

Regeringens proposition

2021/22:176



Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Prop.
2021/22:176

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 17 mars 2022

Magdalena Andersson

Johan Danielsson
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen lämnas förslag på en reformerad arbetsrätt, ett nytt omställningsstudiestöd och ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Förslaget om en reformerad arbetsrätt innebär bl.a. att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl och att möjligheterna att avvika från lagen om anställningsskydd genom kollektivavtal ökar, att alla arbetsgivare utan begränsning på storlek får undanta tre arbetstagare från turordningen vid arbetsbrist, att en anställning inte ska bestå vid tvist, att det införs turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad, att anställningsavtal föreslås gälla på heltid om inget annat avtalas, särskild visstidsanställning ersätter allmän visstidsanställning och att kundföretag i vissa fall ska erbjuda inhyrda arbetstagare tillsvidareanställning eller betala ersättning.

Förslaget om ett nytt omställningsstudiestöd kompletterar det reguljära studiestödet och ska finansiera studier som kan stärka vuxnas framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Förslaget om ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd innebär att det införs ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer och ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer.

Majoriteten av lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Denna proposition bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet.

1	Förslag till riksdagsbeslut	10
2	Lagtext	12
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	12
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	28
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.....	29
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring	32
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare	33
2.6	Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m.m.	36
2.7	Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.....	37
2.8	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	38
2.9	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning	39
2.10	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)	40
2.11	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	41
2.12	Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	42
2.13	Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	43
2.14	Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	44
2.15	Förslag till lag om omställningsstudiestöd	45
2.16	Förslag till lag om ändring i lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd	57
2.17	Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken.....	59
2.18	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring	63
2.19	Förslag till lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift	64
2.20	Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)	66
2.21	Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)	67
2.22	Förslag till lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287)	69

2.23	Förslag till lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd	70
2.24	Förslag till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd	72
3	Ärendet och dess beredning	77
4	En reform för ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden	79
5	En reformerad arbetsrätt	84
5.1	Uppsägning från arbetsgivarens sida	84
5.1.1	En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl	84
5.1.2	Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva	92
5.1.3	Följdändringar som gäller hänvisningar till anställningsskyddslagen	100
5.2	Turordning vid uppsägning	101
5.2.1	Möjligheten att göra undantag från turordningen ska utökas	101
5.3	Twister om ogiltigförklaring	107
5.3.1	En anställning ska inte längre bestå under tvist	107
5.3.2	Följdändringar i andra lagar som hänvisar till anställningsskyddslagen	113
5.3.3	Det ska finnas undantag för vissa fackliga förtroendemän	115
5.3.4	Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden ...	118
5.3.5	Avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning bör inte tillämpas i vissa situationer	122
5.4	Omreglering till lägre sysselsättningsgrad	129
5.4.1	Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad	129
5.5	Särskild visstidsanställning	135
5.5.1	Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning	135
5.6	Heltid som norm	143
5.6.1	Anställningsavtal ska anses gälla på heltid ...	143
5.7	Uthyrning av arbetstagare	146
5.7.1	En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning	146
5.7.2	Dispositivitet	156
5.7.3	Skadestånd och preskription	158
6	Omställningsstudiestöd	160
6.1	Nuvarande reglering	160
6.1.1	Studiestödssystemet	160
6.1.2	Återbetalning av studielån	162
6.1.3	Studiestartsstöd	164

	6.1.4	Kontroll av felaktiga utbetalningar.....	165
6.2		Ett nytt studiestöd för omställning införs	166
	6.2.1	Ett nytt studiestöd ska införas för att fler vuxna ska kunna vidareutbilda sig.....	166
	6.2.2	Centrala studiestödsnämnden ska pröva frågor om omställningsstudiestöd.....	169
6.3		Målgrupp och kvalificeringsvillkor för omställningsstudiestödet	173
	6.3.1	Stödet ska få lämnas till svenska medborgare och vissa utländska medborgare.....	173
	6.3.2	En övre åldersgräns för stödet	175
	6.3.3	Ett krav på att vara väl etablerad på arbetsmarknaden.....	178
	6.3.4	Ett krav på aktuell förankring på arbetsmarknaden.....	184
6.4		Utbildningar som omställningsstudiestöd ska kunna ges för.....	187
	6.4.1	Utbildningar i Sverige som ger rätt till studiestöd enligt studiestödslagen	187
	6.4.2	Utbildningar som omställningsorganisationerna finansierar	191
	6.4.3	Utbildningen ska omfatta minst en veckas heltidsstudier	193
	6.4.4	En övre gräns för utbildningens längd till och med det kalenderår den studerande fyller 39 år	194
	6.4.5	Utbildningen ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov	200
6.5		Den närmare utformningen av omställningsstudiestödet	207
	6.5.1	Omställningsstudiestöd ska lämnas per vecka.....	207
	6.5.2	Studiernas omfattning – stöd ska kunna lämnas för studier på hel- eller deltid	207
	6.5.3	Kortaste och längsta tid med stöd.....	211
	6.5.4	Stödets storlek ska beräknas med utgångspunkt i stödmottagarens årliga inkomst.....	215
	6.5.5	Stöd i form av bidrag ska vara skattepliktigt och pensionsgrundande.....	220
	6.5.6	Omställningsstudiebidrag ska ersätta 80 procent av ett inkomstbortfall och anpassas till omfattningen av studier och förvärvsarbete.....	223
	6.5.7	Omställningsstudielån ska kunna lämnas för att begränsa ett inkomstbortfall vid studier	228

6.5.8	Studieresultat ska prövas på motsvarande sätt som inom studiemedelsområdet	232
6.5.9	Utbetalning av omställningsstudiestöd får göras när studierna har påbörjats och stödet ska i vissa fall vara förverkat	234
6.5.10	Samordning med andra förmåner och kravet på nyrekrytering inom studiestartsstödet.....	236
6.5.11	Bestämmelser som bör överensstämma med bestämmelser som gäller för studiemedel.....	241
6.5.12	Återkrav av omställningsstudiestöd.....	245
6.5.13	Omställningsstudielån ska betalas tillbaka enligt bestämmelserna för återbetalning av studielån.....	247
6.5.14	Omställningsstudiebidrag ska kunna utmätas.....	248
6.5.15	Tid med omställningsstudiestöd ska vara överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen	249
6.6	Administration av omställningsstudiestödet.....	252
6.6.1	Omställningsstudiestöd ska beviljas efter ansökan.....	252
6.6.2	Yttrande från en omställningsorganisation ...	253
6.6.3	Beslut och överklagande.....	257
6.6.4	Centrala studiestödsnämnden och Överklagandenämnden för studiestöd behöver vissa uppgifter från andra för sin handläggning	260
6.6.5	Andras behov av uppgifter från Centrala studiestödsnämnden.....	263
6.6.6	Bestämmelser om behandling av personuppgifter.....	266
6.6.7	Den befintliga sekretesslagstiftningen är tillräcklig	280
6.7	Ekonomisk ram och stegvist införande.....	283
6.7.1	Omställningsstudiestödet ska lämnas i mån av tillgängliga medel och införas stegvis	283
6.7.2	Fördelning av medel till studerande med arbetslivserfarenhet från privat respektive offentlig sektor.....	287
7	Grundläggande omställnings- och kompetensstöd.....	289
7.1	Ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd införs.....	289
7.2	Kammarkollegiet som ansvarig myndighet	293
7.3	Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda	297
7.3.1	Stödets innehåll	297

	7.3.2	Stöd ska lämnas i mån av tillgång på medel	301
	7.3.3	Stöd till både anställda och uppsagda	303
	7.3.4	Förstärkt stöd ska bara kunna lämnas till personer med särskilda behov	309
	7.3.5	Krav på anknytning till svensk arbetsmarknad	310
	7.3.6	Krav på arbete eller inkomst i viss omfattning	314
	7.3.7	En övre åldersgräns för stödet	319
	7.3.8	Stöd ges som längst under tolv månader	320
	7.3.9	Kvalificering på nytt	322
7.4		Ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer	324
	7.4.1	Ersättning till arbetsgivare	324
	7.4.2	Registrering av omställningsorganisationer	329
	7.4.3	Avregistrering av omställningsorganisationer	333
7.5		Yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd	334
7.6		Återbetalning av ersättning	339
	7.6.1	Behov av regler om återbetalning inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet	339
	7.6.2	Återbetalningsskyldighet	340
	7.6.3	Beslut om återkrav	341
	7.6.4	Anstånd med betalning	342
	7.6.5	Dröjsmålsränta	343
	7.6.6	Eftergift	343
	7.6.7	Kvittning	344
7.7		Handläggning av ärenden	344
	7.7.1	Ansökan om stöd, registrering, ersättning och yttrande	344
	7.7.2	Skyldighet att anmäla ändrade förhållanden	348
7.8		Uppgiftsskyldighet för registrerade omställningsorganisationer	349
7.9		Omprövning och överklagande	353
7.10		Sekretess och personuppgiftsbehandling	356
	7.10.1	Det finns inte behov av ytterligare sekretessbestämmelser	356
	7.10.2	Behandling av personuppgifter hos Kammarkollegiet och leverantörer	362
8		Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	371
	8.1	En reformerad arbetsrätt	371
	8.1.1	Ikraftträdande	371
	8.1.2	Övergångsbestämmelser	373
	8.2	Omställningsstudiestöd	379
	8.3	Grundläggande omställnings- och kompetensstöd	382

9	Konsekvenser	385
9.1	En reformerad arbetsrätt	385
9.1.1	EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden	385
9.1.2	Konsekvenser av förändringar av anställningsskyddet	391
9.1.3	Konsekvenser av förslaget om uthyrning av arbetstagare	400
9.1.4	Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen	402
9.2	Omställningsstudiestöd	408
9.2.1	Ekonomiska konsekvenser för staten	408
9.2.2	Konsekvenser för Centrala studiestödsnämnden	409
9.2.3	Konsekvenser för Överklagandenämnden för studiestöd	410
9.2.4	Konsekvenser för Försäkringskassan	410
9.2.5	Konsekvenser för Skatteverket	411
9.2.6	Konsekvenser för domstolar	411
9.2.7	Konsekvenser för övriga myndigheter	412
9.2.8	Konsekvenser för kommuner	413
9.2.9	Konsekvenser för arbetslöshetskassorna	415
9.2.10	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter	415
9.2.11	Konsekvenser för omställningsorganisationerna	415
9.2.12	Konsekvenser för arbetsgivare och företag ..	416
9.2.13	Konsekvenser för enskilda	418
9.2.14	Konsekvenser för jämställdheten	422
9.2.15	Konsekvenser för utrikes föddas etablering	423
9.2.16	Sveriges medlemskap i EU	423
9.2.17	Övriga konsekvenser	424
9.3	Grundläggande omställnings- och kompetensstöd	425
9.3.1	Konsekvenser för enskilda	425
9.3.2	Konsekvenser för statliga myndigheter	426
9.3.3	Statsfinansiella konsekvenser	427
9.3.4	Konsekvenser för företag och andra arbetsgivare	428
9.3.5	Konsekvenser för arbetsmarknadens funktionssätt	429
9.3.6	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter	431
9.3.7	Konsekvenser för de befintliga omställningsorganisationerna	431
9.3.8	Konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män	433
9.3.9	Konsekvenser för utrikes föddas etablering	433
9.3.10	Konsekvenser för brottslighet, fusk och felaktiga utbetalningar	434

	9.3.11	Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden.....	435
	9.3.12	Övriga konsekvenser	435
	9.4	Sammanfattande analys	435
10		Författningskommentar.....	437
	10.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	437
	10.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	460
	10.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.....	460
	10.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring	464
	10.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare	466
	10.6	Förslaget till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.	474
	10.7	Förslaget till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.....	474
	10.8	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	475
	10.9	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning	476
	10.10	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)	476
	10.11	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	477
	10.12	Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	478
	10.13	Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	478
	10.14	Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	479
	10.15	Förslaget till lag om omställningsstudiestöd	480
	10.16	Förslaget till lag om ändring i lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd	508
	10.17	Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken	509
	10.18	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.....	513
	10.19	Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift	514
	10.20	Förslaget till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)	515
	10.21	Förslaget till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)	516

10.22	Förslaget till lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287)	518
10.23	Förslaget till lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd	518
10.24	Förslaget till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd	520
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17).....	535
Bilaga 2	Promemorians lagförslag (Ds 2021:17).....	540
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna (Ds 2021:17)	573
Bilaga 4	Sammanfattning av promemorian Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18).....	575
Bilaga 5	Promemorians lagförslag (Ds 2021:18).....	582
Bilaga 6	Förteckning över remissinstanserna (Ds 2021:18)	610
Bilaga 7	Sammanfattning av promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16).....	611
Bilaga 8	Promemorians lagförslag (Ds 2021:16).....	614
Bilaga 9	Förteckning över remissinstanserna (Ds 2021:16)	618
Bilaga 10	Sammanfattning av utkastet till proposition Grundläggande omställnings- och kompetensstöd	620
Bilaga 11	Lagförslaget i utkastet till proposition Grundläggande omställnings- och kompetensstöd	621
Bilaga 12	Förteckning över remissinstanserna (utkastet till proposition Grundläggande omställnings- och kompetensstöd).....	626
Bilaga 13	Lagförslagen i lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt	627
Bilaga 14	Lagförslagen i lagrådsremissen Omställningsstudiestöd.....	660
Bilaga 15	Lagrådets yttrande över En reformerad arbetsrätt	687
Bilaga 16	Lagrådets yttrande över Omställningsstudiestöd	698
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 mars 2022	706

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringens förslag:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.
5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.
6. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.
7. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.
8. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.
9. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.
10. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).
11. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.
12. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.
13. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.
14. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).
15. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om omställningsstudiestöd.
16. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.
17. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken.
18. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.
19. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift.
20. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229).
21. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395).
22. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287).
23. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

24. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Prop. 2021/22:176

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd¹

dels att nuvarande 4 a § ska betecknas 4 b §,

dels att 2, 3, 5, 5 a, 6 c, 7, 15, 22, 25, 33, 33 d, 34–36 och 43 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas åtta nya paragrafer, 2 a–2 d, 4 a, 7 a, 7 b och 38 a §§, av följande lydelse.

Lydelse enligt prop. 2021/22:151 Föreslagen lydelse

2 §²

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

¹ Senaste lydelse av 4 a § 2019:528.

² Senaste lydelse 2019:528.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats

Prop. 2021/22:176 för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det
1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller

2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §.

2 b §

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

2 c §

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra

stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagsidan har sluits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

2 d §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalssslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Lydelse enligt prop. 2021/22:151 Föreslagen lydelse

3 §³

Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare

under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 a §

Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

5 §⁴

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- 1. för allmän visstidsanställning,*
- 2. för vikariat, och*
- 3. för säsongarbete.*

- 1. för särskild visstidsanställning,*
- 2. för vikariat, eller*
- 3. för säsongarbete.*

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

5 a §⁵

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

- 1. under en femårsperiod, eller*
- 2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning,*

En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

- 2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsong-*

⁴ Senaste lydelse 2019:528.

⁵ Senaste lydelse 2016:248.

Prop. 2021/22:176 vikariat eller säsongsarbete och arbete och anställningarna följt på anställningarna följt på varandra. varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Lydelse enligt prop. 2021/22:151 Föreslagen lydelse

6 c §⁶

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete,

c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmåttn på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jortidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,

9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

10. längden på arbetstagarens betalda semester,
 11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
 12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
 13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. *Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning.* Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,
2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,
3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och
4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §⁷

Uppsägning från arbetsgivarens sida *skall vara sakligt grundad.*

Uppsägning från arbetsgivarens sida *ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.*

En uppsägning är inte *sakligt grundad* om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

En uppsägning är inte grundad på *sakliga skäl* om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. *Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren*

⁷ Senaste lydelse 1994:1685.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *skall* övergången i sig inte utgöra *saklig grund* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *skall* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *han* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *han* på arbetstagarens begäran eller med *dennes* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna *får* åberopas.

personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *ska* övergången i sig inte utgöra *sakliga skäl* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *ska* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *arbetsgivaren* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *arbetsgivaren* på arbetstagarens begäran eller med *arbetstagarens* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att *åberopa* omständigheterna.

7 a §

Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iakta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.

2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

7 b §

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

15 §⁸

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *skall* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *skall* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *ska* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* mer än tolv månader under de senaste tre åren *eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren*. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *ska* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

⁸ Senaste lydelse 2007:390.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, *skall* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, *ska* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

22 §⁹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *skall* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare *med högst tio arbetstagare* oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.*

*Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.*

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst *tre* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.*

*Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska det* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.*

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

25 §¹⁰

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.*

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska*

1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,

2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller

3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten

¹⁰ Senaste lydelse 2007:390.

Prop. 2021/22:176 mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Finns* det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Om* det i ett sådant fall *finns* flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

33 §¹¹

Vid uppsägning av en arbetstagarare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 d §¹²

För en arbetstagarare som har fyllt 68 år övergår inte en *allmän* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

För en arbetstagarare som har fyllt 68 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

34 §¹³

Om en arbetstagarare sägs upp utan *saklig grund*, *skall* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *ej*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej

Om en arbetstagarare sägs upp utan *sakliga skäl*, *ska* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte* om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för

¹¹ Senaste lydelse 2019:528.

¹² Senaste lydelse 2019:528.

¹³ Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket tas bort.

anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

35 §¹⁴

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid en tvist om ogiltighet av ett avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå.

36 §

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå tills

¹⁴ Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket tas bort.

Prop. 2021/22:176 tvisten har slutligt avgjorts. Arbets- tagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består

tvisten har slutligt avgjorts. Arbets- tagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

38 a §

Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelse av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av ett avskedande ska syftet att motverka överträdelse av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

43 §¹⁵

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ skall handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ ska handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess något annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Den nya bestämmelsen i 2 a § andra stycket 2 gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
5. De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.
6. För avtal om en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.
7. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den nya lydelsen ska dock även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.
8. Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.
9. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.
10. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.
11. För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden från den 1 oktober 2022 till den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 33 och 33 d §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd i stället för lydelsen enligt lagen (2019:529) om ändring i den lagen ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2019:529

Föreslagen lydelse

33 §¹

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning,
1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 d §²

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en *allmän* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

¹ Senaste lydelse 2019:528.

² Senaste lydelse 2019:528.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

dels att 8 och 12 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 8 a och 8 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §¹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *skall* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. *Kan* förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att *han skall* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *skall* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *skall* 34 § *andra och tredje styckena*, 37, 39, 40 och 42 §§ *samt* 43 § *andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska en* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. *Om* förtroendemannen endast efter omplacering *kan* beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att *förtroendemannen ska* ges företräde att han *eller hon* har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *ska* 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 a §

Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den

¹ Senaste lydelse 1982:87.

fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om en tvist uppkommit i frågan om huruvida förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

8 b §

Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de

omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

12 §

Mål om tillämpning av denna lag *handlägges* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *skall* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *arbetsdomstolen* meddela *förordnande* i tvistefrågan för tiden *intill* dess tvisten har slutligt prövats. *Yrkande* om sådant *förordnande* får *ej* bifallas utan att motparten har *beretts* tillfälle att yttra sig.

Mål om tillämpning av denna lag *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *ska* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela *beslut* i tvistefrågan för tiden *fram till* dess tvisten har slutligt prövats. Ett yrkande om sådant *beslut* får *inte* bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
 4. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska införas en ny paragraf, 43 c §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

43 c §

Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet har upphört

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Lagen tillämpas inte på ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare¹

dels att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§,

dels att 2, 14, 14 a och 16 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 12 a och 12 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 §, eller

2. avviker från 12 a §, om inte något annat följer av andra stycket.

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 12 a § under förutsättning att avtalet på arbetstagar-sidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt andra stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

12 a §

Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska

¹ Senaste lydelse av
12 a § 2020:596
12 b § 2020:596.

lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

12 b §

Bestämmelserna i 12 a § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

14 §

Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 a §²

Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

Ett kundföretag som bryter mot 12 c eller 12 d § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

16 §³

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången

Förs talan om skadestånd gäller följande:

1. Vid överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas

² Senaste lydelse 2020:596.

³ Senaste lydelse 2020:596.

av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

2. Vid överträdelse av 12 § ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

3. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3 eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 c eller 12 d §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
 4. Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § i den nya lydelsen bortses från tid före den 1 oktober 2022.

2.6 Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m.m.

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §¹

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan *förs* med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.7 Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

¹ Senaste lydelse av lagens rubrik 2010:863.

2.8 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 20 § lagen (1994:260) om offentlig anställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

20 §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *skall* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *ska* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b* § *första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.9 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Härigenom föreskrivs att 13 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *skall* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *ska* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b § första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.10 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs att 23 § föräldraledighetslagen (1995:584) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan *förs* med anledning av uppsägning eller avskedande, *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.11 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.12 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs att 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om talan *förs* med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.13 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.14 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

8 §¹

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
 - 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
 - 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
 - 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* om skyndsam handläggning m.m.
- 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

2.15 Förslag till lag om omställningsstudiestöd

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

Lagens innehåll och syfte

1 § I denna lag finns bestämmelser om omställningsstudiestöd, som är ett statligt studiestöd.

Syftet med lagen är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden.

Ansvarig myndighet för omställningsstudiestöd

2 § Centrala studiestödsnämnden prövar frågor om omställningsstudiestöd enligt denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Former av omställningsstudiestöd

3 § Omställningsstudiestöd består av omställningsstudiebidrag och omställningsstudielån.

Anvisade medel

4 § Omställningsstudiebidrag får lämnas i mån av tillgång på medel. Omställningsstudielån lämnas endast för sådan vecka som omställningsstudiebidrag lämnas för.

Anvisade medel fördelas mellan studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i privat sektor och studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i offentlig sektor. Fördelningen av medel mellan de två grupperna ska avspegla andelen förvärvsarbete i privat respektive offentlig sektor.

Ord och uttryck i lagen

5 § I lagen avses med

omställningsorganisation: Kammarkollegiet, eller en omställningsorganisation som registrerats enligt lagen (2022:000) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd,

läroanstalt: sådan läroanstalt eller utbildning som avses i 3 kap. 2 § studiestödslagen (1999:1395),

annan utbildningsanordnare: en fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning som finansieras av en omställningsorganisation,

prisbasbelopp: det prisbasbelopp som definieras i 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken, och

inkomstbasbelopp: det inkomstbasbelopp som definieras i 58 kap. 26 och 27 §§ socialförsäkringsbalken.

Villkor om förvärvsarbete

6 § Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i

a) sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år som kan beräknas tidigast från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år, och

b) sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader, eller

2. under kvalificeringstiderna som anges i 1 a och 1 b har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete.

Med ramtid enligt första stycket avses de 14 år respektive 24 månader som närmast har föregått den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden. Om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in beräknas ramtiden i stället från och med dagen före studiestarten.

För att förvärvsarbetet i första stycket 1 a ska få räknas ska det ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz får tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

7 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om villkoren i 6 §.

Ålder

8 § Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år.

Betalat årsbelopp och återkrävt studiestöd

9 § En studerande som tidigare har fått omställningsstudiestöd enligt denna lag, studiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd kan bara beviljas omställningsstudiestöd om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp och preliminär, slutlig eller kvarstående avgift som ska betalas före det kalenderår som det nya omställningsstudiestödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt omställningsstudiestöd, återkrävt studiemedel, återkrävd studiehjälp eller återkrävt studiestartsstöd att högst ett kalenderhalvårs återkrävt stöd återstår att betala.

Trots första stycket får omställningsstudiestöd beviljas om det finns synnerliga skäl för det.

10 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som är svenska medborgare. Med svenska medborgare jämställs i denna lag sådana utländska medborgare som har rätt till studiestöd enligt 1 kap. 4–6 §§ studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

11 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som inte är svenska medborgare, om de uppfyller de villkor för att beviljas studiemedel som anges i 3 kap. 4 § andra–fjärde styckena eller 4 a § studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

Begränsningar för studerande som är intagna i anstalt och andra som får sitt uppehälle bekostat av staten eller en kommun

12 § Omställningsstudiestöd lämnas inte till studerande som är intagna i anstalt enligt fängelselagen (2010:610).

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om förutsättningarna för att lämna omställningsstudiestöd till studerande vars uppehälle på annat sätt än som anges i första stycket helt eller till väsentlig del bekostas av staten eller en kommun.

Utbildning som omställningsstudiestödet får lämnas för

13 § Omställningsstudiestöd får lämnas för utbildning vid en läroanstalt i Sverige och hos en annan utbildningsanordnare i landet.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från att omställningsstudiestöd ska få lämnas för utbildning hos en annan utbildningsanordnare i landet.

14 § Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som motsvarar minst en veckas och som mest 80 veckors studier på heltid.

Från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som är längre än 80 veckor på heltid eller motsvarande antal veckor på deltid.

15 § Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas för en utbildning som

1. enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare,
2. den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, eller
3. den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis.

Till en studerande som har en examen på forskarnivå får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som tillsammans med den studerandes

Prop. 2021/22:176 forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl.

Prövningen enligt första–tredje styckena ska göras första gången en studerande ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning.

Övriga förutsättningar för omställningsstudiestöd

Studiernas omfattning

16 § Omställningsstudiestöd får lämnas för varje vecka som den studerande bedriver studier på minst 20 procent av heltid.

Omställningsstudiestöd får bara lämnas för sådan del av studietiden som omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen.

Omställningsstudiestödets omfattning

17 § Omställningsstudiestödets storlek bestäms i förhållande till omfattningen av den studerandes studier och förvärvsarbete. Omställningsstudiestöd lämnas med

1. helt stöd vid studier på minst heltid,
2. 75 procent av helt stöd vid studier på minst 75 procent men mindre än 100 procent av heltid,
3. 60 procent av helt stöd vid studier på minst 60 procent men mindre än 75 procent av heltid,
4. 50 procent av helt stöd vid studier på minst 50 procent men mindre än 60 procent av heltid,
5. 40 procent av helt stöd vid studier på minst 40 procent men mindre än 50 procent av heltid, och
6. 20 procent av helt stöd vid studier på minst 20 procent men mindre än 40 procent av heltid.

En studerande som har ett förvärvsarbete under studietiden måste avstå från förvärvsarbetet under den tid och i den omfattning som omställningsstudiestöd ges. Till en sådan studerande får stöd därför lämnas i sådan omfattning att stödet enligt första stycket och omfattningen av förvärvsarbetet tillsammans uppgår till högst heltid.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om beräkning av omställningsstudiestödets omfattning.

18 § Vid extraordinära händelser i fredstid kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från det som anges i 17 § första och andra styckena om hur omställningsstudiestödets storlek ska beräknas.

Omställningsstudiestöd med prövning av studieresultat

19 § Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som bedriver sina studier i normal takt.

Omställningsstudiestöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina studier i normal takt, om det är fråga om sådana studieresultat

från perioder med omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd som är äldre än tio år eller det finns särskilda skäl för det.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad som ska anses vara studier i normal takt.

Omställningsstudiestöd utan prövning av studieresultat

20 § Omställningsstudiestöd får lämnas utan prövning av tidigare studieresultat om sökanden inte tidigare har fått omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

I andra fall ska sökandens tidigare studieresultat prövas.

Tid som omställningsstudiestöd lämnas för

21 § Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor till den studerande som får helt stöd.

Till den studerande som får en del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får en del av helt stöd.

Beräkning av omställningsstudiestöd

Inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd

22 § Den årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan på begäran av Centrala studiestödsnämnden ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd enligt 24–26 §§.

Försäkringskassan ska beräkna den årliga inkomsten genom att bestämma sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en studerande på motsvarande sätt som sjukpenninggrundande inkomst enligt bestämmelserna i 25 och 26 kap. socialförsäkringsbalken, med undantag för 25 kap. 5 § andra stycket samma balk.

För en studerande som saknar sjukpenninggrundande inkomst ska Försäkringskassan bestämma den årliga inkomsten baserad på inkomster från förvärvsarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), med undantag för Sverige, i Förenade kungariket eller i Schweiz. Den årliga inkomsten ska då beräknas på motsvarande sätt som i andra stycket med undantag från kraven i 25 kap. 3 § första stycket och andra stycket 1 socialförsäkringsbalken.

Prop. 2021/22:176 **23 §** Den årliga inkomst som avses i 22 § ska bestämmas med utgångspunkt i förhållandena den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden, dock tidigast tre månader och senast dagen före studiestarten. För en studerande som efter ett studieuppehåll återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd ska nämnden begära att en ny årlig inkomst ska bestämmas i de fall uppehållet har varat minst fyra månader.

Nämnden ska i den begäran som avses i 22 § första stycket ange den dag som Försäkringskassan ska utgå från vid bestämmande av årlig inkomst.

Omställningsstudiebidragets storlek

24 § När helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör den studerandes årliga inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör den studerandes årliga inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8, delad med 52 och

1. multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,
2. multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
3. multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
4. multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

25 § Omställningsstudiebidragets storlek får beräknas på annat sätt än vad som föreskrivs i 24 § om

1. den studerande begär det och får en del av helt stöd enligt 17 §, och
2. den studerandes inkomst kommer från förvärvsarbete som uppgår till en lägre omfattning än heltid.

Den inkomst som då ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd ska räknas om till inkomst motsvarande heltidsarbete. I övrigt beräknas stödet enligt 24 § med den begränsningen att omfattningen av omställningsstudiestödet inte får överstiga omfattningen av det förvärvsarbete som legat till grund för beslutet om årlig inkomst.

Omställningsstudielånets storlek

26 § När helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka, och
2. inkomst delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka, och
2. inkomst delad med 52 och

a) multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,

- b) multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
- c) multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
- d) multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
- e) multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudielån enligt första och andra styckena lämnas bara om den studerandes inkomst delad med 52 är högre än summan av den studerandes omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka.

27 § Trots 26 § får omställningsstudielån lämnas med högst de belopp som anges i andra och tredje styckena.

När helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör 5,98 procent av prisbasbeloppet.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör

1. 4,49 procent av prisbasbeloppet för den som får 75 procent av helt stöd,
2. 3,59 procent av prisbasbeloppet för den som får 60 procent av helt stöd,
3. 3,00 procent av prisbasbeloppet för den som får 50 procent av helt stöd,
4. 2,39 procent av prisbasbeloppet för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. 1,20 procent av prisbasbeloppet för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudiestöd under sjukdom och ledighet

28 § Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas för tid då den studerande är sjuk.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas vid ledighet

1. för tillfällig vård av barn,
2. för närståendevård,
3. i samband med att ett barn under 18 år har avlidit, eller
4. vid extraordinära händelser i fredstid.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd som lämnas vid sjukdom eller sådan ledighet som anges i andra stycket får ingå i det antal veckor som omställningsstudiestöd högst får lämnas för enligt 21 §.

Samordning med andra förmåner

29 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas

1. aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning för att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
2. sjukersättning, aktivitetsersättning, rehabiliteringsersättning eller föräldrapenningsförmåner enligt socialförsäkringsbalken,

- Prop. 2021/22:176
3. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för
 - a) kortare studier om funktionsnedsättning,
 - b) kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, och
 - c) studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,
 4. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska, eller
 5. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för

1. den tid då den studerande tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspåbud eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer,
 2. högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit anställd som doktorand,
 3. den tid då den studerande beviljats studiestöd eller motsvarande studiefinansiering från ett annat land, eller
 4. studier som den studerande samtidigt uppbär lön för att bedriva.
- Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela
1. föreskrifter om undantag från första stycket, och
 2. ytterligare föreskrifter om vilken utländsk studiefinansiering som omfattas av andra stycket 3.

30 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för en vecka för vilken det samtidigt lämnas

1. studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395), eller
2. studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från första stycket.

Handläggning av ärenden

Ansökan

31 § Omställningsstudiestöd beviljas efter ansökan. En studerande får begränsa sin ansökan till att avse endast omställningsstudiebidrag.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om ansökan.

Yttrande från omställningsorganisationer

32 § Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden 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 enligt 15 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

1. den redan har lämnat ett yttrande,

2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
 3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, eller
 4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.

Beslut

33 § Vid prövning av en ansökan om omställningsstudiestöd ska Centrala studiestödsnämnden lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande som avses i 32 §.

När beslut får verkställas

34 § Centrala studiestödsnämndens beslut ska gälla omedelbart, om inte nämnden bestämmer något annat.

Utbetalning av omställningsstudiestöd

35 § Centrala studiestödsnämnden får betala ut omställningsstudiestöd endast om det är styrkt att den studerande bedriver de studier som stödet har beviljats för.

Omställningsstudiestödet är förverkat om den studerande inte inom en månad från starten av den tidsperiod som stödet avser har styrkt att han eller hon bedriver studier. Styrks detta senare får stödet ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl.

Om den studerande avlider innan omställningsstudiestödet har betalats ut, är det stöd som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

Återbetalning av omställningsstudielån

36 § Den som har fått omställningsstudielån ska betala tillbaka lånet enligt 4 kap. studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna. Bestämmelserna i 6 kap. 4 § studiestödslagen om avgifter för administrativa kostnader vid återbetalning av studielån och 6 kap. 7 § andra stycket samma lag om uppgiftsskyldighet samt de föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser tillämpas också i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån.

Uppgiftsskyldighet

Uppgiftsskyldighet för omställningsorganisationer

37 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Överklagandenämnden för studiestöd lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

38 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för en läroanstalt och annan utbildningsanordnare att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för en läroanstalt och annan utbildningsanordnare att till Överklagandenämnden för studiestöd lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Uppgiftsskyldighet för den studerande

39 § En studerande som har beviljats omställningsstudiestöd ska till Centrala studiestödsnämnden anmäla en sådan ändring av sina förhållanden som har betydelse för att få omställningsstudiestöd eller för stödets storlek.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om en studerandes skyldighet att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Återkrav, ränta och avgifter

När omställningsstudiestöd ska krävas tillbaka

40 § Om en studerande har fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp på grund av att han eller hon har förvärvsarbetat i en större omfattning än den som lagts till grund för beräkningen av stödet, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka.

Om någon i annat fall än som avses i första stycket genom oriktiga uppgifter eller genom att inte fullgöra sin uppgifts- och anmälningsskyldighet eller på något annat sätt har orsakat att omställningsstudiestöd lämnats felaktigt eller med för högt belopp, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka. Detsamma gäller om någon på annat sätt fått stöd felaktigt eller med för högt belopp och insett eller borde ha insett detta.

Om det finns synnerliga skäl, får ett krav på återbetalning enligt första eller andra stycket helt eller delvis avstås.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från det som anges i första stycket om att omställningsstudiestöd ska krävas tillbaka.

41 § Om en studerande avbryter sina studier ska 40 § andra och tredje styckena tillämpas för omställningsstudiestöd som har betalats ut för tiden efter avbrottet. Beror avbrottet på sjukdom ska stödet inte krävas tillbaka, om den studerande har fått stödet enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av 28 §. Detsamma gäller vid sådan ledighet som avses i den paragrafen.

42 § Regeringen får meddela föreskrifter om att Centrala studiestödsnämnden får ta ut avgifter för sina administrativa kostnader i samband med att omställningsstudielån beviljas och i samband med återkrav av omställningsstudiestöd.

Ränta

43 § På omställningsstudiestöd som krävs tillbaka tas ränta ut från den dag då omställningsstudiestödet tagits emot efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

Om det finns särskilda skäl, kan den återbetalningsskyldige helt eller delvis befrias från sin skyldighet att betala ränta.

Avskrivning av återkrav

44 § En fordran som har uppkommit på grund av att omställningsstudiestöd har krävts tillbaka ska bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 71 år. Därefter ska fordran skrivas av. Fordran ska också skrivas av om den återbetalningsskyldige avlider.

Om indrivningen av en sådan fordran som avses i första stycket skulle leda till mer arbete eller högre kostnad än som är skäligt och indrivning inte är nödvändig från allmän synpunkt, får indrivningsåtgärder avstås.

Uppgiftsskyldighet

45 § Den som är återbetalningsskyldig för återkrav och som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet ska lämna uppgift om adressen till Centrala studiestödsnämnden.

Överklagande

46 § Centrala studiestödsnämndens beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som är bosatt i Sverige överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets personen hade sin hemortskommun när beslutet fattades. Beslut i övriga fall överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets det första beslutet i ärendet fattades.

Med hemortskommun avses den kommun där den fysiska personen var folkbokförd den 1 november året före det år då beslutet fattades. För den som var bosatt eller stadigvarande vistades här i landet under någon del av det år då beslut fattades, men som inte var folkbokförd här den 1 november föregående år, avses med hemortskommun den kommun där den fysiska personen först var bosatt eller stadigvarande vistades.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

47 § Centrala studiestödsnämndens beslut i andra ärenden om omställningsstudiestöd än sådana som avses i 46 § överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd.

Överklagandenämndens beslut med anledning av ett överklagande dit får inte överklagas.

48 § Vid ändring, omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut i ärenden om bestämmande av sjukpenninggrundade inkomst och årlig inkomst enligt 22 och 23 §§ tillämpas 113 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

Överlåtelseförbud

49 § En fordran på omställningsstudiestöd kan inte överlåtas.

Vissa bestämmelser om studiemedel som ska tillämpas för omställningsstudiestöd

50 § Följande bestämmelser om studiestöd i studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna tillämpas också när det gäller omställningsstudiestöd:

- 6 kap. 1 § om tillämpningen av lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt,
- 6 kap. 2 § om återbetalning av inte utnyttjat studiestöd,
- 6 kap. 3 a § om att Centrala studiestödsnämnden under vissa förutsättningar får besluta att studiestödet ska hållas inne eller lämnas med lägre belopp till dess ett slutligt beslut om rätt till studiestöd har fattats,
- 6 kap. 5 § om avrundning av belopp, och
- 6 kap. 12 § om preskription av fordran som avser återbetalning av lån eller återkrav av studiestöd.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2. Lagen tillämpas första gången i fråga om studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på en utbildning som är 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, tillämpas lagen dock första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid efter den 31 december 2022.

2.16 Förslag till lag om ändring i lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd

Härigenom föreskrivs att 8, 21 och 32 §§ lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt lagförslag 2.15

Föreslagen lydelse

8 §

Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 63 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år.

21 §

Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor till den studerande som får helt stöd.

Till den studerande som får en del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får en del av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får en del av helt stöd.

32 §

Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden 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 enligt 15 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

1. den redan har lämnat ett yttrande,
2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, eller
3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 63 år, eller
4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2025.
 2. Lagen tillämpas första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2026.

2.17 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken

dels att 28 a kap. 6 §, 31 kap. 12 §, 59 kap. 13 §, 107 kap. 2 §, 110 kap. 34 § och 113 kap. 2 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 42 kap. 4 a §, och närmast före 42 kap. 4 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

28 a kap.

6 §¹

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte när den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han eller hon uppbär studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd, eller

2. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd.

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte heller när den försäkrade deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program men är avstängd från rätt till aktivitetsstöd.

1. bedriver studier, för vilka han eller hon uppbär studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, eller

31 kap.

12 §²

Rehabiliteringspenningen ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som

1. föräldrapenningsförmån,
2. sjukpenning,

3. sjukpenning eller livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 40–44 kap. eller motsvarande ersättning enligt någon annan författning, dock endast till den del ersättningen avser samma inkomstbortfall som rehabiliteringspenningen är avsedd att täcka, eller

4. studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd eller ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), dock

4. studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd, *omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* eller ersättning till deltagare i teckenspråks-

¹ Senaste lydelse 2017:528.

² Senaste lydelse 2017:528.

Prop. 2021/22:176 inte till den del studiestödet är åter- utbildning för vissa föräldrar (TUFF), dock inte till den del betalningspliktigt. studiestödet *eller omställningsstudiestödet* är återbetalningspliktigt.

Det som föreskrivs i första stycket gäller även för motsvarande förmån som lämnas till den försäkrade på grundval av utländsk lagstiftning.

42 kap.

Samordning med andra förmåner

4 a §

Livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap. ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, dock endast till den del omställningsstudiestödet avser samma inkomstbortfall som livräntan är avsedd att täcka.

59 kap.

13 §³

Som inkomst av anställning räknas följande sociala förmåner:

1. Föräldrapenningsförmåner.
2. Omvårdnadsbidrag.
3. Ersättning från Försäkringskassan i form av sjuklönegaranti enligt 20 § lagen (1999:1047) om sjuklön.
4. Sjukpenning eller motsvarande ersättning enligt denna balk eller annan författning eller på grund av särskilt beslut av regeringen. Detta gäller i den utsträckning ersättningen har trätt i stället för en försäkrads inkomst som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.
5. Inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning.
6. Livränta på grund av arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap.
7. Närståendepennning.
8. Dagpenning från arbetslöshetskassa.
9. Aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.
10. Ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).
11. Dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga.

12. Bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärnämnden i den utsträckning som regeringen föreskriver det. Prop. 2021/22:176

*13. Omställningsstudiebidrag
enligt lagen (2022:000) om
omställningsstudiestöd.*

107 kap.

2 §

Om Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten har betalat ut en ersättning enligt denna balk till en försäkrad och någon av myndigheterna senare beviljar den försäkrade en annan ersättning enligt balken retroaktivt för samma tid som den tidigare utbetalade ersättningen avser gäller följande. Avdrag på den retroaktiva ersättningen ska göras med det belopp som överstiger vad som skulle ha betalats ut för perioden om beslut om båda ersättningarna hade fattats samtidigt.

Det som föreskrivs i första stycket gäller också när den först utbetalda ersättningen är en sådan ersättning enligt någon annan författning som Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten eller en arbetslöshetskassa fattar beslut om.

Det som föreskrivs i första stycket gäller också när den först utbetalda ersättningen är

1. en sådan ersättning enligt någon annan författning som Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten eller en arbetslöshetskassa fattar beslut om, eller

2. omställningsstudiestöd som Centrala studiestödsnämnden fattar beslut om enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

110 kap.

34 §

Centrala studiestödsnämnden ska till Försäkringskassan lämna uppgifter om vilka studerande som beviljats studiebidrag för det andra kvartalet varje år.

Centrala studiestödsnämnden ska till Försäkringskassan lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av denna balk och lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen. Detta gäller dock inte sådana personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter).

113 kap.

2 §⁴

Beslut i ärenden om förmåner enligt denna balk får ändras, omprövas och överklagas med tillämpning av bestämmelserna i 3–21 §§, om inget annat följer av bestämmelserna i 22–40 §§.

Det som anges i första stycket gäller även beslut i ärenden

– enligt 19 kap. om bidrags-skyldigas betalningsskyldighet mot Försäkringskassan, *och*

– om utfärdande av intyg för tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

Första stycket gäller även beslut i ärenden

– enligt 19 kap. om bidrags-skyldigas betalningsskyldighet mot Försäkringskassan,

– om utfärdande av intyg för tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, *och*

– enligt 22 och 23 §§ lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd om bestämmande av sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en person som ansökt om omställningsstudiestöd enligt den lagen.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2.18 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

dels att 15 a § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 16 e §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

15 a §¹

Med ramtid avses de tolv månader som närmast föregått den månad när den sökande anmält sig som arbetslös hos den offentliga arbetsförmedlingen. Om anmälningmånaden innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor, ska den dock ingå i ramtiden.

Av 16–17 a §§ följer att viss tid är överhoppningsbar vid fastställande av ramtiden.

En månad som innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor är dock inte överhoppningsbar.

Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d §.

Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d och 16 e §§.

16 e §

När ramtid ska bestämmas räknas inte heller månader då den sökande har beviljats del av helt omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, om det inte är förmånligare för den sökande att sådan tid räknas med.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

¹ Senaste lydelse 2013:958.

2.19 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Avgiften utgör 10,21 procent av ersättning i form av

1. sjukpenning och rehabiliteringspenning enligt 24–28 och 31 kap. socialförsäkringsbalken samt arbetsskadesjukpenning enligt 40 kap. nämnda balk eller motsvarande ersättning som utgetts enligt nämnda balk eller annan författning eller på grund av regeringens förordnande, i den utsträckning ersättningen trätt i stället för en försäkrads inkomst av anställning enligt 59 kap. 8–11 §§ socialförsäkringsbalken eller inkomst av annat förvärvsarbete enligt 59 kap. 14 § första stycket 1–3 nämnda balk,
2. föräldrapenningsförmåner enligt 11–13 kap. socialförsäkringsbalken,
3. närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken,
4. ersättning enligt 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,
5. livränta enligt 41–44 kap. socialförsäkringsbalken eller annan motsvarande livränta som bestäms med tillämpning av 41 och 42 kap. nämnda balk,
7. omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken,
8. dagpenning från arbetslöshetskassa,
9. statlig ersättning som lämnas för arbete i etableringsjobb,
10. aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
14. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),
15. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspunkt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga, *samt*
16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver.

15. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspunkt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga,

16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver, *och*

17. omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Prop. 2021/22:176

2.20 Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)

Härigenom föreskrivs att 11 kap. 34 § inkomstskattelagen (1999:1229)¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 kap.

34 §²

Följande ersättningar i samband med studier ska tas upp:

- | | |
|--|---|
| 1. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), <i>och</i> | 1. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), |
| 2. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå. | 2. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå, <i>och</i> |
| | 3. <i>omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.</i> |

Studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) ska inte tas upp. Detta gäller också

1. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för
 - kortare studier om funktionsnedsättning,
 - kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, och
 - studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,
2. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska,
3. kostnadsersättning till elever i gymnasial lärlingsutbildning som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden, eller
4. studiestartsstöd som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

¹ Lagen omtryckt 2008:803.

² Senaste lydelse 2020:448.

2.21 Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)

Härigenom föreskrivs i fråga om studiestödslagen (1999:1395)

dels att 3 kap. 26 § och 4 kap. 23 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 3 kap. 25 b §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

25 b §

Studiemedel får inte lämnas eller tas emot för en vecka som det samtidigt lämnas omställningsstudiestöd för enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

26 §¹

En studerande som tidigare har fått studiestöd enligt denna lag kan beviljas studiemedel bara om den studerande har

En studerande som tidigare har fått studiestöd enligt denna lag *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* kan beviljas studiemedel bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 §, som ska betalas före det kalenderår som de nya studiemedlen avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. *eller* återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd *eller* studiestartsstöd återstår att betala.

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap., återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd *eller återkrävt omställningsstudiestöd enligt 40 eller 41 § lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd, studiestartsstöd *eller omställningsstudiestöd* återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, får studiemedel beviljas trots bestämmelsen i första stycket.

¹ Senaste lydelse 2017:530.

Studielån får skrivas av helt eller delvis om lånet har tagits emot enligt bestämmelser som har meddelats i anslutning till 3 kap. 24 §. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om sådan avskrivning.

Studielån får skrivas av helt eller delvis om lånet har tagits emot enligt bestämmelser som har meddelats i anslutning till 3 kap. 24 § *denna lag* eller 28 § *lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd*. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om sådan avskrivning.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2.22 Förslag till lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287)

Härigenom föreskrivs att 6 och 11 §§ studiestödsdatalagen (2009:287) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §¹

Personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter) får med stöd av artikel 9.2 g i samma förordning behandlas av Centrala studiestödsnämnden för de ändamål som avses i 4 § första stycket 1 och 6 och andra stycket samt 4 a §.

För de ändamål som avses i första stycket får även personuppgifter som avses i artikel 10 i samma förordning behandlas.

För ändamål som avses i 4 a § får dock personuppgifter som avses i första och andra styckena behandlas endast om det är absolut nödvändigt för syftet med behandlingen.

Personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter) får med stöd av artikel 9.2 g i samma förordning behandlas av Centrala studiestödsnämnden för de ändamål som avses i 4 § första stycket 1, 3 och 6 och andra stycket samt 4 a §.

11 §

Försäkringskassan och arbetslöshetskassorna får, i den utsträckning Centrala studiestödsnämnden har uppgiftsskyldighet enligt lag eller förordning, ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i Centrala studiestödsnämndens studiestödsverksamhet. Regeringen meddelar föreskrifter om vilka personuppgifter som får omfattas av sådan direktåtkomst.

Arbetslöshetskassorna får, i den utsträckning Centrala studiestödsnämnden har uppgiftsskyldighet enligt lag eller förordning, ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i Centrala studiestödsnämndens studiestödsverksamhet. Regeringen meddelar föreskrifter om vilka personuppgifter som får omfattas av sådan direktåtkomst.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

¹ Senaste lydelse 2020:383.

2.23 Förslag till lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd

Härigenom föreskrivs att 7, 8 och 25 §§ lagen (2017:527) om studiestartsstöd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Studiestartsstöd får inte lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395).

En studerande som senast tre år före studiestarten har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) kan beviljas studiestartsstöd bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 § studiestödslagen, som ska betalas före det kalenderår som studiestartsstödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, bestämmelserna i första stycket.

