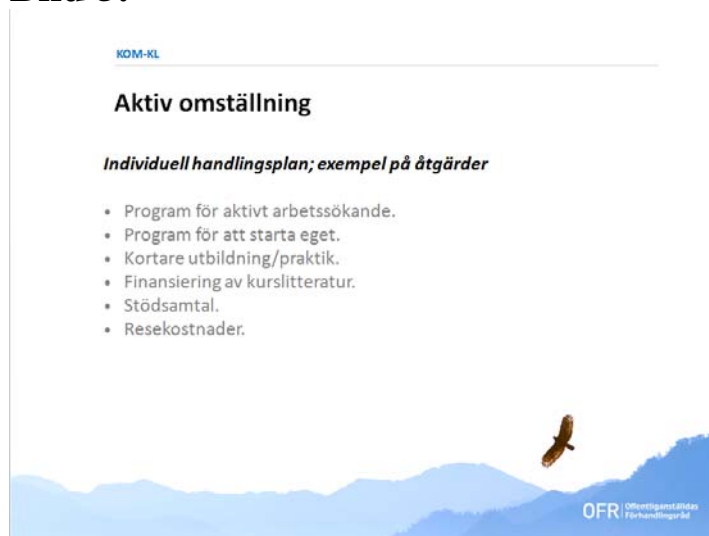
Innehåll i KOM-KL

Avtalet innehåller tre delar:

- Aktivt omställningsarbete
- Ekonomiska omställningsförmåner
- Särskild äldreersättning



Bild 5.

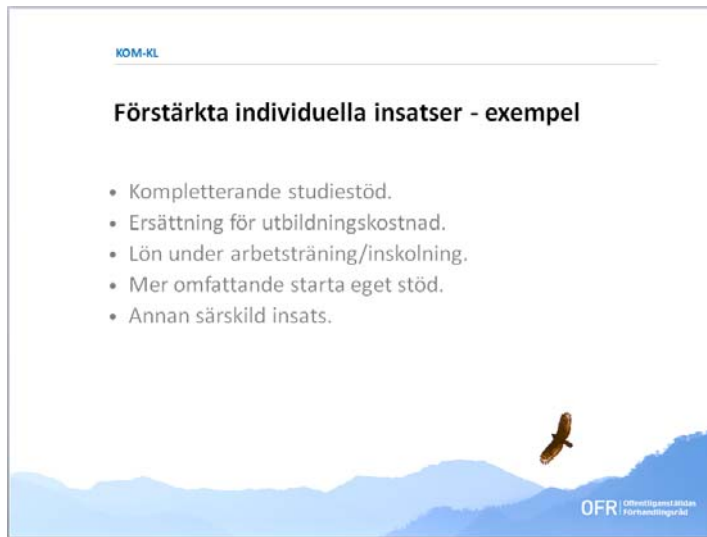


Aktiv omställning

De aktiva åtgärderna börjar med att jobsökaren och Omställningsfondens rådgivaren träffas och går igenom individens specifika situation och diskuterar sig fram till vad som är en möjlig väg för att komma tillbaka till arbetslivet. Man tittar exempelvis på individens kvalifikationer, hur arbetsmarknaden ser ut och om det behövs någon komplettering i form av utbildning eller praktik. Träffen ska resultera i en individuell handlingsplan. De åtgärder jobsökaren och rådgivaren är överens om startar därefter, till exempel program för aktivt arbetssökande, program för att starta eget, kompletterande utbildning eller praktik, ekonomiskt stöd för jobsökarresor eller ekonomiskt bidrag under en period för pendling.



Bild 6.



Förstärkta individuella insatser – exempel

Parterna är överens om att 100 miljoner av fondens tillgångar ska användas till förstärkta individuella insatser. Ersättningen är tänkt att användas när de insatser som kan göras med aktiva insatser inte är tillräckliga. Exempelvis om någon vill omskola sig kan dessa insatser ges under hela eller del av studieperioden i form av kompletterande studiestöd eller för att betala en utbildning. Om stödet är kopplat till studier avser det utbildning som är minst en termin i omfattning och genomförs på minst halvtid.

De förstärkta insatserna kan också användas för lön under tid med inskolning eller arbetsträning eller mer omfattande starta eget stöd.

Överenskommelsen om förstärkta individuella insatser finns i parternas anvisningar till Omställningsfonden. Anvisningarna finns inte med i avtalstrycket.



Bild 7.