Om en person som har studiestartsstöd därefter beviljas studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) får studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för den tid *för vilken det lämnas studiemedel*. Vidare får studiestartsstöd heller inte lämnas eller tas emot för

Föreslagen lydelse

7 §

Studiestartsstöd får inte lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd*.

8 §

En studerande som senast tre år före studiestarten har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* kan beviljas studiestartsstöd bara om den studerande har

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen *eller 40 eller 41 § lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd återstår att betala.

får studiestartsstöd beviljas trots

25 §²

Om en person som har studiestartsstöd därefter beviljas studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) får studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för den tid *som studiemedel lämnas för*. Studiestartsstöd får *inte heller lämnas eller tas emot*

den tid för vilken studiemedel enligt 3 kap. 25 § första stycket 1–6 och andra och fjärde styckena studiestödslagen inte får lämnas.

för en vecka som det samtidigt lämnas omställningsstudiestöd för enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd. Vidare får studiestartsstöd heller inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken studiemedel enligt 3 kap. 25 § första stycket 1–6 och andra och fjärde styckena studiestödslagen inte får lämnas.

Om tilläggsbidrag lämnas enligt 18 § denna lag och tilläggsbidrag kan lämnas för samma barn och för samma tidsperiod enligt studiestödslagen ska bidragen samordnas så att sammanlagt högst ett tilläggsbidrag lämnas enligt båda lagarna för samma tidsperiod.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2.24 Förslag till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens innehåll och syfte

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om

1. offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer,
2. ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer, och
3. yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd.

2 § Syftet med denna lag är att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Ansvarig myndighet

3 § Kammarkollegiet fattar beslut i ärenden enligt denna lag.

Tillgång på medel

4 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer och yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd får lämnas i mån av tillgång på medel.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om prioriteringar av medel.

Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer

5 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd lämnas i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd.

6 § Stöd får lämnas till den

1. vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad, eller
2. som har en anställning.

För att stöd ska få lämnas enligt första stycket ska en anställning som upphör till följd av arbetsbrist ha avslutats på initiativ av arbetsgivaren.

Stöd får inte lämnas för en anställning

1. i ett aktiebolag, en ekonomisk förening eller en annan juridisk person där den sökande är verkställande direktör,

2. i ett aktiebolag där den sökande är aktieägare och aktieinnehavet för sig eller sammanräknat med aktier som ägs av en make, maka, registrerad partner, förälder eller ett barn till aktieägaren uppgår till minst en tredjedel av aktierna, eller

3. hos en egenföretagare där den sökande är en make, maka, registrerad partner eller sammanboende till egenföretagaren.

7 § Förstärkt stöd får lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

8 § Stöd får lämnas till den som vid tidpunkten för ansökan om stöd förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat i Sverige hos en arbetsgivare som

1. är registrerad hos Skatteverket,
2. inte är bunden av ett kollektivavtal, och
3. inte finansierar en registrerad omställningsorganisation.

9 § Stöd får lämnas till den som

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader direkt före ansökan om stöd, eller

2. inom den tid som anges i första stycket 1 har haft en viss minsta inkomst av sådant förvärvsarbete.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz får tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om kraven i första och andra styckena.

10 § Stöd får inte lämnas till den som har fyllt 65 år.

11 § Stöd får som längst lämnas under tolv månader från det att ansökan har beviljats.

12 § Den som har fått stöd under tolv månader får ges ytterligare stöd om förutsättningarna för stöd på nytt är uppfyllda. Förvärvsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd får då inte tillgodoräknas.

Ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer

13 § Ersättning ska lämnas till en arbetsgivare för kostnader som motsvarar de avgifter som arbetsgivaren har betalat till en registrerad omställningsorganisation. Ersättningen får motsvara högst 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som ingår i underlaget för arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980).

14 § En organisation ska registreras som omställningsorganisation om den

1. tillhandahåller eller, om verksamheten är nystartad, avser att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar stödet enligt denna lag och under villkor som inte är påtagligt mer begränsande än de villkor som gäller för stöd enligt denna lag,

2. finansierar tillhandahållandet av grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom avgifter från arbetsgivare,

3. har tillgång till relevant kompetens,
4. har tillräcklig finansiell kapacitet, och
5. i övrigt är lämplig för att utöva verksamheten.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om kraven för registrering enligt första stycket.

15 § En omställningsorganisation ska avregistreras om

1. organisationen begär det,
2. förutsättningarna för registrering enligt 14 § inte längre är uppfyllda, eller
3. organisationen inte fullgör sin uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd

16 § Kammarkollegiet får lämna ett yttrande som avses i 32 § lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd till den som har ansökt eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd om yttrandet har betydelse för prövningen av ett sådant ärende.

Ett yttrande får inte lämnas till den som har fått eller kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation. Ett yttrande får inte heller lämnas till den som omfattas av ett kollektivavtal.

Återbetalning av ersättning

17 § En arbetsgivare som har fått ersättning är återbetalningsskyldig om denne har förorsakat att ersättningen har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp genom att

1. lämna oriktiga uppgifter, eller
2. underlåta att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Detsamma gäller om ersättning i annat fall har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp och arbetsgivaren har insett eller skäligen borde ha insett detta.

18 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig ska Kammarkollegiet återkräva det felaktigt utbetalda beloppet.

19 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig får Kammarkollegiet bevilja anstånd med betalningen eller träffa avtal med arbetsgivaren om en avbetalningsplan.

I fall som anges i första stycket ska ränta tas ut på det obetalda beloppet. Ränta ska tas ut från den dag då anståndet beviljades eller avtalet om avbetalningsplan träffades, dock inte för tid innan det återkrävda beloppet har förfallit till betalning. Ränta ska tas ut efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

20 § Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta enligt räntelagen (1975:635) tas ut på beloppet.

Detsamma gäller när arbetsgivaren har beviljats anstånd med betalningen eller träffat ett avtal om en avbetalningsplan och betalning inte sker inom den tid som följer av beslutet om anstånd eller avtalet.

21 § Om det med hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska förhållanden eller andra omständigheter finns särskilda skäl för det, får Kammarkollegiet helt eller delvis avstå från ett krav på återbetalning eller ränta.

22 § Vid återbetalningsskyldighet får Kammarkollegiet, vid en senare utbetalning av ersättning, dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet. Detsamma gäller skyldigheten att betala ränta.

Ansökan

23 § Den som vill begära stöd, registrering, ersättning eller yttrande enligt denna lag ska ansöka skriftligen hos Kammarkollegiet. En ansökan ska innehålla de uppgifter som behövs i ärendet.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om en ansökan enligt första stycket.

24 § Den som har ansökt om stöd, registrering, ersättning eller yttrande enligt denna lag ska till Kammarkollegiet anmäla sådana förändringar som kan påverka det som ansökan avser.

Uppgiftsskyldighet

25 § En registrerad omställningsorganisation ska till Kammarkollegiet lämna de uppgifter som

1. myndigheten behöver i ett ärende enligt denna lag, och
2. behövs för myndighetens analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete.

Omprövning och överklagande

26 § Kammarkollegiets beslut enligt denna lag ska omprövas om det begärs av den som beslutet gäller. Vid omprövningen får beslutet inte ändras till den enskildes nackdel.

En begäran om omprövning ska vara skriftlig. Begäran ska lämnas in till Kammarkollegiet och ska ha kommit in inom tre veckor från den dag då den som begär omprövning fick del av beslutet.

Om ett beslut överklagas innan det har omprövats, ska överklagandet anses som en begäran om omprövning.

27 § I 40–44 §§ förvaltningslagen (2017:900) finns bestämmelser om överklagande till allmän förvaltningsdomstol.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022 i fråga om 1–4, 13–15 och 17–27 §§ och i övrigt den dag som regeringen bestämmer.

2. Ersättning till arbetsgivare enligt 13 § får dock inte lämnas för tid före den 1 oktober 2022.

3. Ersättning enligt 13 § får lämnas för perioden den 1 oktober–31 december 2022 om den omställningsorganisation som arbetsgivaren

Prop. 2021/22:176 har betalat avgifter till var registrerad enligt denna lag senast den 31 december 2022.

4. Vid tillämpning av 6 § första stycket 1 får endast en anställning som har upphört efter den 30 september 2022 beaktas.

I januari 2019 träffades en sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna (januariavtalet). Partierna kom överens om att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad. För att uppnå detta enades partierna om att en utredning skulle tillsättas med uppdraget att föreslå lagändringar. I januariavtalet sades emellertid att om arbetsmarknadens parter träffar en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet, ska det i stället läggas fram förslag i linje med parternas överenskommelse.

I oktober 2020 enades Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK om ett utkast till ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. De enades också om en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. Efter ytterligare förhandlingar och justeringar av avtalet och överenskommelsen anslöt sig även Industrifacket Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet till huvudavtalet och principöverenskommelsen. Även Landsorganisationen i Sverige (LO) har senare anslutit sig till principöverenskommelsen.

Den 4 december 2020 begärde parterna gemensamt att regeringen ska modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen (A2020/02524). Enligt parternas principöverenskommelse ska det göras ändringar i anställningsskyddet, införas ett nytt och parallellt offentligt studiestöd och ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet har promemoriorna En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17), Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18) och Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16) utarbetats. Sammanfattningar av promemoriorna finns i *bilaga 1*, 4 respektive 7. Promemoriornas lagförslag finns i *bilaga 2*, 5 respektive 8.

Promemoriorna har remissbehandlats. Förteckningar över remissinstanserna finns i *bilaga 3*, 6 respektive 9. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (www.regeringen.se) samt i Arbetsmarknadsdepartementet (A2021/01332 och A2021/01333) och i Utbildningsdepartementet (U2021/02963).

Centrala studiestödsnämnden, Försäkringskassan, Integritetsskyddsmyndigheten, Kriminalvården och Överklagandenämnden för studiestöd har getts tillfälle att lämna synpunkter på ett utkast till lagrådsremissen Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Utkastet överensstämmer i huvudsak med lagrådsremissen. De synpunkter som har lämnats finns tillgängliga i Utbildningsdepartementet (U2021/02963) och behandlas delvis i avsnitt 6.5.4, 6.5.11 och 6.6.6.

Prop. 2021/22:176 Inom Arbetsmarknadsdepartementet har ett utkast till propositionen Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden utarbetats. En sammanfattning av utkastet finns i *bilaga 10*. Utkastets lagförslag finns i *bilaga 11*. Utkastet har remissbehandlats. Remissinstanserna har getts tillfälle att yttra sig över förslaget vid ett remissmöte den 3 februari 2022. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 12*. De skriftliga remissvaren och ett protokoll från remissmötet finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (A2021/01333).

Denna proposition bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet.

Lagrådet

Regeringen beslutade den 27 januari 2022 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilagorna 13* och *14*. Lagrådets yttranden finns i *bilagorna 15* och *16*. Regeringen har i huvudsak följt Lagrådets förslag. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 4, 5.1.1, 5.1.2, 5.3.1, 5.3.5, 5.5.1, 5.6.1, 5.7.1, 6.2.1, 6.3.3, 6.3.4, 6.4.5, 6.5.6, 6.5.8, 6.5.10, 6.5.11, 6.6.2, 6.6.3, 6.7.2, 8.1.1, 8.1.2, 8.2 och i författningskommentaren. I förhållande till lagrådsremisserna har dessutom vissa språkliga och redaktionella ändringar gjorts.

4 En reform för ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Prop. 2021/22:176

Regeringens bedömning: Det bör genomföras en reform för ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Promemoriornas (Ds 2021:16, Ds 2021:17 och Ds 2021:18) bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna, däribland *Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner* och *Svenskt Näringsliv*, tillstyrker bedömningen och understryker att förslagen inte bör ändras för att den principöverenskommelse som parterna träffat ska få bästa möjliga genomslag. Flera remissinstanser, däribland *Offentliganställdas förhandlingsråd*, framhåller vikten av att den grundläggande balansen som finns i de tre promemoriorna, som hänger ihop och är symbiotiska, upprätthålls. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att förslagen om omställnings- och kompetensstöd samt ett offentligt omställningsstudiestöd är bra, men understryker att förändringarna i arbetsrätten leder till en försämrad anställningstrygghet som inte står i proportion till förbättringarna. Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Fackförbundet Scen & Film, Fastigo, Finansförbundet, Fremia, Företagarna, Landsorganisationen i Sverige (LO), Lärarnas Riksförbund, Offentliganställdas förhandlingsråd, Svensk industriförening, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Svenska Transportarbetareförbundet, Sveriges Kommuner och Regioner, Trygghetsfonden BAO* och *Trygghetsstiftelsen* har synpunkter på att inte samtliga arbetsmarknadsparter beretts möjlighet att delta i lagstiftningsarbetet och att förfarandet utestänger hela sektorer av arbetsmarknaden. *Sveriges advokatsamfund* anser att lagstiftningsprocessen är problematisk ur ett demokratiskt perspektiv och godtar med tvekan att lagförslag läggs fram på sätt som skett i förevarande fall. *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* förutsätter att förhandlingsutrymmet för parter utom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag kvarstår för att möjliggöra balanserade partslösningar inom dessa sektorer på arbetsmarknaden.

Skälen för regeringens bedömning

Den svenska arbetsmarknaden står inför stora utmaningar men har också stora möjligheter

I en tid när samhället förändras i snabb takt är det viktigt med en reglering av arbetsmarknaden som skapar goda förutsättningar för ökad produktivitet och tillväxt i samhället samtidigt som den värnar enskildas behov av trygghet.

Anställningsskyddet är viktigt för en väl fungerande arbetsmarknad. Den grundläggande lag som reglerar anställningsskyddet, lagen (1982:80)

Prop. 2021/22:176 om anställningsskydd, är emellertid starkt påverkad av hur den svenska arbetsmarknaden gestaltade sig på 1960- och 1970-talet. Sedan dess har arbetsmarknaden genomgått stora strukturella och demografiska förändringar. Vissa arbetsuppgifter, yrken och branscher har försvunnit medan andra har tillkommit. Förhållandena på arbetsmarknaden har påverkats av globalisering, digitalisering och teknisk utveckling. Dagens arbetsmarknad präglas av ett större behov av arbetskraftens rörlighet och arbetsgivares behov av flexibilitet i arbetskraftens sammansättning samtidigt som arbetstagares behov av trygghet kvarstår men behöver tillgodose och anpassas utifrån dagens arbetsmarknad. Den svenska arbetsmarknaden står i dag inför stora utmaningar men har också stora möjligheter. Förändringstrycket i ekonomin är starkt bl.a. till följd av den internationella konkurrensen och den snabba tekniska utvecklingen.

Den gröna omställningen innebär möjligheter men ställer högre krav på kompetensutveckling

Den gröna omställningen innebär en omfattande strukturell samhällsförändring. För att Sverige fortsatt ska leda klimatomställningen med framtidens jobb finns behov av nya kompetenser på arbetsmarknaden. Klimatomställningen medför krav på tillgång och möjlighet till kompetensutveckling och omställning för att människor ska kunna möta arbetsmarknadens behov, och kunna ta de nya jobb som växer fram i dess spår. Tack vare stora gröna investeringar ligger Sverige redan långt framme i klimatarbetet. Omställningen kommer fortsatt att innebära investeringar som leder till minskade utsläpp och att framtidens jobb hamnar i Sverige, vilket stärker Sveriges konkurrenskraft.

Strukturella och demografiska förändringar ökar behovet av utbildad arbetskraft

Sveriges befolkning blir allt äldre och friskare, samtidigt som finansieringen av den framtida välfärdsutvecklingen förutsätter att sysselsättningen ökar och att arbetslivet blir längre. Detta innebär att utmaningarna med kompetensförsörjning ökar ytterligare, samtidigt som behovet av personal med rätt kompetens fortsatt kommer att vara stort. Det finns behov av att möta den demografiska utvecklingen med bättre tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling, utöver den kompetensutveckling som sker inom anställningar och som arbetsgivare ansvarar för. Kompetensutveckling bör ske genom hela arbetslivet för att hålla Sverige konkurrenskraftigt och för att säkra välfärden genom att människor kan arbeta längre.

Arbetsmarknaden har blivit alltmer tudelad. Å ena sidan finns personer som har yrkeserfarenhet och längre utbildning och därmed har lätt att få arbete. Å andra sidan finns personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning, vilka har allt svårare att etablera sig. Många personer hamnar varaktigt utanför arbetsmarknaden trots att efterfrågan på arbetskraft är stor. Bristande rörlighet på arbetsmarknaden kan försvåra möjligheterna för personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning att etablera sig på arbetsmarknaden. Det behövs fler vägar in på arbetsmarknaden för personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden eller ännu inte har hunnit etablera sig. Arbetsgivare måste våga anställa personer vars

produktivitet och lönsamhet kan framstå som osäker. Samhällsgemenskapen behöver värnas och därför ställs krav på en inkluderande arbetsmarknad som bidrar till minskad segregation.

Det finns behov av kompetensutveckling och livslångt lärande i hela landet

Det är viktigt att säkerställa att yrkesverksamma kan utveckla sin kompetens löpande under yrkeslivet i ett livslångt lärande. För den enskilde är förbättrade möjligheter till kompetensutveckling och omställning viktiga för att säkerställa ett tryggt, hållbart och produktivt arbetsliv. Detta gäller inte minst i vissa regioner och landsbygder. För arbetsgivare och samhälle är dessa möjligheter viktiga för att säkerställa kompetensförsörjningen och för att stärka verksamhetens och i förlängningen Sveriges konkurrenskraft. För att utbildning i omställningssyfte ska vara möjlig krävs att den som studerar har en möjlighet att finansiera studierna.

Inom både offentlig och privat sektor är tillgången till rätt kompetens en förutsättning för att kunna garantera hög kvalitet, fortsatt utveckling och tillväxt i hela landet. Tillgången till utbildning för kompetensutveckling och omställning i hela landet bidrar därmed inte bara till tryggheten hos de individer som kan skaffa sig de kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden, den är också därför betydelsefull för både välfärden och näringslivet. Den kompetens en person har eller skaffar sig påverkar möjligheten till anställning och till utveckling i sitt yrkesutövande. Kontinuerlig kompetensutveckling, utöver den kompetensutveckling som sker inom anställningar och som arbetsgivare ansvar för, bidrar därför till rörlighet på arbetsmarknaden och stärker på så vis den enskildes makt över sitt eget liv. Tillgången på kompetens är även avgörande för både privata och offentliga arbetsgivares konkurrenskraft och möjligheter att utvecklas.

Arbetsrätten bör reformeras och anpassas till dagens arbetsmarknad

Dagens arbetsmarknad präglas av ett större behov av arbetskraftens rörlighet och arbetsgivarens behov av flexibilitet i arbetskraftens sammansättning, bl.a. för att öka vägarna in på arbetsmarknaden. Samtidigt kvarstår arbetstagares behov av trygghet men detta behöver tillgodoses och anpassas utifrån dagens arbetsmarknad. För att möta de utmaningar som den svenska arbetsmarknaden står inför bör arbetsrätten reformeras. Reformen bör utformas och genomföras på ett sätt som ligger i linje med och stärker den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Regeringen anser att anställningsskyddslagen i högre grad bör anpassas till den moderna arbetsmarknadens behov av flexibilitet, trygghet och rörlighet samtidigt som den bör ge parterna utrymme att ta stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och för anpassning av villkoren efter förutsättningarna i olika branscher och sektorer. Att det på detta sätt finns utrymme för förhandlingar mellan parterna inom alla sektorer för att möjliggöra balanserade partslösningar stärker Sveriges konkurrenskraft och är en viktig del av den svenska modellen.

Det är väl känt att äldre studerande mer sällan utnyttjar möjligheterna till studiestöd. Äldre studerande med både bidrag och lån och studerande som har barn, vilka är grupper som ofta sammanfaller, tycker generellt sett att studiemedlen räcker sämre när det handlar om att täcka levnadsomkostnader. Bland de äldre är det fler än i andra grupper som säger att de inte skulle ha börjat studera utan studiemedel och som därför får antas vara beroende av studiemedel. Mycket talar alltså för att det finns ett behov av att stärka de ekonomiska förutsättningarna för äldre yrkesverksamma att återvända till studier.

Studier bör vara en möjlighet för yrkesverksamma som behöver utbilda sig för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Det kan handla om kompetensutvecklande utbildning bortom arbetsgivarens ansvar för kontinuerlig kompetensutveckling för att uppdatera eller förnya sina kunskaper inom ett yrke, eller utbildning för omställning till ett nytt yrke.

Mot den bakgrunden behöver ett studiestöd för yrkesverksamma införas som kompenserar för inkomstbortfall i större utsträckning än det reguljära studiestödssystemet. Ett sådant nytt studiestöd – ett omställningsstudiestöd – kan möjliggöra för vuxna med arbetslivserfarenhet att studera och utgör ett viktigt komplement till nuvarande studiestödssystem.

Staten bör ta ett större ekonomiskt ansvar för omställningsverksamhet

Tillgången till grundläggande stöd för omställning och kompetensutveckling för alla arbetstagare är betydelsefullt för både välfärden och näringslivet. Ökad möjlighet till omställnings- och kompetensstöd behövs för att bidra till rörlighet på arbetsmarknaden. Tillgången på arbetskraft med rätt kompetens är avgörande för både privata och offentliga arbetsgivares möjligheter att utvecklas. Enligt regeringens uppfattning bör staten därför ta ett större ansvar för enskilda personer som arbetar eller nyligen har förlorat sitt arbete och har behov av omställnings- och kompetensstöd.

Det finns därför ett behov av att införa ett offentligt stöd för enskilda som inte kan få stöd genom omställningsorganisationer. Det finns också ett behov av att staten tar ett större ekonomiskt ansvar för den omställningsverksamhet som bedrivs hos befintliga omställningsorganisationer.

En sådan reformering bör genomföras tillsammans med vissa förändringar inom det arbetsrättsliga området och införandet av ett nytt omställningsstudiestöd som ett sammanhållet omställningspaket i syfte att tillsammans bidra till en arbetsmarknad som är flexibel och ger goda förutsättningar till omställning.

Beredningen av förslagen

Några remissinstanser, däribland *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarverket*, *Fackförbundet Scen & film*, *Fastigo*, *Finansförbundet*, *Fremia*, *Företagarna*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Lärarnas Riksförbund*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Svensk Industriförening*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation*, *Svenska Transportarbetareförbundet*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Trygghetsfonden BAO* och *Trygghetsstiftelsen* är kritiska mot att samtliga parter på arbetsmarknaden inte har getts samma möjligheter att delta i lagstiftningsarbetet.

Lagrådet anger att ett uttalat syfte med departementspromemorian Ds 2021:17 var att arbetsrätten skulle reformeras i enlighet med principöverenskommelsen och att förslagen i lagrådsremissen om en reformerad arbetsrätt överensstämmer på det hela taget med förslagen i departementspromemorian. Lagrådet har svårt att se att andra organisationer än de som står bakom principöverenskommelsen har fått gehör för avvikande synpunkter. Detta är enligt Lagrådet en brist som dock inte är sådan att det kan anses att regeringsformens beredningskrav inte är uppfyllt. Lagrådet har därtill anfört samma synpunkter i tillämpliga delar när det gäller lagrådsremissen om omställningsstudiestöd.

Regeringen vill med anledning av synpunkterna från remissinstanserna och från Lagrådet inledningsvis framhålla att en lagstiftning som parterna står bakom har enligt regeringens mening generellt sett goda förutsättningar att fungera väl i praktisk tillämpning. Det är riktigt att alla parter på arbetsmarknaden inte står bakom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag. Därför har det varit viktigt för regeringen att under beredningen av förslagen inhämta upplysningar och yttranden. Under beredningen av promemoriorna fördes dialog med arbetsmarknadens parter, företrädare för små och medelstora företag samt andra relevanta aktörer på arbetsmarknaden. Dessutom inhämtades synpunkter från relevanta myndigheter. Promemoriorna har remitterats till berörda myndigheter för behövliga upplysningar och yttranden. Även organisationer m.fl. har getts tillfälle att yttra sig i den omfattning som det behövs. Bland remissinstanserna finns givetvis även parter och andra organisationer på arbetsmarknaden som inte varit en del av principöverenskommelsen, men också myndigheter med djupa expertkunskaper om den svenska arbetsmarknaden. Den kunskap och de synpunkter som inhämtats under beredningsprocessen har föranlett ett antal viktiga justeringar av förslagen. Regeringens förslag har således inte, som *Sveriges advokatsamfund* befarar, framtagits genom en beredning där förslagen i promemoriorna i sin helhet antingen har godtagits eller förkastats. Regeringen anser mot den bakgrunden att beredningen av lagstiftningsärendet har tagit hänsyn till synpunkter från många olika parter på arbetsmarknaden.

5 En reformerad arbetsrätt

5.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

5.1.1 En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Regeringens förslag: En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl ska kunna vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning ska inte vara grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att omplaceringsskyldigheten ska gälla endast om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. I promemorian föreslås inte heller att det ska framgå av lagtexten att arbetsgivaren ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig, om det inte finns särskilda skäl.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrar sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns bl.a. *Företagarna, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket Metall, Fremia, Lantbrukarnas Riksförbund, Svensk Industriförening, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner* och *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. Flera av de remissinstanser som är positiva till förslaget såsom *Arbetsgivarverket, Företagarna, Offentliganställdas förhandlingsråd, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* och *Stockholms universitet* efterfrågar förtydliganden i förarbetena gällande vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. *Arbetsgivaralliansen, Saco-S* m.fl. ser en möjlig risk för ett ökat antal tvister i domstol. Vissa remissinstanser, bl.a. *Offentliganställdas förhandlingsråd*, anser att den föreslagna begränsningen av omplaceringsskyldigheten riskerar att få mer långtgående och oönskade effekter inom statlig sektor än i den privata. Flera myndigheter bl.a. *Arbetsförmedlingen, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Umeå tingsrätt, Umeå universitet, Uppsala universitet* och *Vinnova* är positiva till förslaget. Umeå universitet anser dock att det bör tydliggöras om lagstiftarens avsikt fortfarande är att sjukdom ska innebära ett förstärkt anställningsskydd. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anser att förslaget skulle kunna förbättra jobbchanserna för dem med svag ställning på

arbetsmarknaden. *Arbetsgivarverket* och *Försäkringskassan* är även de positiva till förslaget men har några lagtekniska synpunkter. Arbetsgivarverket ifrågasätter även om det är nödvändigt att förändra ett så inarbetat begrepp som saklig grund. Ett antal arbetstagarorganisationer är kritiska bl.a. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket*. Remissinstanserna anser att förslaget innebär en försvagning av anställningsskyddet som i sin tur försvagar anställningsskyddets syfte som social skyddslagstiftning. Även *Sveriges advokatsamfund* är kritisk till förslaget och anser att det inte är tillräckligt väl motiverat. *Arbetsdomstolen* efterfrågar ett antal förtydliganden och klagöranden gällande omplaceringsskyldigheten samt för att förslaget ska få den rättsverkan som föreslås. Domstolen framhåller även att svårigheten att bedöma utgången i en uppsägningstvist oftast har sin grund i osäkerheten vad parterna kommer att kunna bevisa avseende olika omständigheter och inte om det som lagts arbetstagaren till last utgör saklig grund för uppsägning. *Stockholms tingsrätt* konstaterar att delar av förslaget inte kommer till uttryck i förslaget till lagtext och anser även att det är oklart i vilken utsträckning förslaget innebär en förändring av gällande rätt. *Saco-S* och *Småföretagarnas Riksförbund* efterfrågar tydligare vägledning om vad förändringen innebär. *Saco-S* anser att denna avsaknad av tydlighet riskerar att bli tvistedrivande samt önskar förarbeten som tydligt tar ställning för statligt anställdas professionella integritet.

Skälen för regeringens förslag

Saklig grund för uppsägning

Vad som krävs för en giltig uppsägning från en arbetsgivares sida regleras i 7 § anställningsskyddslagen. Enligt första stycket ska en uppsägning vara sakligt grundad. Det finns två huvudfall av uppsägningsgrunder: arbetsbrist och förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (personliga skäl). Under arbetsbrist faller sådant som att arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförbara skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare. Personliga skäl för uppsägning kan vara exempelvis bristande arbetsprestationer, samarbets- svårigheter och olika former av misskötsamhet.

Vilka personliga skäl som är saklig grund för uppsägning framgår inte av lagen. Saklig grund i form av personliga skäl har i första hand fått sitt innehåll genom rättstillämpningen i Arbetsdomstolen. Antalet rättsfall från domstolen är mycket stort. Allmänt kan sägas att domstolens bedömning är individualiserad och beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Det görs en helhetsbedömning av de relevanta omständigheterna. Mycket kort kan sägas att saklig grund i form av personliga skäl föreligger om en arbetstagare på ett eller annat sätt i tillräckligt hög grad har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren eller om förutsättningarna för anställningen förändrats på ett sätt som gör att den inte rimligen kan bestå. Generellt kan också sägas att arbetsgivare vid uppsägning av personliga skäl måste kunna visa att uppsägning varit den enda återstående rimliga åtgärden för att komma till rätta med den aktuella situationen. Det innebär att en arbetsgivare normalt måste visa att denne först klart och tydligt påtalat situationen för arbetstagaren så att denne har

Prop. 2021/22:176 fått klart för sig att valet står mellan att ändra sitt beteende eller förlora anställningen. Detta gäller dock inte om arbetstagaren borde ha insett att hans eller hennes beteende uppenbart var i strid med dennes åtaganden enligt anställningsavtalet. Om arbetstagaren tillräckligt allvarligt åsidosatt sina grundläggande skyldigheter enligt anställningsavtalet, kan till och med bestämmelserna om laga skäl för avskedande bli aktuella. Vidare måste arbetsgivaren också som regel kunna visa att denne har övervägt alternativ till uppsägning. I det hänseendet granskar domstolen hur arbetsgivaren har hanterat situationen i förhållande till arbetstagaren.

Förutsebarheten vid uppsägning av personliga skäl bör öka

Uppsägningsreglerna har en central betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Från en arbetsgivares perspektiv skapar osäkerhet i fråga om vad som krävs för en giltig uppsägning svårigheter att beräkna kostnaderna för en uppsägning och riskerar att leda till att arbetsgivaren behåller arbetstagare som arbetsgivaren både har grund för att säga upp och vill skiljas från. Detta kan leda till att verksamheten inte kan bedrivas effektivt och att det blir onödiga slitningar på arbetsplatsen. För en arbetstagare gör osäkerheten att det blir svårt att bedöma om en uppsägning ska angripas rättsligt, med de ekonomiska risker en arbetstvist för med sig. Detta kan leda till att arbetstagare avstår från att göra sina rättigheter gällande. Ambitionen bör därmed vara att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att en uppsägning ska vara rättsligt godtagbar.

Uppsägningssituationerna skiljer sig åt utifrån förutsättningarna i varje enskilt fall. Fokus i prövningen ligger, som *Arbetsdomstolen* påpekar, väsentligen på frågan om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller borde ha känt till. Ju större betydelse den ifrågavarande förpliktelsen har för arbetsgivaren, desto allvarligare är det om arbetstagaren överträder den. Regeringen anser att denna ordning fortsatt bör gälla. Frågan om det föreligger omständigheter för en giltig uppsägning ska även fortsatt avgöras utifrån en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet med utgångspunkt i om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller borde ha känt till.

Parterna som står bakom principöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd har pekat på att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt behöver gå att förutse vad som krävs för en giltig uppsägning på grund av personliga skäl. Regeringen instämmer i detta och anser att dagens regelverk om uppsägning kan medge att hänsyn tas till andra faktorer utöver omständigheterna vid uppsägningstillfället vilket kan innebära att prövningen om huruvida det föreligger giltiga skäl för uppsägning blir oförutsebar. Denna oförutsebarhet grundar sig i att en arbetstagare eller arbetsgivare vid uppsägningstillfället inte har möjlighet att överblicka vilka andra faktorer domstolen skulle kunna ta i beaktande vid en eventuell senare prövning. Därför bör det förtydligas att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar. En arbetsgivare ska i en uppsägningssituation

kunna göra en god bedömning av om en uppsägning är giltig utifrån de omständigheter som föreligger vid uppsägningstillfället. Därför bör bestämmelsen i 7 § första stycket anställningsskyddslagen ändras. I stället för att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad bör det i stället ställas krav på att uppsägningen ska grunda sig på sakliga skäl. Avsikten med ändringen är att tydliggöra att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar.

Närmare om innehållet i sakliga skäl

Ändringen från saklig grund till sakliga skäl bör inte ändra gällande rätt i fråga om vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en arbetstagares förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Ändringen bör inte heller påverka gränsdragningen mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avskedande, något som *Saco* efterfrågar förtydliganden om. Även i fortsättningen ska en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter göras för att avgöra om arbetstagaren åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet tillräckligt allvarligt för att en uppsägning av personliga skäl ska vara befogad. De rättsgrundsatser och rättsprinciper som i dag gäller vid sidan av lagstiftningen bör fortsatt tillämpas i uppsägningssituationer. Den ömsesidiga kritikrätt som i dag gäller för parterna i anställningsförhållandet bör t.ex. inte påverkas av förslaget och det bör därmed även fortsatt vara olagligt att säga upp en arbetstagare endast för att denne använt sin kritikrätt. Såsom *Saco-S* anför är kritikrätten en viktig del av den professionella integriteten, inte minst för statligt anställda. Regeringen vill i detta sammanhang även understryka att var och en enligt grundlagen är tillförsäkrad vissa fri- och rättigheter, något som inte förändras av förslaget. En av de viktigaste är yttrandefriheten, som även gäller anställda. För de offentligt anställda innefattar detta även ett skydd gentemot arbetsgivaren, exempelvis i form av meddelarskydd, eftersom arbetsgivaren är en representant för det allmänna.

Vidare bör inte heller arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och bedömningen av hur arbetsgivaren har agerat i arbetsmiljöhänseende påverkas av förslaget eller hur bedömningen ska göras kopplat till sjukdomsfall. Ålder, sjukdom och funktionsnedsättning bör liksom tidigare kunna få betydelse vid bedömningen av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av bristande prestationer. Bedömningen av om en uppsägning ska anses grunda sig i sakliga skäl bör således precis som i dag ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor. Inom ramen för helhetsbedömningen bör även det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder kvarstå och gälla som tidigare. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering inom ramen för arbetskyldigheten. Det bör liksom i dag kunna bortses från omständigheter som exempelvis lång anställningstid vid bedömningen om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av misskötsamhet om arbetsgivaren tidigare har klargjort för arbetstagaren att återupprepad misskötsamhet kan leda till uppsägning. Avseende samarbetssvårigheter

Prop. 2021/22:176 är också avsikten att gällande rättsläge ska kvarstå, bortsett från att det om det kan konstateras att den anställde på ett tillräckligt väsentligt vis brutit mot förpliktelse som följer av anställningsavtalet, så ska det därefter inte ske någon vägning mot den anställdes personliga intresse av att få behålla anställningen eller göras någon prognos avseende hur den anställde kan tänkas komma att bete sig i framtiden. Innebörden av begreppet sakliga skäl bör liksom begreppet saklig grund inte vara statistiskt utan tolkas i ljuset av rådande värderingar i samhället. Förslaget bör således inte innebära någon förändring av utgångspunkterna för den helhetsprövning som görs i dag.

Lagrådet anser att det bör utvecklas på vilket sätt förslaget kan antas öka förutsebarheten. Regeringen konstaterar som *Lagrådet* anger att den rättspraxis som har utvecklats när det gäller uppsägning av personliga skäl är omfattande och har förändrats över tid. Som angetts ovan ska fokus i prövningen, i enlighet med nu gällande rätt, väsentligen ligga på frågan om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller borde ha känt till. I denna prövning ska fortsatt en helhetsbedömning av relevanta omständigheter göras i enlighet med gällande praxis. Däremot anser regeringen liksom flera av remissinstanserna att det inte bör göras några avvägningar mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen så som att han eller hon har stor försörjningsbörd eller om arbetstagaren på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Inte heller bör någon prognos göras om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen. En sådan avvägning eller prognos är inte enligt regeringens uppfattning till gagn för en förutsebar rättstillämpning. Förtydliganden har gjorts i författningsskomentaren med anledning av *Lagrådets* synpunkt. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att förslaget försämrar möjligheten att ta hänsyn till den anställdas situation. Regeringen bedömer att förslaget kommer att leda till att det i större utsträckning blir tydligt att det är omständigheterna vid uppsägningstillfället som ska ligga till grund för den helhetsbedömning som ska göras vid en uppsägning.

Lagstiftningstekniken

Vid tillkomsten av 1974 års anställningsskyddslag samt vid tillkomsten av nuvarande anställningsskyddslag ansåg lagstiftaren att det inte var möjligt att i lagen närmare ange vad som ska utgöra saklig grund för uppsägning. Uppsägningsfallen ansågs alltför olika och förhållandena på arbetsplatserna så varierande att det inte var möjligt att generellt slå fast vad som kunde betraktas som saklig grund. Att i lagen precisera begreppet saklig grund skulle även riskera att binda rättsutvecklingen på ett olyckligt sätt. I stället framhölls att domstolarna ska göra en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 120 ff.) och proposition om ny anställningsskyddslag m.m. (1981/82:71 s. 64 ff.). Flera remissinstanser som *Arbetsgivarverket*, *Företagarna*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Stockholms universitet* efterfrågar förtydliganden när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivarverket ifrågasätter även om det är nödvändigt att

förändra ett så inarbetat begrepp som saklig grund när förändringarna vid bedömningen av personliga skäl är begränsade. *Stockholms tingsrätt* anför att det viktigaste underlaget för tolkningen av en lagregels innebörd är dess ordalydelse, vilket innebär att det finns en gräns för det genomslag som motivuttalanden bör få. *LO* anser att förslaget riskerar att öka osäkerhet i rättstillämpningen, åtminstone för en relativt lång period framåt.

Ny lagstiftning kan inte sällan medföra ett ökat antal tvister i ett inledande skede innan en domstolspraxis har utvecklats i de rättsfrågor som uppstår vid tillämpningen av den nya lagstiftningen. Det är enligt regeringens mening dock inte en framkomlig väg att i lagtexten eller i förarbetena detaljerat beskriva i vilka fall som kravet på sakliga skäl för uppsägning ska anses uppfyllt. Liksom hittills bör en helhetsbedömning göras i det enskilda fallet. Detta måste liksom hittills anförtros åt rättstillämpningen. Regeringen gör dock bedömningen att ändringen från saklig grund till sakliga skäl är lämplig och nödvändig för att förändra rättsläget på det sätt som beskrivs under föregående rubrik.

Arbetsgivares omplaceringsskyldighet enligt nuvarande regelverk

I anställningsskyddslagen anges att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att en arbetsgivare bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. En arbetsgivares skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare innan uppsägning utgör därmed en precisering av begreppet saklig grund. Omplaceringsskyldigheten gäller både vid uppsägning på grund av arbetsbrist och av personliga skäl.

Rent generellt gäller inför uppsägning av personliga skäl att det inte är skäligt att kräva omplacering vid allvarigare misskötsamhet. I andra fall måste arbetsgivaren normalt göra en noggrann utredning av omplaceringsfrågan. Om arbetsgivaren inte gör en sådan utredning och det är oklart om det faktiskt fanns möjlighet att omplacera arbetstagaren, anses i regel att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord, se t.ex. AD 2020 nr 2.

Omplaceringsskyldigheten avser bara lediga befattningar. Arbetstagaren kan alltså inte kräva omplacering som leder till att någon annan arbetstagare måste friställas. Arbetstagaren måste också ha tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen för att det ska vara skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjuder den. Om en arbetstagare utan godtagbar anledning avböjer ett erbjudande om omplacering, behöver arbetsgivaren inte lämna arbetstagaren något ytterligare erbjudande om omplacering.

Förutsebarheten vid omplacering på grund av personliga skäl behöver öka

Som regeringen ovan angivit har uppsägningsreglerna central betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt och det är därmed viktigt att dessa bestämmelser är förutsebara för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det gagnar inte någon av parterna om det råder osäkerhet i frågan om en giltig uppsägning kan ske i en viss situation eller inte. I likhet med vad *Fastigo* anger anser regeringen att det finns en risk att arbetsgivare, trots att det föreligger saklig grund för uppsägning, avstår från att säga upp arbetstagaren för att det är svårt att bedöma om saklig grund föreligger och att ett felaktigt uppsägningsbeslut kan bli alltför kostsamt. På samma sätt

Prop. 2021/22:176 kan det vara svårt för en arbetstagare att bedöma om uppsägningen ska angripas rättsligt om utfallet är osäkert, med de ekonomiska risker en arbetstvist för med sig. I promemorian föreslås att förutsebarheten vid omplacering på grund av personliga skäl ska öka, något som även parterna bakom principöverenskommelsen anger skulle öka förutsägbarheten vid uppsägning på grund av personliga skäl. Regeringen instämmer i detta. Ambitionen bör därför vara att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att uppsägning på grund av personliga skäl ska föreligga. Regeringen anser därför att det finns skäl att förändra och förtydliga vad omplacerings-skyldigheten innebär vid uppsägning på grund av personliga skäl.

En arbetsgivare ska anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet med endast ett erbjudande om omplacering vid personliga skäl om det inte finns särskilda skäl

I förarbetena till anställningsskyddslagen angavs att en uppsägning ska vara den yttersta åtgärden som en arbetsgivare vidtar först när alla andra möjligheter har uttömts, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 129). Omplacerings-skyldigheten är med andra ord ett mindre ingripande alternativ till uppsägning. Regeringen anser att denna grundläggande princip är en viktig del av en arbetstagares anställningstrygghet och att det inte finns några skäl att göra avsteg från den. Parterna som står bakom principöverenskommelsen har pekat på att det finns anledning att förtydliga att en arbetsgivare som utgångspunkt ska anses ha uppfyllt sin omplacerings-skyldighet om denne tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering på grund av personliga skäl i enlighet med 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Regeringen instämmer i detta. Precis som bl.a. *Lunds universitet* och *Stockholms tingsrätt* anför anser regeringen att detta bör framgå av lagtexten. Därför bör det anges i anställningsskyddslagen att en arbetsgivare ska anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Regeringen anser, precis som *Fremia*, att förslaget innebär att omplaceringskyldigheten blir tydligare.

Den förutsebarhet som regeringen vill uppnå avser den situationen att arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringskyldighet, vidhåller eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, bör arbetsgivaren som utgångspunkt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Sammantaget är inte någon ändring av gällande rätt avsedd avseende situationen där en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering aktualiseras. Avsikten är inte heller att, något som bl.a. *Arbetsdomstolen* efterfrågat klargöranden om, ändra rättsläget vad gäller omplaceringskyldigheten vid en arbetsbristsituation. Detsamma gäller t.ex. arbetsgivarens skyldigheter kopplat till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. I detta ligger, precis som *Arbetsdomstolen* påpekar,

även att en arbetsgivare fortsatt behöver klargöra för arbetstagaren att omplaceringen sker för att undvika en uppsägning av personliga skäl och att om arbetstagaren fortsatt missköter sig är anställningen i fara. Bedömningen bör även fortsättningsvis ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor.

Regeringen anser dock att det bör finnas omständigheter som leder till att en arbetsgivare har skyldighet att utreda ytterliga omplaceringsmöjligheter. *Lunds universitet* anser att det bör klargöras i vilka faktiska situationer flera omplaceringserbjudanden ska krävas av arbetsgivaren. *Lagrådet* anser att det bör klargöras vad som ska anses vara särskilda skäl och att det inte framgår vad avsikten är gällande vilka omständigheter som ryms inom ramen för en sådan prövning. Regeringen anser att bedömningen om det föreligger särskilda skäl bör vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen. En sådan omständighet bör enligt regeringens mening kunna vara att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen vidtogs. Förslaget påverkar inte en arbetstagares möjlighet att återropa de omständigheter som denne anser ska ligga till grund för att särskilda skäl föreligger. Förtydliganden har gjorts i författningskommentaren med anledning av Lagrådets synpunkt. Några remissinstanser som bl.a. *Arbetsdomstolen* och *Stockholm universitet* anser att det finns skäl att tydliggöra vad som avses med att en längre tid förflutit. Enligt regeringens uppfattning är det inte möjligt att generellt fastställa vad som avses med att en längre tid förflutit. Viss ledning kan hämtas från Arbetsdomstolens praxis rörande efter hur lång tid en varning om att anställningen är i fara (en s.k. LAS-varning) helt saknar betydelse i förhållande till ett senare brott mot anställningsavtalets förpliktelser. Bedömningen bör vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen och bör som Arbetsdomstolen påpekar avgöras efter en skälighetsbedömning där utgångspunkten är att det inte krävs en ny omplacering med mindre än att särskilda skäl talar för det. Mot bakgrund av detta anser regeringen att lagtexten bör kompletteras och förtydligas så att det framgår att arbetsgivaren endast behöver erbjuda ytterligare omplacering, även om en omplacering redan genomförts, om det föreligger särskilda skäl. Grundläggande förutsättningar för en sådan skyldighet är att det finns lediga tjänster som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen skulle avhjälpa det beteende som läggs arbetstagaren till last.

Enligt nuvarande bestämmelser gäller att i de fall det finns delade meningar om huruvida arbetsgivare uppfyllt sin omplaceringskyldighet har arbetsgivaren bevisbördan, se bl.a. AD 1980 nr 133. Förslaget att arbetsgivaren som huvudregel ska anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet om arbetsgivaren vid ett tidigare tillfälle berett arbetstagaren annat arbete hos sig innebär, precis som enligt nuvarande regelverk, att arbetsgivaren har bevisbördan för att omplaceringskyldigheten har uppfyllts. Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av att det föreligger särskilda skäl bedömer regeringen, i likhet med *Arbetsdomstolen*, att det är arbetstagaren som har att återropa detta. Regeringen anser även att arbetstagare bör styrka att särskilda skäl föreligger. Utöver detta är det arbetstagaren som bland annat har bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt för att styrka sådana omständigheter

Prop. 2021/22:176 som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det framkommer att det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering, bör bevisbördan för att en sådan har gjorts precis som enligt nuvarande regelverk ligga på arbetsgivaren.

5.1.2 Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva

Regeringens förslag: Ett avtal ska vara ogiltigt i den mån det avviker från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning, när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl, och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet om det inte regleras i ett kollektivavtal på en viss nivå.

Bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsorganisations sidan avslutas av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagsorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

Regeringens bedömning: Bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och omplacering kan inte vara dispositiva för arbetstagarare med statlig anställning.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att det i lagtext ska framgå att avvikelser får ske när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl. I promemorian föreslås inte heller att det i lagtext ska framgå att det är en sammanslutning av centrala organisationer som får sluta kollektivavtal om avvikelse från reglerna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. I promemorian framgår inte heller av lagtexten att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. I promemorian föreslås en annan placering av bestämmelsen om att det inte är möjligt att träffa individuella avtal som avviker från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som har yttrat sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Akademikeralliansen*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv* och *TCO*. Saco anser dock att förslaget är oklart i fråga om utrymmet för individuella avtal. Sveriges Kommuner och Regioner framhåller att ett differentierat anställningsskydd med olika innehåll för olika sektorer kan skapa trösklar. Akademikeralliansen och Saco bedömer att förslaget inte får genomslag inom den statliga sektorn samt efterfrågar en närmre analys gällande detta förhållande. De lyfter även att det finns otydligheter kring vad som avses med en sammanslutning av arbetstagsorganisationer. *Fremia* är positiv

och anser att förslaget kommer att möjliggöra branschpassade tolkningar. Flera myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Umeå tingsrätt*, *Uppsala universitet* och *Vinnova* ställer sig bakom hela eller delar av förslaget eller har inget att erinra. Ett antal remissinstanser är kritiska till förslaget. *Arbetsdomstolen* anser att förslaget medför svåra frågor om bl.a. sanktioner, förfaranden och preskription samt att förslaget har sådana brister att det inte kan läggas till grund för lagstiftning. *Arbetsgivaralliansen*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Svensk industriförening*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Stockholms universitet* är negativa till att avvikelser endast får göras med stöd av kollektivavtal som slutits av en huvudorganisation. *Umeå universitet* anser att förslaget riskerar att göra rättsläget mindre förutsägbart och att det riskerar att bli tvistedrivande. *Fastigo* och *Svensk Scenkonst* anser att förslaget skapar en splittrad tillämpning i stället för följsamhet och anser att det kan komma att bidra till en negativ konkurrenssituation mellan arbetsgivarorganisationer. *LO* anser att det med förslaget uppstår flera tolkningsproblem och efterfrågar en tydlig redogörelse för ställningstagandet att statligt anställda inte kan omfattas. *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)* och *Saco* ifrågasätter undantaget för den statliga sektorn och efterfrågar en utförligare analys och *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att undantaget gör rättsläget mindre förutsägbart. *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att det är angeläget att förslaget inte begränsar möjligheterna att träffa kollektivavtal för nybildade konstellationer.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Dispositivitet enligt nuvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen är enligt 2 § andra stycket som utgångspunkt tvingande till en arbetstagares förmån. Med detta menas att det inte får avtalas om avvikelser från lagens regler till en arbetstagares nackdel. Om ett avtal innebär att en förmån begränsas eller faller bort, är avtalet ogiltigt i den delen. Enligt 2 § tredje och fjärde styckena är det dock möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från många av lagens regler. Avvikelser genom kollektivavtal får då även vara till nackdel för arbetstagarna, så länge avvikelserna inte kommer i konflikt med vissa EU-direktiv.

I fråga om vissa av bestämmelserna i anställningsskyddslagen gäller som krav för att avvikelserna ska vara giltiga att kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Det gäller exempelvis bestämmelserna om arbetsgivares skyldigheter att informera om anställningsvillkoren. Med central organisation avses ett förbund eller en därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare. Till jämförliga sammanslutningar räknas organisationer som ofta kallas huvudorganisationer och förhandlingskarteller. Lagstiftaren har här bedömt att det behövs garantier för att avtalsfriheten inte ska användas på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrar det lagfästa anställningsskyddet. Detta syfte har ansetts möjligt att uppnå bara om arbetstagersidan är representerad på som lägst förbunds nivå. Även med detta krav är det dock möjligt att göra avvikelser från lagens regler genom ett lokalt

Prop. 2021/22:176 kollektivavtal, om det sker med stöd av en delegation i det centrala avtalet eller om avtalet i efterhand godkänns på central nivå. I fråga om andra lagregler är det möjligt att utan krav på delegation eller godkännande på central nivå göra avvikelser i lokala kollektivavtal. Det gäller exempelvis bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar och turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Kollektivavtal med avvikelser från lagens bestämmelser binder enligt 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, de arbetstagare som är medlemmar i de avtalslutande organisationerna. Har avtalet ingåtts av en sammanslutning av arbetstagarorganisationer enligt 6 § tredje stycket medbestämmandelagen binds de anslutna organisationerna och deras medlemmar. Avtalet kan dock få betydelse även för andra arbetstagare på arbetsplatsen. Enligt 2 § sjätte stycket anställningsskyddslagen får nämligen en arbetsgivare tillämpa kollektivavtalet även på dessa arbetstagare, om de sysselsätts i sådant arbete som kollektivavtalet avser. Kollektivavtalet kan därmed tillämpas även på arbetstagare som är medlemmar i någon annan facklig organisation än den som har slutit avtalet likaväl som på oorganiserade arbetstagare.

Vissa bestämmelser i anställningsskyddslagen har ansetts vara av sådan karaktär att avvikelser inte ska vara möjligt att göra ens om det sker genom kollektivavtal. Till dessa bestämmelser hör 7 § om saklig grund för uppsägning. Det är alltså inte möjligt att vare sig genom ett enskilt anställningsavtal eller kollektivavtal efterge eller inskränka kravet på saklig grund för uppsägning, även om det sker i utbyte mot exempelvis högre lön eller andra förmåner.

Reglerna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet bör vara dispositiva

Regeringen anser att det är viktigt att arbetsmarknadens parter tar ett fortsatt ansvar för regleringen av arbetsmarknaden, bl.a. utifrån ökade krav på snabb omställning. Att så sker är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Parternas autonomi och självständighet är en förutsättning för att de fortsatt ska kunna ta detta ansvar och skapa flexibla lösningar som är anpassade till varierande förhållanden på olika delar av arbetsmarknaden.

I promemorian anges att det finns ett intresse hos arbetsmarknadens parter av att kunna disponera över frågan om vad som ska vara tillräckliga skäl för en giltig uppsägning från arbetsgivarens sida. Regeringen instämmer i detta. Även i fråga om det grundläggande anställningsskyddet är det en fördel att kunna förhandla om och anpassa reglerna efter skiftande behov, kanske inte efter förhållandena i olika branscher utan mer till de olikartade förhållanden som råder i stort mellan olika kategorier av arbetstagare och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolen anger att det är svårt att se att det finns ett behov av olika villkor avseende sakliga skäl för uppsägning som inte ryms inom den helhetsbedömning som redan i dag ska göras inom ramen för den bedömningen. *LO* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anser att det inte föreligger några bärande skäl för att införa dispositivitet för

bestämmelserna om sakliga skäl. Behovet av hur detaljerad regleringen ska vara kan variera mellan olika delar av arbetsmarknaden.

Regeringen anser att anställningsskyddslagens allmänt hållna regler innebär att det svårt att förutse hur olika fall kan komma att bedömas av domstol. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att lagstiftaren ansvarar för ändamålsenliga regelverk och att arbetsmarknadens parter tar närmare ansvar för den detaljerade regleringen på arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Regeringen anser vidare, i likhet med *Fremia*, att förslaget kommer att möjliggöra anpassningar av vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning utifrån de förutsättningar och utmaningar som finns inom olika sektorer på arbetsmarknaden. En möjlighet att i kollektivavtal närmare precisera vad som ska gälla i vissa avseenden skapar förutsättningar för en ökad förutsebarhet för parterna, då kollektivavtalsregleringen kan anpassa regelverket utifrån specifika förutsättningar inom olika sektorer, till skillnad från en allmänt hållen lagstiftning. Regeringen anser att en möjlighet att genom kollektivavtal anpassa vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning gör att regleringen blir mer träffsäker utifrån de enskilda förutsättningarna på arbetsmarknaden och därmed mer förutsebar för parterna på arbetsmarknaden. En ökad förutsebarhet är till fördel för alla inblandade eftersom det kan antas leda till färre tvister och minska risken för felaktiga uppsägningar, med de olägenheter och kostnader som det för med sig för båda parter.

Arbetsdomstolen påpekar att det sedan länge funnits en strävan på svensk arbetsmarknad att göra vissa grundläggande villkor lika för hela arbetsmarknaden oavsett privat eller offentlig anställning och oavsett om arbetstagaren är arbetare eller tjänsteman. Domstolen anser att förslaget synes avvika från den strävan. Regeringen kan konstatera att även turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen rör centrala delar av anställningstryggheten. Dessa bestämmelser är dispositiva. I förarbetena till dessa angavs att det är vanskligt att konstruera lagbestämmelser som kan väntas ge ett rimligt och rättvist resultat i alla förekommande situationer. Regeringen anser att bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning har vissa likheter med turordningsbestämmelserna. Som angivits ovan finns det olikartade förhållanden som råder mellan olika sektorer på arbetsmarknaden och som ger upphov till ett behov av att kunna anpassa bestämmelserna. I likhet med vad som angavs i förarbetena till turordningsbestämmelserna finns det i vissa fall skäl att avvika från strävan att vissa grundläggande villkor ska vara lika för hela arbetsmarknaden.

Som alltid när anställningsskyddslagens bestämmelser görs dispositiva måste det emellertid finnas en garanti mot att anställningstryggheten inte urholkas på ett sätt som inte är godtagbart. Detta intresse gör sig särskilt starkt gällande när det handlar om lagens kärnbestämmelser. Som parterna har enats om i principöverenskommelsen bör avvikelser därför bara vara giltiga om de har gjorts genom ett kollektivavtal på en viss nivå.

Vilken nivå dispositiviteten bör vara på

Stockholms universitet efterfrågar förtydligande om vad som motiverar förslaget. Regeringen anser att ett skäl mot dispositivitet är att den riskerar att medföra en alltför stor variation i det grundläggande anställnings-

Prop. 2021/22:176 skyddet. Även om det med den nuvarande regleringen finns en bristfällig förutsebarhet finns det fördelar med ett enhetligt grundläggande anställningsskydd som i princip gäller lika för alla arbetstagare på arbetsmarknaden. När det särskilt gäller dispositiviteten och den statliga sektorn utvecklas resonemangen närmare nedan i ett särskilt avsnitt. En uppdelning av regleringen där frågan om giltigheten av en uppsägning ibland beror på kollektivavtalsstolkning, ibland på lagtolkning kan vidare skapa olägenheter. Rättspraxis kan utvecklas olika på olika delar av arbetsmarknaden. För att minimera sådana risker bör dispositiviteten begränsas i hög grad på så sätt att avvikelser enbart får ske genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet. Detta bör leda till att den typ av splittrad tillämpning på arbetsmarknaden som *Fastigo* och *Svensk Scenkonst* har farhågor om undviks.

Sveriges Kommuner och Regioner anser att ett differentierat anställningsskydd med olika innehåll för olika sektorer på svensk arbetsmarknad riskerar att försvåra rörligheten mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. *Umeå universitet* anser att förslaget riskerar att göra rättsläget mindre förutsägbart och anser att det riskerar att bli tvist drivande. *Lagrådet* konstaterar att förslaget innebär att begreppet saklig grund för uppsägning av personliga skäl kan komma att få olika betydelse inom olika sektorer av arbetsmarknaden vilket inte kan antas öka förutsebarheten. Med anledning av detta vill regeringen framhålla att för att avvikelserna ska omfatta en tillräckligt stor andel av arbetsmarknaden bör de bara vara giltiga om de utformas i avtal som på arbetstagarsidan ingås av organisationer på en högre nivå än förbundsnyvån, dvs. av organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller. Detta bör enligt regeringens mening innebära att de avvikande bestämmelserna blir gällande för en stor del av arbetsmarknaden, vilket inte uppfylls om regleringen bara gäller för en viss bransch. Möjlighet till branschvisa avvikelser skulle riskera att skapa en alltför stor variation. Av samma skäl bör det inte vara möjligt för organisationerna på den högre nivån att till förbunden delegera behörigheten att ingå kollektivavtal med andra avvikelser eller att i efterhand godkänna sådana kollektivavtal.

Arbetsgivaralliansen, Lantbrukarnas Riksförbund och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser att avvikelser inte endast ska få göras med stöd av kollektivavtal som slutits av en s.k. huvudorganisation eller förhandlingskartell. Regeringen har förståelse för att det finns intresse även för andra organisationer än de angivna att träffa kollektivavtal om avvikelser från de nu aktuella bestämmelserna. När det gäller en sådan central bestämmelse som sakliga skäl för uppsägning och omplacering måste dock intresset och behovet av möjlighet till anpassning för viss sektor vägas mot värdet av ett homogent anställningsskydd för hela arbetsmarknaden. Regeringen bedömer därför att avvikelserna måste förbehållas kollektivavtal på en högre nivå.

Svensk industriförening anser att en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en enskild arbetstagarorganisation i efterhand bör kunna godkännas av den centrala arbetstagarorganisationen för att på så sätt bli gällande även inom det berörda kollektivavtalsområdet.

Regeringen anser att detta skulle riskera att skapa en för splittrad reglering på arbetsmarknaden men vill i sammanhanget framhålla att regeringens förslag innebär att även förbund som inte är medlemmar i den sammanslutning som ingått kollektivavtalet med avvikelser under vissa förutsättningar kommer att kunna anta kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen frågar om avsikten med regleringen är att det ska vara tillåtet för ovan angivna arbetstagarorganisationer att ingå ett kollektivavtal med avvikelser med ett förbund på arbetsgivarsidan och även med en enskild arbetsgivare. Detta eftersom det föreslås att det enbart är på arbetstagersidan som kravet ska gälla om att det ska vara fråga om en huvudorganisation eller förhandlingsorganisation som kollektivavtalspart. Regeringen kan i sammanhanget konstatera att det i nuvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen inte uppställs något krav på vilken nivå på arbetsgivarsidan som kollektivavtal får träffas. Regeringen ser ingen anledning att frånga denna princip. Att kollektivavtalet ska godkännas på en viss nivå på arbetstagersidan ger ett tillräckligt skydd.

Arbetsdomstolen noterar att den i promemorian föreslagna lagtexten inte stämmer överens med vad som enligt ovan avses att regleras. Även andra remissinstanser såsom *Akademikeralliansen* och *Saco* anser att det finns otydligheter kring vad som avses med en sammanslutning av arbetstagarorganisationer. För att undvika denna otydlighet anser regeringen att det i lagtexten bör framgå att bestämmelserna ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från bestämmelserna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen.

Regeringen anser precis som *Offentliganställdas förhandlingsråd* att det är angeläget att förslaget inte begränsar möjligheterna att träffa kollektivavtal för nybildade konstellationer eller hindrar parterna från att vid behov omorganisera sig. *Lagrådet* noterar att *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* ifrågasatt den föreslagna ordningen för dispositivitet som innebär att vissa arbetsgivarorganisationer inte i realiteten har någon part på arbetstagersidan att ingå ett kollektivavtal med om en avvikelse på den föreslagna nivån. Regeringen gör bedömningen att förslaget inte begränsar möjligheten för parterna att fortsatt fritt bilda nya konstellationer och vid behov omorganisera sig för att på så sätt kunna ingå kollektivavtal på den nu föreslagna nivån. Detta bör även bidra till att minska risken för att skapa en negativ konkurrenssituation mellan arbetsgivarorganisationer, något som *Fastigo* och *Svensk Scenkonst* ser som en risk med förslaget.

Vilka avvikelser som kan göras genom kollektivavtal

För att undvika risken för en onödigt stor variation är det enligt regeringens mening lämpligt att möjligheterna att göra avvikelser förbehålls organisationerna på den högsta nivån, oavsett om avvikelserna är till fördel eller nackdel för arbetstagarna. Lagens bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning bör alltså som utgångspunkt vara tvingande för både arbetsgivare och arbetstagare. Att arbetsrättsliga bestämmelser är tvingande på det sättet är visserligen ovanligt. Vissa spelregler på

Prop. 2021/22:176 arbetsmarknaden är dock redan i dag tvingande för såväl arbetstagarorganisationer som arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer. Det gäller t.ex. bestämmelserna om förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen, reglerna om kollektivavtal och dess rättsverkningar i 23–27 §§ samt bestämmelserna om fredsplikt i 41–45 §§ samma lag. *Saco* anser att det inte tydligt framgår av promemorians lagförslag att det inte får ske avvikelser i individuella avtal från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Regeringen instämmer i detta och föreslår med anledning av detta att lagtexten ska ändras på så sätt att det tydligare framgår att det inte ska vara möjligt att på det sätt som gäller i dag sluta enskilda avtal om detta.

Arbetsdomstolen ifrågasätter om det ska vara tillåtet, ens i kollektivavtal, att upphäva kravet på att en uppsägning ska vara grundad på sakliga skäl. Regeringen kan konstatera att förslaget syftar till att åstadkomma att det ska vara tillåtet att i kollektivavtal, på en viss nivå, närmare bestämma vad som är sakliga skäl för uppsägning. Precis som *Arbetsdomstolen* anger så skulle ett upphävande av kravet på sakliga skäl för uppsägning i sin helhet kunna strida mot de EU-regler och internationella åtaganden som finns till skydd mot osakliga uppsägningar. EU-reglerna och de internationella åtagandena sätter med andra ord en nedre gräns för vad som kan anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. Regeringen anser av denna anledning att det i lagtexten bör förtydligas att avvikelser får ske när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl. På så sätt tydliggörs att det inte kan vara fråga om ett upphävande av regleringen om sakliga skäl för uppsägning.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen

Regeringen konstaterar, precis som *Arbetsdomstolen*, att en kollektivavtalsreglering om vad som är sakliga skäl för uppsägning kan leda till oklarheter om vilka sanktioner samt förfarande- och preskriptionsregler som blir aktuella om en arbetsgivare säger upp en arbetstagarare i strid med kollektivavtalet. Frågorna blir närmast beroende av kollektivavtalets innebörd. Detta kan innebära att en oorganiserad arbetstagarare som omfattas av ett sådant kollektivavtal och som blir uppsagd i strid med kollektivavtalet enbart har rätt till ekonomiskt skadestånd och inte allmänt skadestånd. Även frågan om en arbetstagarare, i avsaknad av uttrycklig reglering i kollektivavtalet, kan få en uppsägning i strid med ett kollektivavtal ogiltigförklarad är svårbedömd. En annan svårighet ligger i att förfarande- och preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen inte blir direkt tillämpliga på anspråk som grundar sig i kollektivavtal. För kollektivavtalsbundna arbetstagarare lär detta innebära att regler i förhandlingsordningar och medbestämmandelagen blir tillämpliga. För oorganiserade arbetstagarare lär preskriptionslagens tioåriga preskription gälla. För att undvika dessa oklarheter anser regeringen att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal som har trätt i lagens ställe gällande sakliga skäl för uppsägning och omplacering bör anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta bör anges uttryckligen i lagtexten.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

För den statliga sektorn gäller vissa särskilda regler. Av 12 kap. 7 § regeringsformen framgår att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen ska meddelas i lag. Bestämmelsen innebär ett lagkrav och regeringen har därför inte kompetens att besluta om bestämmelser om statligt anställdas rättsställning som är grundläggande. Sådana bestämmelser kan inte heller regleras genom avtal.

Grundlagsbestämmelsen infördes ursprungligen som en 36 § i 1809 års regeringsform och överfördes därefter oförändrad till 11 kap. 10 § i 1974 års regeringsform. Efter 2010 års grundlagsändringar återfinns bestämmelsen i 12 kap. regeringsformen. Vilka grundläggande bestämmelser som ska meddelas i lag framgår därför av regeringsformens äldre förarbeten, se proposition med förslag till vissa grundlagsändringar (prop. 1964:140 s. 90 f.). Där framgår att bestämmelser om förutsättningarna för att skilja en arbetstagare från anställningen hör till de grundläggande bestämmelser som avses. Hit hör även bestämmelser om bl.a. tjänstetillsättning, tjänstemans åligganden och tjänstemans ställning vid arbetskonflikter. Med anledning av detta konstateras i promemorian att det inte är möjligt att göra reglerna om sakliga skäl för uppsägning och omplacering dispositiva för arbetstagare med statlig anställning.

Flera remissinstanser uppmärksammar att detta riskerar att leda till större skillnader mellan privat och statlig sektor. Bland annat *Akademikeralliansen* anser att förutsägbarheten och tryggheten riskerar att minska för arbetstagare som har för avsikt att byta arbetsgivare. Regeringen instämmer i att det till viss del kan bli svårare för den enskilde att överblicka konsekvenserna av ett byte av arbetsgivare eftersom olika regler kommer att gälla i olika sektorer. Lagkravet i regeringsformen gäller emellertid och grundar sig enligt förarbetena på samhällsintresset, framför allt intresset av en självständig och oväldig kår av förvaltningstjänstemän och anställningstrygghetens betydelse i det sammanhanget, se proposition med förslag till vissa grundlagsändringar (prop. 1964:140 s. 98 f.). Regeringen konstaterar mot den bakgrunden att den minskade förutsägbarheten är en följd som är nödvändig att acceptera.

Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O) ifrågasätter den slutsats som dras i promemorian om att även omplaceringar ska hänföra sig till det grundlagsskyddade området. Regeringen anser att det visserligen inte är lika uppenbart att omplaceringsskyldigheten i anställningsskyddslagen är en sådan grundläggande bestämmelse som avses i regeringsformen som bestämmelser om förutsättningarna för att skilja en arbetstagare från anställningen. Regleringen av omplacering har emellertid enligt regeringens uppfattning ett sådant samband med regleringen av anställningsskyddet att övervägande skäl talar för att det är fråga om en sådan grundläggande bestämmelse om de statsanställdas rättsställning som måste regleras genom lag. För att inte riskera att regleringen kommer i konflikt med regeringsformens lagkrav bör bestämmelsen om omplaceringsskyldighet därför inte göras dispositiv för arbetstagare med statlig anställning.

Regeringen anser att lagförslaget om sakliga skäl för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet fortsatt innebär ett starkt

Prop. 2021/22:176 anställningsskydd för statligt anställda som bl.a. värnar de statsanställdas professionella integritet och som är i enlighet med vad som förutsätts i förarbetena till regeringsformen, se proposition med förslag till vissa grundlagsändringar (prop. 1964:140 s. 98). Förslaget innebär inte någon förändring avseende vilken typ av agerande som kan ligga till grund för en uppsägning, inte heller förändras en arbetsgivares skyldighet att medvetandegöra arbetstagaren om risken för en uppsägning eller att vidta stödande och mindre ingripande åtgärder som till exempel omplacering inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. De offentligt anställda omfattas av grundlagarnas regler om yttrandefrihet, tryckfrihet, meddelarfrihet och skyddas genom bestämmelser om repressalieförbud m.m. Arbetsgivarna i offentlig verksamhet ska vidare, även i förhållande till sina anställda, beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet, enligt 1 kap. 9 § regeringsformen. Regeringen ser således inte något ytterligare behov av särreglering utan eftersträvar i största mån en enhetlig reglering.

5.1.3 Följändringar som gäller hänvisningar till anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: Hänvisningar till anställningsskyddslagen ska justeras i följande lagar:

1. lagen om offentlig anställning, och
2. lagen om fullmaktsanställning.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I 20 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning hänvisas till 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen som handlar om möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal från vissa bestämmelser. En motsvarande hänvisning finns i 13 § andra stycket lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. Med anledning av de föreslagna ändringarna i anställningsskyddslagen behöver dessa hänvisningar justeras.

5.2.1 Möjligheten att göra undantag från turordningen ska utökas

Regeringens förslag: Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska en arbetsgivare ha rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, ska inga ytterligare undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att tidsgränsen för när ytterligare undantag från turordningen kan göras beräknas från det första undantaget.

Remissinstanserna: Majoriteten av de som har yttrat sig är positiva till förslaget. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Svenskt Näringsliv*, *TCO*, *Arbetsgivaralliansen*, *Industrifacket Metall* och *Lantbrukarnas Riksförbund*. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation*, *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att förslaget förbättrar arbetsgivares möjlighet att säkra kärnkompetenser. *Fremia* anför att förslaget kommer att ge god effekt hos medelstora och stora arbetsgivare. *Akademikeralliansen* och *Saco* är positiva till förslaget men saknar analyser av förslagets konsekvenser och dess förhållande till kommunal och statlig sektor. *Saco* och *Saco-S* efterfrågar analyser av hur förslaget förhåller sig till lagen (1994:260) om offentlig anställning. *Svensk industriförening* och *Företagarna* är positiva till förslaget men anser att undantaget borde avse fler arbetstagare. *Fastigo* anser att förslaget förbättrar flexibiliteten i små och medelstora företag men att undantaget i stället borde avse en procentuell andel av arbetstagarna. *Svensk Scenkonst* är positiv till att regleringen fortsatt ska vara dispositiv. Även flera myndigheter såsom *Domstolsverket*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Myndigheten för delaktighet*, *Umeå tingsrätt*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* är positiva till förslaget eller har inget att erinra. *Arbetsdomstolen* är positiv till förslaget men efterfrågar förtydliganden om hur tidsfristen ska bestämmas. *Stockholms tingsrätt* och *Stockholms universitet* uppskattar att reglerna förtydligas och att tröskel-effekter försvinner. Några arbetstagarorganisationer som t.ex. *LO* och *Seko* – *Service- och kommunikationsfacket* är kritiska till förslaget. *LO* anser att förslaget kan innebära att bestämmelserna om turordning blir illusoriska för anställda på ett mindre företag och att det inte presenterats något hållbart underlag till stöd för en försämring av turordningsbestämmelserna. *Seko* – *Service och kommunikationsfacket* anser att fler undantag från turordningen riskerar att skapa tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Även *Arbetsförmedlingen* är kritisk till förslaget och anför att det kan leda till att fler äldre som redan i dag har svårt att hävda sig på arbetsmarknaden kan komma att sägas upp. *Pensionärernas riksförbund* avstyrker förslaget eftersom det enligt

Prop. 2021/22:176 organisationen minskar anställningstryggheten och motverkar arbeidskraftsdeltagandet för äldre. Även *Småföretagarnas Riksförbund* är kritiskt och anser att det antal undantag som föreslås inte är tillräckligt för att underlätta omställning för små företag. *Offentliganställdas förhandlingsråd* och Saco-S efterfrågar analys av förslaget effekter för befintliga kollektivavtal. *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)* anger att förslaget medför en dubbelreglering av turordningsreglerna i staten, vilket enligt förbundet ger staten större möjlighet att kombinera undantag än andra arbetsgivare.

Skälen för regeringens förslag

Det bör införas utökade möjligheter att göra undantag från turordningen

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, inte fri att välja vem arbetsgivaren vill säga upp utan måste följa en viss turordning. Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms efter längden av varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Företräde till fortsatt anställning ges till den som har längst anställningstid. Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio anställda undanta högst två arbetstagare som arbetsgivaren anser har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. En turordningskrets bestäms sedan normalt för varje driftsenhet och varje kollektivavtalsområde för sig. Kan en arbetstagare endast efter omplacering erbjudas fortsatt arbete hos arbetsgivaren gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen kan frångås genom avvikande bestämmelser i kollektivavtal. Det är vanligt att kollektivavtal innehåller sådana särskilda bestämmelser. I vissa fall finns det en särreglering i kollektivavtalen om hur turordningskretsarna ska bestämmas men där anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning i övrigt ska gälla. I andra fall ska avtalsbestämmelserna tillämpas i sin helhet i stället för bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Det förekommer vidare centrala kollektivavtal som delegerar rätten att avvika från anställningsskyddslagens bestämmelser till lokala parter på arbetsmarknaden. I sådana fall kan det förekomma lokala kollektivavtal med bestämmelser om hur en turordning ska fastställas i det enskilda fallet (avtalsurlista). Några uttryckliga avvikelser från anställningsskyddslagens undantag om högst två arbetstagare tycks inte förekomma i de centrala kollektivavtalen, se betänkandet *En moderniserad arbetsrätt* (SOU 2020:30 s. 222 f.).

Möjligheten för mindre arbetsgivare att göra undantag från turordningen har gällt sedan 2001 och infördes i syfte att stimulera såväl småföretagande som små företags möjlighet att öka kompetensen i företagen. Företagen skulle genom möjligheten att göra undantag ges bättre möjligheter att anställa välutbildade och kompetenta arbetstagare utan att dessa oundvikligen skulle hamna först i turordningen för uppsägning vid en eventuell arbetsbrist, se propositionen *Undantag från turordningen* (prop. 1999/2000:144 s. 10) och betänkandet *Vissa arbetsrättsliga frågor* (bet. 1998/99:AU8 s. 13). Regeringen anser att dessa skäl till undantag från turordningen fortfarande är giltiga. För att fortsatt kunna ha möjlighet att

konkurrera på ett framgångsrikt sätt är det nödvändigt att företag och andra verksamheter har förutsättningar att kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar. Regeringen anser därför att det bör införas utökade möjligheter att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist och att möjligheten att göra undantag bör omfatta alla arbetsgivare. *Stockholms tingsrätt* och *Stockholms universitet* uppskattar att reglerna förtydligas och bedömer att tröskeeffekter försvinner. Flera remissinstanser bl.a. *Fastigo*, *Fremia*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svensk Scenkonst* och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* framhåller att förslaget bidrar till flexibilitet och bättre värnar kompetens i verksamheter. Regeringen instämmer i dessa synpunkter och framhåller att ett mer globaliserat samhälle med snabb teknisk utveckling innebär allt större krav på flexibilitet, anpassningsförmåga och utveckling på verksamheter och arbetsplatser.

Hur de utökade undantagen från turordningen ska utformas

Undantag från turordningen kan utformas enligt modeller med vissa bedömningsrekvisit, t.ex. för arbetstagare med särskilt yrkeskunnande. Ett sådant slag av undantag kan dock vara svårt att tillämpa och därför också tvistedrivande. Regeringen bedömer att det är väsentligt att undvika en reglering med bristande förutsebarhet och som därför är onödigt tvistedrivande. Utgångspunkten bör i stället vara att en undantagsregel ska vara enkel att tolka och tillämpa. Tidigare och nu gällande regler för undantag från turordningen har avsett ett visst antal arbetstagare. Regeringen anser att det är lämpligt att möjligheten till undantag fortsatt ska avse ett bestämt antal arbetstagare. Mot bakgrund av de allt större kraven på flexibilitet, anpassningsförmåga och utveckling som det globaliserade samhället innebär anser regeringen att undantaget bör utökas till tre arbetstagare. *Fastigo*, *Företagarna* och *Svensk industriförening* anser att undantag från turordningen borde kunna avse fler arbetstagare. *Småföretagarnas Riksförbund* anser att undantaget borde avse fem anställda för att underlätta omställning för små företag. Regeringen bedömer att en möjlighet att undanta tre arbetstagare innebär en bra avvägning mellan arbetstagarnas anställningstrygghet och arbetsgivares intresse av att i sin fortsatta verksamhet kunna behålla den mest lämpliga arbetskraften.

Seko – Service- och kommunikationsfacket anger att fler undantag från turordningen riskerar att skapa tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Regeringen vill inledningsvis framhålla att arbetstagares förpliktelser enligt anställningsavtalet inte utgör hinder för att arbetstagare påtalar missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet eller använder sin kritikerätt. Regeringen vill även framhålla att skyddet för arbetstagare som rapporterar om missförhållanden nyligen har förstärkts, se propositionen Genomförande av visseblåsardirektivet (prop. 2020/21:193). Det är även viktigt i ett fritt och demokratiskt samhälle att yttrandefrihet även gäller i arbetslivet. Inom den offentliga sektorn och viss privat verksamhet har arbetstagare ett särskilt långtgående skydd genom meddelandeskyddet. Regeringen vill understryka att rätten för arbetstagare att skyddat rapportera om missförhållanden, uttrycka kritik i anställningsförhållandet

Prop. 2021/22:176 eller använda sina grundlagsfästa rättigheter inte på något sätt påverkas av förslaget.

Regeringen anser att det i sammanhanget vidare bör framhållas att möjligheten att göra undantag från turordningen inte befriar arbetsgivare från att motivera ett undantag inom ramen för den förhandlingsskyldighet som följer av medbestämmandelagen. Arbetsgivarens rätt att göra undantag kan även begränsas av annan lagstiftning, t.ex. diskrimineringslagstiftningen. När undantag görs behöver också medbestämmandelagens bestämmelser om föreningsrätt beaktas. Möjligheten att göra undantag från turordningen är således inte oinskränkt och arbetsgivare som gör undantag ansvarar för att undantag är förenliga med gällande rätt. En uppsägning som t.ex. sker på grund av att arbetstagaren har rapporterat om missförhållanden kan angripas rättsligt och förklaras ogiltig samt föranleda skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingen anger att förslaget kan försämra äldre arbetstagares möjligheter på arbetsmarknaden. *Pensionärernas riksförbund* anger att det minskar anställningstryggheten och motverkar arbetskraftsdeltagandet för äldre arbetstagare samt att det ökar risken för långtidsarbetslöshet för äldre arbetstagare. Regeringen vill med anledning av dessa synpunkter påpeka att äldre arbetstagare ofta har bättre möjlighet att kunna behålla sin anställning än yngre arbetstagare eftersom äldre arbetstagare i regel har en längre anställningstid. Äldre arbetstagare har dessutom företräde till fortsatt anställning framför yngre arbetstagare med samma anställningstid. På motsvarande sätt gynnas äldre arbetstagare även enligt andra regler om anställningsskydd, t.ex. innebär en längre anställningstid också en längre uppsägningstid. Om arbetsgivare bedöms ha agerat i strid med anställningsskyddslagen och skadestånd därför ska bestämmas, påverkas även skadeståndets nivå av arbetstagarens anställningstid som ofta är längre för äldre arbetstagare. Ett undantag från turordningsreglerna som diskriminerar arbetstagare på grund av ålder kan vidare angripas enligt diskrimineringslagen (2008:567). Regeringen anser mot den bakgrunden att ytterligare åtgärder för att skydda äldre arbetstagare i detta sammanhang inte är motiverade.

Alla arbetsgivare ska kunna göra undantag från turordningen

LO anser att förslaget kan innebära att bestämmelserna om turordning blir illusoriska för anställda på ett mindre företag och att det inte presenterats något hållbart underlag till stöd för en försäkring av turordningsbestämmelserna. I dag får endast arbetsgivare med högst tio anställda göra undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Den nuvarande begränsningen till högst tio anställda kan medföra tröskel-effekter. Arbetsgivare som storleksmässigt ligger nära gränsen för när undantag är tillåtet kan komma att avstå från att anställa fler arbetstagare för att undvika att möjligheten till att undantag från turordningen förloras. Det kan åtminstone antas att arbetsgivare inför en eventuell expansion överväger även sådana konsekvenser och inte bara utvecklingsmöjligheter och verksamhetens behov av arbetskraft. Frågan om nuvarande möjligheter till att undanta två arbetstagare har inneburit något sådant hinder mot tillväxt har undersökts och olika studier finner här olika

resultat. Det är därför svårt att dra några säkra slutsatser men risken för sådana konsekvenser får dock antas öka om möjligheten till undantag utvidgas, särskilt om möjligheten till undantag reserveras till arbetsgivare under en viss storlek. Regeringen anser att det utifrån befintliga studier kan antas att en utökad möjlighet att undanta arbetstagare från turordningen gynnar rörligheten på arbetsmarknaden, ökar individens produktivitet och benägenheten att anställa personer som står längre från arbetsmarknaden. *Institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering* tillstyrker att även större arbetsgivare ska kunna göra undantag från turordningen, bl.a. för att det ger en mer enhetlig lagstiftning. Regeringen instämmer i detta och bedömer att möjligheten att göra undantag inte bör vara beroende av arbetsgivarens storlek. Det finns inte heller andra skäl att begränsa undantaget till vissa arbetsgivare.

Ytterligare undantag ska kunna göras efter tre månader

Regeringen föreslår att undantag från turordningen ska kunna göras av alla arbetsgivare. Enligt nuvarande bestämmelser kan undantag från turordningen göras vid varje tillfälle då uppsägningar sker på grund av arbetsbrist för arbetsgivare med mindre än tio anställda. Arbetsgivare med många anställda, där verksamheten kan vara uppdelad på flera driftsenheter, skulle således kunna använda undantaget genom att organisatoriskt rikta nedskärningar så att de berör viss eller vissa turordningskretsar. En möjlighet att på så sätt göra upprepade undantag från turordningen skulle innebära en generell försvagning av anställningsskyddet och gå utöver vad bestämmelsen om undantag egentligen motiverar. För att förebygga att möjligheten till undantag från turordningsreglerna missbrukas anser regeringen att en tidsmässig begränsning bör införas. Möjligheten att göra undantag bör begränsas så att en arbetsgivare som tidigare har undantagit en eller flera arbetstagare vid en uppsägning på grund av arbetsbrist inte ska kunna göra ytterligare undantag förrän en viss tidsperiod har förflutit.

Det finns ingen definition av vad som ska anses utgöra en och samma arbetsbrist, varken i anställningsskyddslagen eller i någon annan lagstiftning. Enligt lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder, den s.k. främjandelagen, inträder vissa skyldigheter för arbetsgivare vid driftsinskränkning av viss omfattning under en period av nittio dagar. Enligt främjandelagen kan således uppsägningar på grund av arbetsbrist under en nittiodagarsperiod sägas vara följder av en och samma arbetsbristsituation. Med utgångspunkt i främjandelagen bedömer regeringen att tre månader bör vara en tillräcklig period för att förhindra att driftsinskränkningar utformas utifrån att så många arbetstagare som möjligt ska kunna undantas från turordningen för uppsägning. Undantag bör dock få göras innan tre månader har förflutit om arbetsgivaren inte i samband med de tidigare uppsägningarna faktiskt har använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Däremot bör tre månader förflyta innan ytterligare undantag kan göras, oavsett om arbetsgivaren vid den första uppsägningen då undantag gjordes använde sig av undantagsmöjligheten fullt ut eller inte. Regeringen gör bedömningen att tidsfristen inte bör hindra undantag i fall där det normalt

Prop. 2021/22:176 inte kan antas att andra än rent verksamhetsinriktade skäl ligger bakom arbetsgivarens beslut om förändringar vilket är ändamålsenligt.

Arbetsdomstolen efterfrågar förtydliganden om hur tidsfristen ska bestämmas, dvs. vid vilken tidpunkt fristen började och när den har förflutit. Regeringen instämmer i att det är viktigt att det är tydligt för arbetstagare och arbetsgivare från vilken tidpunkt som tremånadersfristen ska beräknas. I 8–10 §§ anställningsskyddslagen anges bl.a. hur uppsägning ska ske och hur tidpunkten för uppsägningen bestäms. Med dessa bestämmelser kan tidpunkten för när en uppsägning har skett fastställas på ett för både arbetsgivare och arbetstagare tydligt sätt. Regeringen bedömer att om undantag från turordningen har gjorts ska inga ytterligare undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett.

Turordningsbestämmelserna ska fortsatt vara semidispositiva

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen enligt dess nuvarande lydelse är semidispositiva både inom den privata och den offentliga sektorn, dvs. att det är möjligt att avvika från regleringen genom kollektivavtal under de förutsättningar som anges i anställningsskyddslagen. Reglernas dispositivitet gör det möjligt att anpassa reglerna efter varierande förhållanden inom olika sektorer. Regeringen anser att det under samma förutsättningar bör vara möjligt att avvika även från de nu föreslagna turordningsbestämmelserna.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

Anställningsskyddslagens nuvarande bestämmelser om undantag från turordningen är tillämpliga på såväl den privata som den offentliga sektorn. Inom offentlig sektor kan nuvarande bestämmelser dock antas ha begränsad betydelse eftersom det endast är arbetsgivare med högst tio arbetstagare som får göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Regeringen föreslår att alla arbetsgivare bör kunna göra undantag från anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning för uppsägning vid arbetsbrist. Regeringen kan konstatera att det finns väsentliga skillnader i turordningsreglernas betydelse för privat och offentlig sektor, liksom mellan statlig och kommunal sektor. Skillnaderna beror främst på att det finns olika kollektivavtalsregleringar om turordning i de olika sektorerna.

När det gäller turordning i staten finns, förutom kollektivavtalsreglering med stöd av anställningsskyddslagen, även en bestämmelse i 12 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, vilket uppmärksammas av flera remissinstanser, däribland *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)*. Enligt bestämmelsen ska vid bestämmandet av en arbetstages plats i turordning för uppsägning enligt anställningsskyddslagen hänsyn också tas till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättsskipnings- och förvaltningsuppgifter. Förslaget om att alla arbetsgivare bör kunna göra undantag från anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist innebär inte någon förändring för tillämpningen när det gäller turordning på det statliga avtalsområdet, jfr. propositionen om en ändrad lagstiftning (prop. 1993/94:65 s. 63–64) och Arbetsdomstolens avgöranden i målen AD 1996 nr 48 och AD 1997 nr 33.

5.3.1 En anställning ska inte längre bestå under tvist

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet.

Om det uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett intermistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att det ska framgå av lagtexten att domstol inte ska kunna besluta att anställningen interimistiskt ska bestå under tvist om ogiltighet av uppsägning eller avskedande.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som har yttrat sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Saco*, *Svenskt Näringsliv*, *TCO* samt *Sveriges Kommuner och Regioner*. *Svensk Scenkonst* och *Arbetsgivaralliansen* är positiva men ser dock en risk för att fler tvister kommer att drivas. *Fastigo* anser att förslaget bidrar till att skapa bättre möjlighet för arbetsgivaren att överblicka kostnaden vid en tvist. Flera myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet* och *Umeå universitet* är positiva till förslaget. *Umeå universitet* bedömer att förslaget är positivt framför allt för mindre arbetsgivare. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* bedömer att förslaget leder till minskade uppsägningkostnader. *Stockholms universitet* anser att förslaget kommer innebära större möjligheter att nå överenskommelser i ett tidigare skede och minska antalet tvister men bedömer det som i princip omöjligt att återgå i tjänst efter ett ogiltigförklarande med det föreslagna systemet. *LO* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket* är kritiska eller har invändningar på hela eller delar av förslaget. Organisationerna anser att förslaget minskar viljan hos arbetsgivare att hitta uppgörelser i ett tidigt skede. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anger att förslaget riskerar att skapa en situation där fler tvister måste lösas i domstol. *LO* påpekar att risken att arbetstagare står utan ersättning under tvistetiden fortsatt föreligger. *Arbetsdomstolen* och *Sveriges advokatsamfund* anför att förslaget behöver förtydligas i förhållande till rättegångsbalken. *Göteborgs tingsrätt* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anför att förslaget påverkar arbetstagarnas ekonomiska möjligheter. *Göteborgs tingsrätt* anser att förslaget sannolikt kommer att medföra att enskilda arbetstagare i större omfattning kommer att avstå från att begära prövning i domstol. *Akademikeralliansen*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Saco-S* anger att det behövs klagoranden gällande motsättningar som kan uppstå i det nya systemet när anställning inte består under tvist och vad som t.ex. händer om anställningen ”återuppstår” då uppsägningen ogiltigförklaras av domstol. *Offentliganställdas förhandlingsråd* efterfrågar även klagoranden i frågor om hur anställningstid ska beräknas och när det gäller hur det föreslagna regelverket förhåller sig till lagen (1994:260) om offentlig anställning.

En anställning ska inte bestå under tvist

Om det uppstår en tvist om giltigheten av en uppsägning, består enligt nuvarande regler anställningen tills tvisten har slutligt avgjorts. I anställningsskyddslagens förarbeten anges som skäl för denna ordning att det skulle göra det svårt för en arbetstagare att återgå till arbetet efter att tvisten avgjorts om anställningen inte skulle bestå under tvisten, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 179). Det synes dock numera vara relativt ovanligt att arbetstagare faktiskt arbetar kvar under tiden som tvisten pågår, se betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30 s. 514). Parterna ingår ofta en överenskommelse om att arbetstagaren befrias från sin skyldighet att arbeta under tvisten, se betänkandet Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare (SOU 2012:62 s. 87). Även om en uppsägning förklaras ogiltig av domstol kan en arbetsgivare välja att inte följa domen och i stället betala ytterligare skadestånd till arbetstagaren. Reglernas praktiska betydelse för en arbetstagares möjlighet att återvända till arbetet framstår därför enligt regeringens mening som begränsad.

Under tiden som en tvist pågår får arbetsgivaren bära lönekostnaden för arbetstagaren. Detta gäller oavsett om uppsägningen var giltig eller inte. Även om uppsägningen var giltig har arbetsgivaren ingen möjlighet att efter att tvisten har avgjorts få tillbaka den lön som betalats under tvistetiden. Arbetsgivaren har dock möjlighet att begära ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra. För ett sådant beslut krävs att det framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad. Det är därför svårt för arbetsgivaren att undvika lönekostnader. Hur stor den slutliga lönekostnaden blir varierar beroende på hur lång tid det tar innan tvisten är slutligt avgjord. Klart är emellertid att en uppsägningstvist kan leda till höga och svårförutsebara kostnader för arbetsgivaren, även då denne agerat enligt anställningsskyddslagen. Särskilt för mindre företag kan detta få negativa konsekvenser för verksamheten.

Regeringen anser att det finns behov av lägre och mer förutsebara risker för arbetsgivare i samband med uppsägningar. Om arbetsgivare riskerar stora och oförutsebara kostnader som en följd av en uppsägningstvist, kan arbetsgivares vilja att anställa minska. Inte minst gäller detta för mindre företag. Rädslan att anställa kan särskilt drabba personer som inte har etablerat sig på arbetsmarknaden, exempelvis unga och nyanlända. Regeringen anser att om en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Det bör inte heller vara möjligt att få ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligen avgjord.

Avstängning kan ske under uppsägningstiden

Enligt det nuvarande regelverket får en arbetstagare under tvist om ogiltig uppsägning inte stängas av från arbetet på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Syftet med den nuvarande ordningen är bl.a. att hindra att värdet för arbetstagaren av

en dom, varigenom en uppsägning förklaras ogiltig, inte får någon reell betydelse därför att arbetstagaren under mellantiden har varit skild från arbetet och sedan har svårt att återuppta detta, t.ex. när någon annan har satts i arbetstagarens ställe. *Arbetsdomstolen* efterfrågar skäl till förslaget att en arbetstagare vid tvist om giltigheten av en uppsägning inte ska ha samma skydd som i dag mot avstängning under uppsägningstiden. Regeringen kan konstatera att syftet med dagens avstängningsförbud inte längre gör sig gällande eftersom regeringen föreslår att arbetstagaren inte längre ska kvarstå i anställningen under tvistetiden. Regeringen vill dock i sammanhanget påminna om att arbetstagaren fortsatt kan ha rätt till lön och andra förmåner under uppsägningstiden även om avstängning sker.

Ingen möjlighet till intermistiska beslut om anställningens bestånd

Vid tvist om giltigheten av en uppsägning gäller enligt nuvarande bestämmelser att anställningen består tills tvisten slutligt har avgjorts. Om det uppstår en tvist om giltigheten av ett avskedande, består däremot inte anställningen under tvisten. Domstolen kan interimistiskt besluta att annat ska gälla än vad som följer av dessa bestämmelser. Vid en uppsägning kan domstolen på arbetsgivarens begäran besluta att anställningen trots tvisten ska upphöra vid utgången av uppsägningstiden eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer. Vid ett avskedande är det i stället arbetstagaren som kan begära att domstolen ska bestämma att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Som ovan angivits föreslår regeringen att vid en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett intermistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. *Lagrådet* konstaterar att även om en uppsägning eller ett avskedande är uppenbart ogrundat är den domstol som ska pröva målet förhindrad att fatta ett interimistiskt beslut i frågan. *Lagrådet* ifrågasätter om förslaget är ändamålsenligt. Regeringen bedömer att i en sådan situation är ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd i sig inte ett mer ändamålsenligt skydd för arbetstagarens anspråk på arbetsgivaren än skadestånd. Detta följer av att arbetstagare inte, med ett stöd av ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd, kan ges tillträde till arbetsplatsen eller återfå sina arbetsuppgifter. Det innebär inte heller att arbetsgivarens löneutbetalning till arbetstagaren verkställs, eftersom arbetsgivaren nödvändigtvis inte följer ett interimistiskt beslut. Arbetsgivare som inte följer ett interimistiskt beslut blir skadeståndsskyldiga, i likhet med situationen då en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande. Ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd ger därmed enligt regeringens bedömning nödvändigtvis inte arbetstagare ett effektivare skydd än skadestånd.

Lagrådet väcker frågan om förslaget gällande att domstol inte kan besluta att anställningen ska bestå under tvist om ogiltigt avskedande är begränsat till tvister som har uppkommit när någon har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning. Regeringen kan konstatera att förslaget innebär att arbetstagare enbart kan yrka ogiltigförklaring av avskedanden där omständigheterna inte ens kan anses ha motiverat en giltig uppsägning.

Prop. 2021/22:176 Det är av denna anledning inte möjligt att ogiltigförklara ett avskedande där det finns giltiga skäl för en uppsägning och därmed inte möjligt att få ett interimistiskt beslut i dessa fall.

Arbetsdomstolen och *Sveriges advokatsamfund* anför att det behöver förtydligas om avsikten är att en part inte heller ska kunna begära ett interimistiskt förordnande om anställningens bestående under en tvist med stöd av rättegångsbalken. Regeringen kan konstatera att avsikten med förslaget är att det vid en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande inte ska vara möjligt för arbetstagaren att kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. I detta ligger att det inte heller bör vara möjligt att med stöd av annan lagstiftning förordna att anställningen ska bestå i avvaktan på avgörandet, dvs. med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken (1942:740). Enligt regeringens uppfattning behöver detta tydligt anges i anställningsskyddslagen.

Arbetstagares ekonomiska förutsättningar under tvist

Förslaget om att en arbetstagare inte längre kvarstår i anställningen under tvist om uppsägningens giltighet kan försämra arbetstagares möjligheter att angripa uppsägningar som arbetstagaren anser har varit ogiltiga. Det gäller för de arbetstagare som saknar inkomst vid uppsägningstidens utgång och som därför hamnar i en ekonomiskt utsatt situation, något som även *Göteborgs tingsrätt* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* konstaterar. En ekonomiskt utsatt situation kan försvaga incitamentet att driva en uppsägningstvist. Det gäller i synnerhet för arbetstagare som inte kan få stöd av en facklig organisation för att driva tvisten mot arbetsgivaren.