Ekonomiska ersättningar

Ekonomiska ersättningar för anställda i kommuner, landsting, region och kommunalförbund

Förklaring till de dubbla namnen på förmånerna

Särskild omställningsersättning är avtalets ordalydelse. Ersättning istället för a-kassa är förtydligande och förenklande. Kompletterande omställningsersättning är avtalets ordalydelse och a-kasseutfyllnad är förenkling och förtydligande av vad förmånen ger.

- Den jobsökande behåller sin lön under uppsägningstiden vid deltagande i de omställningsinsatser som ingår i den individuella handlingsplanen. Man behåller också sin lön om arbetsgivaren ger arbetsbefrielse i samband med en ny anställning under uppsägningstiden.
- En jobsökande som inte erbjuds möjlighet att delta i aktivt omställningsarbete har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar. Helst bör omställningsarbetet påbörjas före anställningen upphör men de som inte kunnat delta i något omställningsarbete under uppsägningstiden får en månadslön utbetald.
- Jobsökanden har rätt till *särskild omställningsersättning/ ersättning istället för a-kassa* i max 60 kalenderdagar efter att anställningen upphört om han/hon till



exempel deltar i utbildningar som inte berättigar till a-kasseersättning. Förmånen måste tas ut inom 180 kalenderdagar. Sådan ersättning är 80 procent av tidigare fast lön. Ersättningen utgår även till de som inte är anslutna till a-kassan under förutsättning att man till exempel deltar i utbildning eller praktik.

- Den jobbsökande har rätt till *kompletterande ersättning/a-kasse-utfyllnad* om han/hon varit tillsvidareanställd i fem år hos arbetsgivaren. Ersättningen ges under 300 dagar under en ramtid av 450 kalenderdagar och under förutsättning att jobbsökanden erhåller a-kassa eller skulle ha erhållit a-kassa om han/hon varit ansluten till a-kassan. Ersättningen fyller upp till 80 procent av fast månadslön över a-kasseersättningen under 200 ersättningsdagar och 70 procent under 100 ersättningsdagar. Även denna förmån gäller de som inte har a-kassa, men då utgår givetvis enbart utfyllnaden.

Den jobbsökande ansöker om den ekonomiska ersättningen hos Omställningsfonden. Fonden utbetalar ersättningen och respektive arbetsgivare betalar in motsvarande belopp till Omställningsfonden.

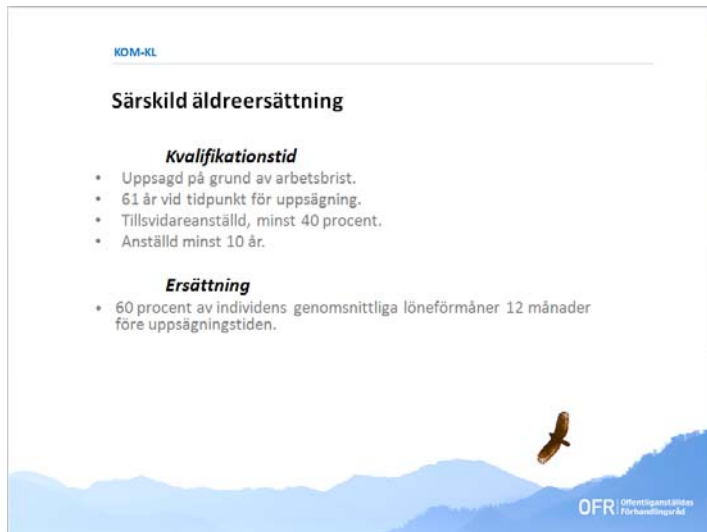
Ekonomiska förmåner för anställda i Pactaföretag

Grunden är att samma ersättningar ska utbetalas till Pactaföretagens anställda. Men eftersom Pactaföretagens förmåner finansieras genom en avgift till fonden kan ersättningarna ändras med utgångspunkt från att det inte finns medel i fonden. Omställningsfonden kommer årligen att besluta om Pactaföretagens ersättningsnivåer.

Lön under uppsägningstiden och den ersättning som utgår i det fall då individen inte kunnat påbörja sin omställningsaktivitet under uppsägningstiden, berörs ej av fondens beslut utan betalas direkt av respektive Pactaföretag.

Jobbsökaren ansöker om dessa förmåner till Omställningsfonden som utbetalar ersättningarna.

Bild 8.



Särskild äldreersättning

Avtal om särskild ersättning för äldre arbetstagare som efter uppsägning är arbetslös och inte längre har rätt till arbetslöshetsförsäkring

Denna ersättning gäller enbart anställda i kommuner och landsting och region. Avtalet ersätter AGF-KL vad avser periodisk avgångsersättning/egenersättning. Den sista anställningen måste vara i kommun eller landsting, men man kan tillgodoräkna sig tid i Pactaföretag om det är i omedelbar anslutning till den kommunala anställningen.

Ersättningen är 60 procent av individens genomsnittliga löneförmåner 12 månader före uppsägningstiden.

Ansökan sker till Omställningsfonden men arbetsgivarens pensionsutbetalare administrerar utbetalningen.

Bild 9

KOM-KL

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist

- Arbetsgivaren ska förhandla med det lokala facket.
- Arbetsgivaren ska se över alla tänkbara möjligheter innan beslut fattas.
- Arbetsgivaren avgör när det råder arbetsbrist.
- "Sist in först ut" (LAS).
- "Skäligt erbjudande"

OFR Offentliganställdas
Förhandlingsråd

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Facket har en viktig roll i hela processen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla med facket innan beslut om viktiga förändringar i verksamheten. Enligt Las:s regler om turordning har arbetstagare med längre anställningstid hos arbetsgivaren i princip företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid. Sist in , först ut.

För en jobbsökare som avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han/hon skäligen borde ha godtagit gäller inte rätt till *kompletterande omställningsersättning / a-kasseutfyllnad*. Ett skäligt arbete är ett arbete som avser liknande kompetensområde, utan att innebära likvärdigt arbete, befattningsskydd eller yrkesförsäkring för arbetstagaren.



Bild 10.

KOM-KL

Hur går det till?

- Arbetsgivaren anmäler den jobbsökande till Omställningsfonden.
- Rådgivare på Omställningsfonden kontaktar den jobbsökande.
- Jobbsökanden och rådgivaren upprättar en handlingsplan.
- Aktiva åtgärder startar.
- Jobbsökanden anmäler till Arbetsförmedlingen och till a-kassa att han/hon är arbetslös.
- Jobbsökaren ansöker om ekonomisk ersättning hos Omställningsfonden.

OFR Offentliganställdas
Förhandlingsråd

Hur går det till?

I en omställningssituation kan den jobbsökande alltid rådgöra med sin fackliga representant. Facket ska vara ett bollplank och ett stöd i hela omställningsprocessen.

Inkomstförsäkring kan ge ett ytterligare skydd – här finns förbundsspecifika lösningar.

I september lanseras Omställningsfondens webbplats, www.omstallningsfonden.se där det kommer informeras om rutiner kring anmälan och annat som är bra att veta om KOM-KL.



Bild 11.

KOM-KL

Rådgivarens roll

- Jobbsökarens kontaktperson.
- Klargör önskemål och målsättning.
- Skapar en handlingsplan tillsammans med jobbsökaren.
- Stödjer genomförandet av planen.

OFR | Offentliganställdas
Förhandlingsråd

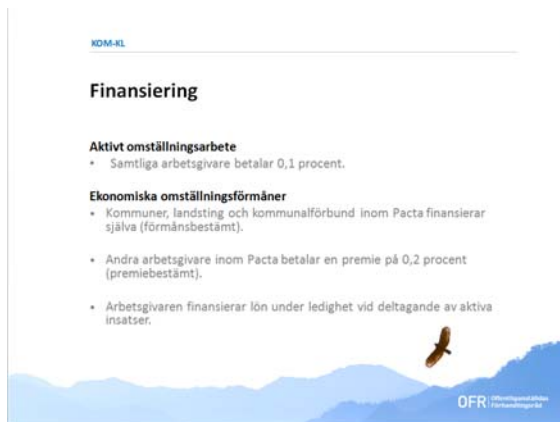
Rådgivarens roll

Omställningsfondens rådgivare har en central roll för att den jobbsökande ska komma tillbaka till arbetslivet. Det är rådgivaren som den jobbsökande först träffar och som hjälper till att göra en handlingsplan och som hela tiden kommer att följa och stödja genomförandet av planen.

Rådgivaren genomför inte aktiviteter utan det är andra, upphandlade leverantörer av program och åtgärder som gör det. Några rådgivare kommer att finnas på kontoret i Stockholm men merparten finns lokalt på olika ställen i landet.



Bild 12.