Enligt regeringens uppfattning bör skillnaden med förslaget i förhållande till vad som gäller i dag i huvudsak bli att arbetstagaren under den tid en tvist pågår efter uppsägningstidens utgång kommer att behöva skaffa sig inkomst från annat håll, sannolikt genom arbetslöshetsförsäkringen och andra kompletterande försäkringar eller genom ett nytt arbete. *LO* påpekar att det föreligger en risk att arbetstagare står utan ersättning under tvistetiden. De ändringar som föreslås i arbetslöshetsförsäkringen, som innebär begränsningar av möjligheten att stänga av arbetstagaren från arbetslöshetsersättning under tvisten, syftar till att dämpa denna eventuella effekt och underlätta för arbetstagare att ta tillvara sina rättigheter, se avsnitt 5.3.5. Utöver detta vill regeringen understryka att uppsägningstiden är en viktig del av anställningsskyddet och en rättighet för arbetstagaren. Den innebär att en arbetstagare, vid en uppsägningssituation, under en övergångstid får möjlighet att ställa om inför de nya förutsättningarna, t.ex. genom att söka ett nytt arbete. Uppsägningstiderna regleras i anställningsskyddslagen och varierar från en till sex månader beroende på arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Genom avtal kan uppsägningstiderna även förlängas till förmån för arbetstagaren. Rätten till uppsägningstid är därmed en viktig del av arbetstagares ekonomiska förutsättningar under tvist om ogiltig uppsägning då den ger arbetstagare möjligheter till en omställningsperiod.

En arbetstagare som tar en ny anställning under tvisten, varefter domstolen ogiltigförklarar uppsägningen av den tidigare anställningen, skulle ha två anställningar samtidigt. *Akademikeralliansen*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Saco-S* anser att det behövs klargöranden gällande denna situation som kan uppstå som en följd av att en anställning inte består under tvist om uppsägningens giltighet.

Det kan konstateras att den situationen kan uppstå redan i dag när det gäller ogiltigförklarande av avskedande. Situationen tycks dock inte vara vanligt förekommande på arbetsmarknaden vilket enligt regeringens uppfattning tyder på att parterna i regel hittar lösningar i de enskilda fallen.

Regeringen vill även i sammanhanget förtydliga att innebörden av att en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklaras är att anställningen består på samma villkor som tidigare. Anställningen ska alltså fortgå som om uppsägningen eller avskedandet aldrig hade skett. Arbetstagaren har då rätt till den lön och andra förmåner som kan ha gått förlorade. Arbetstagaren har även rätt att som anställningstid tillgodoräkna sig den tid som om denne rätteligen borde ha varit kvar i anställningen, något som *Offentliganställdas förhandlingsråd* efterfrågat förtydliganden om.

Stockholms universitet bedömer att det i princip kommer att vara omöjligt att återgå i tjänst efter ett ogiltigförklarande med det föreslagna systemet. Regeringen vill med anledning av detta påminna om att en arbetstagare har möjlighet att återfå sin anställning om arbetstagaren yrkat om detta i samband med att domstol ogiltigförklarat en felaktig uppsägning eller ett felaktigt avskedande. En arbetsgivare har fortsatt möjlighet att betala ett normerat skadestånd enligt anställningsskyddslagen om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen. Detta kommer att gälla även med det föreslagna regelverket. Utöver detta gör regeringen bedömningen att skadestånden bör höjas vid ett ogiltigförklarande av en felaktig uppsägning eller ett felaktigt avskedande, se avsnitt 5.3.4. Detta bör få en förebyggande effekt och därmed motverka att arbetstagare blir felaktigt uppsagda eller avskedade och därmed hamnar i tvister av ovan angivet slag.

Lagrådet anger att en arbetstagare vars uppsägning eller avskedande har ogiltigförklarats, men arbetsgivaren innan domslutet har försatts i konkurs, riskerar att endast ha en oprioriterad fordran i arbetsgivarens konkurs. Bestämmelserna i lönegarantilagen (1992:497) torde inte vara tillämpliga enligt *Lagrådet*. Regeringen kan konstatera att arbetstagare i den angivna situationen kan komma att inte omfattas av rätten till statlig lönegaranti. Förslaget innebär dock ingen begränsning av en arbetstagares möjlighet att enligt 15 kap. rättegångsbalken begära kvarstad gällande andra anspråk på arbetsgivare, exempelvis ekonomiska (jfr 43 § första stycket anställningsskyddslagen och 5 kap. 3 § lagen [1974:371] om rättegången i arbetstvister). Förtydliganden har gjorts i författningsscommentaren med anledning av *Lagrådets* synpunkt.

Intermistiska beslut som en tingsrätt meddelat

Enligt 43 § andra stycket anställningsskyddslagen får beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången överklagas särskilt. *Lagrådet* konstaterar att om rätten att överklaga ska gälla alla beslut under

Prop. 2021/22:176 rättegången, som att avvisa ett vittne eller ställa in en muntlig förhandling, förefaller den bestämmelsen vara svår att förena med skyndsamhetskravet som finns i första stycket. Regeringen noterar att det inte föreslås några materiella ändringar i den bestämmelse som Lagrådet har synpunkter på. Enligt förarbetena till bestämmelsen får vissa interimistiska beslut överklagas i särskild ordning, se propositionen om ny anställnings-skyddslag (prop. 1981/82:71 s. 156 f). Detta innebär, efter de nu föreslagna ändringarna, att beslut om att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare ska kunna överklagas särskilt till Arbetsdomstolen. Rätten att överklaga enligt den föreslagna bestämmelsen gäller således inte alla beslut under rättegången utan endast vissa interimistiska beslut.

Förslaget förhållande till den statliga sektorn

I förarbetena till 1994 års lag om offentlig anställning En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl. (prop. 1993/94:65 s. 30) anförde regeringen att de centrala parterna på den statliga arbetsmarknaden alltmer hade lämnat de statliga sÄrlösningarna på nästan alla avtalsbara områden och utvecklat lösningar som i princip stämde överens med vad som gällde inom den privata sektorn. I ett avseende behölls dock en statlig särreglering i reformen som finns kvar än i dag. Till skillnad från arbetsmarknaden i övrigt gäller i staten ett krav på att en uppsägning från en anställning ska vara skriftlig, 10 § lagen (1994:260) om offentlig anställning. I 11 § i lagen anges att en anställning upphör utan särskild åtgärd om den anställda får en ny statlig anställning. Enligt bestämmelsen gäller detta om inte något annat följer av kollektivavtal eller, i fråga om fullmaktsanställda, av föreskrifter som regeringen meddelar. Om det finns särskilda skäl får regeringen besluta att anställningen inte ska upphöra enligt andra stycket i bestämmelsen, se 3 § anställningsförordningen (1994:373). Vissa remissinstanser bl.a. arbetstagarorganisationerna *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Saco-S* efterfrågar klargöranden om vad regeringens förslag innebär för tillämpningen av 11 §. Bestämmelsen har ansetts vara svår att tillämpa eftersom den utgår från att en statligt anställd bara har en tillsvidareanställning Åt gången och att anställningen är på heltid. Bestämmelsen tar inte heller hänsyn till förekommande anställningsformer. Regeringen konstaterar dock att den situation som 11 § berör kan uppstå i dag i samband med ogiltigförklaring av ett avskedande. Praxis är begränsad vilket kan tyda på att bestämmelsen inte genererar några tvister. Situationen kan också hanteras genom att en arbetstagarare, som under en tvist om ogiltigförklaring får en ny statlig anställning som arbetstagararen föredrar, kan välja att frÄnfalla yrkandet om ogiltigförklaring men vidhålla yrkandet om allmänt skadestånd. Regeringen noterar även att den största praktisk betydelsen för statligt anställda sannolikt är det kollektivavtal på det statliga avtalsområdet med avvikelser från 11 §, Villkorsavtalen (VA-T). Enligt 13 kap. VA-T har en statligt anställd som är tillsvidareanställd rätt till ledighet, som längst för två År, för att ha en annan statlig anställning. Arbetsgivare kan bevilja ledighet för längre tid om det finns särskilda skäl. Kollektivavtalen finns tillgängliga på Arbetsgivarverkets webbplats. Regeringen konstaterar att kollektivavtal om avvikelser från 11 § även framgent kommer att kunna

träffas. Förslaget att en anställning inte längre ska bestå vid tvist om giltigheten av en uppsägning påverkar inte denna möjlighet.

Såsom anges i avsnitt 5.1.2 innebär ett starkt anställningsskydd för statligt anställda bl.a. ett värnande av statsanställdas professionella integritet och att allmänna intressen behöver beaktas vid reglering av statliga anställningar. Det bör dock beaktas att utvecklingen länge har gått mot att arbetsrättsliga förhållandena inom staten ska överensstämja med vad som gäller inom privat sektor, i den omfattning som grundlagsregleringen om statligt anställdas rättsställning medger. Förslagen kan sammantaget inte innebära en sådan påtaglig försämring för statligt anställda, jämfört med anställda på den övriga arbetsmarknaden, att en särreglering i anställningsskyddslagen är motiverad. Regeringen föreslår därför inte någon ändrad reglering för statens område i det här avseendet.

5.3.2 Följändringar i andra lagar som hänvisar till anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: Hänvisningar till anställningsskyddslagen ska justeras i följande lagar:

1. lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.,
2. lagen om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare,
3. föräldraledighetslagen,
4. lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
5. lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,
6. lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, och
7. diskrimineringslagen.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Försäkringskassan* anger att förslaget effekter när talan förs enligt diskrimineringslagen inte är tillräckligt berett. I övrigt har ingen av remissinstanserna haft någon synpunkt på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I ett flertal lagar hänvisas till 34, 35 och 43 §§ anställningsskyddslagen. Bestämmelserna reglerar tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden samt domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut i dessa ärenden. Hänvisningen finns i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete och diskrimineringslagen (2008:567). Med anledning av de föreslagna ändringarna i anställningsskyddslagen behöver hänvisningar i de angivna lagarna justeras på så sätt att hänvisningarna till 43 § andra stycket tas bort. Justeringarna innebär att ändringarna i anställningsskyddslagen får genomslag även när talan förs med stöd av de angivna lagarna. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte

Prop. 2021/22:176 heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av dessa lagar.

Försäkringskassan anger att förslagets effekter när talan förs enligt diskrimineringslagen inte är tillräckligt utredda, vilket behöver ske för att säkerställa arbetstagares rätt till effektivt rättsligt skydd enligt Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. Regeringen vill framhålla att det enligt förslaget fortsatt går att ogiltigförklara en felaktig uppsägning eller ett felaktigt avskedande och få anställningen tillbaka. Arbetstagare kommer även fortsatt ha rätt till ekonomiskt skadestånd och ersättning för den kränkning som överträdelsen inneburit i dessa situationer, se avsnitt 5.3.1. och 5.3.4. Förslaget innebär således inte att sanktionerna vid felaktiga uppsägningar eller avskedanden ändras utan att den processuella ordningen ändras. Regeringen bedömer därmed att arbetstagare fortsatt kommer ha rätt till ett effektivt rättsligt skydd och att förslaget därmed inte strider mot det nämnda direktivet. Det kan också i sammanhanget konstateras att majoriteten av andra medlemsstater inom EU inte har en ordning som innebär att arbetstagare kvarstår i anställningen vid tvist om uppsägning, se bl.a. betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30 s. 344 ff.).

5.3.3 Det ska finnas undantag för vissa fackliga förtroendemän

Prop. 2021/22:176

Regeringens förslag: Om det uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman ska anställningen bestå tills tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består. Förtroendemannen ska inte få stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Om det har uppkommit en tvist i frågan om huruvida förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, ska en domstol på förtroendemannens begäran interimistiskt kunna besluta att hans eller hennes anställning består. Domstolen ska även interimistiskt kunna besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran ska domstolen interimistiskt kunna besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman ska en domstol kunna besluta interimistiskt att förtroendemannens anställning trots avskedandet ska bestå, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består. Har domstolen meddelat ett sådant beslut, ska arbetsgivaren inte få stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Bestämmelsen i promemorian har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrat sig är positiva till förslaget. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv* och *TCO*. Utöver dessa huvudorganisationer är också bl.a. *Företagarna*, *Industrifacket Metall*, *Svenska Kommunal- arbetareförbundet*, *Kompetensföretagen*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, och *Svensk Industriförening* positiva till förslaget. *Svensk Scenkonst* är positivt men ser dock att den nya placeringen i förtroendemannalagen i stället för i anställningsskyddslagen kan medföra en risk att regeln inte uppmärksammas. Flera myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Domstolsverket*, *Försäkringskassan*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Umeå tingsrätt*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* är även de positiva eller har inget att erinra. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* är kritisk och anser att ordningen enligt anställningsskyddslagen måste anses utgöra tillräckligt skydd även för facklig förtroendeman. *Arbetsdomstolen* anför att det bör utvecklas varför ett avstängningsförbud behöver införas då förslaget förbjuder avstängning

Prop. 2021/22:176 från arbetet, men inte från utförandet av det fackliga uppdraget som skyddas av andra bestämmelser i lagen. Vissa remissinstanser, bl.a. *Företagarna* och Sveriges Kommuner och Regioner anser att en vägledning kring begreppet särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen skulle kunna underlätta tillämpningen av bestämmelsen och minska risken för potentiella tvister i frågan. *Offentliganställdas förhandlingsråd* anger att det är angeläget att inte låsa tillämpningen av vem som är facklig företrädare av särskild betydelse till en viss nivå samt att det behövs en utvidgad tolkning för kommunal facklig verksamhet. *Stockholms universitet* anför att det finns oklarheter om vad anställningsskyddet för dessa arbetstagare ska innebära t.ex. om uppsägningen aktualiserats för att den fackliga förtroendemannen sexuellt trakasserat en kollega.

Skälen för regeringens förslag

Fackliga förtroendemens anställning bör bestå under tvisten

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen, innehåller bestämmelser som på olika sätt skyddar den fackliga verksamheten på en arbetsplats. En förtroendeman har exempelvis rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Under ledigheten har han eller hon rätt till bibehållna anställningsförmåner. Bestämmelsen om en förtroendemens företrädare till fortsatt arbete vid en driftsinskränkning är en del i skyddet för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Vid förtroendemannalagens tillkomst övervägdes om det skulle skapas ett särskilt skydd mot uppsägning eller avskedande av en facklig förtroendeman. Det skydd som följde av de allmänna reglerna i anställningsskyddslagen ansågs dock tillräckligt för att tillgodose en facklig förtroendemens behov av skydd i anställningen. Några särskilda regler om skydd mot uppsägning eller avskedande på grund av det fackliga uppdraget infördes därför inte. Specialregeln om företrädare till fortsatt arbete begränsades på så sätt att företrädare till fortsatt arbete bara gäller om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

I avsnitt 5.3.1 föreslås att en anställning inte längre ska bestå vid en tvist om en uppsägnings giltighet och att anställningsskyddslagens regler om interimistiska beslut vid tvister om giltigheten av uppsägningar och avskedanden ska tas bort. Ändringarna syftar till att sänka arbetsgivares kostnader vid tvister. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser att ordningen enligt anställningsskyddslagen måste anses utgöra tillräckligt skydd även för facklig förtroendeman. Regeringen anser dock att de skäl som ligger bakom förslagen inte motiverar en försämring av skyddet för den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Undantag bör därför göras för de fackliga förtroendemen vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Det skydd som anställningsskyddslagens bestämmelser ger bör kvarstå när det gäller dessa fackliga förtroendemen men bestämmelsen bör flyttas till förtroendemannalagen.

Regeringen föreslår att placeringen av bestämmelsen i förtroendemannalagen ska ligga i anknytning till andra bestämmelser i lagen som på olika sätt skyddar den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Detta bör

Förtroendemän av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen

Vissa remissinstanser, bl.a. *Företagarna* och *SKR*, anser att en vägledning kring uttrycket särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen skulle kunna underlätta tillämpningen av förslaget och minska risken för potentiella tvister i frågan. *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att det är angeläget att inte låsa tillämpningen av vem som är facklig företrädare av särskild betydelse till en viss nivå samt att det behövs en utvidgad tolkning för kommunal facklig verksamhet.

När det gäller vad kravet på att förtroendemannen ska vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen bör ha för innebörd kan vägledning enligt regeringens mening hämtas från motsvarande uttryck i 8 § första stycket förtroendemannalagen. Enligt förtroendemannalagen är det personens fackliga funktion eller roll på arbetsplatsen som ska ha den särskilda betydelsen. Som exempel på en sådan person nämns i förarbetena är en klubbordförande som arbetar på heltid med fackliga uppgifter på arbetsplatsen, se propositionen med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m. (prop. 1974:88 s. 159 och 222.) Förtroendemannen ska ha i uppdrag att fullgöra uppgifter av väsentlig betydelse för hela arbetstagarkollektivet. Förtroendemannens personliga kvalifikationer eller egenskaper i övrigt saknar däremot betydelse enligt förtroendemannalagen.

Att låta anställningens bestånd vara beroende av en omständighet som riskerar att bli tvistig, dvs. huruvida förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten, kan innebära problem. Tvisten kan nämligen medföra en osäkerhet för såväl arbetsgivaren som förtroendemannen och dennes fackliga organisation om anställningen består eller inte efter uppsägningstidens utgång. För att undvika tvister om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen anser regeringen att det är lämpligt att det ska finnas en möjlighet att hos domstolen begära ett interimistiskt beslut om att förtroendemannens anställning består i stället för att den fackliga organisationen ska ha tolkningsföreträde, jfr 9 § förtroendemannalagen.

Behovet av avstängningsförbud under tvist

Enligt det nuvarande regelverket får en arbetsgivare inte, om anställning består under tvist, stänga av en förtroendeman från arbete på grund av omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedet. Regeringen anser att denna ordning fortsatt bör gälla. Precis som *Stockholms universitet* pekar på kan det finnas särskilda omständigheter som gör att även en facklig förtroendeman bör kunna stängas av från arbetet. Därför bör det liksom i dag vara möjligt att stänga av dessa arbetstagare under tiden som tvisten pågår om det finns särskilda skäl för det.

Som regeringen ser det finns det två alternativ för skyddet av den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Antingen skyddas arbetstagare som har fackliga uppdrag från att stängas av från arbetet eller så skyddas

Prop. 2021/22:176 utförandet av det fackliga uppdraget. Det senare alternativet skyddas redan i dag enligt förtroendemannalagen, något som *Arbetsdomstolen* även påpekar. Det kan dock i sammanhanget konstateras att Arbetsdomstolen i sin praxis har uttalat att en avstängning från arbetet inte i sig behöver innebära att arbetstagaren hindras från utförandet av det fackliga uppdraget, se AD 1985 nr 112. Regeringen ser därför att det finns skäl att behålla ett skydd mot avstängning från arbetet för dessa arbetstagare.

5.3.4 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden

Regeringens förslag: Om en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av ogiltiga uppsägningar och avskedanden beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av avskedande ska syftet att motverka överträdelser av ogiltigt avskedande särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag. Bestämmelsen i promemorian har dock en annan redaktionell utformning och placering i lagen.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrat sig över förslaget är positiva till det. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Svenskt Näringsliv* och *TCO*. *Saco* m.fl. lyfter dock upp att det är viktigt att beloppen följer den ekonomiska utvecklingen i samhället. *Saco* framhåller även att höjningen behöver få genomslag i tillämpning för att uppnå balans i förhållande till andra förslag och ser även att förslaget med angivna nivåer kan uppfattas som takbelopp och att det finns en risk att det kan påverka förutsättningarna för förhandlingar och förlikningar. Utöver dessa organisationer är också bl.a. *Akademikeralliansen*, *Industrifacket Metall*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *Kompetensföretagen* och *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)* positiva till förslaget. *Offentliganställdas Förhandlingsråd* är positivt men anser att skadeståndsnivåerna ska höjas även för den som vinner en ren skadeståndprocess. *Fremia* anser att beloppen är onödigt höga och att det borde vara förbehållet Arbetsdomstolen att bilda praxis avseende skadeståndens storlek. Flertalet myndigheter såsom *Arbetsförmedlingen*, *Domstolsverket*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet*, *Medlingsinstitutet*, *Myndigheten för delaktighet*, *Umeå tingsrätt* och *Umeå universitet* är positiva eller har inget att erinra. Flera remissinstanser är kritiska till hela eller delar av förslaget. *Arbetsgivaralliansen* och *Fastigo* är kritiska och anser att beloppen även fortsättningsvis ska fastställas självständigt av domstolar. *Småföretagarnas Riksförbund* och *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att skadestånden borde vara proportionerliga i förhållande till företagets storlek. *Företagarna*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Uppsala universitet* är kritiska och anser att gällande skadeståndsnivåer är tillräckliga. Uppsala universitet

anser att det finns regler som verkar för att uppsägning endast kan tillgripas när det är absolut nödvändigt. *Svensk Scenkonst* är positivt i och för sig till att det allmänna skadeståndet ska motverka överträdelser, men ser inte skäl till schablonmässig höjning eftersom långa handläggningstider i domstol inte kan belasta arbetsgivare. *Arbetsdomstolen* har synpunkter om att förslaget bör kompletteras med ytterligare rekvisit för att få genomslag för syftet och föreslår lydelse för att bättre avspeglar vad som avses. Domstolen efterfrågar även klargöranden gällande skadeståndet där avskedande konstaterats ogiltigt, men det funnits sakliga skäl för uppsägning. *Stockholms universitet* anser att det finns skäl att klargöra förslagets förhållande till 39 § anställningsskyddslagen. *Göteborgs tingsrätt* och *Svensk industriförening* anser att frågan om skadeståndens nivåer bör lämnas till rättstillämpningen. *Svensk industriförening* anser att föreslagna nivåer är för höga jämfört med andra allmänna skadestånd.

Skälen för regeringens förslag

De allmänna skadestånden bör höjas

I avsnitt 5.3.1 föreslås att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att interimistiska beslut om att anställningen ska bestå inte ska kunna meddelas, vare sig vid uppsägning eller avskedande. Det konstateras där att den nuvarande bestämmelsen om anställningens bestånd under tvisten i praktiken har begränsad betydelse för arbetstagarens möjlighet att återvända till arbetet. Trots det kan bestämmelsen antas ha stor betydelse på annat sätt. Risken för en arbetsgivare att drabbas av stora kostnader vid en uppsägning kan bidra till att arbetsgivare behandlar och överväger uppsägningsfrågor med den omsorg som krävs. I stället för att underlätta en arbetstagares eventuella återgång till arbetet torde regeln snarare fylla funktionen att vara avskräckande för arbetsgivare att ta lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Regeln utgör därmed enligt regeringen ett viktigt komplement till det allmänna skadeståndets allmänpreventiva funktion.

När anställningen inte längre ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning och en arbetstagare inte heller ska kunna få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå försvagas regelsystemets allmänpreventiva funktion. En praktiskt viktig del av den avskräckande funktionen försvinner. Lägre kostnader för arbetsgivaren skulle därmed kunna leda till mindre välövervägda uppsägningar, vilket behöver motverkas med hänsyn till anställningsskyddslagens övergripande syfte. Det är inte avsikten att ändringarna för att sänka arbetsgivarens kostnader ska försämra arbetstagarnas skydd mot uppsägningar och avskedanden på felaktiga grunder. För att minska risken för godtycke och att anställningsskyddet urholkas anser regeringen att de allmänna skadestånden vid ogiltigförklaring av felaktiga uppsägningar och avskedanden bör höjas.

Hur ersättning vid ogiltiga uppsägningar och avskedanden ska bestämmas

En arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen ska betala ersättning för den skada som uppkommer. Skadeståndet kan avse både

Prop. 2021/22:176 ersättning för arbetstagarens ekonomiska förlust, dvs. ekonomiskt skadestånd, och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär, s.k. allmänt skadestånd. Storleken på det allmänna skadeståndet vid en uppsägning eller ett avskedande utan tillräckliga skäl bestäms i rättspraxis efter vad som anses skäligt. Bedömningen av vad som är skäligt styrs inte av några riktlinjer i lagen. Nivån på skadeståndet beror på en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Hänsyn kan tas till vad arbetsgivaren insåg eller borde ha insett om felaktigheten i arbetsgivarens åtgärd och i vilken mån arbetstagaren själv kan lastas för att det blev som det blev. Nivån på det allmänna skadeståndet påverkas inte av om arbetstagaren yrkat såväl ogiltigförklaring som skadestånd eller endast skadestånd för uppsägningen eller avskedandet. Ersättningen för skada som uppkommit efter anställningens upphörande kan bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § anställningsskyddslagen.

Den allmänna lagstiftningsprincipen innebär att några belopp inte anges i lagen utan att det är domstolarnas uppgift att bestämma skadeståndets storlek. Ett par arbetsgivarorganisationer, bl.a. *Arbetsgivaralliansen*, *Fastigo*, *Fremia*, *Göteborgs tingsrätt* och *Svensk industriförening*, anser att beloppen även fortsättningsvis ska fastställas självständigt av domstolar. Denna princip för lagstiftningen har bekräftats av riksdagen, se t.ex. justitieutskottets två betänkanden med samma namn *Våldsbrott och brottsoffer* (bet. 2015/16:JuU22 och bet. 2016/17:JuU20). I enlighet med den principen konstaterar regeringen att det inte kan komma i fråga att i anställningsskyddslagen ange med vilka belopp allmänt skadestånd ska bestämmas när en arbetsgivare har agerat i strid med anställningsskyddslagens bestämmelser. Regeringen anser dock, precis som *Arbetsdomstolen*, att det finns skäl att tillföra ytterligare rekvisit i lagtexten för att få genomslag för förslaget. Därför föreslås att det i lagtexten förtydligas att det allmänna skadeståndet för ogiltig uppsägning eller avskedande bör vara på en sådan nivå att syftet att motverka överträdelse av ogiltiga uppsägningar och avskedanden särskilt beaktas. Det föreslås även att det ska förtydligas att syftet att motverka överträdelse av ogiltigt avskedande också särskilt bör beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Skadestånden ska följa den ekonomiska utvecklingen i samhället

Regeringen anser, precis som *Saco* m.fl., att det är viktigt att skadeståndsbeloppen följer den ekonomiska utvecklingen i samhället. *Företagarna* och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser att skadestånden ska beakta de särpräglade omständigheterna i varje ärende. Regeringen instämmer i dessa synpunkter och konstaterar att det fortsatt är upp till domstolarna att ta hänsyn till den ekonomiska utvecklingen i samhället och beakta de enskilda omständigheterna i varje ärende vid utdömning av skadestånd.

Skälig nivå på det allmänna skadeståndet

I betänkandet *En moderniserad arbetsrätt* (SOU 2020:30) bedömdes storleken på det allmänna skadeståndet numera vanligtvis ligga runt 80 000 kronor vid en uppsägning utan saklig grund. Vid oriktiga

avskedanden ansågs normalbeloppet vara omkring 125 000 kronor eller strax där under. Om en arbetstagare felaktigt blivit avskedad under omständigheter som ändå skulle ha varit tillräckliga för en giltig uppsägning, bedömdes att det allmänna skadeståndet normalt ligger runt 50 000 kronor. *Företagarna*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Uppsala universitet* anser att gällande skadeståndsnivåer är tillräckliga.

Med beaktande av förslaget att anställningen inte ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att arbetstagaren inte ska kunna få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå, vare sig vid uppsägning eller avskedande, krävs dock enligt regeringen att nivåerna på de allmänna skadestånden vid ogiltighetsförklaring av uppsägning eller avskedande i normalfallen sätts högre än i dag. Regeringen anser att detta bör gälla för alla arbetsgivare, oavsett storlek, eftersom syftet med förslaget är att den allmänpreventiva funktionen ska stärkas särskilt vid överträdelse av ogiltiga uppsägningar och avskedanden. Regeringen gör bedömningen att skadeståndsnivåerna i parternas principöverenskommelse kan anses skäliga utifrån de föreslagna ändringarna om att anställningen inte längre ska bestå vid tvist. Principöverenskommelsen anger att det allmänna skadeståndet vid en felaktig uppsägning i normalfallet bör uppgå till 135 000 kronor och vid ett lagstridigt avskedande till 190 000 kronor. Vidare bör, om arbetstagaren har yrkat ogiltigförklaring, det allmänna skadeståndet vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning i normalfallet uppgå till 90 000 kronor. Regeringen kan även konstatera att det allmänna skadeståndet, precis som enligt nuvarande regelverk, inte omfattas av begränsningen att det högst kan bestämmas till det belopp som anges i 39 §. För att åstadkomma de höjda nivåerna bör det i lagtexten anges att särskilt syftet att motverka överträdelse av ogiltiga uppsägningar och avskedanden ska beaktas när ersättning bestäms. Detta innebär en skärpning i förhållande till vad som gäller i dag då domstolen ska beakta det allmänpreventiva syftet för att motverka överträdelse av ogiltiga uppsägningar och avskedanden, något som även *Arbetsdomstolen* påpekar. Ytterst är det dock domstolarnas sak att i sin rättstillämpning bestämma skadeståndsnivåerna.

Arbetsdomstolen efterfrågar även klagöranden om avsikten är att beloppet i de fall arbetstagaren yrkat ogiltigförklaring vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning, till skillnad mot övriga fall, är avsett att endast gälla när arbetstagaren framställt yrkande om ogiltigförklaring. Regeringen anser att det i den angivna situationen är tillräckligt att ogiltighetstalan förts avseende avskedandet för att ett visst förhöjt skadestånd ska komma i fråga om domstolen konstaterat att sakliga skäl för uppsägning är uppfyllt men att laga grund för avsked inte funnits. Regeringen avser av denna anledning förtydliga förslaget med innebörden att syftet att motverka överträdelse av ogiltigt avskedande också särskilt bör beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

I promemorian föreslås att bestämmelsen ska placeras tillsammans med nuvarande skadeståndsbestämmelse i anställningsskyddslagen. Den bestämmelsen är dock tillämplig på sanktioner av överträdelser av hela lagen. För att få genomslag i de särskilt angivna situationerna bedömer regeringen att bestämmelsen bör placeras i en egen paragraf.

5.3.5 **Avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning bör inte tillämpas i vissa situationer**

Regeringens förslag: Bestämmelser om avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning på grund av att den sökande utan giltig anledning har lämnat sitt arbete eller att han eller hon har uppfört sig otillbörligt och skilts från sitt arbete ska inte tillämpas om arbetet har upphört

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser är positiva till eller har inga synpunkter på förslaget. Bland annat *LO* bedömer att den föreslagna bestämmelsen innebär en förbättring för arbetstagare. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* ser positivt på inriktningen på förslaget men anser att det kan ha vissa negativa sidoeffekter genom lägre jobbsökaraktivitet. Myndigheten konstaterar dock att de som berörs av förslaget är en väldigt liten grupp i relation till hela arbetskraften. *Akademikeralliansen* och *Fastigo* välkomnar förslaget men anser att det kan öka incitamentet att tvista. *Sveriges a-kassor* bedömer att förslaget ökar förutsägbarheten för den sökande och att antalet avstängningar bör bli färre. *Sveriges a-kassor* och *Företagarna* ser vissa tolknings- och utredningssvårigheter med förslaget att avstängning inte ska tillämpas när arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått en överenskommelse och befarar att det kan leda till en ökad administration för arbetslöshetskassorna. *Sveriges a-kassor* ser en viss risk för att ageranden som kan vara otillbörliga i arbetslöshetsförsäkringens mening inte kan sanktioneras till följd av arbetsgivarens handlande, vilket kan anses motverka syftet med arbetslöshetsförsäkringens sanktionsbestämmelser för den som orsakat sin arbetslöshet. *Sveriges a-kassor* ser dessutom svårigheter med att återkräva utbetalad ersättning på grund av att arbetslöshetskassorna inte får tillräckligt med information om att en uppsägningens giltighet är föremål för tvist eller om den enskilde vunnit framgång med sin talan. *Akademikerförbundet SSR* och *Saco* anser att promemorians förslag att avstängning inte ska tillämpas om det pågår en tvist om en uppsägning även ska omfatta tvister om avskedanden.

Offentliganställdas förhandlingsråd och *Naturvetarna* har synpunkter på hur förslaget påverkar tvister om uppsägning respektive avskedande. *Arbetsförmedlingen* ser ett behov av att regelverket om återbetalnings-skyldighet för ersättning för deltagande i arbetsmarknadspolitiska program harmonierar med förslaget. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* anser att förslaget avviker från arbetslöshetsförsäkringens grundläggande principer om att den som orsakar sin arbetslöshet i normalfallet ska stängas av från rätten till ersättning, vilket kan påverka sanktionsbestämmelsernas legitimitet. Myndigheten befarar även att det kan uppstå en yrkeskravssituation.

Skälen för regeringens förslag

I avsnitt 5.3.1 föreslås att vid en tvist om en uppsägnings giltighet bör inte längre anställningen bestå till dess tvisten slutligt har avgjorts. Förslaget innebär att arbetstagaren inte har rätt till lön och andra anställningsförmåner efter uppsägningstidens slut. Det kan då bli nödvändigt för arbetstagaren att vända sig till en arbetslöshetskassa för att ansöka om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen för att trygga sin försörjning.

Villkor för rätten till arbetslöshetsersättning

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring som syftar till att ge ekonomisk trygghet för enskilda i händelse av arbetslöshet. Den som blir arbetslös har, om vissa villkor är uppfyllda, rätt till arbetslöshetsersättning. Villkoren för rätten till arbetslöshetsersättning regleras i huvudsak i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Villkoren består av en samling allmänna villkor och ett krav på minsta arbetad tid före arbetslösheten, det så kallade arbetsvillkoret. De allmänna villkoren innebär bl.a. att sökanden ska vara arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning under minst 3 timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan, vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen och även i övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande. Den som ansöker om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska lämna de uppgifter som behövs för att en arbetslöshetskassa ska kunna bedöma om den sökande har rätt till ersättning. Ett viktigt underlag för arbetslöshetskassornas bedömning är ett intyg om den sökandes arbetsförhållanden och uppgifter om orsaken till att arbetet har upphört. Vilket underlag som en arbetslöshetskassa behöver för sin bedömning beror på skälen till att arbetet har upphört. Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen lämnas i form av dagpenning och enligt huvudregeln är en ersättningsperiod 300 ersättningsdagar.

Omständigheter som kan orsaka en avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning

Inom arbetslöshetsförsäkringen finns sanktionsregler för den som missköter sitt arbetssökande, förlänger eller orsakar arbetslösheten. Bakgrunden till sanktionsreglerna är bl.a. att den enskilde i dessa fall inte är ofrivilligt arbetslös. Sanktioner kan beroende på sanktionsgrund bestå av varning eller avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning. Under

Prop. 2021/22:176 en pågående anställning kan en arbetstagare i viss utsträckning undvika att bli arbetslös t.ex. genom att finna en ny anställning innan den befintliga lämnas. För att betona vikten av att arbetstagare inte ska agera på ett sådant sätt att de hamnar i arbetslöshet kan den som har orsakat sin arbetslöshet stängas av från rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen under en tid. En sökande kan även få en varning om denne missköter sitt arbetssökande genom att exempelvis inte medverka till att upprätta en individuell handlingsplan eller inte aktivt söka lämpliga arbeten. Den som själv har orsakat sin arbetslöshet kan enligt huvudregeln stängas av från rätten till ersättning i 45 ersättningsdagar, 43 b § lagen om arbetslöshetsförsäkring. Om den sökande i anslutning till eller inom samma ersättningsperiod upprepar beteendet, kan sökanden stängas av i ytterligare upp till 45 ersättningsdagar vid det andra tillfället. Om den sökande upprepar sitt beteende en tredje gång inom samma ersättningsperiod, har sökanden inte rätt till ersättning förrän denne på nytt uppfyller ett arbetsvillkor. Den sökande kan själv anses ha orsakat arbetslösheten, t.ex. om sökanden utan giltig anledning lämnat sitt arbete eller på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete, 43 b § första stycket 1 och 2 lagen om arbetslöshetsförsäkring.

En sökande som på egen begäran lämnar sitt arbete och har en giltig anledning stängs inte av från ersättning. Kraven för att den som har lämnat sitt arbete ska anses ha en giltig anledning är normalt höga. En sökande som har lämnat sitt arbete t.ex. på grund av att denne har utsatts för kränkande särbehandling, kan ha en giltig anledning att lämna arbetet. Även en sökande som lämnar en tillsvidareanställning för en provanställning kan anses ha en giltig anledning att lämna sitt arbete. Enligt praxis prövas frågan om den sökande haft giltig anledning att lämna anställningen mot bakgrund av vad som allmänt anses vara godtagbara skäl och med en sammanvägning av förhållandena i det aktuella fallet, se HFD 2012 ref. 25. Vilka underlag och uppgifter som arbetslöshetskassan behöver för sin bedömning kan därför variera.

Otillbörligt uppförande kan t.ex. vara onykterhet i arbetet, upprepad sen ankomst till arbetet, frånvaro utan giltig anledning och vägran att följa arbetsledningens anvisningar. Om sökanden blivit uppsagd av personliga skäl, kan det ses som att denne har orsakat sin arbetslöshet genom ett otillbörligt uppförande. Arbetslöshetskassans bedömning av om en sökande har rätt till ersättning innefattar en prövning av om en avstängning är motiverad.

Avstängning ska inte ske i vissa situationer

Med anledning av förslaget i avsnitt 5.3.1 att en anställning inte bör bestå under tiden som en tvist om anställningens giltighet pågår kan en arbetstagare hamna i en situation där denne står utan lön eller annan inkomst. Enligt regeringens uppfattning bör en arbetstagare inte hamna i en så utsatt ekonomisk situation så att denne t.ex. inte förmår att göra sina rättigheter gällande vid en tvist. I syfte att underlätta för arbetstagare att kunna få arbetslöshetsersättning föreslås att avstängning från arbetslöshetsersättning inte ska ske i vissa situationer. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* anser att promemorians förslag avviker från arbetslöshetsförsäkringens grundläggande principer vilket kan påverka

sanktionsbestämmelsernas legitimitet. Regeringen konstaterar dock att förslaget inte påverkar de övriga villkoren som finns i arbetslöshetsförsäkringen. En sökande kommer även fortsättningsvis att behöva uppfylla t.ex. villkoret om att aktivt söka arbeten och att månatligen lämna en aktivitetsrapport till Arbetsförmedlingen inom utsatt tid. Om sökanden missköter sitt arbetssökande eller förlänger sin tid i arbetslöshet, kan en avstängning från rätten till ersättning aktualiseras av dessa skäl.

Ingen avstängning när en anställning upphör enligt en överenskommelse

När en arbetsgivare anser att en arbetstagare lämpligen bör lämna sin anställning, och det saknas sakliga skäl för en uppsägning eller ett avskedande, är en möjlig väg att arbetstagaren och arbetsgivaren enas om en överenskommelse om uppsägning. En arbetstagare som väljer att ingå en sådan överenskommelse med arbetsgivaren i stället för att tvista riskerar dock att bli avstängd från rätten till ersättning på den grunden att arbetstagaren utan giltig anledning har lämnat sitt arbete. Den första situationen i vilken avstängning från arbetslöshetsersättning inte bör ske bör därför vara när arbetet har upphört enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet.

Sveriges a-kassor ser en viss risk för att enskilda som agerat på ett sådant sätt som är att bedöma som otillbörligt uppförande i arbetslöshetsförsäkringens mening, till följd av arbetsgivarens handlande, undgår en avstängning. I dessa fall kan bestämmelsen anses motverka syftet med arbetslöshetsförsäkringens bestämmelser om avstängning för den som orsakat sin arbetslöshet. *Lagrådet*, som har en liknande synpunkt som Sveriges a-kassor, konstaterar att förslaget ger arbetsgivare och arbetstagare en möjlighet att komma överens i syfte att undvika en tillämpning av bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring om avstängning. Regeringen vill betona att syftet med det föreslagna undantaget inte är att det ska användas för att kringgå bestämmelserna om avstängning. Undantaget är avsett för situationen där det är arbetsgivare som tagit initiativ till överenskommelsen. Regeringen delar Sveriges a-kassors bedömning att antalet avstängningar kan komma att bli färre. Det är dock positivt om arbetsgivare och arbetstagare kan enas och situationen kan lösas på ett sätt som båda parter är nöjda med. Att arbetet upphör i samförstånd sedan arbetsgivaren har gett uttryck för sin uppfattning att anställningen bör avslutas är fördelaktigt för båda parter och något som inte bör motverkas. Bedömningen av om det föreslagna undantaget från bestämmelserna om avstängning är tillämpligt omfattas av arbetslöshetskassornas prövning av rätten till arbetslöshetsersättning.

Sveriges a-kassor befarar att det kommer att krävas viss utredning för att fastställa om det är arbetsgivaren som har tagit initiativet till att skilja sökanden från arbetet och att den utredningen kan kompliceras av att det inte finns några formkrav på överenskommelsen eller något krav på vederlag. Även *Företagarna* lyfter att det finns svårigheter med tolkning och bevisföring vid tillämpningen av den föreslagna bestämmelsen.

Till skillnad från förhållandena vid en uppsägning från arbetsgivarens sida föreskrivs inte några formkrav i anställningsskyddslagen för

Prop. 2021/22:176 överenskommelser om en anställnings upphörande som ingås mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. En sådan överenskommelse omfattas inte av anställningsskyddslagen. Det är viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren i dessa situationer kan diskutera fritt vilka villkor som ska ingå i överenskommelsen. Möjligheterna för att arbetsgivaren och arbetstagaren enas borde även öka om parterna inte är bundna vid formkrav eller andra kriterier. Det är dock väsentligt att det är arbetsgivaren som tar initiativet till överenskommelsen. En sökande som har avslutat sin anställning på egen begäran ska enligt huvudregeln i lagen om arbetslöshetsförsäkring stängas av i 45 dagar. Regeringen anser att det inte framstår som lämpligt att uppställa särskilda krav på form eller innehåll för initiativet från arbetsgivarens sida till en överenskommelse om att anställningen ska upphöra.

Sveriges a-kassor anser även att det i vissa fall kan vara svårt att få det underlag som behövs från arbetsgivaren. Vilket underlag och vilka uppgifter som arbetslöshetskassan behöver vid sin prövning av en ansökan om arbetslöshetsersättning varierar utifrån det enskilda fallet. I en ansökan om arbetslöshetsersättning ska den sökande ange varför en tidigare anställning har avslutats och ge in ett intyg från den tidigare arbetsgivaren om arbetsförhållanden och övriga uppgifter av betydelse. Arbetsgivaren ska på begäran utfärda intyget på en särskild blankett, men skyldigheten är inte förenad med sanktioner. Om det medför stora svårigheter att få ett intyg från arbetsgivaren kan sökanden styrka uppgifterna på annat sätt.

Regeringen anser att övervägande skäl talar för att avstängning inte ska ske när en anställning upphör enligt en överenskommelse på initiativ från arbetsgivaren. Då kan arbetstagare känna sig trygga i att de inte stängs av från rätten till arbetslöshetsersättning när en anställning har upphört enligt en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ingen avstängning under tiden som det pågår en tvist om en uppsägnings giltighet

En sökande som har blivit uppsagd och som tvistar med sin arbetsgivare om uppsägningens giltighet riskerar att stängas av från rätten till arbetslöshetsersättning på den grunden att denne har gjort sig skyldig till otillbörligt uppförande. Förslaget att en uppsagd arbetstagares anställning inte ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet grundas på behovet av att sänka arbetsgivares kostnader vid uppsägningar när arbetsgivaren har gjort rätt. Under tiden som tvisten pågår, efter uppsägningstidens utgång, kommer arbetstagaren att behöva ordna sin försörjning på annat sätt. Den arbetstagare som inte lyckas få ett nytt arbete kan ofta antas bli beroende av arbetslöshetsersättning för sin försörjning. Om arbetstagaren varken får lön eller arbetslöshetsersättning, riskerar arbetstagaren att hamna i en svår ekonomisk situation. En sådan situation bedöms ur försörjningssynpunkt försämra arbetstagarens möjlighet att använda sig av de rättsliga medel som står till buds för att angripa den uppsägning som arbetstagaren hävdar är felaktig. Det bör därför säkerställas att en sökande inte blir avstängd från rätten till arbetslöshetsersättning på grund av de omständigheter som är föremål för tvisten och så länge den arbetsrättsliga tvisten pågår. *Akademikeralliansen* och *Fastigo* ser en risk i att förslaget kan öka incitamentet att tvista.

Regeringens uppfattning är att det är ovanligt att det uppstår tvister i dessa frågor och bedömer att antalet tvister inte förväntas öka i någon större omfattning med anledning av förslaget.

Akademikerförbundet SSR och *Saco* anser att den föreslagna bestämmelsen även bör omfatta tvister om avskedanden. I samma anda anser *Offentliganställdas förhandlingsråd* att det inte är rimligt att arbetstagare som sägs upp ges ett betydligt bättre skydd för sin försörjning än den som avskedas. *Naturvetarna* efterfrågar klargöranden om någon skillnad i hur förslaget påverkar en tvist om uppsägning respektive avskedande är avsedd. Principen om att arbetslöshetsförsäkring är en omställningsförsäkring innebär att det är arbetslösa med viss förankring på arbetsmarknaden och som under sin arbetslöshet står till arbetsmarknadens förfogande som kan ha rätt till ersättning. Det är en tänkt ofrivillig förlust av en sådan förankring som försäkring avser att kompensera för. Regeringen anser att det är viktigt att det finns sanktioner kvar för situationer då en sökande själv har orsakat sin arbetslöshet. Det bör därför inte införas ytterligare situationer då sanktionerna inte ska tillämpas. Arbetslöshetsförsäkringens sanktioner riskerar annars att förlora sin legitimitet.

Sammantaget anser regeringen att övervägande skäl talar för att avstängning inte ska ske under tiden som det pågår en tvist om en uppsägnings giltighet. Då kan arbetstagare känna sig trygga i att de inte stängs av från rätten till arbetslöshetsersättning när de tvistar om en uppsägnings giltighet.

Återkrav och återbetalning av utbetalad ersättning

Om en sökande skulle vinna framgång med en tvist om en uppsägnings giltighet och får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid för vilken den sökande har fått arbetslöshetsersättning, ska den sökande enligt 68 a § lagen om arbetslöshetsförsäkring betala tillbaka ersättningen till arbetslöshetskassan. Denna bestämmelse för återbetalning ger uttryck för att den som får lön inte är arbetslös i arbetslöshetsförsäkringens mening. Ersättningen från arbetslöshetsförsäkring avser att underlätta en ekonomisk omställning mellan arbeten. Det är därför naturligt att en sökande som har fått ersättning från arbetslöshetsförsäkring och senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid ska betala tillbaka utbetalad ersättning. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring* har påpekat att förslaget att behålla rätten till arbetslöshetsersättning under en pågående tvist får en mindre lyckad konsekvens om uppsägningen har skett på en felaktig grund eftersom det då uppstår en återkravssituation. Regeringen anser att arbetslöshetsförsäkring bör fungera som en omställningsförsäkring vid ofrivillig arbetslöshet även i de situationer då det föreslås att avstängning inte ska tillämpas. En sökande som uppfyller villkoren för rätt till arbetslöshetsersättning bör enligt regeringens uppfattning kunna få ersättning.

Enligt domstolspraxis är det en arbetslöshetskassa som ska visa att förutsättningar för återbetalning föreligger, se HFD 2011 ref. 81. *Sveriges a-kassor* ser svårigheter med att återkräva utbetalad ersättning eftersom arbetslöshetskassorna inte får tillräckligt med information. Sökande är

Prop. 2021/22:176 dock skyldiga att upplysa sin arbetslöshetskassa om alla omständigheter som kan påverka rätten till ersättning. Den information som ska lämnas enligt gällande reglering bedöms vara tillräcklig för att kunna ta beslut om återkrav. Att sökanden har vunnit framgång med en ogiltighetstalan och fått lön eller ekonomiskt skadestånd för tid under vilken den sökande fått arbetslöshetsersättning är en sådan omständighet. Att inte anmäla sådana ändrade förhållanden och därmed orsaka fara för att ersättning från arbetslöshetsförsäkringen lämnas felaktigt kan utgöra bidragsbrott enligt bidragsbrottslagen (2007:612).

Det är en arbetslöshetskassa som beslutar om återbetalning av den arbetslöshetsersättning som motsvarar ersättningen från arbetsgivaren. I beslutet anger arbetslöshetskassan hur många och vilka ersättningsdagar som återbetalningen avser. I och med återkravet återförs motsvarande antal ersättningsdagar till den sökandes ersättningsperiod. Regeringens uppfattning är att det inte finns något behov av ytterligare reglering i dessa situationer.

Den som är arbetslös kan även anvisas att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program. *Arbetsförmedlingen* ser ett behov av att säkerställa att regelverket om återbetalningsskyldighet för ersättning för deltagande i arbetsmarknadspolitiska program överensstämmer med förslaget. Regeringen instämmer i att det är viktigt att återbetalning kan krävas även i de fall då bl.a. aktivitetsstöd har betalats ut på felaktiga grunder. Ersättningen för deltagandet i arbetsmarknadspolitiska insatser regleras i förordning och regeringen kan vid behov besluta om ändringar.

5.4.1 Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare beslutar en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som erbjuds:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.

2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

En arbetstagare som accepterar sänkt sysselsättningsgrad ska ha rätt till en omställningstid. Under omställningstiden ska arbetstagaren få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska börja löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Förslaget i promemorian anger inte att turordningen gäller bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som erbjuds.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som har yttrat sig är positiva till hela eller delar av förslaget. Bland dessa finns *LO, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Saco, Svenskt Näringsliv, TCO, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Fremia, Försäkringskassan, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Offentliganställdas Förhandlingsråd* och *Uppsala universitet*. Offentliganställdas förhandlingsråd och LO anser att förslaget förbättrar skyddet vid omreglering och att beskrivningarna av lika arbete bör kunna ge Arbetsdomstolen vägledning. Flera remissinstanser, däribland *Sveriges Kommuner och Regioner*, anser att det är oklart hur förslaget ska tillämpas i situationer där en omorganisation innefattar såväl sänkningar av sysselsättningsgrad som uppsägningar vid ett och samma tillfälle. *Uppsala universitet* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att förslaget har oklarheter i relation till viss offentlig verksamhet. *Saco, Saco-S och Sveriges advokatsamfund* anger att förslaget har oklarheter och att det riskerar att vara tvistedrivande. *Arbetsdomstolen* saknar motivering till att turordningskretsen ska omfatta arbetstagare vars uppgifter är lika och anser även att det bör övervägas om en takregel för det ekonomiska skadeståndet bör införas. *Företagarna* anser att förslaget riskerar att inskränka arbetsledningsrätten, är kritisk till införandet av en omställningstid och efterfrågar ett förtydligande i fråga om hur förslaget förhåller sig till andra relevanta bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Prop. 2021/22:176 *Småföretagarnas Riksförbund* anser att den föreslagna omställningstiden är för lång för små företag. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att förslaget försvårar omorganisation och förespråkar av den anledningen undantag för de mindre arbetsgivarna. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* anger att förslaget i grunden är bra och bedömer att det troligen kommer leda till en förbättring för de som är mest utsatta på dagens arbetsmarknad men anser samtidigt att reglerna riskerar att sällan bli tillämpliga.

Skälen för regeringens förslag

Omreglering av sysselsättningsgrad

Frågan om omreglering av sysselsättningsgrad där en arbetstagares arbetstidsmätt sänks vid arbetsbrist (s.k. hyvling) har under de senaste åren varit föremål för diskussion och debatt. Det finns i svensk rätt ingen särskild reglering som skyddar arbetstagare vid omreglering av sysselsättningsgrad. Arbetsdomstolen har dock i flera fall behandlat liknande frågor, se bl.a. AD 2016 nr 69 och AD 2012 nr 47. De rättsliga utgångspunkterna kan beskrivas på följande sätt. En arbetsgivare har möjlighet att med stöd av sin rätt att leda och fördela arbetet (arbetsledningsrätten) ensidigt genomföra vissa förändringar av anställningsförhållandet. Så länge åtgärderna ligger inom ramen för anställningen kan arbetsgivaren ensidigt genomföra förändringarna. Arbetstagarens sysselsättningsgrad är emellertid något som arbetsgivaren inte ensidigt kan ändra. Arbetsgivaren får i stället erbjuda arbetstagaren en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Om arbetstagaren godtar erbjudandet, ingås en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Någon rätt att under en övergångstid behålla sin befintliga sysselsättningsgrad har arbetstagaren inte. Anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägningstid och uppsägningslön är inte tillämpliga i dessa fall. Om arbetstagaren avböjer erbjudandet, kan arbetstagaren räkna med att bli uppsagd i de fall omorganisationen föranleds av en arbetsbrist. Detta eftersom det i så fall finns saklig grund för uppsägning samtidigt som den arbetstagare som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande anses ha förlorat sin plats i turordningen. Uppsägning får nämligen inte ske förrän arbetsgivaren har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det lämnade erbjudandet om lägre sysselsättningsgrad betraktas som ett omplaceringserbjudande. Genom att lämna erbjudandet har arbetsgivaren alltså fullgjort sin omplaceringsskyldighet, under förutsättning att erbjudandet är skäligt. Erbjudanden av detta slag har i rättspraxis ansetts skäliga trots att de inneburit väsentliga sänkningar av sysselsättningsgraden.

En arbetsgivare är inte skyldig att lämna erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad i någon viss turordning, utan är fri att välja vem eller vilka arbetstagare som ska få erbjudandet. De turordningsregler som gäller vid uppsägning, som bygger på principen att arbetsgivaren inte fritt kan välja vem som ska sägas upp vid en driftsinskränkning, är alltså inte tillämpliga i hyvlingssituationer.

Arbetstagares skydd vid sänkt sysselsättningsgrad behöver stärkas

En arbetsgivare kan besluta att genomföra en omorganisation som innebär en sänkning av en eller flera arbetstagares sysselsättningsgrad. Det innebär att anställningens omfattning i timmar minskar. Om arbetstagaren accepterar förslaget, har sysselsättningsgraden omreglerats och samma arbetsuppgifter ska utföras av samma person på samma arbetsplats som innan förändringen. En uppsägning som grundar sig på att ett skäligt omplaceringserbjudande har avböjts medför att turordningsreglerna inte aktualiseras. Det skydd som är tänkt att träda in vid en arbetsbristsituation, dvs. att anställningstiden ska vara utslagsgivande, blir därför inte tillämpligt.

Det är mot denna bakgrund befogat att arbetstagare tillförsäkras ett förbättrat skydd vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Regeringen vill även understryka att förslaget om ett stärkt skydd i dessa situationer ligger i linje med förslaget om att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden.

Vissa remissinstanser, bl.a. *Seko – Service- och kommunikationsfacket*, stödjer regeringens ambition att stärka skyddet vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad men anser att bestämmelsen riskerar att sällan bli tillämplig eftersom den enbart tar sikte på situationer där sysselsättningsgraden sänks och inte på fall där även arbetsinnehållet ändras. Regeringens bedömning är att omreglering av sysselsättningsgrad är ett omfattande problem i branscher där deltid är vanligt, särskilt på kvinnodominerade arbetsplatser. I enlighet med vad som ovan angetts ska ett omplaceringserbjudande vara skäligt. Detta innebär att om det är möjligt så ska det arbete som erbjuds vara ungefär likvärdigt med det tidigare arbetet. Enligt Arbetsdomstolens praxis har dock sänkningar av sysselsättningsgraden i regel ansetts vara skäliga omplaceringserbjudanden vilket medfört att det skydd som är tänkt att inträda inte blir tillämpligt. Därför anser regeringen att det behövs kompletterande regler gällande omplaceringserbjudanden som avser just sänkt sysselsättningsgrad.

Erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning

Den nuvarande ordningen innebär att en arbetsgivare som åtgärdar arbetsbrist genom att omreglera till lägre sysselsättningsgrad har mycket stor frihet att göra omplaceringar i verksamheten. Som angetts ovan innebär detta att turordningsreglerna i dag inte blir tillämpliga när arbetsbristen hanteras på detta sätt. Syftet med dagens turordningsregler är att enskilda arbetstagare i en specifik arbetsbristsituation ska behandlas förutsägbart. Detsamma bör gälla även när det gäller omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Regeringen anser därför att erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad bör lämnas i turordning. Avsikten med förslaget är inte att inskränka arbetstagares och arbetsgivarens möjlighet att avtala om en sänkning av sysselsättningsgrad, något som *Företagarna* ser som en risk.

Lantbrukarnas Riksförbund bedömer att förslaget kan försvåra omorganisationer. Regeringen har förståelse för att det finns sådana situationer men bedömer att förutsättningarna för omorganisationer inte försämras i någon större utsträckning. Regeringen anser även att förslaget bidrar till att öka förutsebarheten i sådana situationer. *Lantbrukarnas*

Prop. 2021/22:176 Riksförbundet föreslår att ett undantag ska göras för de mindre arbetsgivarna. Regeringen vill påminna om att turordningsreglerna vid uppsägning gäller alla arbetsgivare. I likhet med detta anser regeringen att även turordningsreglerna vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad bör gälla alla företag oavsett antalet anställda i syfte att undvika möjligheter till kringgående av turordningsreglerna och för att öka förutsebarheten för anställda även i mindre företag.

Flera remissinstanser, däribland *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Företagarna*, anser att det är oklart hur förslaget ska tillämpas i situationer där en omorganisation innefattar såväl sänkningar av sysselsättningsgrad som uppsägningar vid ett och samma tillfälle. I dessa fall anser regeringen att de föreslagna bestämmelserna om turordning vid sänkt sysselsättningsgrad bör tillämpas innan reglerna om turordning vid uppsägning aktualiseras. Denna ordning ligger i linje med praxis från Arbetsdomstolen, se AD 2009 nr 50. Regeringen vill understryka att det är skillnad mellan omplaceringar som sker inom verksamheten med stöd av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och den turordning vid uppsägningar som föreskrivs i 22 § anställningsskyddslagen. Den senare regleringen blir tillämplig först när det står klart att det inte finns några andra möjligheter än att säga upp en eller flera arbetstagare.

Regeringen föreslår därför att omplaceringserbjudande som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning mellan dem på driftsenheten som berörs av en omorganisation som innebär att en eller flera arbetstagare ska få en sänkning av sysselsättningsgraden. Den arbetstagare som har kortast sammanlagd anställningstid bör erbjudas omplacering först. Handlar det om flera tjänster med olika sysselsättningsgrad bör erbjudandena ske i en ordning där tjänster med lägre sysselsättningsgrad erbjuds först bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som erbjuds.

Turordningskretsen ska omfatta dem med lika arbetsuppgifter

När uppsägningar sker på grund av arbetsbrist utgörs turordningskretsen, när det inte kollektivavtalats om annat, av alla arbetstagare inom samma kollektivavtalsområde på samma driftsenhet. Med driftsenhet avses som utgångspunkt en sådan del av ett företag som är beläget inom ett och samma inhägnade område. Det innebär att om ett företag finns på olika orter blir det separata turordningskretsar för de olika orterna, men också för arbetare respektive tjänstemän. När det gäller omreglering av sysselsättningsgraden finns det anledning att använda en snävare turordningskrets. Detta eftersom det är viktigt att arbetsgivarna även fortsättningsvis har möjligheter att vidta åtgärder i syfte att öka precisionen i bemanningen. I promemorian föreslås därför att omplaceringserbjudandet ska lämnas i turordning bland dem, på en och samma driftsenhet, vars arbetsuppgifter är lika. *Saco*, *Saco-S* och *Sveriges advokatsamfund* anger att uttrycket lika arbetsuppgifter riskerar att vara tvistedrivande eftersom det inte är tillräckligt tydligt vad det innebär. Regeringen håller med om att införandet av ett nytt begrepp kan medföra att antalet tvister inledningsvis ökar. Samtidigt ser regeringen vikten av att turordningskretsen ska vara en annan än hela driftsenheten, enligt vad som

ovan angetts. Regeringen bedömer också att tillämpningen kommer att underlättas i takt med att rättspraxis utvecklas.

Regeringen föreslår därför att omplaceringserbjudanden om lägre sysselsättningsgrad till arbetstagare på en och samma driftsenhet ska lämnas i turordning bland dem vars arbetsuppgifter är lika.

Arbetstagare ska ges rätt till omställningstid

För den enskilde arbetstagaren kan en omreglering av sysselsättningsgraden, liksom vid en uppsägning, få stora konsekvenser på privatekonomin. Detta eftersom ett sänkt arbetstidsmåt i de allra flesta fall också medför en lägre inkomst. Detta kan gälla i situationer då omreglering av sysselsättningsgraden sker i syfte att hantera en arbetsbristsituation, men också i situationer då samtliga tjänster i företaget dras ned med några procentenheter, ett fenomen som av vissa arbetstagarorganisationer kallas ekonomisk hyvling. Regeringen anser att den enskilde arbetstagaren måste ges tillfälle att se över sina kostnader och ställa om sin livssituation efter de nya förutsättningar som den nya sysselsättningsgraden medför. Därför föreslår regeringen att en arbetstagare som har accepterat ett erbjudande om en lägre sysselsättningsgrad bör ha rätt till en omställningstid. Under omställningstiden föreslås att arbetstagaren ska få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden bör vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt om arbetstagaren i stället hade blivit uppsagd, dock längst tre månader. Omställningstiden föreslås inledas när arbetstagaren har accepterat omplaceringserbjudandet.

Företagarna och Småföretagarnas Riksförbund anser att den föreslagna omställningstiden är allt för lång för små företag. Regeringen vill understryka att den föreslagna omställningstiden inte är längre än uppsägningstiden och att denna är samma oavsett företagets storlek. En lägre sysselsättningsgrad kan också för en arbetstagare i ekonomiskt hänseende likställas med en partiell uppsägning. Därför anser regeringen att det bör ges tid till omställning även för arbetstagare i mindre företag.

En arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. När det gäller ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande finns dock en begränsning av skadeståndet, ett takbelopp. *Arbetsdomstolen* noterar att en arbetsgivare som bryter mot den föreslagna regleringen om turordning utan att anställningen upphör inte omfattas av detta takbelopp. Det takbelopp som begränsar skadeståndet för förlust som avser tid efter anställningens upphörande är delvis motiverad av att situationen då är utom arbetsgivarens kontroll. Så är inte fallet under pågående anställning. Om en arbetstagare exempelvis uppmärksammar en arbetsgivare på ett åsidosättande av bestämmelsen om omreglering av sysselsättningsgrad, har arbetsgivaren möjlighet att begränsa skadan. Regeringens bedömning är vidare att det vid sänkning av arbetstid sällan borde handla om summor som kommer upp i nivå med de takbelopp som anges i anställningsskyddslagen, eftersom det endast kan röra sig om den del av lönen som hänförs till skillnaden i sysselsättningsgrad samt med tanke på att arbetstagaren måste iaktta preskriptionsbestämmelserna i anställningsskyddslagen. Regeringen anser därför att det inte finns anledning att införa

Prop. 2021/22:176 en ny bestämmelse med ett takbelopp som ska gälla vid omreglering av sysselsättningsgrad då anställningen kvarstår.

Avvikelser i kollektivavtal bör vara tillåtet

Behoven av att omreglera arbetstagares sysselsättningsgrad ser olika ut på olika delar av arbetsmarknaden. I en del sektorer är så kallad hyvling mer omfattande än i andra och det är vanligast i kvinnodominerade branscher. Regeringen anser därför att det finns skäl att göra bestämmelsen dispositiv och föreslår därför att det blir tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från de föreslagna reglerna om omreglering till lägre sysselsättningsgrad, på samma sätt som reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

Regeringen noterar, i likhet med Uppsala universitet och Offentliganställdas förhandlingsråd, att begreppet driftsenhet inte används när det gäller staten vid arbetsbrist eller företrädesrätt till återanställning. I den statliga regleringen utgår man i stället från Ortsbegreppet respektive hela verksamheten. Driftsenhet är emellertid inte ett helt främmande begrepp eftersom anställningsskyddslagens bestämmelse om företrädesrätt till höjd sysselsättningsgrad kan vara tillämplig inom staten. I statlig verksamhet finns det många gånger bara en driftsenhet per myndighet och ort varför regeringen bedömer att det sällan torde vara några större svårigheter att avgöra vad som är en driftsenhet.

Grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen meddelas i lag, 12 kap. 7 § regeringsformen. Vilka frågor som kan omfattas av bestämmelsen redogörs för i avsnitt 5.1.2. Den nu föreslagna bestämmelsen har karaktären av en turordningsregel. Regeringens bedömning är därför att bestämmelsen, i likhet med regleringen om turordningen vid uppsägning, inte är av sådan karaktär att den utgör en grundläggande bestämmelse om statligt anställdas rättsställning. Regeringen anser därför att bestämmelsen bör vara dispositiv även på det statliga avtalsområdet.

5.5.1 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Regeringens förslag: Allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning. För särskild visstidsanställning ska följande gälla:

1. En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

2. En arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

3. När avtal om särskild visstidsanställning träffas är arbetsgivaren i samband med att avtalet ingås skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen.

4. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid i särskild visstidsanställning. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå denna regel.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att tiden mellan anställningar ska räknas som anställningstid för arbetstagare som har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad. Bestämmelsen i promemorian har en något annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: Flera reminstanser har inget att erinra eller ställer sig helt eller delvis bakom förslaget, däribland *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Försäkringskassan*, *Industrifacket Metall*, *LO*, *Medlingsinstitutet*, *Myndigheten för delaktighet*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, *Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O)*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *Svenskt Näringsliv*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Småföretagarnas Riksförbund* och *TCO*. Flera remissinstanser, däribland *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Saco-S*, anger att förslaget får begränsat genomslag i staten på grund av dess särreglering och anser att det behövs följdändringar i anställningsförordningen (1994:373) eller att fortsatt särreglering motiveras särskilt. *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* anser att förslaget försvårar rekrytering inom statlig sektor. *Arbetsgivarverket*, *Saco-S*, *Stockholms universitet*, *Svensk scenkonst*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* anser att högskoleförordningen (1993:100) behöver anpassas till följd av förslaget. Flera remissinstanser, däribland *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivaralliansen*, och *Företagarna*, anger att förslaget innebär en

Prop. 2021/22:176 administrativ börda. *Arbetsförmedlingen*, *Lantbrukarnas Riksförbund* och *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anger att förslaget minskar flexibiliteten för arbetsgivare. *Fastigo* och *Arbetsgivarverket* anger att bestämmelserna blir svåra att tillämpa. Sveriges Kommuner och Regioner anser att förslaget är negativt för verksamheter med stora vikariatsbehov eftersom särskild visstidsanställning framstår som förmånligare än vikariatsanställning. *Företagarna* anser att förslagen leder till färre jobb och att personer som står långt från arbetsmarknaden kan få det svårare. *Svensk Industriförening* anser att kvalifikationstiden fortsatt bör vara 24 månader och anger att förslagen rimmar illa med intentionen att förenkla anställningar. Flera remissinstanser, däribland *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Seko – Service- och kommunikationsfacket*, anger att förslaget inte är positivt för personer utan fast förankring på arbetsmarknaden. *Seko – Service- och kommunikationsfacket* och *LO* anser att antalet otrygga anställningar bör minska. *Umeå universitet* bedömer att förslaget kan medföra att behovet av inhyrda arbetstagare ökar. *Arbetsgivarverket*, *Stockholms universitet*, *Svensk Scenkonst*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* anser att förslaget kan medföra arbetsbristsituationer, omfattande administration och ökad omsättning av arbetskraften. *Försäkringskassan* önskar förtydligande av hur anställningstid mellan anställningar beräknas. *Arbetsgivarverket*, *Försäkringskassan* och *Sveriges advokatsamfund* ifrågasätter förslaget om att vikariatsanställningar inte ska kunna användas för att kringgå förslaget om beräkning av anställningstid i vissa fall. Sveriges advokatsamfund anser att förslaget saknar erforderlig analys och är främmande för rättsordningen.

Skälen för regeringens förslag

Nuvarande bestämmelser om visstidsanställningar

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Det övergripande syftet med bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar är att skapa balans mellan arbetstagares anställningstrygghet och arbetsgivares behov av flexibilitet. Huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare. En tillsvidareanställning kan avslutas av en arbetsgivare endast om det finns saklig grund, se även avsnitt 6.1. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete samt för tidsbegränsad provanställning. Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar har ändrats vid flera tillfällen, bl.a. med hänsyn till Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet.

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning efter en viss anställningstid hos arbetsgivaren. Enligt nuvarande bestämmelser sker det när arbetstagaren har varit anställd i allmän visstidsanställning i mer än två år, under en femårsperiod eller under en längre period då arbetstagaren haft tidsbegränsade anställningar som följt på varandra.

Arbetstagare i tidsbegränsad anställning som inte får fortsatt anställning har i vissa fall rätt att få besked om detta från arbetsgivaren. Om orsaken

till att anställningen inte får fortsätta är arbetsbrist, har arbetstagaren i vissa fall företrädesrätt till återanställning. För tidsbegränsat anställda gäller företrädesrätten från tidpunkten för arbetsgivarens besked och tills dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. För företrädesrätt behöver arbetstagaren dels ha tillräckliga kvalifikationer, dels ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten till återanställning är densamma för tillsvidareanställning och allmän visstidsanställning.

En starkare ställning för arbetstagare med visstidsanställning

Enligt anställningsskyddslagen kan arbetstagare vara anställda på viss tid eller tillsvidare. Det finns flera olika skäl till att en arbetsgivare väljer att använda visstidsanställningar. Det kan t.ex. handla om att arbetskraftens storlek behöver kunna anpassas till säsongsvariationer. Det kan också handla om att ordinarie arbetstagare behöver ersättas under tillfällig frånvaro. Sedan den första anställningsskyddslagen trädde i kraft 1974 har olika typer av tidsbegränsade anställningar blivit vanligare på arbetsmarknaden. Behovet av visstidsanställningar kan sägas öka när anställningsskyddet för tillsvidareanställningar är starkt. Inom OECD är Sverige ett av de länder där den arbetsrättsliga skillnaden mellan tillsvidareanställning och visstidsanställning är störst. Sveriges bestämmelser om visstidsanställningar tillhör de minst restriktiva.

Visstidsanställningar tillgodoser arbetsgivares behov av flexibilitet och förmåga till anpassning efter förändringar i efterfrågan. Genom visstidsanställningar har arbetsgivare flexibilitet även i sina åtaganden gentemot sin totala arbetskraft. Visstidsanställningar kan vara en väg in i arbetslivet för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, eller ännu inte hunnit etablera sig. Visstidsanställningar kan även vara önskvärda för arbetstagare som endast kan eller vill ta ett tidsbegränsat arbete, t.ex. studerande. För arbetstagare anses visstidsanställningar dock ofta förknippade med lägre lön och mindre kompetensutveckling. Om visstidsanställningar inte leder till tillsvidareanställningar, är de därför negativa för arbetstagarens ekonomiska situation och arbetstagarnas långsiktiga trygghet på arbetsmarknaden.

En visstidsanställning kan samtidigt inte avslutas genom uppsägning innan den avtalade anställningstiden har löpt ut, om det inte särskilt har överenskommit eller har stöd i kollektivavtal. På så sätt kan anställningsskyddet för visstidsanställda sägas vara starkare än för tillsvidareanställda, åtminstone så länge anställningen pågår. Visstidsanställda har däremot generellt sett en svagare anknytning till arbetsgivaren eftersom arbetsgivare i princip inte har någon skyldighet att erbjuda visstidsanställda ny anställning vid anställningstidens slut med undantag för den företrädesrätt till återanställning som gäller i vissa fall. Arbetsgivare som har behov av arbetskraft kan dock förutsättas ha intresse av att behålla eller att återanställa kvalificerade arbetstagare.

Det finns sammanfattningsvis för- och nackdelar, för både arbetsgivare och arbetstagare, med visstidsanställningar liksom med låg restriktivitet kring denna anställningsform. Anställningsformen har dock stor betydelse för en arbetstagares anställningsskydd. Regeringen anser att anställningsskyddet för arbetstagare i visstidsanställning behöver stärkas.

Regeringen anser att skillnaden mellan anställningsskyddet i visstidsanställningar och tillsvidareanställningar är alltför stor och att balansen behöver förbättras. Det är dock inte motiverat att begränsa arbetsgivares möjligheter att anställa arbetstagare i visstidsanställning eller att uppställa nya villkor för hur arbetsgivare tillgodoser sitt behov av arbetskraft. Det vore ett alltför stort ingrepp i arbetsgivarens rätt att organisera arbetet. Arbetsgivares behov av flexibilitet är väsentlig och bör värnas. Varaktiga behov av arbetskraft bör dock inte tillgodoses med visstidsanställningar. En arbetstagare med upprepade visstidsanställningar saknar den anställningstrygghet som en tillsvidareanställning innebär och det är lämpligt att en visstidsanställning efter viss tid kan övergå i en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Övergången kan i sådana fall anses vara en rimlig följd av att arbetsgivarens arbetskraftsbehov synes varaktigt. Enligt nuvarande bestämmelser kvalificerar sig arbetstagare i allmän visstidsanställning för övergång till tillsvidareanställning efter två år i allmän visstidsanställning hos arbetsgivaren. *Svensk industriförening* anser att kvalifikationstiden för övergång till tillsvidareanställning bör vara oförändrad. Regeringen anser att tryggheten och anställningsskyddet för arbetstagare i visstidsanställning behöver förstärkas och att visstidsanställningar snabbare bör kunna övergå till tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Det bör ske genom att anställningsformen särskild visstidsanställning föreslås införas och ersätta allmän visstidsanställning. Särskild visstidsanställning bör kvalificera för övergång till tillsvidareanställning efter tolv månader. *Arbetsdomstolen* föreslår att kvalifikationstiden ska anges vara ett år i stället för tolv månader, eller att det förtydligas hur många dagar kvalifikationstiden ska anses vara. Regeringen anser att kvalifikationstiden bör vara tolv månader samt noterar att begreppet månad i normalfallet innebär 30 dagar, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 248) och AD 2019 nr 56.

Anställningstid i visstidsanställning ska kvalificera för övergång till tillsvidareanställning

Lantbrukarnas Riksförbund anger att förslaget försvårar för arbetsgivare vars verksamheter har säsongvariationer. Enligt nuvarande bestämmelser är det dock endast anställningstid i allmän visstidsanställning som kan kvalificera arbetstagaren för övergång till tillsvidareanställning. Regeringen anser fortsatt att det endast bör vara sådan anställningstid som kvalificerar för övergång till tillsvidareanställning och nuvarande bestämmelser om säsongsanställningar föreslås fortsatt gälla. *Fastigo* anger att förslaget är komplicerat och föreslår i stället en gemensam konverteringsregel för vikariat och visstidsanställningar. Regeringen anser inte att en sådan inskränkning i arbetsgivarens flexibilitet är motiverad.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation anger att förslaget kan medföra att arbetsgivare väljer andra alternativ än att nyanställa. *Umeå universitet* har liknande farhågor och anger att användandet av inhyrda arbetstagare kan öka som en följd av förslaget. Regeringen anser att det är fortsatt lämpligt att arbetsgivare har flexibilitet vid organisering och

planering av verksamheten, t.ex. vid anställning. I avsnitt 5.7.1 lämnar regeringen förslag i syfte att förbättra inhyrda arbetstagares möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretag.

Saco-S och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* påpekar att staten enligt 9 § anställningsförordningen (1994:373) får anställa på begränsad tid utöver vad som följer av anställningsskyddslagen och föreslår följdändringar. Regeringen noterar att 9 § är dispositiv enligt punkt 5 i övergångsbestämmelserna till lagen (1994:260) om offentlig anställning, se även proposition om förslag till arbetsrättsreform m.m. (prop. 1975/76:105 bilaga 2 s. 159) och betänkandet Ändrad lagstiftning för statsanställda (bet. 1993/94:AU16 s. 23). Regeringen bedömer att förslaget i sig därför inte motiverar följdändringar i anställningsförordningen. *Saco-S* anser att anställningstid i alla typer av visstidsanställningar, även sådana som regleras i förordning eller kollektivavtal, ska kunna kvalificera arbetstagaren för övergång till tillsvidareanställning. Statliga arbetsgivare kan annars stapla olika typer av visstidsanställningar under lång tid och därigenom försvåra för arbetstagare att övergå till tillsvidareanställning i staten. Som angetts ovan anser regeringen att det endast är anställningstid i särskild visstidsanställning som snabbare bör leda till tillsvidareanställning.

Arbetsgivarverket och *Sveriges Kommuner och Regioner* påpekar att förslaget kan försvåra verksamheter med stora vikariatsbehov eftersom visstidsanställning kan framstå som förmånligare än vikariat. Regeringen instämmer i att förslaget kan ha sådana följder och framhåller att bestämmelsen om särskild visstidsanställning föreslås vara dispositiv, vilket möjliggör kollektivavtal där behoven inom vissa sektorer eller branscher kan beaktas.

Särskild visstidsanställning ger företrädesrätt till ny sådan anställning

Vid utgången av en visstidsanställning upphör arbetsgivarens och arbetstagarens åtaganden enligt anställningen. Enligt nuvarande bestämmelser kan en arbetstagare vars visstidsanställning har upphört i vissa fall ha företräde till ny anställning under en period efter att anställningen upphörde. Rätten till företräde gäller om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella nya anställningen och gentemot personer som inte redan har en anställning hos arbetsgivaren. Företrädesrätten till återanställning kan sägas upprätthålla arbetstagares anknytning till arbetsgivaren efter att anställningen upphört. En förstärkt företrädesrätt kan således ge arbetstagare med tidsbegränsad anställning bättre möjlighet att kunna övergå till tillsvidareanställning. En förstärkt företrädesrätt kan ha särskild betydelse för arbetstagare med upprepade tidsbegränsade anställningar.

Nuvarande bestämmelser om företrädesrätt är desamma för arbetstagare med visstidsanställning och tillsvidareanställning. Regeringen anser att arbetstagare i den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör ha företrädesrätt till ny sådan anställning. Regeringen anser att det skulle förbättra möjligheten till anställning för dessa arbetstagare och därigenom långsiktigt även förbättra möjligheten att snabbare kunna övergå till tillsvidareanställning. En förstärkt företrädesrätt för visstidsanställda bidrar även till att minska skillnaderna i anställningsskyddet

Prop. 2021/22:176 mellan visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Regeringen föreslår därför en kortare kvalifikationsperiod för företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. Företrädesrätten bör inträda efter att arbetstagaren varit anställd i mer än nio månader i särskild visstidsanställning under en treårsperiod, om anställningen inte fick fortsätta på grund av arbetsbrist.

Företrädesrätt till återanställning för arbetstagare i visstidsanställning gäller från den tidpunkt då arbetsgivaren lämnade besked om att denne inte skulle få ny anställning vid den innevarande anställningens utgång. Sådant besked ska lämnas minst en månad innan anställningstiden utgång, eller när anställningen börjar om anställningstiden är kortare än en månad. Enligt nuvarande bestämmelser behöver sådant besked lämnas till arbetstagare med visstidsanställning endast om arbetstagaren vid anställningstidens utgång har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader de senaste tre åren. Regeringens förslag om företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning efter nio månader behöver därför återspeglas även i 15 § anställningsskyddslagen. Det framgår annars inte från vilken tidpunkt som arbetstagaren har företrädesrätt. Bestämmelsen bör således ändras på så sätt att en arbetstagare ska ha rätt till ett besked om att denne inte kommer få ny anställning vid den innevarande anställningens utgång redan när han eller hon varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren. I annat fall kommer en arbetstagare kunna ha upparbetat en företrädesrätt till återanställning utan att det av lagen framgår från vilken tidpunkt den börjar löpa.

Enligt 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen ska avseende endast fästas vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet vid beslut om statliga anställningar. Skickligheten ska enligt 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Som *Saco-S* anger så innebär detta att förslaget inte får något större genomslag i staten.

Arbetstagare bör få skriftlig information om att de anställs i särskild visstidsanställning

Regeringen föreslår en anställningsform, särskild visstidsanställning, som snabbare ska kvalificera till tillsvidareanställning än allmän visstidsanställning. Regeringen föreslår även att anställningstid i särskild visstidsanställning ska kunna ge företrädesrätt till ny sådan anställning. Sammantaget syftar förslagen till att ge bättre möjligheter för arbetstagare i särskild visstidsanställning att kunna övergå till tillsvidareanställning. Fler arbetstagare kan därför ha behov av att kunna tillvarata de möjligheter som följer med anställningsformen. Det är därför väsentligt att arbetstagare har kunskap om när den anställning som ingås är en särskild visstidsanställning.

Enligt nuvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen ska arbetsgivare lämna skriftlig information till arbetstagare om villkor av betydelse för anställningen däribland information om anställningen gäller för begränsad tid. Regeringen anser att den befintliga informations-skyldigheten inte är tillräcklig för att arbetstagaren ska kunna tillvarata de förbättrade möjligheter som den föreslagna anställningsformen bör

innehållna. Arbetsgivarens informationsskyldighet bör därför utökas så att arbetstagare som anställs i särskild visstidsanställning bör få information om att anställningen har den formen, oavsett anställningstidens längd. Informationen bör lämnas i samband med anställningens ingående.

Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Företagarna och Småföretagarnas Riksförbund anger att en utökad informationsskyldighet innebär administrativa bördor för arbetsgivare. Inför en eventuell anställning behöver dock arbetsgivare överväga lämplig anställningsform samt anställningens villkor och konsekvenser. Arbetsgivare kan även behöva beakta bl.a. tillträdes- och slutdag för tidigare visstidsanställningar och vikariat i upp till fem år bakåt i tiden. Med hänsyn till detta bedömer regeringen att en utökad skyldighet att, just vid en särskild visstidsanställning, skriftligen informera arbetstagaren även om att anställningen har denna form endast kan ha marginell effekt på arbetsgivarens totala administration vid anställningen. Denna effekt utgör inte tillräcklig för att avstå från en utökad informationsskyldighet, vars syfte är att förstärka arbetstagares ställning och underlätta snabbare övergång till tillsvidareanställning. *Fremia* anser att förslaget gör reglerna än mer komplicerade. Regeringen anser i stället att den utökade informationsskyldigheten kan bidra till arbetsgivares kunskap om och uppmärksamhet kring den föreslagna anställningsformen och för den arbetstagare som anställs på särskild visstidsanställning.

Beräkningen av anställningstid i särskild visstidsanställning

Det kan vara svårt för arbetstagare med visstidsanställning att få tillsvidareanställning. Det är vanligt att arbetstagare med visstidsanställning fortsatt har sådana anställningar under en lång tid av arbetslivet. Regeringen vill förbättra möjligheten för dessa arbetstagare att kunna få en tillsvidareanställning. Eftersom visstidsanställningar kan vara korta kan det vara svårt att uppnå ens den snabbare kvalifikationstid för övergång till tillsvidareanställning, eller upparbeta företrädesrätt till ny visstidsanställning, som regeringen nu föreslår. Regeringen föreslår därför även en kompletterande bestämmelse om hur anställningstid i den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör beräknas. Regeringen föreslår att även tiden mellan anställningarna bör anses som anställningstid för arbetstagare som under en kalendermånad har haft tre eller flera anställningar i särskild visstidsanställning hos samma arbetsgivare. *Lagrådet* anser att det behövs förtydliganden och att lagtext och författningskommentar bör redovisa samma bestämmelse. Regeringen instämmer med Lagrådet och förtydliganden har gjorts i författningskommentaren till den föreslagna 3 §.

Den föreslagna beräkningen av anställningstid bör kompletteras med en bestämmelse om att arbetsgivare inte får anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå bestämmelsen om att tiden mellan särskilda visstidsanställningar anses som anställningstid. *Arbetsgivarverket* anser att förslaget är oklart och svårtillämpat, vilket är negativt för samhällsviktiga verksamheter. Regeringen noterar, precis som *Sveriges Advokatsamfund*, Arbetsdomstolens praxis om rättsverkningarna vid kringgående av lag och om i vilka situationer rättstillämpningen inte ska godta ett sådant kringgående. I praxis har bl.a. framhållits att det vore stötande och från

Prop. 2021/22:176 rättslig synpunkt oriktigt att låta kringgående av lag passera, se AD 1986 nr 50. Regeringen anser därför att det kan vara berättigat att i författning förbjuda kringgående av den föreslagna bestämmelsen. Enligt Arbetsdomstolens praxis behöver det styrkas att en viss åtgärd varit kringgående och haft sådant syfte, samt att den framstår som otillbörlig i det enskilda fallet. Regeringen anser mot denna bakgrund att förslaget inte kan anses vara oklart och svårtillämpbart. *Lagrådet* anger att det inte av lagtexten framgår att det ska finnas ett särskilt otillbörlighetsrekvisit och att regleringen knappast behöver tyngas med någonting sådant. *Lagrådet* anser att det bör vara tillräckligt att ett syfte att kringgå arbetstagarens rätt ska bevisas och att det redan i det ligger en otillbörlighet. Regeringen instämmer med *Lagrådet* och författningskommentaren har justerats i linje med detta. *Sveriges a-kassor* förutsätter att förslaget om att tid mellan visstidsanställningar i vissa fall bör räknas som anställningstid inte påverkar rätten till arbetslöshetsersättning för samma period. Regeringen anser att situationen får hanteras genom tillämpning av vid var tid gällande bestämmelser inom arbetslöshetsförsäkringen.

Bestämmelserna om särskild visstidsanställning bör vara dispositiva

Enligt nuvarande bestämmelser är det möjligt att genom kollektivavtal göra undantag från bestämmelserna om allmän visstidsanställning. Regeringen anser att även bestämmelserna om den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör vara dispositiva på så sätt. *Svensk Scenkonst* anser att det är positivt att avvikelser från bestämmelserna fortsatt ska kunna göras genom kollektivavtal och att visstidsanställningar borde begränsas av parterna om det är motiverat. Regeringen instämmer och anser att det är viktigt att parterna fortsatt kan anpassa bestämmelsen utifrån branschspecifika förutsättningar. Förslaget om anställningsformen särskild visstidsanställning bör, i likhet med den nuvarande regleringen av anställningsformen allmän visstidsanställning inte anses som en sådan grundläggande bestämmelse om statligt anställdas rättsställning som enligt regeringsformen ska meddelas i lag och bestämmelsen kan därför vara dispositiv även för visstidsanställningar i statlig sektor.

Förslagets förhållande till universitet och högskolor på statens område

Flera remissinstanser, däribland *Stockholms universitet* och *Uppsala universitet* framhåller att möjligheten att kunna anställa enligt allmän visstidsanställning är betydelsefull för universitetens kompetensförsörjning. Såsom *Stockholms universitet* anger gäller detta exempelvis forskningsprojekt som ofta kan vara kortfristigt finansierade. En inskränkning av möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningar kan hämma denna del av universitetets verksamhet. *Stockholms universitet*, *Umeå universitet* och *Uppsala universitet* anser att förslaget om snabbare övergång till tillsvidareanställning kommer att skapa många arbetsbrist-situationer vilket innebär ökad administration.

Regeringen anser att det är viktigt att visstidsanställningar snabbare övergår i tillsvidareanställning på universitets- och högskoleområdet liksom på arbetsmarknaden i övrigt. På statens område, dit de statliga lärosätena hör, gäller särskilda regleringar som även har betydelse för

förutsättningarna att kunna besluta om andra tidsbegränsade anställningar än visstidsanställning. Här kan nämnas bestämmelser i högskoleförordningen (1993:100) och centrala kollektivavtal som finns tillgängliga på Arbetsgivarverkets webbplats. Dessa bestämmelser om tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll i lärosätenas meriteringssystem och i deras samverkan med det omgivande samhället och möter därmed specifika behov som lärosätena har. Som myndigheter och därmed medlemmar i Arbetsgivarverket har de statliga lärosätena tillgång till information, rådgivning och utbildning som arbetsgivare på det statliga området behöver enligt 1 § tredje stycket förordningen (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket. Detsamma gäller de icke-statliga arbetsgivare som verket företräder. Regeringen vill vidare framhålla att förslaget innebär att bestämmelserna om den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning bör vara dispositiva.

5.6 Heltid som norm

5.6.1 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

Regeringens förslag: Anställningsavtal ska avse heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Bestämmelsen i promemorians förslag har en annan placering i anställningsskyddslagen, och en viss annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: Majoriteten av de remissinstanser som yttrat sig är positiva till förslaget. Bland dessa finns *Arbetsgivarverket*, *LO*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Saco*, *Svenskt Näringsliv*, *TCO*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *Arbetsförmedlingen* och *Försäkringskassan*. *Svensk Scenkonst* är positivt till förslaget och anger att det förutsätts att avtalsfrihet om sysselsättningsgraden kvarstår. *Svensk Industriförening* är positiv till förslaget men efterfrågar klargörande av hur förslaget ska tillämpas vid organisationsändringar och anger att förslaget bör begränsas till nyanställning. *Arbetsdomstolen* anger att det är lämpligare att lagtekniskt reglera förslaget i en ny paragraf. Domstolen ställer även frågan om avsikten är att ändra rättsläget när det gäller bevisbördan i en tvist om uppsägning. *Sveriges a-kassor* anför att förslaget kan komma att innebära att antalet beslut om återkrav ökar. *Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)* delar uppfattningen att heltid ska utgöra normen för anställningar på svensk arbetsmarknad men ifrågasätter den administrativa pålagan som det föreslagna skriftlighetskravet innebär. Några arbetsgivar- och företagargorganisationer, såsom *Fastigo* och *Lantbrukarnas Riksförbund*, är kritiska till förslaget och anser att krav på skriftliga skäl är en onödigt administrativ pålaga. *Fastigo* anser att arbetsgivare med högst två anställda bör kunna undantas från informationsskyldigheten. *Företagarna* är kritisk till förslaget och anser

Prop. 2021/22:176 att det kan utesluta arbetstillfällena som vore lämpliga att delas av flera arbetstagare och att förslaget är ett ingrepp i arbetsledningsrätten.

Skälen för regeringens förslag

En utgångspunkt för regeringens arbetslivspolitik är att heltid ska vara norm medan deltid ska vara en möjlighet. Detta är viktigt för jämställdheten, för möjligheten till egen försörjning och för att minska osakliga löneskillnader. En deltidsanställning kan medföra svårigheter för en arbetstagare att planera sin framtid, vilket kan leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. Exempelvis kräver många bostadsföretag och banker att man har en tillsvidareanställning på heltid för att man ska få hyra eller få ett lån till en bostad. Arbetsmarknaden bör också vara mindre könsuppdelad än vad den är i dag. Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män. Detta bidrar till att kvinnor har sämre ekonomiska förutsättningar än män och att kvinnors livsinkomst blir lägre. Den framtida pensionen styrs helt av den samlade livsinkomsten vilket innebär att kvinnors lägre inkomster under förvärvslivet påverkar tiden efter pensionsåldern och leder till stora skillnader mellan kvinnor och mäns pensioner. Detta behöver förändras inte minst för att målet om ekonomisk jämställdhet ska uppnås. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Regeringen anser att det mot den bakgrunden bör ingå i reformeringen av arbetsrätten att ta ytterligare ett steg för att stärka normen om heltid.

Heltid ska vara norm och deltid en möjlighet

Heltidsnormen bör stärkas genom att en presumtion för detta införs i anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör även fortsättningsvis ha möjlighet att komma överens om en annan sysselsättningsgrad än heltid. Ett anställningsavtal ska dock anses gälla på heltid, om det inte finns något annat avtalat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. *Lagrådet* anser att detta kan tolkas som att heltid även gäller i de fall då arbetstagaren inte har haft för avsikt att ingå avtal om heltidsanställning. Regeringen kan konstatera att förslaget om att heltidspresumtion bör gälla för alla anställningsavtal när någonting annat inte är avtalat innebär att presumtion om heltid gäller om inte något annat visats.

Företagarna anser att heltidsnormen kan utesluta arbetstillfällena som vore lämpliga att delas av flera arbetstagare och att förslaget är ett ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Regeringen anser att regleringen bör utformas som en presumtion för heltid och att det av regleringen uttryckligen bör framgå att presumtionen gäller om något annat inte har avtalats mellan parterna. Därmed bedömer regeringen att den föreslagna regleringen inte kommer att begränsa avtalsfriheten eller minska möjligheten till deltidsanställningar där lägre sysselsättningsgrad kan lämpa sig bättre. Någon begränsning av förslagets tillämpning till att endast gälla vid nyanställningar, såsom *Svensk Industriförening* föreslår, bör inte göras.

Att heltidspresumtionen bör gälla för alla anställningsavtal när någonting annat inte är avtalat innebär att oklarheter om vad avtalsparterna kommit överens om går ut över den part som gör gällande något annat än heltid. Med anledning av *Arbetsdomstolens* fråga om bevisbördan vill

regeringen framhålla att någon förändring av rättsläget inte är avsedd i fråga om bevisbördans placering i en tvist om uppsägning eller avskedande.

En skyldighet för arbetsgivare att lämna information

För att presumtionen om heltid ska få effekt bör det även införas en bestämmelse om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska informera om skälet för deltid. Syftet med förslaget är att det ska ge arbetsgivaren anledning att överväga om deltid verkligen är motiverat vilket kan bidra till en möjlighet till anställning på heltid om arbetstagaren önskar det. Några remissinstanser, bl.a. *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Småföretagarnas Riksförbund*, *Fastigo* och *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att kravet på att arbetsgivaren ska ange skälen för deltid skriftligt är en onödigt eller en allt för betungande administrativ börda för arbetsgivarna. Redan i dag är en arbetsgivare, oavsett antalet anställda, dock skyldig att lämna information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Dessutom har en deltidsanställd arbetstagare redan i dag företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Regeringen anser därför att den administrativa börda som det innebär att lämna skriftlig information om anledningen till en avvikelse från heltidspresumtionen är begränsad och står i proportion till syftet med regleringen. Det ovan anförda gäller också arbetsgivare med få anställda varför det inte finns anledning att undanta dessa såsom Fastigo föreslår.

Var bestämmelsen bör placeras

I promemorian föreslås att bestämmelsen om heltid som norm ska placeras i anslutning till presumtionen om tillsvidareanställning i anställningsskyddslagen. Detta eftersom de två bestämmelserna har liknande karaktär. I promemorian föreslås det vidare att bestämmelsen om arbetsgivarens informationsskyldighet bör placeras i en ny paragraf bland lagens övriga regler om arbetsgivarens informationsskyldighet.

Arbetsdomstolen anger att det är lämpligare att lagtekniskt införa en ny paragraf eftersom en egen paragraf gör det lättare att hänvisa till den nya regleringen. Regeringen delar den uppfattningen. Därför föreslår regeringen att bestämmelsen om heltid som norm ska införas i en ny paragraf som inkluderar både presumtionen om heltid och informationskyldigheten.

5.7.1 En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning

Regeringens förslag: Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget. Erbjudandet ska lämnas senast en månad från det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget ska dock ha möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats.

Kundföretagets skyldighet ska inte gälla mot arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att kundföretagets skyldighet inte ska gälla mot arbetstagare som är utstationerade från ett utländskt bemanningsföretag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser är huvudsakligen positiva till förslaget, däribland *Fremia*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Försäkringskassan*, *Konjunkturinstitutet*, *LO*, *Medlingsinstitutet*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Svenskt Näringsliv*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *TCO* och *Umeå tingsrätt*. Flera remissinstanser är kritiska eller har invändningar på hela eller delar av förslaget, däribland *Arbetsgivarverket*, *Företagarna*, *Seko – Service och kommunikationsfacket*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Sveriges advokatsamfund*, *Uppsala universitet* och *Vinnova*. Lantbrukarnas Riksförbund anser att förslaget är negativt för småföretag som har behov av arbetskraft men som inte vill vara arbetsgivare. *Fastigo* och *Företagarna* anser att förslaget är ett ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda och organisera sin verksamhet. *Uppsala universitet* anser att förslaget kan öka omsättningen på konsulter. *Vinnova* anger att förslaget medför ökade kostnader för inhyrda konsulter. *Kompetensföretagen* anser att arbetsgivarbytet medför sämre plats i turordningen och kan ge sänkt lön för arbetstagaren. *Arbetsdomstolen* anser att förslaget bör kompletteras med krav på skriftlighet och tidsgräns i vissa avseenden samt att begreppen månad och månadslön behöver klargöras. *Sveriges a-kassor* efterfrågar förtydligande om hur ersättningen ska betraktas inom arbetslöshetsförsäkringen.

Möjligheten att få tillsvidareanställning hos kundföretaget bör främjas

Genom lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, förkortad uthyrningslagen, har Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, bemanningsdirektivet, genomförts i svensk rätt. Uthyrningslagen trädde i kraft år 2013 och gäller för arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Enligt lagen är kundföretag bl.a. skyldiga att informera inhyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Vidare får bemanningsföretag enligt samma lag inte hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos kundföretag. Dessa bestämmelser grundar sig på artikel 6 i bemanningsdirektivet. Enligt artikel 6.1 ska arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag informeras om lediga platser i kundföretaget för att få samma möjligheter att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i det företaget. Vidare anges i artikel 6.2 att medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av ett anställningsförhållande mellan kundföretaget och en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag efter det att uppdraget har avslutats, ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras. Enligt EU-domstolen framgår av artikel 6 att ett av direktivets syften är att främja möjligheten för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att få tillsvidareanställning hos kundföretaget, se dom den 14 oktober 2020 i de förenade målen C-681/18.