Finansiering

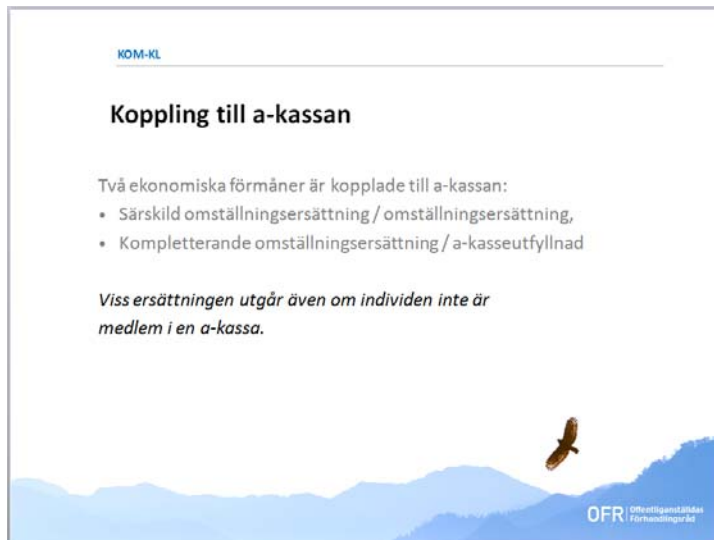
- Finansieringen är olika för aktiva åtgärder och för de ekonomiska förmånerna. För det aktiva omställningsarbetet betalar kommuner, landsting och Pactaföretag 0,1 procent av lönesumman. Avgifterna omfördelas så att individer som behöver inget eller lite stöd i omställningen får lite stöd medan andra kan få ett mer omfattande stöd.
- De ekonomiska förmånerna är olika för olika arbetsgivare. Kommuner, landsting och kommunalförbund inom Pacta finansierar själva de ekonomiska förmånerna. Dessa förmåner är förmånsbestämda och omfattar alla, även de arbetsgivare som kan ha fått premiereduktion för att de har eget aktivt omställningsarbete.
- Företag inom Pacta betalar årligen en premie på 0,2 procent av lönesumman för de ekonomiska förmånerna. Dessa premier är tänkta att ge samma ekonomiska förmåner som de förmånsbestämda men eftersom de finansieras med en premie kan förmånerna reduceras om det inte finns tillräckligt med medel. Beslut om reducerade ekonomiska förmåner tas av styrelsen.
- Ledighet från arbetet för att delta i aktivt omställningsarbete betalas av arbetsgivaren.

Alla ekonomiska förmåner, utom lön, administreras av fonden. Ekonomiska förmåner till jobsökare som är anställda inom kommuner, landsting och kommunalförbund inom Pacta betalar fonden ut men tar sedan in motsvarande belopp från aktuella arbetsgivare.

Medlen för att bekosta ekonomiska förmåner hos Pactaföretag finns redan inbetalade hos fonden.



Bild 13.



Koppling till a-kassan

Två ekonomiska förmåner är kopplade till a-kassan.

- Ersättning i stället för a-kassa betalas ut när a-kassa inte utgår för att den jobbsökande inte står till arbetsmarknadens förfogande utan deltar i en aktiv åtgärd. Ersättningen är då 80 procent av tidigare lön under 60 dagar, inom en tidsram av 180 dagar. De som inte är med i a-kassan får samma ersättning.
- A-kasseutfyllnad utbetalas under a-kassetid. A-kassan kompletteras då upp till 80 procent av tidigare lön under de 200 första ersättningsdagarna och till 70 procent under de följande 100. De som inte är med i a-kassan får enbart utfyllnaden.

Mer information om ekonomiska förmåner vid bild 7.



Bild 14.

KOM-KL

Vad har vi betalat för KOM-KL?

- AGF-KL upphör att gälla från 1 januari 2012. Beviljade förmåner fram till dess fortsätter att utgå.
- Förändringar i AB § 33:
 - För SKLs medlemmar samt för kommunalförbund och akutsjukhus begränsas den ettåriga uppsägningstiden till att omfatta de som fyllt 57 år och varit anställda hos arbetsgivaren i 10 år.
 - Även här gäller för Pactas övriga medlemmar LAS:s uppsägningstider. Ett års uppsägningstid för arbetstagare som fyllt 57 år och varit anställda hos arbetsgivaren i 10 år.



OFR Offentliganställdas
Förhandlingsråd

Vad har vi betalat för KOM-KL?

De tidigare skyddsreglerna vid neddragningar på det kommunala området i form av AGF-KL och den ettåriga uppsägningstiden har länge ansetts ha fel fokus. Båda parter ville ha mer aktiva åtgärder vid omställning. Vi från OFR var beredda att diskutera "förändringar" av dessa om vi fick till stånd ett bra omställningsavtal. När vi i december 2010 tyckte att vi hade ett bra avtal gick vi med på att begränsa uppsägningstiderna och ta bort AGF-KL. Notera dock att det fortfarande finns ett särskilt skydd för de som fyllt 61 år vid tidpunkten för uppsägning och trots omställningsåtgärder inte fått något nytt arbete (särskild äldreersättning). Dessutom finns den ettåriga uppsägningstiden kvar för de som fyllt 57 år och varit anställd hos arbetsgivaren i tio år.