Den grundläggande likabehandlingsprincipen regleras i artikel 5 i bemanningsdirektivet. Enligt artikeln ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning för att undvika missbruk vid tillämpningen av artikeln och särskilt för att förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i direktivet. I anslutning till detta har EU-domstolen i den nämnda domen uttalat att direktivet även syftar till att medlemsstaterna ska se till att ett och samma kundföretags anlåtande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte blir en permanent situation för en arbetstagare som hyrs ut (p. 60 i domen). Om flera på varandra följande uppdrag hos samma kundföretag som tilldelas samma arbetstagare leder till en längre verksamhetsperiod än vad som rimligen kan betecknas som tillfällig, kan detta enligt domstolen vara ett tecken på missbruk av på varandra följande uppdrag i den mening som avses i artikel 5.5. Regeringen anser mot den bakgrunden att det är motiverat att i uthyrningslagen ytterligare främja möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få tillsvidareanställning hos kundföretaget och förebygga att inhyrningar blir av permanent karaktär.

En skyldighet för kundföretag att erbjuda tillsvidareanställning

En förbättrad möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretag gynnar alla inhyrda arbetstagare. Med inhyrda arbetstagare menas arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag och uthyrda till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning, enligt definitionerna i 5 § uthyrningslagen. De möjligheter och rättigheter som arbetsrättsliga bestämmelser tillförsäkrar arbetstagare och deras fackliga

Prop. 2021/22:176 organisationer utövas i regel bäst i nära kontakt med arbetsgivaren och på den arbetsplats där arbetstagaren utför sitt arbete. För en långvarigt uthyrd arbetstagarare, vars arbetsgivare är bemanningsföretaget, är arbetsplatsen i praktisk mening oftast hos kundföretaget. Möjligheten att tillgodogöra sig sina arbetsrättsliga rättigheter försvåras för arbetstagarare som långvarigt är verksam på en annan arbetsplats än hos den formelle arbetsgivaren. Det är viktigt att en arbetstagarare kan ansluta sig till den lokala fackliga organisationen på den arbetsplats där arbetstagararen faktiskt arbetar. Den organisationen har genom sin lokala förankring större möjligheter att företräda en inhyrd arbetstagarare gentemot kundföretaget. Att främja långvarigt inhyrda arbetstagarares möjligheter att få tillsvidareanställning hos kundföretag främjar därför även dessa arbetstagarares möjligheter att utöva sina rättigheter på den arbetsplats som de i funktionell mening kan anses tillhöra.

Uppsala universitet anser att möjligheten att få tillsvidareanställning inte bör inträda gentemot kundföretaget. Regeringen vill framhålla att likabehandlingsprincipen är central i både bemanningsdirektivet och uthyrningslagen. Inhyrda arbetstagarare ska tillförsäkras minst de villkor som skulle ha gällt om arbetstagararen varit anställd direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Regeringen anser därför att det är möjligheten till tillsvidareanställning hos kundföretaget som bör främjas.

LO anser att tillsvidareanställning i stället borde främjas genom en bestämmelse om att inhyrning inte får ske om det tillgodoser ett permanent arbetskraftsbehov hos kundföretag. Regeringen noterar att det i svensk rätt tidigare fanns en tidsbegränsning för uthyrning. Enligt lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft fick en arbetstagarare ställas till en beställares förfogande för en sammanhängande tid av högst fyra månader. Bestämmelsen avskaffades år 1993 då det inte längre ansågs finnas behov av en sådan begränsning, se propositionen om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet (prop. 1992/93:218 s. 30). Regeringen anser att det är motiverat att förebygga att inhyrningar av arbetskraft får permanent karaktär. Regeringen anser att det i stället för att i lagen ange att permanenta arbetskraftsbehov inte får tillgodoses genom inhyrning är lämpligt att förbättra inhyrda arbetstagarares möjligheter att få tillsvidareanställning hos kundföretaget. Det bör enligt regeringen ske genom införande av en kvalificeringstid efter vilken den inhyrda arbetstagararen bör erbjudas en tillsvidareanställning hos kundföretaget. Regeringen anser att den skyldighet som nu föreslås av tydlighetskäl bör anges i uthyrningslagen.

Erbjudandets förhållande till särskild visstidsanställning

En förbättrad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretaget ligger i linje med förslagen i avsnitt 10.1. Där föreslås att allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning och att den föreslagna anställningsformen ska utformas så att det uppnås en snabbare övergång till tillsvidareanställning för visstidsanställda. En möjlig konsekvens av de skärpta reglerna för tidsbegränsade anställningar är att användningen av inhyrd arbetskraft ökar, något som *Umeå universitet* påpekar. Det är därför enligt regeringens mening lämpligt att komplettera förslagen om särskild visstidsanställning med åtgärder som förbättrar

möjligheterna för bemanningsanställda att få tillsvidareanställning hos kundföretag.

Stockholms universitet anger att en inhyrd arbetstagare troligtvis inte har en tidsbegränsad anställning hos bemanningsföretaget när möjligheten till tillsvidareanställning hos kundföretaget inträder. Regeringen vill påpeka att arbetstagaren vars möjlighet till tillsvidareanställning bör främjas kan ha varit placerad hos det aktuella kundföretaget via anställning i flera bemanningsföretag, dvs. inte hunnit kvalificera sig för tillsvidareanställning i sin senaste bemanningsanställning. I en sådan situation är förslaget särskilt gynnsamt för arbetstagaren.

När möjligheten till tillsvidareanställning bör främjas

Det är arbetsgivaren som med utgångspunkt i sin rätt att leda arbetet bestämmer hur arbetet ska organiseras. Arbetsgivarens behov av arbetskraft kan tillgodoses genom att anställa arbetstagare tills vidare eller för viss tid. För att öka flexibiliteten kan arbetsgivare även välja att åtminstone delvis tillgodose behovet av arbetskraft genom att hyra in arbetstagare via bemanningsföretag. Bemanningsföretag skapar således förutsättningar för flexibilitet. Vid bedömningen av när en inhyrd arbetstagares möjlighet till tillsvidareanställning bör främjas behöver således arbetstagares intresse av anställningstrygghet och fast förankring på sin funktionella arbetsplats balanseras mot arbetsgivares behov av flexibilitet i verksamheten. Regeringen bedömer att det är när en inhyrd arbetstagare har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i mer än 24 månader under en period om 36 månader som möjligheten till tillsvidareanställning bör främjas. Denna frist tillgodoser arbetstagares och arbetsgivares behov på ett väl avvägt sätt.

Det bör finnas alternativ till att erbjuda tillsvidareanställning

I svensk rätt är utgångspunkten att arbetsgivare fritt väljer vilka villkor som måste uppfyllas för anställning och vem som ska anställas. En skyldighet för kundföretag att erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning inskränker denna grundläggande princip om arbetsgivarens fria anställningsrätt. Det finns dock redan inskränkningar i principen enligt dagens regelverk, t.ex. genom bestämmelser om företrädesrätt till återanställning i vissa fall och om förbud mot diskriminering. Regeringen anser att det är lämpligt att komplettera den föreslagna skyldigheten att erbjuda tillsvidareanställning med ett alternativ. I stället för att lämna ett sådant erbjudande bör kundföretag kunna betala ekonomisk ersättning till den arbetstagare som kvalificerat sig för ett erbjudande om tillsvidareanställning. Regeringen bedömer att betalning av två för den inhyrde arbetstagaren aktuella månadslöner, dvs. den faktiska månadslön som arbetstagaren har när den är uthyrd till kundföretaget, är ett lämpligt alternativ om kundföretaget inte vill eller har möjlighet att erbjuda en tillsvidareanställning.

Huvudregeln i 11 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229) är att löner, arvoden, kostnadsersättningar pensioner, förmåner och alla andra inkomster som erhålls på grund av tjänst tas upp som intäkt. Även ersättning som utges av någon annan än arbetsgivaren kan anses ha utgetts på grund av tjänst och ska därför tas upp som intäkt, se rättsfallen

Prop. 2021/22:176 RÅ 1976 ref. 131 I, RÅ 1983 1:73, RÅ 1988 ref. 30 och RÅ 1997 ref. 1. Den ersättning som kundföretag kan välja att betala till en inhyrd arbetstagare bör därför, trots att det saknas anställningsförhållande mellan arbetstagaren och kundföretaget, vara en skattepliktig inkomst av tjänst för arbetstagaren. Vidare utgör utgifter för att förvärva och bibehålla inkomster kostnader i en näringsverksamhet enligt 16 kap. 1 § i inkomstskattelagen. För kundföretag som bedriver skattepliktig näringsverksamhet bör den aktuella ersättningen som hänför sig till inhyrning av arbetstagare vara en avdragsgill kostnad i verksamheten. *Sveriges a-kassor* anger att det bör förtydligas hur denna ersättning ska betraktas inom arbetslöshetsförsäkringen. Enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring beräknas inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning på den sökandes förvärvsinkomster. Den ersättning som en inhyrd arbetstagare får som alternativ till ett erbjudande om tillsvidareanställning är en följd av att arbetstagaren under 24 månader har utfört arbete. Ersättningen betalas inte av dennes arbetsgivare men kan ses som en följd av förvärvsarbete och beskattas som inkomst av tjänst. Regeringen anser att de frågor som kan uppstå, exempelvis hur ersättningen ska ses vid beräkning av dagsförtjänst eller vid prövningen av hur många dagpenningbelopp som ska utbetalas, får hanteras genom tillämpning av gällande regelverk.

Inom vilken tidsfrist tillsvidareanställning bör erbjudas eller ersättning lämnas

Kundföretag föreslås i vissa fall vara skyldiga att erbjuda inhyrda arbetstagare tillsvidareanställning, eller betala ersättning motsvarande två månadslöner. Det behöver bestämmas en tidpunkt för när skyldigheten senast ska vara fullgjord för att ett åsidosättande av skyldigheten inte ska föreligga. I promemorian anges att en månad är en lämplig frist för fullgörandet och att den bör beräknas från tidpunkten då arbetstagaren kvalificerade sig för erbjudandet. Regeringen bedömer att en månad är en väl avvägd frist med hänsyn till syftet med den föreslagna skyldigheten och till den administrativa börda den medför. *Arbetsdomstolen* anser att fristen för betalning framstår som snäv. Domstolen föreslår att fristen borde kunna vara i vart fall två månader eller att kundföretag som avser att betala ersättning ska lämna skriftligt besked om detta inom samma tid som ett anställningserbjudande ska lämnas. Med anledning av *Arbetsdomstolens* synpunkt vill regeringen understryka att den föreslagna skyldigheten inträder när arbetstagaren varit placerad på kundföretaget i mer än 24 månader under en period om 36 månader. Kundföretag har därigenom god tid att överväga om inhyrningen bör avslutas innan skyldigheten inträder eller förbereda för att betalning kan ske inom föreskriven tid om kundföretaget inte avser att erbjuda en tillsvidareanställning. Mot bakgrund av kvalifikationstidens längd bör det i normalfallet kunna vara möjligt att fullgöra skyldigheten i nära anslutning till tidpunkten då skyldigheten inträder. Regeringen anser därför att kundföretag har god tid på sig för att kunna verkställa betalning inom en månad och att detta är en rimlig tid för att fullgöra skyldigheten. Regeringen konstaterar dock att det kan finnas omständigheter som medför att ersättningen kan lämnas till en arbetstagare först någon eller

några dagar efter fristen om en månad, exempelvis att det inte har varit en bankdag den dag då ersättningen senast skulle betalas till en arbetstagarare.

Erbjudandet bör inte förenas med villkor eller formkrav

Regeringen vill främja inhyrda arbetstagares möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretag genom att kundföretag i vissa fall ska vara skyldiga att erbjuda arbetstagarare en sådan anställning hos sig. *Arbetsdomstolen*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Saco* anser att det borde vara ett krav att erbjudandet är skäligt eller att det avser en viss lägsta sysselsättningsgrad. Inom arbetsrättslig reglering saknas formkrav för anställningserbjudanden. Eftersom den föreslagna skyldigheten är sanktionerad med skadestånd behöver kundföretag kunna bekräfta att skyldigheten har fullgjorts och kommer sannolikt inte endast lämna erbjudande muntligt. För avtal om anställning råder i princip avtalsfrihet som endast begränsas när det gäller avtalets innehåll. Enligt anställningsskyddslagen kan arbetstagarare exempelvis inte giltigt avstå från sina lagstadgade rättigheter, t.ex. från rätten till framtida uppsägningslön eller företrädesrätt till återanställning, jfr AD 1977 nr 56. Ett anställningsavtal blir således ogiltigt i de delar det upphäver eller inskränker arbetstagararens rättigheter enligt anställningsskyddslagen. För att ett anställningsavtal ska ha kommit till stånd behöver parterna i övrigt vara överens på samtliga frågor av betydelse. Avtalet ska dessutom vara förenligt med eventuella kollektivavtal. Regeringen anser inte att det är motiverat att frånga denna princip genom att införa formkrav för det anställningserbjudande som kundföretag nu föreslås lämna enligt uthyrningslagen.

Försäkringskassan önskar förtydligande om den erbjudna anställningen får förenas med en inledande provanställning. Regeringen vill understryka att förslaget avser en skyldighet för kundföretag att erbjuda tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning är enligt anställningsskyddslagen något annat än en tidsbegränsad anställning, t.ex. en tidsbegränsad provanställning. Enligt förarbetena till bestämmelsen om provanställning är en sådan anställning avsedd för när arbetsgivaren verkligen avser att pröva arbetstagararen i arbetet eller i arbetsgemenskapen, se propositionen om ny anställningsskyddslag (prop. 1981/82:71 s 49 f). Vid tillfället för erbjudandet om tillsvidareanställning enligt det nu aktuella förslaget kommer arbetstagararen att ha varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i avsevärt längre tid än tiden för en provanställning enligt anställningsskyddslagen. I en sådan situation kan prövobehov enligt anställningsskyddslagen normalt inte föreligga, jfr AD 1987 nr 148.

Regeringen anser att det inte heller i övrigt är motiverat att i uthyrningslagen uppställa särskilda krav på det anställningserbjudande som kundföretag föreslås vara skyldiga att lämna till inhyrda arbetstagarare eftersom sådana krav enligt regeringens mening vore omotiverade och oproportionerliga ingrepp i arbetsgivares rätt att leda och organisera sin verksamhet. *Företagarna* anser att förslaget är ett ingrepp i arbetsgivares rätt att leda och organisera sin verksamhet. Enligt regeringens uppfattning kommer det kundföretag som väljer att erbjuda den inhyrde arbetstagararen en tillsvidareanställning att kunna utforma erbjudandet på det sätt som är

Prop. 2021/22:176 lämpligt för verksamheten, t.ex. vad gäller frågan om från vilket tillfälle tillsvidareanställningen bör gälla. Regeringen bedömer därför att förslaget inte utgör ett ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda och organisera sin verksamhet. Om arbetstagaren bedömer att erbjudandet inte är relevant eller önskvärt, kan det avvisas utan att arbetstagarens pågående anställning hos bemanningsföretaget påverkas. Om arbetstagaren antar erbjudandet med de villkor som kundföretaget lämnat upphör arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget då arbetstagaren tillträder anställningen hos kundföretaget. Det är visserligen naturligt att arbetstagaren på något sätt informerar bemanningsföretaget om att han eller hon avser att tillträda en anställning hos kundföretaget, men något krav på formell uppsägning bör inte gälla. Förslaget innebär således ett undantag från bestämmelser om uppsägningstid i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Även en tidsbegränsad anställning som inte kan sägas upp upphör automatiskt när anställningen hos kundföretaget tillträds. *Kompetensföretagen* anger att en övergång av anställningen vid tillträdet, utan uppsägningstid eller varsel, försvårar bemanningsföretagens verksamhet och möjligheten att upprätthålla åtaganden gentemot andra kundföretag. Med hänsyn till syftet att förebygga att uthyrning tillgodoser ett permanent behov av arbetskraft hos kundföretagen och till att den omedelbara övergången av anställningen kan inträffa tidigast efter 24 månaders uthyrning anser regeringen att bemanningsföretagen har goda förutsättningar att planera för en att en sådan situation kan uppstå. Mot bakgrund av förslaget syften anse regeringen därför att det är lämpligt att anställningen övergår till kundföretaget när arbetstagare tillträder anställningen enligt erbjudna villkor.

Vissa kategorier av arbetstagare bör undantas

Enligt uthyrningslagen ska bemanningsföretag tillförsäkra sina arbetstagare minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagarna hade anställts direkt av ett kundföretag för att utföra samma arbete. Från denna likabehandlingsprincip undantas arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. Regeringen anser att dessa anställda även bör undantas från kundföretagets skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala ersättning. *Myndigheten för delaktighet* efterfrågar analys av varför dessa anställda fortsatt ska vara undantagna bestämmelserna i uthyrningslagen och inte heller omfattas av de skyldigheter som nu föreslås för kundföretagen.

Syftet med anställningssubventioner är att stimulera anställning av personer med svårigheter på arbetsmarknaden, t.ex. på grund av en nedsatt arbetsförmåga. Regeringens utgångspunkt är att personer som står långt från den reguljära arbetsmarknaden, t.ex. arbetstagare som har någon typ av subventionerad anställning, ska ges goda förutsättningar att kunna etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Vid bemanningsdirektivets genomförande ansågs att en tillämpning av likabehandlingsprincipen även för arbetstagare med en subventionerad anställning skulle kunna utgöra ett hinder för dessa arbetstagare att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden, se propositionen lag om uthyrning av arbetstagare (prop. 2011/12:178, s 41). Regeringen anser av samma skäl att

arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning bör undantas från kundföretagets skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala ersättning. Deras möjligheter att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden bör lämpligen förbättras genom andra åtgärder.

Förslagets förhållande till den statliga sektorn

Uthyrningslagen gäller för hela arbetsmarknaden, dvs. både för privat och offentlig sektor. I propositionen Lag om uthyrning av arbetstagare (prop. 2011/12:178 s 30) anger regeringen att begreppet kundföretag bör definieras som en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar. Den skyldighet som regeringen föreslår omfattar således även staten när den agerar som kundföretag. Samtidigt finns andra regler för staten som arbetsgivare. Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Detta följer av 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen och preciseras i 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning. Enligt den senare bestämmelsen ska skickligheten sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Lagrådet ifrågasätter om inte en möjlighet enligt lag att erbjuda anställning skulle kunna vara en saklig grund som kan åberopas vid beslut om en statlig anställning. Regeringen kan konstatera att formuleringarna i regeringsformen och i lagen om offentlig anställning ställer krav på sakliga grunder vid beslut om statliga anställningar men ger utrymme för att det kan finnas andra sakliga grunder än förtjänst och skicklighet. I 4 § anställningsförordningen (1994:373) anges som bedömningsgrunder sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. Det är inte närmare preciserat i förarbeten eller författningar vad som därutöver kan vara sakliga grunder för anställning. En myndighet är i ett ärende om beslut om statlig anställning också skyldig att iakta principerna om likabehandling och objektivitet som följer av 1 kap. 9 § regeringsformen. Att en viss grund för anställning följer av lag innebär inte att grunden är saklig men det skäl som lagen bygger på kan vara sakligt, i bemärkelsen att det är fråga om ett objektivi godtagbart skäl. En inhyrd arbetstagare kan genom sitt arbete under uthyrningstiden i ett kundföretag komma att uppvisa viss förtjänst, dvs. en saklig grund för beslut om statlig anställning. Den inhyrde arbetstagaren kan under uthyrningstiden även ha utvecklats skicklighet, som också är en saklig grund för beslut om statlig anställning. Vid anställning ska enligt 4 § lagen om offentlig anställning skickligheten sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Statens överklagandenämnd och Överklagandenämnden för högskolan prövar överklaganden av anställningsbeslut meddelade av myndigheter som lyder under regeringen. Eftersom beslut om statliga anställningar i regel föregås av ett rekryteringsförfarande där myndigheten informerar om lediga anställningar enligt anställningsförordningen (1994:373) och tillsätts utifrån en på förhand fastställd kravprofil, kan detta regelverk, beroende på omständigheterna, medföra att staten när den är kundföretag i ett enskilt fall saknar författningsstöd för att erbjuda den inhyrda

Prop. 2021/22:176 arbetstagaren en anställning i konkurrens med andra sökande. Ett beslut om tillsvidareanställning av en inhyrd arbetstagare skulle dessutom kunna komma att ändras efter överklagande. Bedömningen har gjorts att det skulle innebära ett alltför långtgående avsteg från de principer som under lång tid utvecklats när det gäller statliga anställningar att införa en lagstadgad, automatisk rätt till anställning för inhyrd personal. Förtydliganden har gjorts i författningskommentaren med anledning av Lagrådets synpunkt.

Flera remissinstanser däribland *Arbetsdomstolen*, *Försäkringskassan* och *Stockholms universitet* ifrågasätter lämpligheten i att staten ska betala ersättning till en inhyrd arbetstagare som en följd av att man tillämpar grundlagen och andra författningar om statliga anställningar. *Saco-S* och *Umeå Universitet* anser att förslaget blir svårillämpat för staten som ska beakta förtjänst och skicklighet samt utlysa lediga anställningar. *Arbetsgivarverket* anser att staten inte kan vara skyldig att betala en avgift till följd av att arbetsgivaren följer grundlag, lag och förordning. Regeringen vill med anledning av synpunkterna framhålla att avsikten med förslaget att kundföretag ska vara skyldiga att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning är att förebygga att inhyrningar av arbetskraft får permanent karaktär. Om staten i egenskap av kundföretag anser sig förhindrad att erbjuda en tillsvidareanställning men fortsatt önskar hyra in den arbetstagare som kvalificerat sig för ett erbjudande om tillsvidareanställning, behöver staten betala ersättning till arbetstagaren. Kostnaden är i sådana fall en följd av den långvariga inhyrningen och bör mot bakgrund av bemanningsdirektivets syften uppstå för alla kundföretag i den angivna situationen. Med hänsyn till detta och till att inhyrning inte bör ha permanent karaktär anser regeringen att det vore olämpligt att undanta staten från skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala arbetstagaren ersättning. Det vore därtill särskilt olämpligt att det inom staten saknades incitament att förebygga att en inhyrning får permanent karaktär. Regeringen anser således att den föreslagna skyldigheten bör gälla även staten när den agerar som kundföretag.

Uppgifter om inhyrda arbetstagare kan behandlas av kundföretag

Regeringen föreslår en skyldighet för kundföretag att i vissa fall erbjuda en inhyrd arbetstagare tillsvidareanställning hos sig eller betala arbetstagaren ersättning. Den föreslagna skyldigheten aktualiserar frågor om behandling av personuppgifter om den inhyrde arbetstagaren, t.ex. namn, adress och personnummer. Om personuppgifterna behandlas helt eller delvis automatiserat eller om de ingår i eller kommer att ingå i ett register är Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), nedan kallad dataskyddsförordningen, tillämplig. Det är den organisation, t.ex. företag eller myndighet, som bestämmer ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter som är personuppgiftsansvarig. Den personuppgiftsansvarige ansvarar för att behandlingen av personuppgifter

sker enligt dataskyddsförordningen och de kompletterande svenska dataskyddsbestämmelserna som kan gälla.

En av de grundläggande förutsättningarna för att behandling av personuppgifter ska vara förenlig med dataskyddsförordningen är att behandlingen är laglig. Vad som utgör en laglig grund för behandling anges i artikel 6 i dataskyddsförordningen. Personuppgifter får endast behandlas om minst ett av de villkor som anges i artikel 6.1 a–f i dataskyddsförordningen är uppfyllt. För att personuppgiftsbehandling ska vara i enlighet med dataskyddsförordningen krävs också att villkoren i förordningens artikel 5 är uppfyllda. Artikel 5 behandlar principer för behandling av personuppgifter, bl.a. att uppgifterna ska behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt i förhållande till den registrerade samt att uppgifterna ska samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

Personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av lag eller annan författning, av kollektivavtal eller av beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning, se 2 kap. 1 § lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning.

Enligt artikel 6.3. fastställs grunden för en sådan rättslig förpliktelse enligt unionsrätten eller nationell rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av. Den föreslagna skyldigheten för kundföretag, att i vissa fall erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning eller att betala ersättning till arbetstagaren, avses gälla enligt uthyrningslagen. Förslaget innebär således att uthyrningslagen är den rättsliga grunden för den behandling av uppgifter som är nödvändiga för att skyldigheten ska kunna fullgöras. Regeringen bedömer därmed att kundföretagets behandling av uppgifter är tillåten enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen. Kundföretag kan inhämta de uppgifter som omfattas av den rättsliga förpliktelsen som nu föreslås från arbetstagaren.

För kundföretag är det redan nödvändigt att behandla uppgifter om inhyrda arbetstagare, t.ex. för att enligt nuvarande bestämmelser i uthyrningslagen ge dem tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar på samma villkor som företagets anställda. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ansvarar arbetsgivare för arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket bland annat innebär att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner ska kunna få tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Syftet med regeringens förslag är att förebygga att inhyrning får permanent karaktär, vilket föreslås ske genom att kundföretag bör vara skyldiga att erbjuda en inhyrd arbetstagare tillsvidareanställning eller betala ersättning till arbetstagaren. För att kunna avgöra när den inhyrde arbetstagaren kvalificerat sig för erbjudandet eller ersättningen, dvs. när skyldigheten inträder, behöver kundföretaget behandla uppgifter om inhyrda arbetstagare på det aktuella driftsstället. Dessa uppgifter kan vara personuppgifter och kundföretaget är personuppgiftsansvarig för behandlingen av uppgifterna för ändamålet.

Behandlingen av personuppgifter ska vara proportionerlig, vilket i huvudsak innebär att nyttan av behandlingen ska vägas mot vilka risker för intrång i den personliga integriteten som behandlingen kan innebära. Regeringen bedömer sammanfattningsvis att den behandling av personuppgifter som den föreslagna skyldigheten för kundföretag kan innebära inte i någon större utsträckning skiljer sig från den personuppgiftsbehandling som redan sker inom anställningsförhållanden, varken när det gäller vilka uppgifter som behandlas eller vilket intrång i den personliga integriteten som behandlingen innebär. Mot bakgrund av vad som anges ovan anser regeringen att den ytterligare behandling av uppgifter om inhyrda arbetstagare som den föreslagna skyldigheten för kundföretag kan innebära är rimlig och motiverad utifrån arbetstagarens intresse av att kunna erbjudas tillsvidareanställning eller få betalning från kundföretaget, samt utifrån syftet att förebygga att inhyrning av arbetskraft får permanent karaktär.

5.7.2 Dispositivitet

Regeringens förslag: De föreslagna bestämmelserna i uthyrningslagen om en skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från bestämmelserna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagararsidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Akademikeralliansen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Domstolsverket, Fremia, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Försäkringskassan, Industrifacket Metall, Kompetensföretagen, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Offentliganställdas förhandlingsråd, Offentliganställdas förhandlingsråd (S,P,O), Svensk industriförening, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenskt Näringsliv, Saco, Sveriges Kommuner och Regioner, TCO och Umeå tingsrätt* ställer sig bakom hela eller delar av förslaget eller har inget att erinra. Saco bedömer att förslaget inte får genomslag inom den statliga sektorn samt efterfrågar en närmre analys gällande detta förhållande. *Arbetsdomstolen, Fastigo, Företagarna, LO, Lantbrukarnas Riksförbund, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Svensk Scenkonst, Uppsala universitet och Vinnova* är kritiska eller har invändningar på hela eller delar av förslaget. Lantbrukarnas Riksförbund och Svensk Scenkonst anser att förslaget skapar obalans i arbetsmarknadens funktionssätt. Fastigo och LO är kritiska till att avvikelser endast kan ske genom kollektivavtal på huvudorganisationsnivå. Arbetsdomstolen anger att avvikelser bör kunna göras genom kollektivavtal som slutits av en central arbetstagarorganisation. Stockholms universitet är kritiska mot att det endast ska vara möjligt att träffa kollektivavtal på den föreslagna nivån.

I lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, uthyrningslagen, anges vissa skyldigheter för bemanningsföretag gentemot dess arbetstagare. Lagen anger även vissa skyldigheter för kundföretag gentemot arbetstagare som är anställda hos bemanningsföretag. Uthyrningslagen medger att avvikelser i vissa fall kan göras genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, bemanningsdirektivet.

Regeringen föreslår att en skyldighet för kundföretag införs om att erbjuda en tillsvidareanställning eller utge ersättning och att den bör vara dispositiv på samma sätt som föreslås gällande 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen, se avsnitt 5.1.2. Det innebär att avvikelser från bestämmelsen om kundföretagets skyldighet bör kunna göras genom eller med stöd av kollektivavtal där arbetstagar sidan har företrätts av en huvudorganisation eller en förhandlingskartell. Regeringens skäl i avsnitt 6.2 har även relevans gällande förslaget om avvikelser från skyldigheten för kundföretag att erbjuda en tillsvidareanställning eller utge ersättning.

Arbetsdomstolen, Fastigo, LO, Saco och Stockholms universitet invänder mot regeringens föreslagna avtalsnivå för kollektivavtalade avvikelser från den föreslagna bestämmelsen om kundföretags skyldigheter. Arbetsdomstolen och Stockholms universitet har angett att avvikelser borde kunna göras genom kollektivavtal som slutits av en central arbetstagarorganisation.

Bemanningsföretag ska tillförsäkra sina arbetstagare, som har uppdrag hos kundföretag, minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagar en utfört samma arbete som anställd direkt av kundföretaget. Detta följer av bemanningsdirektivet och anges även i 6 § uthyrningslagen. Bemanningföretag är verksamma över hela arbetsmarknaden, i sektorer där huvudavtal har tecknats och där ett sådant inte är tillämpligt. Det vore olämpligt och oproportionerligt betungande för bemanningsföretag att inför varje uthyrningssituation behöva bedöma om något kollektivavtal är tillämpligt för den aktuella uthyrningen och, om kollektivavtal finns, utvärdera vilka anpassningar av den uthyrde arbetstagar ens arbets- och anställningsvillkor som kan vara motiverade för den specifika situationen. Sådana förutsättningar skulle påtagligt försvåra möjligheten att bedriva effektiv bemanningsverksamhet och riskera att vara tvistdrivande. En sådan skyldighet vore inte heller ändamålsenlig. Avvikelser från de skyldigheter för kundföretag som nu föreslås bör därför endast kunna ske genom kollektivavtal där arbetstagar sidan har företrätts av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § medbestämmandelagen.

Dispositivitet inom den statliga sektorn

Den föreslagna skyldigheten för kundföretag föreslås vara dispositiv på samma sätt som föreslås gälla för 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen, se avsnitt 6.2. Enligt 12 kap. 7 § regeringens formen

Prop. 2021/22:176 meddelas grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i lag. Arbetstagare i bemanningsföretag har inte rättsställning som statligt anställda och regeringens förslag om att avvikelser bör kunna tecknas genom eller med stöd av kollektivavtal på en viss nivå kan således få genomslag även inom staten. *Saco* anger att det kan finnas svårigheter att träffa kollektivavtal inom offentlig sektor eftersom det på vissa områden saknas sådan organisation som avses i 6 kap. tredje stycket lagen om (1976:580) medbestämmande i arbetslivet. På det statliga området ska förutsättningarna för förhandlingsrättsreformen beaktas när kollektivavtal träffas, se proposition angående reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt m.m. (prop. 1965:60 s. 109, 124 f. och 255). Regeringen anser att frågan om giltiga avvikelser från den föreslagna skyldigheten för kundföretag bör regleras på samma sätt för hela arbetsmarknaden. Frågor om dispositivitet inom den statliga sektorn behandlas mer utförligt i avsnitt 5.1.2.

5.7.3 Skadestånd och preskription

Regeringens förslag: Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av bestämmelserna om skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala ersättning till den uthyrda arbetstagaren ska vara allmänt och ekonomiskt skadestånd till den uthyrda arbetstagaren.

Om talan förs om skadestånd för en sådan överträdelse ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en sådan talan inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom fyra månader, eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådant fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal. En följdändring ska göras så att motsvarande gäller då talan förs om skadestånd för ett kundföretags åsidosättande av sin skyldighet att informera om lediga anställningar.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian anges inte att förhandling ska begäras senast inom fyra månader eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna stödjer förslaget eller har inget att erinra, däribland *Akademikeralliansen*, *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarverket*, *Domstolsverket*, *Försäkringskassan*, *Industrifacket Metall*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *Kompetensföretagen*, *Konjunkturinstitutet*, *LO*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Stockholms universitet*, *Svenskt Näringsliv*, *TCO* och *Umeå tingsrätt*.

Skälen för regeringens förslag: Ett kundföretags skyldigheter enligt uthyrningslagen är skadeståndssanktionerade enligt lagen. Dessa bör även gälla för de skyldigheter för kundföretaget som nu föreslås. I uthyrningslagen finns särskilda bestämmelser om preskription av frågor om

skadestånd. Talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, som gäller kundföretagets skyldighet att informera om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar, ska enligt 16 § väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren har fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen. Det bidrar till enhetlighet om denna preskriptionstid även gäller för talan om skadestånd om kundföretaget inte fullgör de skyldigheter för kundföretag som nu föreslås. Preskriptionstiden bör löpa från tidpunkten då kundföretaget senast skulle ha fullgjort denna skyldighet, dvs. en månad efter att den inhyrde arbetstagaren varit placerad på kundföretaget i mer än 24 månader under en period av 36 månader.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att parterna normalt löser tvister genom förhandlingar. Det innebär att tvister ofta kan lösas snabbt och att onödiga domstolsprocesser kan undvikas. Det är angeläget att värna denna ordning. Preskriptionsbestämmelserna bör därför utformas med hänsyn till intresset av att tvistefrågor i första hand kan lösas genom förhandlingar. Eftersom det saknas anställningsavtal mellan kundföretaget och den inhyrde arbetstagaren ger lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet inte någon rätt till förhandling i denna situation. Det kommer däremot ofta att finnas kollektivavtal mellan kundföretaget och arbetstagarens fackliga organisation. I kollektivavtal finns förhandlingsordningar som innebär att tvister ska föregås av förhandlingar innan en part kan väcka talan. När det finns en sådan förhandlingsrätt krävs, enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, att sådan förhandling ska hållas innan talan får väckas i Arbetsdomstolen. *Saco* ifrågasätter om gällande förhandlingsordning mellan kundföretaget och den inhyrda arbetstagarens fackliga organisation kan vara tillämplig eftersom kundföretaget inte är arbetstagarens arbetsgivare. Regeringen konstaterar att frågan om tillämpligheten av en sådan förhandlingsordning beror på hur dess lydelse tolkas av berörda parter i den aktuella situationen. Regeringen utgår från att arbetsmarknadens parter fortsatt prioriterar möjligheten till tvistlösning enligt kollektivavtal när sådant finns. *Arbetsdomstolen* anger att en förhandlingsordning kan föreskriva en kortare frist än fyra månader för att påkalla förhandling, för att rätten till förhandling inte ska anses förlorad. Regeringen anser att en arbetstagarorganisation som anser att kundföretag åsidosatt de skyldigheter som nu föreslås bör påkalla förhandling enligt tillämplig förhandlingsordning eller senast inom fyra månader. Det är lämpligt att arbetstagarorganisationen inte behöver väcka talan i domstol under den tid förhandlingarna pågår. För att frågan om skadestånd inte ska förfalla efter att förhandlingarna avslutas bör talan väckas inom fyra månader från att förhandlingarna avslutats.

6 Omställningsstudiestöd

6.1 Nuvarande reglering

6.1.1 Studiestödssystemet

Bestämmelser om studiestöd finns i både lag och förordning

Studiestödet består huvudsakligen av studiehjälp, studiemedel och studiestartsstöd. Studiehjälp, som består av studiebidrag, inackorderingstillägg och extra tillägg, är bidrag som får lämnas längst till och med det första kalenderhalvåret det år den studerande fyller 20 år. Studiemedel består av en bidragsdel och en lånedel och får lämnas till studerande på eftergymnasial nivå och till vuxna studerande även på grundläggande och gymnasial nivå, se 3 kap. 1, 2 och 8 §§ studiestödslagen (1999:1395). Studiestartsstöd består av bidrag utan inslag av lån och utgör ett komplement till studiemedelssystemet. Studiestartsstöd lämnas från och med det kalenderår den studerande fyller 25 år. Förslagen i denna proposition avser ett nytt parallellt offentligt studiestödssystem som riktar sig till vuxna. Av denna anledning redogörs det endast för bestämmelserna om studiemedel och studiestartsstöd i det följande.

Bestämmelser om studiemedel finns i studiestödslagen, i studiestödsförordningen (2000:655) och i föreskrifter som meddelats av Centrala studiestödsnämnden (CSN). Bestämmelser om studiestartsstöd finns i lagen (2017:527) om studiestartsstöd, i förordningen (2017:532) om studiestartsstöd och i föreskrifter som meddelats av CSN.

Därutöver finns det också vissa bestämmelser som rör studiemedel och studiestartsstöd i andra författningar, bl.a. socialförsäkringsbalken och inkomstskattelagen (1999:1229).

Studiemedel

Studiemedel är främst avsedda att täcka studerandes levnadsomkostnader under studietiden.

Studiemedel ges både vid heltids- och deltidstudier. Totalbeloppet (bidrag och lån) per studiemånad uppgår till 11 839 kronor för heltidsstudier 2021. Studiebidraget är skattefritt och pensionsgrundande (11 kap. 34 § inkomstskattelagen). Studiemedlen är rättighetsstyrda på så sätt att studiemedel kan ges till alla som studerar vid en viss utbildning om vissa grundvillkor är uppfyllda. Regeringen bestämmer vilka utbildningar som ger rätt till studiemedel (3 kap. 2 § studiestödslagen).

Vissa utländska medborgare kan få studiemedel

En studerande som inte är svensk medborgare kan under vissa förutsättningar få studiemedel för studier i Sverige. Det gäller utländska medborgare med permanent uppehållstillstånd i Sverige och utländska medborgare med uppehållsrätt som bedöms ha en varaktig anknytning till Sverige. Det gäller också i vissa fall utländska medborgare som har beviljats ett tidsbegränsat uppehållstillstånd (3 kap. 4 §). Vidare ska vissa utländska medborgare i studiestödshänseende jämföras med svenska medborgare. Det rör sig främst om migrerande arbetstagare och egenföretagare som är

medborgare i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller i Schweiz och deras familjemedlemmar samt personer med permanent uppehållsrätt i Sverige. Tredjelandsmedborgare med ställning som varaktigt bosatta här och innehavare av s.k. EU-blåkort jämställs också med svenska medborgare vid studier i Sverige (1 kap. 4–7 §§).

Det finns vissa åldersgränser

Rätten till studiemedel begränsas av två övre åldersgränser. Den ena anger att studiemedel får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år (3 kap. 3 §). Enligt den andra begränsas rätten till studielån från och med det kalenderår då den studerande fyller 51 år. Rätten att låna begränsas enligt en s.k. lånetrappa. Denna innebär att rätten att låna minskas med 20 veckor per år från och med 51 års ålder (3 kap. 9 §).

Längsta tiden med studiemedel beror på utbildningsnivån

Studiemedel kan lämnas under olika lång tid beroende på utbildningsnivån och den studerandes utbildningsbakgrund. För studier på grundläggande nivå lämnas studiemedel i högst 40 veckor till den som har en grundskoleutbildning eller motsvarande utbildning sedan tidigare. Den som inte har det kan få studiemedel i högst 80 veckor. Den som dessutom behöver grundläggande träning i att läsa, skriva och räkna kan få studiemedel i högst 100 veckor (3 kap. 8 § tredje stycket).

För studier på gymnasienivå lämnas studiemedel i maximalt 80 eller 120 veckor, beroende på om den studerande har en gymnasieutbildning eller motsvarande sedan tidigare (3 kap. 8 § andra stycket).

För studier på eftergymnasial nivå kan studiemedel lämnas i högst 240 veckor (3 kap. 8 § första stycket). Till den som är 40 år eller äldre kan, utöver vad som anges ovan, studiemedel lämnas i ytterligare högst 40 veckor om det finns särskilda skäl. Därutöver kan, utan någon särskild åldersbegränsning, studiemedel lämnas för längre tid än vad som anges ovan om det finns synnerliga skäl (3 kap. 8 § fjärde och femte styckena).

Normalt görs det en prövning av studieresultat

Den som tidigare har haft studiemedel måste uppvisa tillräckliga studieresultat för att ha rätt till nya studiemedel. Det finns dock vissa undantag som medger att studiemedel får lämnas även utan att det sker, t.ex. om det är fråga om äldre studieresultat eller om det finns särskilda skäl (3 kap. 6 och 7 §§).

Studerande får ha en viss inkomst utöver studiemedlen

Den som studerar med studiemedel får ha en inkomst upp till en viss nivå, den s.k. fribeloppsgränsen, utan att studiemedlen reduceras. Fribeloppet beräknas med utgångspunkt i antalet veckor med studiemedel per kalenderhalvår (3 kap. 16 och 17 §§). Om fribeloppsgränsen överskrids minskas studiemedlen med 61 procent av den överskjutande inkomsten (3 kap. 18 §). För år 2020 samt 2021 har dock fribeloppet på grund av covid-19-pandemin tillfälligt slopats (prop. 2020/21:208, bet. 2020/21:FiU52, rskr. 2020/21:418). Fribeloppet har även slopats för vårterminen 2022 (prop. 2021/22:86, bet. 2021/22:FiU16, rskr. 2021/22:137).

6.1.2 Återbetalning av studielån

Studiestödssystemet har ändrats flera gånger och till följd av det tillämpas flera olika system för återbetalning parallellt. I varje system finns det särskilda återbetalnings- och trygghetsregler som under vissa förutsättningar kan ge möjlighet till bl.a. nedsättning av årsbeloppet och avskrivning av studielån.

Återbetalningstiden är normalt 25 år

Lån som har tagits för studier som påbörjats efter den 30 juni 2001 är ett så kallat annuitetslån. Återbetalningen påbörjas det kalenderår som kommer tidigast sex månader efter det att låntagaren senast fick studiestöd enligt studiestödslagen (4 kap. 3 § studiestödslagen). Återbetalning sker med ett årligt belopp (årsbelopp), som baseras på skuldens storlek, räntan för året, den återstående betalningstiden och ett uppräkningsstal på två procent per år (4 kap. 7 och 8 §§). Konstruktionen med uppräkningsstal leder till att årsbeloppet blir lägre under den första delen av återbetalningstiden för att sedan öka.

Återbetalningstiden är normalt 25 år eller det lägre antal år som återstår till utgången av det år då låntagaren fyller 64 år (4 kap. 4 §). För den som har en liten skuld kan återbetalningstiden bli kortare eftersom årsbeloppet aldrig kan bli lägre än 15 procent av prisbasbeloppet (4 kap. 9 §). Lägsta årsbelopp för 2021 är t.ex. 7 140 kronor.

Studielånet löper med ränta från det första utbetalningstillfället (4 kap. 1 §). Räntan fastställs av regeringen inför varje kalenderår och beräknas på ett genomsnitt av statens upplåningskostnad de tre senaste åren. Räntan är inte avdragsgill mot inkomst. Regeringen har beslutat att räntan på studielån för 2022 ska vara 0 procent, se förordningen (2021:1105) om ränta på studielån för 2022.

Trygghetsregler skyddar vid begränsad betalningsförmåga

Det finns vissa trygghetsregler om så kallad nedsättning som innebär att årsbeloppet kan minskas helt eller delvis vid begränsad betalningsförmåga (4 kap. 12–15 §§ studiestödslagen).

Studielån skrivs av vid en viss ålder

Eventuellt kvarstående studielån skrivs av vid utgången av det år då låntagaren fyller 71 år eller vid dödsfall. Betalningsskyldigheten kvarstår dock för årsbelopp som avser de tre senaste kalenderåren. Om det finns synnerliga skäl, får också sådana årsbelopp skrivas av (4 kap. 25 § studiestödslagen). Synnerliga skäl kan t.ex. vara att låntagaren under studietiden fått en skada som uppenbarligen har hindrat att utbildningen fullföljs, eller att låntagaren bedöms ha en mer varaktigt nedsatt betalningsförmåga på grund av sjukdom eller handikapp (prop. 1999/2000:10 s. 123). Andra omständigheter som kan leda till avskrivning av hela eller delar av studieskulden är att låntagaren har hel sjukersättning och låg inkomst.

De fyra olika återbetalningssystem som för närvarande är aktuella avser återbetalningspliktiga studiemedel tagna före 1989, studielån tagna under perioden 1 januari 1989–30 juni 2001, annuitetslån tagna efter den 30 juni 2001 till och med 31 december 2021 och lån tagna efter den 31 december 2021. Den som har lån i mer än ett system kan på olika sätt sammanföra dessa. Har en låntagare någon av de två äldre lånetyperna kan han eller hon begära att få ändra betalningsvillkoren för lånet och betala tillbaka helt enligt bestämmelserna i studiestödslagen i lydelsen före den 1 januari 2022. Det innebär att en ny återbetalningstid och ett nytt årligt belopp bestäms enligt dessa bestämmelser (punkt 9 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till studiestödslagen).

Den som har beviljats äldre lån eller som har beviljats studielån för tid under perioden 1 juli 2001–31 december 2021 och som tar emot studielån för tid efter den 31 december 2021 kan begära att få ändra betalningsvillkoren för lånet och betala tillbaka enligt bestämmelserna i studiestödslagen i lydelsen efter den 31 december 2021, se punkt 5 i ikraftträdande och övergångsbestämmelserna till lagen (2021:475) om ändring i studiestödslagen.

Den som har beviljats äldre lån och studielån för tid under perioden 1 juli 2001–31 december 2021 kan begära att få lägga samman sina lån. De sammanlagda lånen betalas då tillbaka enligt bestämmelserna i studiestödslagen i lydelsen före den 1 januari 2022 (punkt 10 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till studiestödslagen). För de sammanlagda lånen ska då, till skillnad från när en låntagare begärt ändrade betalningsvillkor, de äldre bestämmelserna fortsätta att gälla i fråga om nedsättning och avskrivning av de äldre lånen. Studielån tagna efter den 31 december 2021 ska läggas samman med studielån tagna inom samma system. De ska alltså inte kunna läggas samman med äldre lån (4 kap. 5 § studiestödslagen).

När återbetalning sker av lån som har lagts samman ska det återbetalade beloppet räknas av i första hand på återbetalningspliktiga studiemedel, i andra hand på äldre studielån och i sista hand på annuitetslån (punkt 4 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till studiestödsförordningen).

Återkrav av studiestöd

Studiestöd som har betalats ut felaktigt eller med ett för högt belopp ska enligt studiestödslagen krävas tillbaka. Om det finns synnerliga skäl kan ett sådant återkrav helt eller delvis efterges (5 kap. 1 §).

För studiemedel som krävs tillbaka tas ränta ut från den dag då stödet togs emot till dess betalning sker. Räntesatsen uppgår till statens upplåningsränta plus två procentenheter (5 kap. 4 §). En återkravsfordran bevakas fram till utgången av det år den återkravsskyldige fyller 71 år, därefter skrivs fordran av. Fordran skrivs också av vid dödsfall (5 kap. 6 §).

6.1.3 Studiestartsstöd

Stödet består av bidrag utan inslag av lån och utgör ett komplement till studiemedelssystemet. Studiestartsstöd får lämnas med 9 798 kronor per studiemånad för heltidsstudier 2021 till den som har kort tidigare utbildning och ett stort behov av utbildning på grundläggande och gymnasial nivå för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Stödet får lämnas till vissa personer som är arbetssökande, från och med det kalenderår den studerande fyller 25 år (4–6 §§ lagen om studiestartsstöd).

Studiestartsstöd får lämnas under sammanlagt högst 50 veckor vid studier på heltid (16 §).

Stödet används i kommunens rekryterande verksamhet

Studiestartsstöd är ett verktyg som kommunerna kan välja att använda inom ramen för sitt ansvar att rekrytera personer till studier. I rekryteringsarbetet ska kommunen samverka med Arbetsförmedlingen (2 §).

Kommunen ska bedöma om den sökande tillhör målgruppen för studiestartsstödet och meddela detta till CSN. CSN prövar övriga villkor för studiestartsstödet (27 och 28 §§).

Ett krav på studieresultat finns

Den som för första gången ansöker om studiestartsstöd kan beviljas detta utan att tidigare studieresultat prövas (14 §). Studiestartsstöd får i övrigt lämnas till en studerande som bedrivit sina studier i normal takt. Studiestartsstöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina tidigare studier i normal takt om det är fråga om studieresultat som är äldre än tio år eller om det finns särskilda skäl för det (15 §).

Studiestartsstödet kan lämnas för hel- eller deltidstudier

Studiestartsstöd får lämnas för varje vecka som den studerande bedriver studier på minst halvtid (12 §). Studiestartsstödet storlek bestäms i förhållande till studiernas omfattning. För studerande som inte bedriver heltidsstudier lämnas studiestartsstöd med 50 eller 75 procent av heltid (13 §). Studiestartsstöd är ett renodlat bidrag och är skattefritt.