Bild 15.

KOM-KL

Jämförelse med andra avtal

- Kvalifikationsvillkoren för tillsvidareanställda är lika som i andra avtalsområden.
- Riktvärdet för genomsnittskostnad är lägre än i det statliga avtalet men högre än avtalen i privat sektor.
- Utfyllnad över a-kassetaket ges för kortare tid än i det statliga avtalet men är högre än i privat sektor, det finns dessutom där ett krav på 40 år för ersättning.
- KOM-KL innehåller särskilda förmåner när man inte kunnat delta i aktiva insatser under uppsägningstiden.
- Äldreersättning finns bara inom det kommunala och det statliga området.



Jämförelse med andra avtal

Alla omställningsavtal har liknande kvalifikationsvillkor för tillsvidareanställda. Endast det statliga avtalet omfattar i begränsad omfattning visstidsanställda. I KOM-KL kan tid som visstidsanställd ingå för att få ihop till kvalifikationstiden.

Riktvärdet för genomsnittskostnaden för aktiva insatser i KOM-KL är 60 procent av prisbasbeloppet.

Utfyllnad över a-kassetaket i KOM-KL ger 80 procent av tidigare lön i 200 dagar och 70 procent i 100 dagar. Det statliga avtalet har ingen begränsning i tid.

De särskilda ekonomiska förmånerna när man inte kunnat delta i eller fullfölja aktiva insatser på grund av verksamhetens krav är unika för KOM-KL och beror på att sektorns verksamheter som ofta inte stänger ner för att personer blir föremål för omställning. Den som inte alls kunnat delta i omställningsarbete under uppsägningstiden har rätt till avgångsersättning under 30 dagar direkt efter att anställningen upphör. Den som inte hunnit påbörja eller avsluta omställningsarbetet då anställningen avslutas har därefter rätt till omställningsersättning under 60 dagar då rätt till ersättning från a-kassan saknas. Ersättningen motsvarar 80 procent av tidigare lön.

Trygghetsstiftelsen - statligt anställda - omfattar cirka 240 000 personer.

TRR - privata tjänstemän – omfattar cirka 700 000 personer.

TSL – privata arbetare – omfattar cirka 900 000 personer.

KFS – kommunala bolag – omfattar cirka 35 000 personer.

TRS – ideella och idéburna sektorn samt scenkonst – omfattar cirka 33 000 personer.



Bild 16.

KOM-KL

Omställningsfondens organisation

- Kansli i Stockholm
- Styrelse
- Beredningsgrupp

www.omstallningsfonden.se



Omställningsfondens organisation

Kansli

Omställningsfondens kansli finns på Hornsgatan 20 i Stockholm. VD är Lars Hallberg. Kansliet ska bemannas med en verksamhetschef för aktiva åtgärder och en adm/ekonomichef. Övrig personal är en informatör, rådgivare, handläggare för ekonomiska ersättningar m.m. Dessutom kommer rådgivare på hel- eller deltid att kontrakteras med geografisk teckning över hela landet samt leverantörer av olika program.

Styrelsen består av tio ledamöter och tio suppleanter

Arbetsgivarna

- SKL: fyra ledamöter
- Pacta: en ledamot

De fackliga organisationerna

- OFRs förbundsområden: två ledamöter
- Kommunal: två ledamöter
- AkademikerAlliansen: en ledamot

SKL:s och Pactas ledamöter är politiker.

Ordförande är Ingela Gardner tillika ordförande i SKL:s förhandlingsdelegation.



Vice ordförande är Lenita Granlund förhandlingschef i Kommunal. OFRs ena ledamot är Christer Romilson, ordförande OFR, den andra styrelseplatsen är vakant efter Eva Nordmark, numer TCOs ordförande. Akademikeralliansens ledamot är Eva Lindqvist, ordförande i AkademikerAlliansen.

Beredningsgruppen består av fem ledamöter och suppleanter

OFRs ledamot är Christina Pettersson, suppleant Anna-Stina Elfving, både från OFRs kansli. Beredningsgruppen bereder ärenden till fondens styrelse tillsammans med fondens VD.

En första version av Omställningsfonden hemsida kommer att lanseras i september.
www.omstallningsfonden.se