Stödet behövsprövas gentemot den studerandes egen inkomst

Studerande som har studiestartsstöd får ha en inkomst upp till en viss nivå, den s.k. fribeloppsgränsen, utan att studiestartsstödet reduceras (19 §). Fribeloppet är kopplat till det antal veckor studiestartsstöd betalas ut och bestäms per kalenderhalvår (20 §). Om fribeloppsgränsen överskrids minskas studiestartsstödet med 52 procent av den överskjutande inkomsten (21 §).

Återkrav av studiestöd

Studiestartsstöd som har betalats ut felaktigt eller med ett för högt belopp ska kunna krävas tillbaka (34 §). Vid återkrav tillämpas bestämmelserna i 5 kap. 1, 2 och 4–6 §§ och 6 kap. 2 § studiestödslagen och föreskrifter som meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

Välfärdssystemen finansieras kollektivt av skattebetalarna. Utbetalningarna från systemen ska vara korrekta och endast ske till de mottagare som de är avsedda för. Detta är angeläget, inte bara ur ett statsfinansiellt perspektiv, utan också för att upprätthålla förtroendet för välfärdssystemen och för välfärdssamhällets legitimitet. Detta gäller även studiestödssystemet.

Delegationen för korrekta utbetalningar från välfärdssystemen lämnade i betänkandet Samlade åtgärder för korrekta utbetalningar från välfärdssystemen (SOU 2019:59) ett förslag om att fastställa ett övergripande mål om att de felaktiga utbetalningarna från välfärdssystemen ska minska. Regeringen lämnade i budgetpropositionen för 2021 ett förslag om ett nytt mål om att minska de felaktiga utbetalningarna från välfärdssystemen. Målet, som godkännts av riksdagen, är att utbetalningarna från välfärdssystemen ska vara korrekta, andelen felaktiga utbetalningar ska minska och fel ska motverkas (prop. 2020/21:1, bet. 2020/21:FiU2, rskr. 2020/21:150). Detta mål gäller således också för utformningen av nya studiestöd.

CSN:s arbete med att hindra felaktiga utbetalningar

CSN bedriver ett aktivt arbete för att motverka bidragsbrott och felaktiga utbetalningar. Det är ett avgörande arbete för att skapa en hög tilltro till studiestödssystemet. CSN ska enligt sin instruktion, se förordning (2017:1114) med instruktion för Centrala studiestödsnämnden, motverka bidragsbrott och säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs. I CSN:s regleringsbrev för 2022 finns dessutom ett mål om att myndigheten ska bidra till det övergripande målet om minskade felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. Myndigheten arbetar för att rätt belopp ska betalas ut från början. Det gör CSN genom att utforma systemen så att kunderna lämnar rätt uppgifter, genom goda förutsättningar för korrekt handläggning samt genom effektiva kontroller och informationsutbyte med andra myndigheter.

CSN utvecklar löpande sitt kontrollarbete för att upptäcka och hantera de fel som uppstår. CSN utför kontroller av studerandes uppgifter i samband med ansökan, under studietiden och i efterhand. CSN gör kontroller utifrån uppgifter från de studerande, men också utifrån uppgifter från utbildningsanordnare och andra myndigheter och aktörer. För uppgifter från svenska samarbetspartner är informationsutbytet ofta automatiserat och inbyggt i handläggningssystemen.

Under 2019 genomförde CSN en fördjupad analys av felaktiga utbetalningar av studiemedel för studier i Sverige. Studien genomfördes inom ramen för delegationen för korrekta utbetalningar, som under åren 2016 till 2019 hade i uppdrag av regeringen att studera omfattningen av felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. I genomsnitt uppskattades att 3,2 procent av utbetalade studiemedel för studier i Sverige var felaktiga, vilket motsvarar drygt 800 miljoner kronor år 2018. Av de felaktiga utbetalningarna uppskattades 93 procent vara orsakade av att den studerande lämnade felaktiga uppgifter vid ansökan eller inte meddelade ändrade förhållanden. Resterande 7 procent av de felaktiga utbetalningarna bedömdes vara orsakade av att CSN inte hämtat in obligatoriska

6.2 Ett nytt studiestöd för omställning införs

6.2.1 Ett nytt studiestöd ska införas för att fler vuxna ska kunna vidareutbilda sig

Regeringens förslag: Ett nytt statligt och parallellt studiestöd ska införas för att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier. Syftet är att stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Stödet ska kallas omställningsstudiestöd och ska bestå av ett omställningsstudiebidrag och ett omställningsstudielån.

Grundläggande bestämmelser om omställningsstudiestöd ska tas in i en ny lag. I lagen ska upplysningsbestämmelser införas om att regeringen, trots lagregleringen, ska ha kvar sin restkompetens i de delar det är aktuellt.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag. Lagen som föreslås i promemorian har i vissa delar en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig har tillstyrkt eller inte haft något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Svenska Kommunalarbetsförbundet*, *Myndigheten för yrkeshögskolan*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges a-kassor*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges Kommuner och Regioner*, *Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF)*, och *Uppsala universitet*. *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, är mycket positiv till utredningens förslag att införa ett omställningsstudiestöd för vuxna som är eller har varit etablerade på arbetsmarknaden. *Statens skolverk* tillstyrker förslaget och anser att det är bra att det blir en ny lag. *CSN* delar promemorians bedömning att omställningsstudiestödets grundläggande mål och villkor bör regleras i en ny lag. *CSN* anser dock att frågorna som vissa av bestämmelserna i den föreslagna lagen reglerar i stället bör regleras på förordningsnivå. Flera remissinstanser, däribland *Saco* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, stödjer förslaget att införa ett nytt studiestöd men är tveksamma till namnet, som de anser är missvisande. De anser vidare att ordet ersättning är bättre än ordet stöd, eftersom ersättning innebär något en person kvalificerat sig för genom arbete och som är kopplat till inkomstbortfallsprincipen i likhet med arbetslöshetsersättning. *Migrationsverket* anser att förslaget skulle kunna innebära en utmaning för arbetsgivaren att planera verksamheten, och *Mittuniversitetet* anser att det är oklart på vilket sätt omställningsstudiestödet står i relation till förslaget om arbetsgivarens utökade ansvar för kompetensutveckling. *Lärarnas Riksförbund* ställer sig tveksamt till förslaget i dess nuvarande utformning och anför att det inte framstår som tillräckligt attraktivt för lärare eller studie- och yrkesvägledare. *Företagarna* anser att förslagen inte i tillräcklig utsträckning tar hänsyn till alla de arbetsgivare och arbetstagare som saknar kollektivavtal och medför tillämpnings- och avgränsnings-

Skälen för regeringens förslag

Det behövs ett studiestöd som kan rekrytera fler yrkesverksamma till studier i syfte att stärka deras ställning på arbetsmarknaden

Regeringen ser i likhet med majoriteten av remissinstanserna ett behov av att möjliggöra för fler vuxna yrkesverksamma att förbättra sin kompetens och stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Som framgår av avsnitt 4 bör ett nytt studiestöd för omställning bidra till att förbättra förutsättningar att finansiera studier för just denna grupp, som annars inte hade valt att studera. Stödet bör i normalfallet få lämnas för en utbildning om den anses stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Stödet bidrar därmed till att stärka såväl samhällets och näringslivets kompetensförsörjning, som den enskildes position på arbetsmarknaden. De reguljära studiemedlen har ett bredare syfte. Studiestartsstödet har å sin sida en annan målgrupp. Omställningsstudiestödet bör därför utformas för att komplettera de befintliga studiestödssystemerna.

Regeringen anser således att ett nytt, statligt och parallellt studiestöd – omställningsstudiestöd – bör införas för att rekrytera fler yrkesverksamma till studier i syfte att stärka deras ställning på arbetsmarknaden. I likhet med hur systemet med studiemedel är utformat bör omställningsstudiestödet bestå av en bidragsdel och en frivillig lånedel. Att omställningsstudiestödet till viss del består av en frivillig lånedel befäster principen att den studerande själv om möjligt står för en egen ekonomisk insats i utbildningsinvesteringen.

Flera av remissinstanserna, däribland *Saco* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, anser att valet av namn på stödet är olyckligt. De anser dessutom att ordet ersättning vore mer lämpligt än stöd. Regeringen vill understryka att en viktig komponent i ett studiestödssystem för yrkesverksamma vuxna är att möjliggöra för dem att ställa om till ett nytt yrke, i synnerhet eftersom stödet ska stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov (se avsnitt 6.4.5). Regeringen anser därför att det är lämpligt att ordet omställning ingår i stödets namn. Ordet ersättning används inte heller inom studiestödssystemet i övrigt. Att kalla det studiestöd signalerar tydligt att stödet syftar till att underlätta studier. Att använda en annan benämning än studiestöd skulle riskera att skapa en begreppsförvirring hos målgruppen, vilket i förlängningen skulle kunna få en skadlig effekt på stödets studierekryterande funktion. Regeringen anser sammantaget att omställningsstudiestöd är ett lämpligt namn för det nya stödet.

Lärarnas Riksförbund ställer sig tveksamt till förslaget i dess nuvarande utformning och anför att det inte framstår som tillräckligt attraktivt eller anpassat till de behov och förutsättningar som förbundets medlemmar har. Regeringen delar inte den uppfattningen utan anser att stödet innehåller adekvata ersättningsnivåer för att täcka ett inkomstbortfall, där omställningsstudiebidraget föreslås vara på motsvarande nivå som arbetslöshetsersättningen. Stödmottagare kommer därutöver att ges möjlighet att ta ett kompletterande omställningsstudielån. Flera andra

Prop. 2021/22:176 remissinstanser, däribland *Företagarna*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* och *Tillväxtverket*, instämmer i bedömningen att stödet är generöst i olika delar. Som Tillväxtverket påpekar inbegriper förslaget dessutom goda möjligheter att anpassa studietakten så att den svarar mot yrkesverksammas behov av flexibilitet. Individperspektivet tydliggörs genom att förslaget, i typfallet, innefattar ett personligt yttrande från en omställningsorganisation om vad som kan stärka den sökandes ställning på arbetsmarknaden (se vidare i avsnitt 6.4.5 om denna del av förslaget). Regeringen gör således bedömningen att stödet är väl anpassat för att möta individuella förutsättningar och behov hos yrkesverksamma.

Migrationsverket och *Mittuniversitetet* anser att förslaget skulle kunna innebära utmaningar för arbetsgivaren att planera verksamheten, bl.a. gällande hur stödet förhåller sig till arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och farhågor om att många anställda kan ta ledigt för att studera med omställningsstudiestöd. *Företagarna* avstyrker införandet av omställningsstudiestödet, och anför bl.a. att förslaget medför betydande tillämpnings- och avgränsningsproblem samt att det vore att föredra om det reguljära studiestödet i stället byggdes ut. *Företagarna* anser att förslagen inte i tillräcklig utsträckning tar hänsyn till de arbetsgivare och arbetstagare som saknar kollektivavtal, och anför vidare att det är avgörande att arbetsgivarna är delaktiga i kompetensutvecklingen av befolkningen i allmänhet och av sina anställda i synnerhet, och att förslaget begränsar arbetsgivare i denna delaktighet.

Som anges ovan syftar omställningsstudiestödet till att förbättra förutsättningarna för yrkesverksamma att finansiera studier för att stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Omställningsstudiestöd ska inte kunna ges för studier som enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare, eller för studier arbetsgivaren skäligen borde tillhandahålla för att arbetstagaren ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Regeringen har förståelse för att förslaget kan innebära vissa utmaningar för arbetsgivare att planera sin verksamhet, och har för avsikt att beakta hur arbetsgivarnas planering kan underlättas genom regleringen av stödets ansökningsomgångar i förordning (se även avsnitt 6.6.1). Regeringen bedömer dock sammantaget att omställningsstudiestödets effekter bör vara hanterbara för arbetsgivarna. I sammanhanget måste framhållas att stödet kommer att bidra till arbetsgivarnas kompetensförstärkning.

En ny lag bör införas

Regeringen bedömer att regleringen av omställningsstudiestödet huvudsakligen faller under regeringens kompetens enligt 8 kap. 7 § första stycket 2 regeringsformen att meddela föreskrifter som inte enligt grundlag ska meddelas av riksdagen, den s.k. restkompetensen. Endast vissa bestämmelser om bl.a. CSN:s möjligheter att ta ut vissa avgifter och vissa uppgiftsskyldigheter kräver lagreglering. Regeringen menar detta till trots att en lämplig avvägning vore om vissa av omställningsstudiestödets fundament, så som grundläggande mål och villkor, regleras i en ny lag om omställningsstudiestöd. Regeringen gör därmed samma bedömning som görs i promemorian och som har stöd av en rad remissinstanser, bl.a.

Skolverket. Det föreslås därför att lagen hålls på en relativt övergripande nivå, och att de detaljerade bestämmelserna i stor utsträckning lämnas till reglering på förordningsnivå. Regeringen instämmer i och med det inte i synpunkter från CSN om att vissa av frågorna som bestämmelserna i den föreslagna lagen reglerar i stället bör regleras på förordningsnivå.

Det föreslås att regeringen ska kunna ge den myndighet regeringen bestämmer föreskriftsrätt i vissa frågor. Detta medför en flexibilitet att löpande följa upp och justera stödet i förhållande till omvärldsförändringar vad gäller utbildnings- och arbetsmarknadsbehov.

Eftersom det nya stödet föreslås vara ett komplement till det studiestöd som redan finns kan det övervägas att föra in bestämmelserna i studiestödslagen. Bestämmelserna anknyter till studiestödslagens struktur. Genom att reglera omställningsstudiestödet i en särskild lag ökar dock möjligheterna att hålla samman bestämmelserna på ett sätt som ger en överblick över dem. Omställningsstudiestödet uppvisar också vissa särdrag som, precis som studiestartsstödet, motiverar att omställningsstudiestödet regleras i en egen lag. Exempelvis innehåller det nya stödet kvalifikationsvillkor, bestämmelser om vilka utbildningar som ger rätt till stöd, individuellt beräknade stödnivåer och samordningsbestämmelser som väsentligen skiljer sig från vad som gäller inom studiemedelsområdet (se avsnitt 6.3–6.5). Till skillnad från studiemedlen kommer det nya stödet kommer heller inte att vara rättighetsbaserat (se avsnitt 6.7). Regeringen bedömer därför att inte minst tydlighetsskäl talar för att reglera det nya stödet separat, i en ny lag om omställningsstudiestöd.

Regeringen anser att det av samma anledning är lämpligt att ange omställningsstudiestödets syfte i lagen. *Lagrådet* har i sitt yttrande över lagrådsremissen angett att det framstår som obehövt, eftersom stycket inte innehåller någon bestämmelse och inte heller någon upplysning om hur lagen är uppbyggd eller hur dess bestämmelser ska förstås. Regeringen anser emellertid att det kan underlätta förståelsen för hur lagen är tänkt att förstås om dess syfte uttrycks i lagens första paragraf.

6.2.2 Centrala studiestödsnämnden ska pröva frågor om omställningsstudiestöd

Regeringens förslag: CSN ska pröva frågor om omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorian innehåller inte något förslag om att CSN även ska pröva frågor om omställningsstudiestöd enligt föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen om omställningsstudiestöd.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Myndigheten för yrkeshögskolan*, *Fackförbundet DIK*, *Ekobrottsmyndigheten*, *Industrifacket Metall*, *Svenska Kommunalarbetsareförbundet*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd/Statstjänstemän*, *Poliser*, *Officerare (OFR/S,P,O)*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Svenskt Näringsliv*, *SKR*, *Tjänstemännens centralorganisation*

Prop. 2021/22:176 (TCO), Linnéuniversitetet, Lunds universitet och Uppsala universitet. CSN ställer sig positiv till att administrera ett nytt studiestöd som förbättrar förutsättningarna för vuxna att utbilda sig för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden CSN anför att myndigheten inledningsvis kommer ha långa handläggningstider och att det kommer finnas en ökad risk för felaktiga beslut till dess att ett systemstöd är på plats. CSN framför att myndigheten även ser en risk för långa handläggningstider och höga kostnader per ärende på lång sikt. Skolverket tillstyrker förslaget och anser att det är lämpligt att CSN är den myndighet som prövar ansökan om omställningsstudiestödet. Kompetensföretagen anser att det är rimligt att staten använder sig av befintliga strukturer, dvs. CSN, för uppdraget. Statskontoret tillstyrker förslaget men vill betona att det ofta är utmanande för enskilda myndigheter att växa mycket på kort tid, vilket CSN kan komma att göra till följd av ansvaret för omställningsstudiestödet. Saco anför att det är viktigt att myndigheten får tillräckliga resurser för att utveckla sin hantering av ansökningar, samt att myndigheten snabbt bygger upp ett samarbete med omställningsorganisationerna. Mittuniversitetet förutsätter att redan befintlig process för lärosätena gentemot CSN ska stå modell för omställningsstudiestödet, dvs. att förslagen inte genererar ytterligare administration för utbildningsanordnarna. Skatteverket framför att om det blir svårt att bedöma vad arbetsgivaren skäligen ska erbjuda finns det en risk att stödet trots allt blir lättare att bevilja för att lära helt nytt, snarare än att bevilja för en person som vill bygga vidare på befintlig kompetens för uppgifter, som i dag ligger utanför arbetskyldigheten men som kommer att efterfrågas i framtiden. Lärarnas Riksförbund anser att systemet som det är utformat nu riskerar att inte bidra tillräckligt till kompetensförsörjning och kompetensutveckling av lärare i skolan, givet de specifika utmaningar och förutsättningar som råder där. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering instämmer i bedömningen att stödet bör efterlikna det ordinarie studiemedelssystemet och administreras på likande sätt.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudiestödet bör ses som ett komplement till det reguljära studiestödet

En utgångspunkt för regeringen är att omställningsstudiestödet inte ska överlappa de redan existerande studiestöden eller leda till oönskade effekter på dem. Omställningsstudiestödet är avsett för en begränsad utbildningstid med fokus på utveckling eller omställning. Individer med omfattande och grundläggande utbildningsbehov bör i stället styras till studier med studiemedel eller studiestartsstöd. På så vis bevaras också möjligheten att senare i livet använda omställningsstudiestödet för ytterligare utbildning i omställnings- eller kompetensutvecklingssyfte i takt med att den enskildes yrkesliv kräver det.

Skatteverket menar att det finns en risk att stödet används för att lära helt nytt snarare än för en person som vill bygga vidare på befintlig kompetens för uppgifter, mot bakgrund av att det kan bli svårt att urskilja vilka utbildningar som arbetsgivaren skäligen bör stå för. Omställningsstudiestödet syftar emellertid till att stärka den enskilde arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Det kan innebära att en individ vill och behöver

bygga på sin kompetens inom sitt befintliga yrke, men det kan också innebära att hon eller han behöver ställa om till ett annat. Regeringen anser inte att det är problematiskt i sig att omställningsstudiestödet skulle användas till att införskaffa kunskaper inom ett helt nytt område, eftersom en förutsättning för att få stödet är att det stärker stödmottagarens ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Denna del prövas bl.a. genom en individuell bedömning från omställningsorganisationer, vilket bör rikta de individer som är i behov av att utveckla befintlig kompetens till sådana utbildningar. Samtidigt är efterfrågan på omställningsstudiestödet och vilka utbildningar som kan komma att bli aktuella för respektive individ svårbedömd och kan påverkas av flera olika aspekter utöver regelverk och ersättningsnivå. Mot den bakgrunden avser regeringen att lämna uppdrag till berörda myndigheter i syfte att utvärdera och följa upp reformen. Regeringen har för avsikt att i samband med reformens genomförande ge CSN i uppdrag att göra en fördjupad granskning av omställningsstudiestödet och dess införande samt följa upp effekter på det reguljära studiestödssystemet. I uppdraget bör också ingå att följa upp och föreslå åtgärder för att minska risker för fusk och felaktiga utbetalningar. Vidare avser regeringen att ge CSN i uppdrag att redovisa relevant statistik löpande så att regeringen kan följa utvecklingen av reformen. Dessutom har regeringen för avsikt att ge *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* i uppdrag att följa och utvärdera satsningen och dess effekter samt på vilket sätt reformen bidrar till att stärka individens ställning på arbetsmarknaden. Uppdraget till *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* bör inkludera en uppföljning av hur tillträde till och efterfrågan på utbildning och validering har påverkats inom olika utbildningsformer.

CSN bör pröva frågor om omställningsstudiestöd

Flera remissinstanser, däribland *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *Kompetensföretagen* och *Mittuniversitetet*, betonar vikten av att omställningsstudiestödet använder sig av redan inarbetade administrativa strukturer. Regeringen utgår från att det nya omställningsstudiestödet ska vara möjligt att administrera på ett sätt som lever upp till stödmottagarnas förväntan på god effektivitet och handläggning. Regeringens bedömning är därför att omställningsstudiestödet inte ska avvika från gängse administrativa förfaranden i onödan. Det kan antas förbättra handläggningen och göra systemet mer överblickbart för den enskilde. Omställningsstudiestödet bör anpassas till vissa huvudregler som normalt gäller för ett studiestöd.

Regeringen anser att CSN, som ansvarar för den svenska studiestödsverksamheten, är bäst lämpad att pröva frågor om omställningsstudiestöd och utveckla och administrera det nya studiestödet i övrigt. I det lagförslag som lämnas i promemorian anges att CSN ska pröva frågor om omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd. Som framgår ovan föreslås dock att de detaljerade bestämmelserna om omställningsstudiestöd ska finnas på förordningsnivå och i myndighetsföreskrifter. Det finns därför anledning att lägga till en hänvisning till föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen. Omställningsstudiestödet är en studiestödsform som ligger väl i linje med CSN:s

Prop. 2021/22:176 uppdrag. I förordningen med instruktion för Centrala studiestödsnämnden anges bl.a. att myndigheten ska administrera studiestöd och andra stöd till enskilda. CSN har också vana vid att hantera studiestöd som består både av bidrag och lån och är den kanske enda myndighet som har förutsättningar att hantera lån till enskilda i den omfattning som det nya omställningsstudiestödet förutsätter.

CSN är positiv till att administrera omställningsstudiestödet, men framför att det framför allt inledningsvis kommer att vara långa handläggningstider samt att det kommer finnas en ökad risk för felaktiga beslut till dess att myndighetens systemstöd är på plats. CSN menar att det bl.a. beror på den relativa komplexiteten i det föreslagna systemet, som innehåller flera villkor och många undantag från dessa, samt att myndigheten givet det föreslagna ikrafträdandet kommer att ha ett begränsat systemstöd på plats till omställningsstudiestödets första ansökningsomgång. CSN framhåller dessutom att det inte kommer att vara möjligt att få till en helmaskinell prövning i alla delar.

CSN fattar redan en stor andel av sina beslut helt automatiskt, vilket är nödvändigt för att klara administrationen av det reguljära studiemedelsystemet med bibehållen kundnöjdhet och inom de ekonomiska ramarna. Det talar för att omställningsstudiestödet i största möjliga mån bör utformas utifrån redan befintliga strukturer och att CSN:s administrativa processer bör vara automatiska i den mån det är möjligt, så fort som möjligt. Vikten av CSN:s förberedelser och resurstillsättning för stödets framgång framhålls även av *Saco* och *Statskontoret*. Det är bl.a. mot den bakgrunden regeringen har uppdragit åt CSN att påbörja förberedelser för stödets införandet av omställningsstudiestödet (U2021/02998). I uppdraget ingår att CSN ska utveckla nödvändiga digitala lösningar för hanteringen av omställningsstudiestödet, och att stödet ska kunna ansökas om digitalt på myndighetens webbplats från och med när den första ansökningsomgången för stödet föreslås starta i oktober 2022. I uppdraget anges att de digitala lösningarna ska vara så effektiva och användarvänliga som möjligt, och att CSN vid behov bör upphandla tjänster för att utvecklingsarbetet ska kunna bedrivas skyndsamt.

CSN har i en första återrapportering av uppdraget bekräftat att myndighetens förberedelser av införandet av omställningsstudiestödet går bra, såväl när det gäller systemutveckling och samverkan med partners som med förberedelser av handläggningen av det nya stödet. CSN:s bedömning är att införandet kommer att ske i enlighet med den tidplan och den utformning som föreslås i promemorian.

Omställningsstudiestödet innehåller flera delar som är av stor betydelse för att göra stödet tillräckligt individanpassat samtidigt som det tydligt riktas mot en specifik målgrupp av yrkesverksamma. Det handlar t.ex. om att vissa så kallade aktualitets- och etableringsvillkor ska vara uppfyllda (se avsnitt 6.3.3 och 6.3.4), att stödet ska ersätta ett inkomstbortfall (se avsnitt 6.5.4 och 9.5.6) och att yttranden från omställningsorganisationer ska kunna användas (se avsnitt 6.6.2). Dessa moment och stödets utformning i övrigt innebär tillsammans att omställningsstudiestödet blir mer avancerat än övriga studiestöd, och att det därför ställer högre krav på de berörda myndigheternas administration. Som *Lärarnas Riksförbund* anför bör stödet utformas så att inga onödiga hinder läggs av kortsiktiga kostnadseffektivitetsskäl för vissa yrkesgrupper.

Regeringen bedömer att det utan dessa åtgärder för individanpassning och inriktning mot den tilltänka målgruppen finns en risk att omställningsstudiestödet inte rekryterar individer till studier i önskvärd omfattning. Det är avgörande för omställningsstudiestödets framgång att stödet möjliggör flexibilitet i studierna för den enskilde, samtidigt som stödets målgrupp tydligt avgränsas. Det gäller inte minst eftersom den som ska läsa med omställningsstudiestöd kommer att vara både yrkesverksam och äldre än den genomsnittlige studenten, och därmed kan antas ha fler fasta åtaganden i sitt liv.

Regeringen anser samtidigt att det är viktigt att CSN konstruerar ett system som är så digitalt och så effektivt och användarvänligt som möjligt. Inom ramen för det förberedande uppdrag som CSN nu arbetar med förs en löpande dialog med Utbildningsdepartementet så att regeringen kan följa myndighetens arbete. CSN anför i sitt remissvar att myndigheten räknar med att kunna skapa en digital ansökan för det nya omställningsstudiestödet i tid till att de första ansökningarna inkommer i oktober 2022. Regeringen konstaterar att en sådan digital ingång kommer att underlätta väsentligt för den enskilde. I det förberedande uppdraget som CSN fått ingår även att CSN ska ha en samordnade roll för de av omställningsstudiestödet berörda myndigheterna i deras förberedande arbete. CSN ska i denna roll särskilt samverka med Försäkringskassan och Skatteverket bl.a. när det gäller utlämnande av uppgifter från myndigheterna till CSN och ta de kontakter som är nödvändiga med övriga berörda myndigheter och aktörer. Det är regeringens uppfattning att en nära samverkan mellan de berörda myndigheterna, i synnerhet CSN och Försäkringskassan, är avgörande för att konstruera ett effektivt informationsutbyte som förenklar stödets administration och i förlängningen kortar handläggningstiderna. Regeringen har säkerställt att CSN dessutom tillförs 128 miljoner kronor till systemutveckling och administration med anledning av omställningsstudiestödet i budgetpropositionen för 2022 (prop. 2021/22:1, bet. 2021/22:UbU2, rskr. 2021/22:18).

Sammantaget anser regeringen att CSN bör kunna administrera stödet på ett effektivt sätt med de förutsättningar och villkor som ges inom ramen för förslaget.

6.3 Målgrupp och kvalificeringsvillkor för omställningsstudiestödet

6.3.1 Stödet ska få lämnas till svenska medborgare och vissa utländska medborgare

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få lämnas till studerande som är svenska medborgare. Även vissa utländska medborgare ska kunna få stödet. Bestämmelserna om vem som kan jämföras med en svensk medborgare och till vilka andra utländska medborgare omställningsstudiestödet ska få lämnas ska överensstämja med bestämmelserna i studiestödslagen.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmet med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Lärarnas Riksförbund*, *Skolverket* och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation*. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anser att det finns ett värde av att avgränsningen ligger nära studiestödslagen, men menar att personer med tillfälligt uppehållstillstånd som uppfyller villkoren bör kunna anses ha en varaktig anknytning till Sverige och vara berättigade till stöd. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* lyfter frågan om det är samhällsekonomiskt effektivt att öppna för generösa bidrag och förmånliga lån för alla som tillhör målgruppen. *Migrationsverket* anför att kretsen av personer som anges i promemorians förslag är vidare än endast svenska medborgare och personer som har permanent uppehållstillstånd eller som har varaktig anknytning till Sverige, utöver EES-medborgare och schweiziska medborgare och dess anhöriga med uppehållsrätt. *Migrationsverket* framför vidare att förslaget innebär att även personer som fått vissa tidsbegränsade uppehållstillstånd enligt utlänningslagen (2005:716), lagen (2017:353) om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå och den upphävda lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige omfattas av bestämmelserna i den föreslagna lagen om omställningsstudiestöd.

Skälen för regeringens förslag: Ett syfte med omställningsstudiestödet är att det ska ges till personer som är i behov av att ställa om på den svenska arbetsmarknaden. Stödet bör därför lämnas till personer som har en varaktig anknytning till Sverige. Det innebär att omställningsstudiestöd, utöver att ges till svenska medborgare, även under vissa förutsättningar bör kunna lämnas till personer som inte är svenska medborgare om de är bosatta i Sverige. I promemorian görs bedömningen att samma regler som gäller i studiestödslagen om vem som är att jämställa med en svensk medborgare enligt EU-rätten och om utländska medborgares rätt till studiestöd bör gälla också i ärenden om omställningsstudiestöd. I promemorian anføres vidare att det bl.a. innebär att utländska medborgare som har permanent uppehållstillstånd i Sverige och som har bosatt sig i landet i huvudsakligen annat syfte än att genomgå utbildning omfattas. Efter att promemorian publicerades har det efter förslag i propositionen Ändrade regler i utlänningslagen (prop. 2020/21:191) gjorts ändringar i utlänningslagen som bl.a. innebär att tidsbegränsade uppehållstillstånd blivit huvudregel. Ändringarna i utlänningslagen har medfört att följdändringar har gjorts i studiestödslagens bestämmelser om utländska medborgares rätt till studiestöd. Av bestämmelserna framgår, som *Migrationsverket* påpekar, att studiestöd ska få lämnas även om kravet på permanent uppehållstillstånd inte är uppfyllt om den studerande har beviljats vissa tidsbegränsade uppehållstillstånd med stöd av bl.a. utlänningslagen eller lagen om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå. Följdändringarna i studiestödslagen har dock utformats så att kretsen av studiestödsberättigade i stort sett bör vara densamma som enligt tidigare reglering. Mot den bakgrunden bör även propositionens förslag till avgränsning kunna överensstämma med studiestödslagens.

Även i övrigt bör bestämmelserna motsvara vad som gäller för studiestöd enligt studiestödslagen, vilket bl.a. gäller rätten till studiestöd till sådana utländska medborgare som enligt EU-rätten ska jämföras med svenska medborgare.

6.3.2 En övre åldersgräns för stödet

Regeringens förslag: Omställningsstudielån ska få lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år.

Omställningsstudiebidrag ska få lämnas längst till och med det kalenderår då 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.

Från och med 2026 ska omställningsstudiebidrag få lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 63 år. Bidraget ska då begränsas till högst tio veckor från och med det kalenderår den studerande fyller 62 år.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Skolverket*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Företagarna*. *LO* tillstyrker förslagen om övre åldersgränser och förutsätter att åldersgränsen följer framtida höjningar av pensionsåldern. *LO* anser vidare att den föreslagna begränsningen till tio veckors omställningsstudiebidrag bör höjas till 20 veckor när pensionsåldern höjs. Flera remissinstanser anser att rätten till omställningsstudiestöd bör följa LAS-åldern, riktåldern i pensions-systemet eller reglerna i befintliga omställningsavtal. De är av uppfattningen att det skulle innebära en smidigare anpassning till den kontinuerliga utvecklingen av längre arbetsliv och senare arbetslivsutträde. Detta gäller bl.a. *Saco*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, *Akademikerförbundet SSR*, *Lärarnas Riksförbund*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Fackförbundet Scen & Film*. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anför att det kan ifrågasättas om det är samhällsekonomiskt effektivt att öppna upp för generösa bidrag och förmånliga lån för alla som tillhör målgruppen. Detta gäller särskilt arbetstagare som påbörjar längre studieperioder med kort tid kvar till pension samt arbetstagare som inte är eller riskerar att bli arbetslösa. *Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS)* anför att det i författningsförslaget endast indirekt framgår att det finns en nedre åldersgräns för när omställningsstudiestöd kan beviljas och att detta möjligen kan förtydligas. *CSN* anför att det bör övervägas att höja den lägsta åldersgränsen till 35 år för att inte konkurrera med det reguljära studiemedlet.

Den övre åldersgränsen ska vara densamma som för studiestöd

Behovet av att vidareutbilda sig under arbetslivet ökar och med det även behovet av studiefinansiering. Fler äldre personer studerar i dag jämfört med för tio år sedan och än fler personer kommer framöver ha behov av att vidareutbilda sig för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Åldersgränserna för rätt till studiemedel och studiestartsstöd höjdes senast den 1 oktober 2021 för att ge fler personer möjlighet att finansiera studier högre upp i åldrarna och därmed förlänga sitt yrkesliv. Höjningarna innebär att studiemedel och studiestartsstöd får lämnas till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år.

Några remissinstanser, däribland *Saco* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, anser att den föreslagna övre åldersgränsen för rätt till omställningsstudiestöd bör följa riktåldern för pension. Regeringen gjorde i propositionen Bättre studiestöd högre upp i åldrarna (prop. 2020/21:122) bedömningen att trots de justerade åldersgränserna i pensionssystemet är tiden i yrkeslivet för kort för att motivera en åldersgräns som ligger högre upp i åren, detta även med beaktande av kommande höjningar och en ny riktålder för pension. Det är inte heller önskvärt att behöva ändra återbetalningssystem varje gång åldersgränser inom pensionsområdet justeras. Regeringen håller fast vid den bedömningen och menar att en högre åldersgräns inte heller är motiverad vad gäller omställningsstudielånet inom omställningsstudiestödet, samtidigt som det kan finnas skäl att medge omställningsstudiebidrag högre upp i åldrarna.

Mot denna bakgrund anser regeringen att den åldersgräns om 60 år som föreslås i promemorian är väl avvägd. Genom denna åldersgräns tas hänsyn till personers behov av offentligfinansierad utbildning, men också till samhällets kostnader och den avkastning som studierna kan ge, både för den studerande och för samhället.

Regeringen delar inte ÖKS bedömning att en nedre åldersgräns kan behöva förtydligas. Regeringen föreslår ett arbetsvillkor som innebär att man för att få omställningsstudiestödet behöver ha förvärvsarbetat en längre tid (se avsnitt 6.3.3). Villkoret innebär att man i praktiken kan få omställningsstudiestöd tidigast från och med det år man fyller 27 år. Bestämmelserna om arbetsvillkoret bör inte tyngas ytterligare genom en precisering av den konsekvensen.

Regeringen anser det inte heller lämpligt att föra in en sådan åldersgräns som CSN förordar. Regeringen föreslår flera avgränsningar som syftar till att säkerställa att omställningsstudiestödet träffar rätt målgrupp. Det medför att omställningsstudiestödet till skillnad från det reguljära studiestödet bara kan ges till personer som är väl förankrade på arbetsmarknaden. Samtidigt kan det inte uteslutas att vissa yngre personer som uppfyller de föreslagna villkoren för stödet kan ha ett behov av vidareutbildning eller omställning, varför införandet av en nedre åldersgräns i sig vore olyckligt. I viss utsträckning kan det dock finnas skäl att begränsa omfattningen av stödet för yngre åldersgrupper. Den frågan behandlas i avsnitt 6.4.4.

Omställningsstudiestöd syftar till att möjliggöra studier för att utveckla den studerandes förmågor med sikte på arbetsmarknadens behov. Omställningsstudiestöd bör därför inte kunna lämnas till den som kan förväntas att gå i pension direkt efter avslutade studier. Det kan samtidigt finnas ett behov att gå kortare kurser eller liknande även för den som är 61 år eller äldre.

Mot den bakgrunden bedömer regeringen att det är rimligt att det finns en begränsad möjlighet att kunna lämna omställningsstudiestöd även till studerande som är äldre än 60 år.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering anser att det kan ifrågasättas om det är samhällsekonomiskt effektivt att öppna upp för generösa bidrag och förmånliga lån särskilt till arbetstagare som påbörjar längre studieperioder med kort tid kvar till pension. Regeringen kan konstatera att det för den enskilde individen har betydelse att kunna få omställningsstudiestöd även högre upp i åldrarna. Omställningsstudiebidrag bör kunna lämnas under motsvarande högst tio heltidsveckor från och med det kalenderår den studerande fyller 61 år till och med det kalenderår han eller hon fyller 62 år. En sådan begränsad möjlighet till omställningsstudiebidrag får anses svara väl mot behovet av att delta i kortare kompletterande studier nära pensionen utan att skuldsättningen ökar. Den som påbörjat en längre studieperiod med omställningsstudiestöd innan det kalenderår han eller hon fyller 61 år ges därmed också en viss möjlighet att avsluta dessa studier under kalenderåret då han eller hon fyller 62 år. Denna rätt förutsätter dock att den studerande har minst så många veckor kvar att utnyttja med omställningsstudiestöd vid utgången av det år han eller hon fyller 60 år. Regeringen anser att den begränsade möjligheten att få omställningsstudiebidrag efter 60 års ålder är väl avvägd och delar inte *LO:s* bedömning att begränsningen bör höjas från tio till tjugo veckor när pensionsåldern höjs.

Åldersgränsen bör höjas när åldern för inkomstbaserad ålderspension höjs 2026

Avsikten är att den lägsta åldern för uttag av inkomstbaserad ålderspension ska höjas till 64 år den 1 januari 2026 (se Ds 2019:2, Högre åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem). Regeringen anser att de föreslagna åldersgränserna för omställningsstudiebidraget bör justeras samtidigt som en sådan höjning och föreslår därför att omställningsstudiebidrag från och med 2026 ska kunna lämnas till och med det kalenderår den studerande fyller 63 år. Från och med det kalenderår den studerande fyller 62 år ska bidraget då begränsas till tio veckor.

Regeringen bedömer att syftet med de föreslagna åldersgränserna är berättigade och förenliga med såväl EU-rätten som den nationella diskrimineringslagstiftningen.

6.3.3 Ett krav på att vara väl etablerad på arbetsmarknaden

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få lämnas till en studerande som har förvärvsarbetat i Sverige under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad. Detta arbete ska ha skett i sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år, som kan beräknas tidigast från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år.

Arbetsvillkoret ska även anses vara uppfyllt om den studerande under kvalificeringstiden har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete som då varit dennes huvudsyssla.

Med ramtid avses de 14 år som närmast har föregått den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden. Om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in beräknas ramtiden i stället från och med dagen före studiestarten.

Arbetad tid i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz, ska få tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, TCO, Sveriges Kommuner och Regioner* och *Linnéuniversitetet*. *LO* tillstyrker att det ställs ett tvådelat arbetsvillkor i form av ett etableringsvillkor och ett aktualitetsvillkor. *LO* tillstyrker även de föreslagna kvalifikationskraven och ramtiderna, samt de föreslagna beloppsnivåerna för bedömning av arbetsvillkoret under förutsättning att arbetsvillkoret även kan styrkas genom arbetsgivarintyg, anställningsbevis eller liknande. Även *Saco* stödjer etableringsvillkoret som sådant. *Offentliganställdas Förhandlingsråd* stödjer förslagen om vad som ska jämföras med förvärvsarbete, det inkomstbaserade kravet som kan uppfylla arbetsvillkoret och att arbete måste ha varit huvudsyssla. *Arbetsgivarverket* anser att kravet på att förvärvsarbete ska ha varit den sökandes huvudsyssla under kvalificeringstiden är särskilt viktigt. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* nämner särskilt att det är positivt att Skatteverkets inkomstuppgifter kan användas för att uppfylla arbetsvillkoret. *Kompetensföretagen* tycker att arbetsvillkoret förefaller rimligt, men att 16 arbetstimmar i veckan är i minsta laget. *CSN, Brottsförebyggande rådet (Brå), Fackförbundet Scen & Film, Trygghetsfonden TSL* och *Mittuniversitetet* har synpunkter på utformningen av de närmare bestämmelser som regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer ska få meddela beträffande etableringsvillkoret. Därutöver anför *CSN* att det i promemorian specifikt nämns vissa typer av bevis för att styrka arbetad tid och att myndigheten utgår från att avsikten inte har varit att införa ett högre beviskrav, men om så är fallet önskar att det tydligt framgår. Flera remissinstanser motsätter sig att arbetad tid utanför EES, Förenade kungariket och Schweiz inte ska kunna

tillgodoräknas inom ramen för etableringsvillkoret. Det gäller *Akademikerförbundet SSR*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, *Saco* och *Naturvetarna*. *DIK* anser att det bör gå att göra vissa undantag för yrkesverksamma personer som nyligen har invandrat till Sverige. *Företagarna* anser att etableringsvillkoret i praktiken medför en för låg åldersgräns för den typ av ersättning och stöd som förslaget är tänkt att bidra till. *Lärarnas Riksförbund* ställer sig tveksamt till ramtidens föreslagna längd, eftersom förbundet anser att det kommer ta lång tid för många lärare att leva upp till etableringsvillkoret, vilket sannolikt kommer verka hämmande för gruppens vilja att fortbilda sig. *CSN* avstyrker att förvärvsarbetet måste ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden för att få räknas in i etableringsvillkoret.

Skälen för regeringens förslag

Ett tvådelat arbetsvillkor

Omställningsstudiestödet syftar till att ge möjlighet till personer som är mitt i arbetslivet att stärka sin kompetens eller ställa om till ett nytt yrke. För att få omställningsstudiestöd bör den studerande därför både vara väl etablerad på arbetsmarknaden och ha en aktuell anknytning till arbetsmarknaden. Det bör därför finnas ett tvådelat arbetsvillkor som måste vara uppfyllt för att omställningsstudiestöd ska kunna lämnas. De två delarna av arbetsvillkoret kallas etableringsvillkoret respektive aktualitetsvillkoret. Aktualitetsvillkoret behandlas i avsnitt 6.3.4.

Minst 16 timmars arbete per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 96 månader

Omställningsstudiestödet bör kunna lämnas till den som behöver ställa om eller vidareutbilda sig under arbetslivet. Den som arbetar ska kunna studera på en utbildning som leder till att den studerandes kompetens uppdateras och kompletteras och ger den studerande en starkare ställning på arbetsmarknaden. Omställningsstudiestödet bör därför kunna ges till den som är eller i närtid har varit etablerad på arbetsmarknaden. För att omställningsstudiestödet inte ska konkurrera med de ordinarie studie-stöden behövs ett väl tilltaget krav på tid i arbetslivet. Det är också viktigt för att styra stödet bort från förstagångsstuderande. Arbete under 96 månader, eller 8 år, bedöms vara en väl tilltagen tidsrymd för att säkerställa en sådan arbetsmarknadsanknytning. Efter så lång tid i arbetslivet kan också många vara i behov av att utveckla, komplettera eller fördjupa sin tidigare utbildning eller att ställa om till en annan inriktning. Arbetet bör vidare ha bedrivits under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under de kalendermånader som får räknas in i kvalificeringstiden om 96 månader.

Kompetensföretagen anser att etableringsvillkoret förefaller rimligt, men menar samtidigt att 16 arbetstimmar i veckan kanske är i minsta laget. Regeringen menar dock att 16 timmar är en väl avvägd gräns, inte minst eftersom det handlar om ett genomsnitt. Den tillåter därmed en viss flexibilitet, vilket är motiverat med tanke på den relativt långa tidsrymd som arbetsvillkoret ska fastställas inom. Det finns dessutom goda skäl att betrakta även de som arbetar deltid som etablerade på arbetsmarknaden.

Prop. 2021/22:176 Hur många timmar en individ arbetar har i sig ingen bäring på individens behov av utbildning. Även deltidsarbetande kan både av individuella och samhällsekonomiska skäl vara i behov av omställning eller vidareutbildning. Att ytterligare inskränka möjligheterna för deltidsarbetande att få omställningsstudiestöd är därmed inte motiverat, samtidigt som det är nödvändigt att säkerställa att stödmottagaren är etablerad på arbetsmarknaden enligt ovan. Regeringen anser därför att en gräns på i genomsnitt 16 timmar per vecka, eller 40 procent, är väl avvägd.

Ramtiden bör kunna räknas från och med det kalenderår individen fyllde 19 år

Etableringsvillkoret medför att den som är yngre eller som inte har deltagit i arbetslivet tillräckligt länge även framöver bör vara hänvisad till det ordinarie studiestödssystemet. Detta är en lämplig ordning mot bakgrund av att omställningsstudiestödet bör minimera oönskade effekter för de reguljära studiestöden. Genom etableringsvillkoret undviks en konkurrenssituation mellan studiestödtyperna. Ett annat skäl är att ett sådant arbetsvillkor inte missgynnar någon viss grupp av arbetstagare på ett systematiskt sätt, t.ex. utifrån anställningsform, sektor eller ålder för inträde på arbetsmarknaden.

För att inte diskvalificera yrkesverksamma som är etablerade, men som har haft återkommande perioder av kortare arbetslöshet, bör arbetsvillkoret även förenas med en ramtid om 14 år. Ramtiden bör kunna räknas tidigast från och med det kalenderår då den studerande fyllde 19 år. Efter synpunkter från *Lagrådet* framgår detta av lagtexten. En sådan ramtid ger även CSN möjlighet att på ett enkelt och effektivt sätt ställa frågor om inkomster och andra ersättningar till bl.a. Skatteverket och Försäkringskassan.

Företagarna vänder sig emot gränsen eftersom åldersgränsen för omställningsstudiestödet i praktiken blir 27 år, vilket man anser är en låg ålder för den typ av ersättning och stöd som förslaget är tänkt att bidra till. Regeringen anser emellertid att arbete från och med 19 års ålder är en rimlig start för att beräkna ramtiden med tanke på att det är vid 19 års ålder som studier inom gymnasieskolan normalt slutförs. Det kan därmed antas vara den ålder då många träder in på arbetsmarknaden. Därefter är det inte åldern i sig som är relevant, utan om individen är etablerad på arbetsmarknaden eller inte. Den som inte har tillräckligt antal arbetade månader under de senaste 14 åren bör vara hänvisad till de ordinarie studiestöden.

Lagrådet anser att det i lagen bör framgå hur ramtiden ska beräknas. Regeringen delar den bedömningen och har infört en sådan bestämmelse. Med ramtid avses de 14 år som närmast har föregått den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till CSN. Om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in ska ramtiden i stället beräknas från och med dagen före studiestarten. Detta framgår även av författningskommentaren.

Lärarnas Riksförbund anför att det bör övervägas om ramtiden i stället borde vara fem år. Förbundet anser att regeringens förslag missar att det kan finnas personer som har varit en kortare tid i yrket, men som ändå vill ha eller behöver fortbildning eller andra typer av omställningsinsatser som skulle kunna delfinansieras med stödet. Regeringen utgår från att

förbundet här syftar på den tid som en individ ska ha arbetat inom ramtiden. Regeringen anser, som anförs ovan, att 96 månader är en lämplig tidsrymd för att säkerställa den sökandes arbetsmarknadsanknytning samtidigt som det till stor del kan antas styra förstagångsstuderande till det reguljära studiestödssystemet i stället för till omställningsstudiestödet.

Intygande av arbetad tid inom ramtiden

CSN anför att det i promemorian specifikt nämns vissa typer av bevis för att styrka arbetad tid. CSN utgår från att avsikten inte har varit att införa ett högre beviskrav, men om så är fallet önskar att det tydligt framgår.

Regeringen utgår i likhet med promemorian från att sökanden ska ge in det underlag som behövs för att bedöma att etableringsvillkorets krav på arbetad tid är uppfyllt, och att detta kan göras på det sätt som är lämpligt. Det som ges in kan t.ex. vara arbetsgivarintyg, anställningsbevis och inkomstuppgifter eller liknande. Det bör självklart krävas att myndigheten utifrån de lämnade uppgifterna kan beräkna den arbetade tiden. Vilket bevisvärde underlaget ska ha för att prövningen ska utgå från att den arbetade tiden är den som sökanden uppger är dock en fråga för rättstillämpningen.

Brå anser att arbetsgivares intygande av arbetstid genom arbetsgivarintyg och anställningsbevis utgör en risk för felaktigheter som kan bli svåra för CSN att upptäcka. Regeringen bedömer att det visserligen finns en risk för oriktiga intyganden, men att det samtidigt finns flera andra mekanismer och villkor inbyggda i förslaget som kommer att försvåra fusk och minska risken för felaktigheter.

Inkomster ska kunna visa förvärvsarbete i tillräcklig omfattning

För att underlätta för sökanden, liksom för administrationen av omställningsstudiestödet, bör arbete även kunna prövas genom en arbetsinkomst. Inkomsterna ska spegla arbete och bör därför inte innehålla t.ex. inkomster i form av socialförsäkringsförmåner eller arbetslöshetsersättning. Närmare reglering av vad som avses med arbetsinkomst bör ske på förordningsnivå.

När en ansökan om omställningsstudiestöd kommer in till CSN bör myndigheten ställa en fråga till Skatteverket om det finns inkomster under ramtiden som svarar mot sådan ersättning för arbete som anges ovan. Dessa inkomster kommer då att kunna omräknas till ett visst antal månaders arbete. Uppgiften kan meddelas sökanden. Han eller hon kan då, om det finns behov av det, åberopa eventuell ytterligare tid genom att redovisa t.ex. arbetsgivarintyg, anställningsavtal eller lönespecifikationer. På detta sätt kan alltså etableringsvillkoret och arbetsinkomstvillkoret kombineras. Givetvis bör det inte vara möjligt att tillgodoräkna sig samma tid mer än en gång. Eftersom det kommer att finnas möjligheter att redovisa arbetad tid genom både inkomst och på annat sätt, t.ex. genom anställningsavtal, ser regeringen inte samma risk som *Fackförbundet Scen & Film* att sökande kan hamna i kläm beroende på om de har F- eller A-skattsedel. Regeringen anser att etableringsvillkoret även bör kunna uppfyllas om den sökande kan visa att han eller hon har arbetat i ett eget företag. Detta bör i första hand redovisas genom inkomster.

Enligt förslaget i promemorian bör inkomsten för sökande vars inkomster finns redovisade i månadsvisa arbetsgivardeklarationer uppgå till minst 25 procent av inkomstbasbeloppet per månad för att månaden ska få räknas den sökande tillgodo. Bestämmelserna bör enligt promemorian meddelas i förordning och utgångspunkten för bedömningen av tillräcklig inkomst bör utgå från inkomstbasbeloppet. Med inkomstbasbeloppet avses enligt promemorian inkomstbasbeloppet enligt 58 kap. 26 och 27 §§ socialförsäkringsbalken. Den i promemorian föreslagna nivån motsvarar därmed en inkomst på 17 050 kronor i månaden under 2021. Ett högre inkomstkrav skulle gynna dem med högre inkomst och missgynna låginkomsttagare och skulle därmed få icke önskvärda fördelningspolitiska konsekvenser. Samtidigt skulle en lägre nivå medföra att fler som inte uppfyller arbetsvillkorets krav på arbetad tid kan kvalificera sig.

Regeringen anser, liksom *LO*, att möjligheten att uppfylla arbetsvillkoret på andra sätt än enbart genom inkomstuppgifter är särskilt viktigt för låginkomsttagare och deltidsarbetande. Det säkerställer att alla sökande ges likvärdiga förutsättningar vid prövningen, oavsett inkomst. Vidare anser regeringen att ytterligare bestämmelser om vad som avses med en viss minsta inkomst lämpligen bör regleras på förordningsnivå.

Arbete och inkomster i EES-området, Förenade kungariket och Schweiz

För en kunskapsintensiv ekonomi är det positivt med det kunskapsutbyte som en rörlig arbetskraft mellan länder medför. Vidare ska fri rörlighet råda för bl.a. personer och tjänster på EU:s inre marknad (se bl.a. artikel 26.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt). Det finns även ett värde av att svensk arbetsmarknad får dra nytta av det kunskapsutbyte som följer av att individer arbetat på den inre marknaden. Mot denna bakgrund är det rimligt att även förvärvsarbete eller inkomster från ett land inom EES och Schweiz tillgodoräknas på motsvarande sätt som beskrivs ovan. Därtill finns det ett stort antal svenska medborgare som bor och förvärvsarbetar i Förenade kungariket. Regeringen anser att även deras arbete och inkomster ska kunna beaktas vid prövningen av arbetsvillkoret. Regeringen föreslår därför att förvärvsarbete eller inkomster i Förenade kungariket ska kunna tillgodoräknas på motsvarande sätt som arbete och inkomster i Sverige.

Flera instanser, däribland *Offentliganställdas Förhandlingsråd*, *Saco* och *DIK*, har synpunkter om att arbetad tid från länder utanför dessa territorier även borde kunna tillgodoräknas. Regeringen anser emellertid att en sådan ordning, där arbete i hela världen skulle kunna räknas in, skulle göra det mycket svårt för berörda myndigheter att kontrollera arbetsvillkorets uppfyllnad. Det skulle öka risken för felaktiga utbetalningar och därmed även riskera stödets legitimitet. Därför anser regeringen att begränsningen av arbetad tid till de länder som nämns ovan är en viktig åtgärd för att minska risken för felaktiga utbetalningar.

Även tid med vissa andra ersättningar kan jämföras med förvärvsarbete

Vid prövning av arbetsvillkoret bör hänsyn även kunna tas till tid då den studerande fått vissa ersättningar. Detsamma bör gälla om den sökande har fått motsvarande ersättningar i ett land inom EES, i Förenade kungariket

eller i Schweiz. Vilka ersättningar som hänsyn ska kunna tas till och i vilken omfattning de ska kunna beaktas bör regleras på förordningsnivå, eller, efter bemyndigande i förordning, av CSN.

Arbete som huvudsyssla under kvalificeringstiden

Regeringen anser att arbetet ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden för omställningsstudiestöd. Med detta avses framför allt att en person som studerar inte bör kunna uppfylla arbetsvillkoret vid sidan av studierna, och på så sätt uppfylla arbetsvillkoret för omställningsstudiestödet tidigare än avsett. Reglering av vad det innebär att förvärvsarbete ska ha varit den studerandes huvudsyssla bör ske på förordningsnivå. CSN avstyrker förslaget, då myndigheten anser att begränsningen är obehövlig. Mot bakgrund av hur etableringsvillkoret är utformat menar myndigheten att de flesta som uppfyller villkoret om arbete i 16 timmar per vecka bör ha haft arbete som huvudsaklig sysselsättning. CSN lyfter i stället fram att en alternativ lösning vore att arbetsvillkoret justerades från 16 till 20 timmar per vecka eftersom det motsvarar arbete på halvtid. Som ovan redogjorts för anser regeringen emellertid att gränsen vid 16 timmars arbete per vecka är väl avvägd. Vidare anser regeringen att det är av vikt för stödets legitimitet att arbete ska ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden. Även *Arbetsgivarverket* anser att kravet på att förvärvsarbete ska ha varit den sökandes huvudsyssla under kvalificeringstiden är särskilt viktigt, mot bakgrund av att syftet med omställningsstudiestödet är att underlätta för yrkesverksamma att finansiera vidareutbildning.

Ytterligare föreskrifter om etableringsvillkoret

Utförligare bestämmelser om arbetsvillkoret bör enligt regeringens bedömning meddelas på förordningsnivå, eller efter bemyndigande i förordning, av CSN, med stöd av restkompetensen. Eftersom det beträffande arbetsvillkoret föreslås att riksdagen meddelar föreskrifter på restkompetensens område behöver det i lagen tas in bestämmelser som tydliggör att regeringen – trots lagregleringen – kan meddela sådana föreskrifter, s.k. nödvändiga upplysningsbestämmelser.

Flera remissinstanser har synpunkter på utformningen av de ytterligare bestämmelser som bör meddelas. Dessa synpunkter kommer att beaktas i det fortsatta arbetet med bestämmelserna på förordningsnivå.

6.3.4 Ett krav på aktuell förankring på arbetsmarknaden

Regeringens förslag: För att få omställningsstudiestödet ska det också krävas att förvärvsarbetet ska ha skett i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader.

Arbetsvillkoret ska även anses vara uppfyllt om den studerande under kvalificeringstiden har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete.

Med ramtid avses de 24 månader som närmast har föregått den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden. Om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in beräknas ramtiden i stället från och med dagen före studiestarten.

Arbetad tid i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz ska få tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorians förslag har en delvis annan språklig utformning.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsgivarverket, LO, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, SKR, Högskolan i Skövde* och *Lernia. Arbetsförmedlingen* anser att aktualitetsvillkoret bör utredas vidare så att fler som är arbetslösa kan ta del av omställningsstudiestödet. Myndigheten anser också att begreppet arbetsvillkor måste ses över eftersom begreppet även återfinns i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring men där med en annan definition. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* är tveksamma till om aktualitetsvillkoret ska kunna uppfyllas genom arbete utanför Sverige i EES-området, Storbritannien, Nordirland och Schweiz. CSN anför att prövningen av inkomster för att visa förvärvsarbete i tillräcklig omfattning kommer att bli omfattande och omöjlig att göra maskinell. Som ett sätt att förenkla processen föreslår myndigheten att villkoret i stället skulle lyda 12 månader inom en ramtid om tre år. Flera remissinstanser, däribland *Företagarna, LO och CSN*, har synpunkter på utformningen av de bestämmelser som regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela beträffande aktualitetsvillkoret. CSN avstyrker aktualitetsvillkoret i sin helhet, bl.a. eftersom myndigheten anser att det inte begränsar målgruppen nämnvärt och för att myndigheten inte ser varför studerande som inte nyligen har varit i arbete inte ska ha rätt till omställningsstudiestöd. Därutöver anför CSN att det i promemorian specifikt nämns vissa typer av bevis för att styrka arbetad tid och att myndigheten utgår från att avsikten inte har varit att införa ett högre beviskrav, men om så är fallet önskar att det tydligt framgår. CSN anser även att beräkningen av ramtiden är komplex. CSN har därtill synpunkter på utformningen av de närmare bestämmelser som regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela.

Krav på aktuell anknytning till arbetsmarknaden

Det bör ställas krav på att den studerande har aktuell förankring på arbetsmarknaden för att han eller hon ska kunna beviljas omställningsstudiestöd. På samma sätt som etableringsvillkoret avser aktualitetsvillkoret den sökandes förvärvsarbete. I denna del bör dock kravet avse att arbetet ligger i relativ närtid till ansökan om omställningsstudiestöd. Förslaget är därför att en sökande ska ha arbetat under minst 12 månader inom en ramtid av de senaste 24 månaderna. Arbetet bör ha bedrivits under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad, på samma sätt som för etableringsvillkoret. *Lagrådet* anser att det i lagen bör framgå hur ramtiden ska beräknas. Regeringen delar den bedömningen och har infört en sådan bestämmelse. Med ramtid avses de 24 månader som närmast har föregått den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till CSN. Om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in beräknas ramtiden i stället från och med dagen före studiestarten. Detta framgår även av författningskommentaren. Studier som påbörjas efter ett studieuppehåll räknas också som en studiestart. Med studieuppehåll avses t.ex. sådana uppehåll i högskolestudier som anges i 7 kap. 33 § högskoleförordningen (1993:100).

Arbetsförmedlingen anser att det är olyckligt att använda begreppet arbetsvillkor då begreppet används inom arbetslöshetsförsäkringen. Regeringen föreslår inte, till skillnad från promemorians förslag, att begreppet arbetsvillkor ska användas i lagtext.

Arbetsförmedlingen anför vidare att det vore önskvärt om aktualitetsvillkoret kunde utredas vidare så att fler som är arbetslösa kan ta del av omställningsstudiestödet. Myndigheten anser att aktualitetsvillkoret innebär att långtidsarbetslösa inte kommer ha möjlighet att nyttja omställningsstudiestödet, och att det finns många arbetslösa som tidigare har varit mångårigt aktiva på arbetsmarknaden. Även CSN ställer sig undrande till varför en studerande som inte nyligen har varit i arbete ska sakna stöd för att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden. Regeringen vill understryka att aktualitetsvillkoret i första hand syftar till att säkerställa att den sökande har en aktuell arbetsmarknadsanknytning. Det är viktigt just eftersom omställningsstudiestödet syftar till att stärka den sökandes ställning på arbetsmarknaden, inte till att slussa in den sökande på arbetsmarknaden. Detta framgår bl.a. av att den som studerar med omställningsstudiestöd förutsätts ha en förvärvsinkomst att kompensera. För den som står långt ifrån arbetsmarknaden finns det andra och bättre lämpade stöd som är anpassade efter just den gruppens behov, såsom t.ex. studiestartstödet.

CSN anser å sin sida att aktualitetsvillkoret bör strykas i sin helhet. Myndigheten ifrågasätter om villkoret avgränsar målgruppen nämnvärt, och framför att en bättre åtgärd för att snäva in målgruppen i stället vore att justera ramtiden för etableringsvillkoret till tio år. Regeringen kan konstatera att aktualitetsvillkoret, liksom noterats av *Arbetsförmedlingen*, utformats för att säkerställa att den som läser med omställningsstudiestöd har en närtida förankring på arbetsmarknaden. Utan ett aktualitetsvillkor skulle stödmottagaren i praktiken kunna vara långtidsarbetslös, även om etableringsvillkorets ramtid justerades i enlighet med CSN:s förslag.

Prop. 2021/22:176 CSN anför därtill att det i promemorian specifikt nämns vissa typer av bevis för att styrka arbetad inom ramen för aktualitetsvillkoret. CSN utgår från att avsikten inte har varit att införa ett högre beviskrav, men om så är fallet önskar att det tydligt framgår.

Regeringen utgår på samma sätt som för etableringsvillkoret och i likhet med promemorian från att sökanden ska ge in det underlag som behövs för att bedöma att aktualitetsvillkorets krav på arbetad tid är uppfyllt, och att detta kan göras på det sätt som är lämpligt. Det som ges in kan t.ex. vara arbetsgivarintyg, anställningsbevis och inkomstuppgifter eller liknande. Det bör självklart krävas att myndigheten utifrån de lämnade uppgifterna kan beräkna den arbetade tiden. Vilket bevisvärde underlaget ska ha för att prövningen ska utgå från att den arbetade tiden är den som sökanden uppger är dock en fråga för rättstillämpningen.

Inkomster ska kunna visa förvärvsarbete i tillräcklig omfattning

Även aktualitetsvillkoret bör kunna prövas genom inkomstuppgifter, på samma sätt som vid prövningen av etableringsvillkoret. Denna prövning ska i sin helhet motsvara vad som beskrivs ovan i avsnitt 6.3.3.

CSN bedömer att processen för att pröva om en sökande har haft tillräckliga inkomster för att visa förvärvsarbete kommer att bli omfattande och endast är möjlig att genomföra med manuell handläggning. CSN föreslår i stället en alternativ utformning av ramtiden för aktualitetsvillkoret, där ramtiden förlängs med 12 månader. Myndigheten anför att en sådan utformning skulle möjliggöra en maskinell prövning eftersom CSN skulle hinna få in inkomstuppgifter från Skatteverket. Regeringen vill emellertid understryka att aktualitetsvillkoret syftar till att säkerställa just aktualiteten i den sökandes anknytning till arbetsmarknaden. En förlängd ramtid skulle därför riskera att urholka syftet med villkoret.

Tid med annan sysselsättning bör i vissa fall inte räknas in i ramtiden

Vid prövning av aktualitetsvillkoret bör hänsyn kunna tas till tid då den studerande fått vissa ersättningar. Detsamma bör gälla om den sökande har fått motsvarande ersättningar i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket samt i Schweiz. Vilka ersättningar som hänsyn ska kunna tas till bör regleras på förordningsnivå, eller, efter bemyndigande i förordning, av CSN.

CSN anför att arbetsvillkoret är onödigt komplext utformat och kommer att försvåra möjligheten att överblicka omställningsstudiestödets regelverk. CSN anser att den studerandes förståelse för regelverket, samt CSN:s prövning och möjlighet till automatisering, skulle underlättas om etableringsvillkoret och aktualitetsvillkoret var mer lika i sin utformning. Myndigheten har även synpunkter på hur villkoren preciseras på förordningsnivå i promemorians förslag. CSN anser att utformningen är sådan att den kan missgynna jämställdheten.

Regeringen delar inte CSN:s uppfattning att utformningen av aktualitets- och etableringsvillkoren är onödigt komplext eller att den innehåller omotiverade skillnader. De två olika villkoren omfattar olika tidsperioder och avser att säkerställa två olika krav. Det ena att den studerande har varit etablerad på arbetsmarknaden under en längre tid tillbaka, det andra att den studerande har en aktuell förankring på arbets-

marknaden. Av det följer att det kan vara relevant att ta hänsyn till olika ersättningar och på olika sätt, eftersom det rör olika tidsrymder och olika syften. Regeringen delar inte heller CSN:s farhåga att skillnaderna i de två villkoren kan missgynna jämställdheten mellan män och kvinnor.

Arbete och inkomster i EES-området, Förenade kungariket och Schweiz

Förvärvsarbete och inkomster från EES-området, Förenade Kungariket samt Schweiz, föreslås kunna tillgodoräknas på samma sätt som arbete och inkomster i Sverige, i likhet med etableringsvillkoret. Hur detta bör gå till beskrivs ovan i avsnitt 6.3.3. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* är emellertid tveksamma till att arbete i dessa territorier ska få tillgodoräknas i aktualitetsvillkoret. Instanserna pekar på att behoven på den svenska arbetsmarknaden bäst säkerställs med att aktualitetsvillkoret baseras på att den sökande har arbetat i Sverige i minst 12 månader. Regeringen ser dock ett stort värde av att även arbete som skett inom sagda territorier ska kunna tillgodoräknas inom aktualitetsvillkoret och vill påpeka att det inte enkom rör sig om utländska medborgare som arbetar utomlands. Det kan t.ex. handla om en sjuksköterska som arbetat i ett nordiskt grannland under de senaste åren, eller en individ som veckopendlar till ett arbete på andra sidan Öresundsbron. Sammantaget ser regeringen inte att det är motiverat att snäva in aktualitetsvillkoret så som remissinstanserna föreslår.

Ytterligare föreskrifter om aktualitetsvillkoret

Utförligare bestämmelser om arbetsvillkoret bör enligt regeringens bedömning meddelas på förordningsnivå, eller efter bemyndigande i förordning, av CSN, med stöd av restkompetensen. Eftersom det beträffande arbetsvillkoret föreslås att riksdagen meddelar föreskrifter på restkompetensens område behöver det i lagen tas in bestämmelser som tydliggör att regeringen – trots lagregleringen – kan meddela sådana föreskrifter, s.k. nödvändiga upplysningsbestämmelser.

Flera remissinstanser har synpunkter på utformningen av de ytterligare bestämmelser som bör meddelas. Dessa synpunkter kommer att beaktas i det fortsatta arbetet med bestämmelserna på förordningsnivå.

6.4 Utbildningar som omställningsstudiestöd ska kunna ges för

6.4.1 Utbildningar i Sverige som ger rätt till studiestöd enligt studiestödslagen

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få lämnas för utbildning vid en läroanstalt i Sverige som ger rätt till studiemedel enligt studiestödslagen.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller

Prop. 2021/22:176 bl.a. CSN, Arbetsförmedlingen, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Statskontoret, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, LO, TCO, Trygghetsrådet TRR, SKR, Stockholms universitet och Lernia. DIK anser att det är rimligt att de utbildningar som studerande kan få omställningsstudiestöd för är desamma som de utbildningar som ger rätt till andra studiestöd, och att omställningsstudiestöd ges för sådan del av studietid som omfattas av en kursplan eller motsvarande. Skolverket tillstyrker förslaget och anser att det är lämpligt att stödet baseras på den svenska arbetsmarknadens behov. Sveriges förenade studentkårer (SFS) är positiv till att högskoleutbildningar ska ge rätt till omställningsstudiestödet och att denna rätt omfattar både uppdragsutbildning och utbildning inom det reguljära utbildningsutbudet. SFS har dock vissa allmänna synpunkter på förslaget och påpekar att studenternas efterfrågan ska vara styrande för dimensionering av det ordinarie utbildningsutbudet, samt att lärosätena har ett ansvar för uppdragsutbildningens omfattning och att anordnandet av sådan utbildning inte får påverka det ordinarie utbildningsutbudet negativt. Även om remissinstanserna är positiva till förslaget har vissa av dem invändningar, framför allt mot att stödet inte ska kunna ges för utlandsstudier. Denna invändning framförs av bl.a. Akademikerförbundet SSR, DIK, Lunds universitet, Lärarnas Riksförbund, Offentliganställdas Förhandlingsråd, Saco, Skatteverket, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Trygghetsstiftelsen, Universitets- och högskolerådet (UHR) och Uppsala universitet. Några remissinstanser, som t.ex. CSN, Ekobrottsmyndigheten och Företagarna, tillstyrker dock förslaget. Akademikerförbundet SSR, Mittuniversitetet och Offentliganställdas Förhandlingsråd har invändningar mot att validering endast kan ge möjlighet till omställningsstudiestöd om den genomförs inom en kurs.

Skälen för regeringens förslag

Vilka utbildningar som omställningsstudiestöd bör få lämnas för

Enligt studiestödslagen får studiemedel lämnas till studerande vid de läroanstalter och utbildningar som bestäms av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer (3 kap. 2 § studiestödslagen). Läroanstalterna och utbildningarna anges i bilagan till studiestödsförordningen. Regeringen anser att även omställningsstudiestöd bör få lämnas för studier vid dessa läroanstalter och utbildningar. Detta innebär bl.a. att stödet, precis som studiemedel, ska kunna lämnas för validering inom ramen för en utbildning och som orienteringskurs inom kommunal vuxenutbildning (komvux).

Validering kan framför allt vara av värde för personer som fortbildar sig inom samma eller närliggande område som personerna redan har erfarenhet inom. Akademikerförbundet SSR och Offentliganställdas Förhandlingsråd framhåller att validering allt oftare sker även frikopplat från utbildning. De påpekar att validering av utländska utbildningar och reell kompetens är något som stärker en arbetstagares framtida ställning på arbetsmarknaden och borde kunna göras med omställningsstudiestöd även om insatsen inte ligger inom ramen för en utbildning. Mittuniversitetet ställer sig frågande till att tillgodoräknande till del av

utbildning inte ger rätt till omställningsstudiestöd. Akademikerförbundet SSR och Offentliganställdas Förhandlingsråd påpekar också att individen bör kunna delta i praktik eller verksamhetsförlagd utbildning (VFU) med omställningsstudiestöd om det bedöms stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden. I det ordinarie studiestödssystemet ger deltagande i validering, praktik och VFU rätt till studiemedel om aktiviteterna omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen. Regeringen bedömer att motsvarande bör gälla för omställningsstudiestödet.

Undantag från vad som gäller inom studiemedelssystemet i övrigt

Regeringen anser att det bör göras undantag från vad som gäller för studiemedel i övrigt.

Ett undantag gäller utbildning som inte bedöms bidra till att stärka den studerandes ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. För sådan utbildning bör omställningsstudiestöd kunna lämnas endast om det finns särskilda skäl (se avsnitt 6.4.5).

Ett annat undantag är att utbildningars längd bör vara maximalt 80 veckor för studerande som är under 40 år (se avsnitt 6.4.4).

Ytterligare ett undantag avser studier utomlands, som inte heller bör ge möjlighet till omställningsstudiestöd. Undantaget behandlas nedan.

CSN påpekar att omställningsstudiestödet, till skillnad mot studiemedel, inte innefattar möjligheten att låna till eventuella merkostnader i samband med studierna, vilket innebär att de studerande själva måste finansiera eventuella extra kostnader som kan uppstå. Det kan försvåra studier vid exempelvis utbildningar med undervisningsavgifter, praktik som sker på annan ort än studieorten och distansutbildningar som har fysiska träffar på annan ort än hemorten. Regeringen anser att eftersom omställningsstudiestödet är betydligt mer generöst jämfört med det ordinarie studiemedlet ger det individen större möjlighet att själv bekosta eventuella merkostnader. Utbildningar i Sverige är till stor del kostnadsfria och utbildningar som tillhandahålls av omställningsorganisationerna bekostas av dessa. Mot bakgrund av detta anser regeringen att det inte behövs någon möjlighet att låna till merkostnader inom ramen för omställningsstudiestödet.

Utlandsstudier bör inte ge möjlighet till omställningsstudiestöd

Med utlandsstudier menas sådana studier som anges i 3 kap. 20 § studiestödsförordningen, dvs. studier som bedrivs utanför Sverige oavsett om den studerande är antagen till studier vid en läroanstalt i Sverige eller utomlands. Distansstudier anses vara utlandsstudier om den studerande är antagen vid en läroanstalt utomlands, men anses vara studier i Sverige om studierna bedrivs vid en svensk läroanstalt. Som CSN konstaterar innebär detta att distansstudier anses vara studier i Sverige om den studerande är antagen vid en läroanstalt i Sverige oavsett om studierna bedrivs i Sverige eller utomlands. Det innebär att omställningsstudiestöd inte kommer att kunna lämnas för exempelvis utbytesstudier utomlands eller för studier som bedrivs på distans vid ett utländskt lärosäte. Att studier utomlands inte bör ge möjlighet till omställningsstudiestöd beror framför allt på riskerna för missbruk vid utlandsstudier.

Några remissinstanser invänder mot undantaget., bl.a. *Lärarnas Riksförbund*, *Saco* och *Skatteverket*. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anser att reglerna för omställningsstudiestöd bör ligga så nära studiestödslagen som möjligt, och att studiemedel bör lämnas för vissa utlandsstudier. De anför att det är möjligt att studera utomlands med studiemedel också på kurser inom ramen för till exempel Mooc-utbildningar (Massive Open Online Courses). Regeringen konstaterar dock att studiemedel inte lämnas för studier vid öppen nätbaserad utbildning i Sverige (ibland kallade Mooc-utbildning). Vidare får studiemedel inte lämnas för en utbildning som är jämförbar med en utbildning i Sverige som inte ger rätt till studiemedel och därmed får studiemedel inte heller lämnas för Mooc-utbildning utomlands (3 kap. 23 § första stycket 1 studiestödsförordningen).

Akademikerförbundet SSR och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anser att ett förbud mot utlandsstudier lär drabba akademiker hårt eftersom utbildning mitt i arbetslivet normalt sker på högre nivå än grundutbildning och det är utbildningar som det är vanligare att de genomförs i andra länder. Förbundet anför också att även högspecialiserade utbildningar på högre nivå kan vara av sådan art att de bara anordnas i vissa länder. Att utlandsutbildningar inte skulle ha en koppling till svensk arbetsmarknad invänder några remissinstanser mot, bl.a. *Lunds universitet*, *Trygghetsstiftelsen* och *Uppsala universitet*. De anser att utbildningar utomlands kan ge värdefull kompetens även utifrån ett svenskt arbetsmarknadsperspektiv och att internationaliseringen av utbildning, inte minst högre utbildning, är avgörande för dess kvalitetsutveckling. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* påpekar även att en förhållandevis stor andel av studier hänförliga till så kallade legitimationsyrken bedrivs utomlands.

Ett par remissinstanser, bl.a. *UHR*, föreslår att möjlighet till utlandsstudier med omställningsstudiestöd skulle kunna öppnas upp för vissa utbildningar, t.ex. för utbytesstudier eller för utbildning som avser ett bristyrke. Att öppna för vissa utbildningar eller utbildningar i vissa länder bedömer dock regeringen inte är lämpligt då det enligt EU-rätten skulle kunna leda till en omotiverad inskränkning av rätten att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier.

CSN tillstyrker förslaget att utlandsstudier inte ska ge rätt till omställningsstudiestöd. Att öppna upp för alla utbildningar utomlands som motsvarar de utbildningar som ska ge rätt till omställningsstudiestöd i Sverige bedömer CSN vara ogenomförbart ur ett förvaltningsperspektiv, och ohållbart ur ett rättssäkerhetsperspektiv, även om CSN ställer sig frågande till promemorians påstående att utlandsstudier är mindre relevanta för den svenska arbetsmarknaden. *Företagarna* delar också bedömningen att det inte bör vara möjligt att få omställningsstudiestöd för utlandsstudier.

Regeringen gör bedömningen att även om kunskaper som inhämtas via utlandsstudier kan vara relevanta för den svenska arbetsmarknaden bör undantaget för utlandsstudier vara en del av omställningsstudiestödet. Det mest centrala skälet för detta är att risker för missbruk av systemet och fusk är betydligt större vid utlandsstudier än vid studier i Sverige. Det gäller särskilt med den föreslagna ersättningsnivån och eftersom det är troligt att många som nyttjar stödet inte kommer att söka studiestöd igen. Regeringen gör bedömningen att ett erbjudande om en möjlighet att

studera utomlands med det mycket förmånliga omställningsstudiestödet vore att öppna för missbruksrisker. Risken för missbruk lyfts också fram i promemorian som skäl för att begränsa stödet vid utlandsstudier. CSN har på senare år rapporterat att organiserad brottslighet angriper studiestödssystemet. Särskilt utsatt är utlandsstudieområdet och i synnerhet har uppmärksamhet riktats mot språkstudier utomlands. Även Delegationen för korrekta utbetalningar har konstaterat att ärenden med utlandsanknytning generellt ökar riskerna för felaktiga utbetalningar. Det är viktigt att de resurser som avsatts för omställningsstudiestödet används effektivt och går till de som har behov av omställning. Felaktigt utbetalade medel innebär att personer som har behov av stöd kan komma att nekas stöd. Ett par remissinstanser, bl.a. *Kompetensföretagen*, anser att det går att minimera risken för missbruk och fusk på samma sätt som inom det nuvarande studiestödssystemet. *Ekobrottsmyndigheten*, CSN och *UHR* delar promemorians bedömning att riskerna för missbruk av systemet är högre vid studier utomlands och tillstyrker förslaget.

Därutöver bör beaktas att en viktig anledning till att omställningsstudiestödet nu kommer till stånd är de förhandlingar om ett nytt huvudavtal på svensk arbetsmarknad som har förts, och att främst behoven på den svenska arbetsmarknaden då har beaktats. Regeringen anser att svenska utbildningar har både bredd och djup och att de håller en hög kvalitet och väl tillgodoser behovet av utbildning inom ramen för omställningsstudiestödet.

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att studier utomlands inte bör ge möjlighet till omställningsstudiestöd. Det beror framför allt på att riskerna för missbruk av systemet bedöms högre vid studier utomlands, men även på att utlandsstudier inte med samma tydlighet har en koppling till den svenska arbetsmarknaden som studier i Sverige. Därutöver anser regeringen att om utlandsstudier skulle ge rätt till omställningsstudiestöd så skulle det komplicera den redan omfattande prövningen och beräkningen av stödet ytterligare. Det finns ändå generösa möjligheter att studera i utlandet med hjälp av det ordinarie studiestödssystemet. Regeringen anser alltså att undantaget för utlandsstudier bör vara en del av omställningsstudiestödet.

6.4.2 Utbildningar som omställningsorganisationerna finansierar

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska också få lämnas för utbildning hos en annan utbildningsanordnare i Sverige om utbildningen finansieras av en omställningsorganisation.

Med omställningsorganisation ska avses Kammarkollegiet eller en registrerad omställningsorganisation.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivarverket*, *Statens Skolverk*, *Industrifacket Metall*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *LO*,

Prop. 2021/22:176 *Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, Saco, Trygghetsstiftelsen, SKR, Försvarshögskolan, Högskolan i Halmstad, Lunds universitet, Mittuniversitetet, Kompetensföretagen och SUHF. Akademikerförbundet SSR och Offentliganställdas Förhandlingsråd* ställer sig bakom förslaget. Offentliganställdas Förhandlingsråd anser att så länge kansliet för omställnings- och kompetensstöd inte är en egen myndighet, utan en del av Kammarkollegiet är det rimligt att även Kammarkollegiet anses vara en omställningsorganisation i detta avseende. *Företagarna* välkomnar att utbildningar som finansieras av registrerade omställningsorganisationer ger rätt till omställningsstudiestöd. *Högskolan i Halmstad, SUHF* och *Umeå universitet* ser positivt på att omställningsorganisationerna får köpa utbildning av utbildningsanordnare. Högskolan i Halmstad och SUHF ser även positivt på möjligheten att underlätta för lärosätena att kunna sälja uppdragsutbildning även då köparen inte är arbetsgivare till den som får omställningsstudiestöd. *Svensk Scenkonst* tillstyrker förslaget att omställningsstudiestöd ska kunna lämnas till studerande vid utbildningar i Sverige som finansieras av en omställningsorganisation på det sätt som föreslås i promemorian. CSN påpekar att det inte finns någon myndighet som utövar kontroll och granskar de utbildningar som föreslås ge rätt till omställningsstudiestöd utifrån kriterier som normalt ligger till grund för bedömning av utbildningens kvalitet. CSN påpekar också att myndigheten inte är någon tillsynsmyndighet avseende kvalitetskontroll av utbildningar och utbildningsanordnare. *Omställningsfonden* och *Trygghetsfonden TSL* framför att det är av vikt att de administrativa processerna förenklas dels för att möjliggöra för mindre utbildningsanordnare att uppfylla kraven i rapporteringen, dels för att underlätta både för privata och reguljära utbildningsanordnare att klara av rapporteringen.

Skälen för regeringens förslag: Förutom de utbildningar som ger rätt till studiemedel enligt studiestödslagen bör även utbildningar hos andra utbildningsanordnare i Sverige ge möjlighet till omställningsstudiestöd, under förutsättning att det är fråga om utbildning som finansieras av en omställningsorganisation, dvs. en utbildning som en omställningsorganisation köper av en fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning.

Utbildningar som ger rätt till studiemedel är oftast ställda under olika myndigheters tillsyn. En myndighet kan därmed t.ex. dra in en utbildningsanordnarens examenstillstånd. Detta gäller dock inte för utbildningar som finansieras av en omställningsorganisation. För dessa utbildningar behövs det därför ett skydd mot förhållanden eller händelser som bör medföra att omställningsstudiestöd rimligen inte bör ges. Detaljerna kring ett sådant skydd bör dock regleras på förordningsnivå, med stöd av restkompetensen.

Det behövs därför en upplysningsbestämmelse om att regeringen kan meddela föreskrifter om undantag från att omställningsstudiestöd ska få lämnas för utbildning hos en annan utbildningsanordnare. De synpunkter som CSN har lämnat avseende sådana föreskrifter kommer noga att övervägas i arbetet med förordningar. Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer föreslås få meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer, läroanstalter och andra utbildningsanordnare att till CSN lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen (se avsnitt 6.6.4). *Omställningsfonden* och

Trygghetsfonden TSL framför att det är av vikt att de administrativa processerna förenklas dels för att möjliggöra för mindre utbildningsanordnare att uppfylla kraven i rapporteringen, dels för att underlätta både för privata och reguljära utbildningsanordnare att klara av rapporteringen.

Regeringen bedömer att när systemet väl är utbyggt bör inte rapporteringen av uppgifter bli betungande för utbildningsanordnarna då detta bör kunna ske digitalt och vara anpassat för dem som ska lämna rapporterna.

Med omställningsorganisation avses dels Kammarkollegiet, dels en omställningsorganisation som registrerats enligt förslag i Ds 2021:16 om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Enligt budgetpropositionen för 2022 (prop. 2021/22:1 utg. omr. 14) är avsikten att Kammarkollegiet ska svara för beslut om stöd enligt lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden. Kammarkollegiet ska efter ansökan registrera en omställningsorganisation om den tillhandahåller eller avser att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare, får sin finansiering för omställnings- och kompetensstödet genom avgifter från arbetsgivare, har tillgång till relevant kompetens och har finansiell kapacitet för att utöva verksamheten.

6.4.3 Utbildningen ska omfatta minst en veckas heltidsstudier

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få lämnas endast om utbildningen motsvarar minst en veckas studier på heltid.

Stödet ska bara få lämnas för sådan del av studietiden som omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig har tillstyrkt eller inte haft något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, UHR, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, SKR, Försvarshögskolan* och *Kompetensföretagen*. Skolverket tillstyrker förslaget och anser att det är bra att det finns en minsta omfattning av studietid. CSN tillstyrker förslaget om att omställningsstudiestöd bara ska få lämnas för sådan del av studietiden som omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen. CSN påpekar samtidigt att studierna inte behöver bedrivas sammanhängande för att ge rätt till stöd och att detta medför sämre genomströmning.

Skälen för regeringens förslag: En utbildning bör ha en viss längd för att omställningsstudiestöd ska kunna lämnas, men de utbildningar som kan vara aktuella för omställningsstudiestöd kan troligtvis i flera fall vara korta utbildningar. Även sådana korta utbildningar bör kunna ge rätt till omställningsstudiestöd.

Regeringen anser att omställningsstudiestöd vid heltidsstudier bör kunna lämnas för utbildningar som omfattar minst en vecka (se även

Prop. 2021/22:176 avsnitt 6.5.1, där det anges att omställningsstudiestöd lämnas per vecka). Det bör också innebära att omställningsstudiestöd får lämnas för utbildningar som svarar mot minst två veckor vid studier på 75, 60 och 50 procent av heltid, minst tre veckor vid studier på 40 procent av heltid och minst fem veckor vid studier på 20 procent av heltid. CSN påpekar att studierna, till skillnad mot vad som gäller inom studiemedels- och studiestartsstödssystemen, inte behöver bedrivas sammanhängande för att ge rätt till omställningsstudiestöd. CSN säger sig kunna förstå önskemålet om att stödet ska kunna beviljas utspritt under en längre period men myndigheten påpekar att detta medför sämre genomströmning och att det leder till ökad administration för CSN.

Regeringen har förståelse för synpunkterna, men bedömer att möjligheterna till att studera i annan takt än på heltid med omställningsstudiestöd är av stor betydelse för individer som är aktiva på arbetsmarknaden. Omställningsstudiestödet bör inte heller, i enlighet med vad som gäller för andra studiestöd, kunna lämnas för studier som den studerande bedriver på egen hand. Omställningsstudiestöd bör därmed bara ges för sådan del av studietiden som omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen.

6.4.4 En övre gräns för utbildningens längd till och med det kalenderår den studerande fyller 39 år

Regeringens förslag: Till och med det kalenderår då den studerande fyller 39 år ska omställningsstudiestöd få lämnas för en utbildning som motsvarar högst 80 veckors studier på heltid.

Från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år ska det inte finnas någon begränsning i fråga om utbildningens längd.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet, Tillväxtverket, UHR, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, OFR/S,P,O, Omställningsfonden, Sveriges a-kassor, Saco, SFS, SUHF, Trygghetsstiftelsen, SKR, Högskolan i Halmstad, Mittuniversitetet, Stockholms universitet och Almega utbildningsföretagen. DIK och LO tillstyrker förslaget. LO anser dock att detta kräver att omställningsorganisationernas yttrande blir styrande för CSN:s beslut. DIK påpekar att det är logiskt att använda den redan befintliga åldersgränsen som används för liknande avgränsningar i studiestödssystemet. För de flesta personer som är yngre än 40 år räcker det sannolikt med kortare kompletterande utbildning. Statskontoret tillstyrker förslaget och delar utredningens bedömning att en sådan begränsning kan vara nödvändig och anser att det ordinarie studiestödssystemets regler bör harmoniera med reglerna för det aviserade nya omställningsstudiestödet. Skolverket tillstyrker förslaget och instämmer i utredningens bedömning att det är viktigt att åldersmässigt avgränsa möjligheten till omställnings-*

studiestöd för längre utbildningar i unga år. Ett par remissinstanser har synpunkter på förslaget om en gräns för studietiden från 40 år. *CSN och Högskolan i Skövde* anser att begränsningen till 80 veckor för de under 40 år riskerar att få negativa konsekvenser. *CSN* konstaterar att en förutsättning för att få omställningsstudiestöd är att personen beräknas kunna avsluta utbildningen och få slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis. *CSN* framhåller att det emellertid saknas författningsförslag i denna del. *Svensk Scenkonst* tillstyrker i princip förslaget om ett mer begränsat omställningsstudiestöd före 40 års ålder, men anser att det bör finnas en ventil för att bevilja det mer omfattande stödet även för yngre personer om det finns särskilda skäl. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anser att förslaget är väl avvägt för högre utbildning men påpekar att fristående kurser, i högre utsträckning 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. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* är kritisk till förslaget om skilda villkor för utbildningslängd vid en viss ålder och avsaknaden av krav på återstående tid i arbetslivet efter avslutad utbildning. *Företagarna* anser att det maximala antalet kalenderår för nyttjande av omställningsstudiestöd bör införas även för de över 40 år.

Skälen för regeringens förslag

Utbildningarnas längd och frågan om en åldersgräns

Som framgår av avsnitt 6.2.1 bör omställningsstudiestödet utformas för att komplettera, inte överlappa befintliga studiestödsformer. I detta ligger att oönskade effekter på det reguljära studiestödsområdet bör undvikas. En övre gräns för hur lång en utbildning kan vara för att ge rätt till omställningsstudiestöd bör utgöra ett lämpligt sätt att avgränsa de utbildningar som omställningsstudiestöd får lämnas för från utbildningar som andra studiestöd kan lämnas för. Ett annat sätt att avgränsa bör vara att avgränsa utbildningarnas längd endast för en viss åldersgrupp.

En begränsning till utbildningar som är högst 80 heltidsveckor långa till och med det kalenderår då den studerande fyller 39 år

För att undvika uppskjutna eller förlängda studier finns det behov av att sätta en gräns för hur långa utbildningar får vara för att ge möjlighet till omställningsstudiestöd. Utan en sådan gräns finns det risk för att personer skulle välja att skjuta upp studierna till den tidpunkt då man kan få omställningsstudiestöd för en del av utbildningen. Det kan i sin tur leda till ett försenat kompetenstillskott på arbetsmarknaden.

Ett par remissinstanser har invändningar mot förslaget. *Svensk Scenkonst* anser att det bör finnas en ventil för att bevilja det mer omfattande stödet även för yngre personer om det finns särskilda skäl, på motsvarande sätt som de ytterligare veckor med studiestöd som kan beviljas för studerande som har fyllt 40 år. Organisationen exemplifierar med dansare, vars karriär ofta börjar redan före 18-årsåldern men som av fysiska skäl kan behöva avslutas redan före 40-årsåldern. *CSN* och *Högskolan i Skövde* anser att begränsningen till 80 veckor för de under

Prop. 2021/22:176 40 år riskerar att få negativa konsekvenser. Högskolan påpekar att yngre medborgare som saknar en akademisk grundutbildning har generellt behov av längre utbildningar för att skapa sig en god plattform på arbetsmarknaden. Då grundutbildningar på akademisk nivå i normalfallet är tre år utesluts gruppen för dessa, vilket högskolan anser är olyckligt och får negativa konsekvenser för den yngre gruppen och samhället som helhet. En risk med gränsen 40 år är också att sökande till högskolan förskjuter tidpunkten för ansökan till högskoleutbildning för att kunna ta del av de mer fördelaktiga villkoren som ges för gruppen som är 40 år eller äldre.

Regeringen bedömer att omställningsstudiestödet är mycket förmånligt och kommer att kunna användas i stor utsträckning av de som behöver ställa om i yrkeslivet, oavsett 40-årsgränsen för längre utbildningar. Det är därför inte motiverat att tillåta längre utbildningar för yngre studerande, oavsett skäl.

Det går inte att helt utesluta att en övre gräns för hur lång en utbildning kan vara för att ge rätt till omställningsstudiestöd kan leda till att undanträngningen av yngre personer och personer med mer omfattande utbildningsbehov minskar. Samtidigt stimuleras de som har mer omfattande utbildningsbehov att nyttja möjligheterna till ordinarie studiemedel, vilket dessutom ger möjlighet att senare i livet använda omställningsstudiestödet för annan utveckling och omställning.

Av dessa skäl bedömer regeringen att en övre gräns för hur lång en utbildning kan vara bör utgöra ett lämpligt sätt att avgränsa de utbildningar som omställningsstudiestöd får lämnas för från utbildningar som andra studiestöd kan lämnas för inom gruppen av yngre studerande. Regeringen föreslår alltså att enbart utbildningar som högst motsvarar 80 heltidsveckor ska ge möjlighet till omställningsstudiestöd till och med det kalenderår då den studerande fyller 39 år.

Utbildningar som ryms inom 80 veckor

En maximal tid på 80 heltidsveckor motsvaras av att en utbildning på 75 procent av heltid får vara högst 106 veckor, på 60 procent av heltid högst 133 veckor, på 50 procent av heltid högst 160 veckor och på 40 procent av heltid högst 200 veckor. Därutöver får en utbildning som bedrivs på 20 procent av heltid vara högst 400 veckor lång för att ge rätt till omställningsstudiestöd. I samtliga fall bör dock gälla att omställningsstudiestöd får lämnas i högst 44 veckor vid studier på heltid (se avsnitt 6.5.3).

En avgränsning till 80 heltidsveckor gör att flera samhällsviktiga utbildningar kan omfattas. En specialistsjuksköterskeutbildning kan t.ex. vara upp till 75 högskolepoäng (vilket motsvarar 50 veckors heltidsstudier) och ryms därmed inom de förslagna 80 veckorna. Programstudier mot barnmorskeexamen möjliggörs också. Det råder stor brist på lärare i Sverige. Enligt Skolverkets prognoser kommer det att råda fortsatt brist på ämneslärare till och med år 2035. Det finns därför ett stort behov av att underlätta kompetensförsörjningen av ämneslärare, vari kompletterande pedagogisk utbildning (KPU) är ett allt viktigare instrument. KPU är vanligtvis mellan 60 och 90 högskolepoäng vilket också ryms inom 80 veckor. De personer som studerar på KPU har i många fall varit ute i

arbetslivet och de kan därmed uppfylla arbetsvillkoret för omställningsstudiestöd. Även masterutbildningar vid högskolan ryms inom 80 veckor.

Majoriteten av utbildningarna inom yrkeshögskolan genomförs inom 80 heltidsveckor, som t.ex. lönekonsult och vissa tekniska ingenjörutbildningar, men det finns även kortare utbildningar. För att kunna leda till en yrkeshögskoleexamen måste en utbildning omfatta minst 200 yrkeshögskolepoäng, vilket motsvarar ett års (40 veckor) heltidsstudier. Sedan 2020 finns även kurser och kurspaket inom yrkeshögskolan som omfattar mindre än 100 yrkeshögskolepoäng vid studier på heltid.

Utbildningar inom komvux ryms i många fall inom 80 veckor, bl.a. utbildning till undersköterska eller plattsättare. Flera av utbildningarna inom regionalt yrkesvux i komvux är utbildningar där det råder en stor brist på utbildad personal. Dessa erbjuds som sammanhållna yrkesutbildningar, s.k. yrkespaket. Utbildningar som är längre än ett år ryms också, bl.a. utbildning till elektriker, mekaniker och anläggningsförare. Det är också möjligt att studera enstaka kurser inom komvux för att komplettera en utbildning eller yrkeserfarenhet.

Förslaget innebär också att den som är högst 39 år och som studerar på en utbildning på grundläggande eller gymnasial nivå på komvux eller vid en folkhögskola ska kunna uppnå en fullständig grundskole- eller gymnasieutbildning på en studietid som motsvarar 80 heltidsveckor.

Den som t.ex. vill studera på två utbildningar bör kunna göra det, förutsatt att var och en av utbildningarna är högst 80 veckor långa. En person som först studerar på en utbildning som är högst 80 veckor bör t.ex. under förutsättning att han eller hon då fortfarande har veckor med omställningsstudiestöd kvar att utnyttja, några år senare kunna komma tillbaka och studera med omställningsstudiestöd på en annan utbildning som också är högst 80 veckor lång. En person som läser på två olika utbildningar samtidigt, bör kunna göra det under förutsättning att de två utbildningarna var för sig är högst 80 veckor långa. En person som läser en behörighetsgivande utbildning, och därefter en efterföljande utbildning, bör kunna göra det under förutsättning att den förstnämnda och den sistnämnda utbildningen vardera är högst 80 veckor långa. I dessa fall gäller det dock även att CSN, alternativt ÖKS, bedömer att de stärker den studerandes ställning på arbetsmarknaden (se avsnitt 6.4.5). En person som först studerar en termin på en kurs och sedan en termin på en annan kurs, men där kurserna tillsammans utgör en sammanhållen utbildningsgång, t.ex. ett yrkespaket, bör kunna göra det om båda kurserna tillsammans är högst 80 veckor långa.

En förutsättning bör i samtliga fall vara att personen beräknas kunna avsluta utbildningen och få slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis genom studier om maximalt motsvarande 80 veckor på heltid. Vad som närmare bestämt ska anses vara en utbildning, en utbildningsgång eller hur lång tid som ska anses vara kvar av en utbildning får avgöras i praxis. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* påpekar att 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. De anser att även delar av kurser som ej renderar ett

Prop. 2021/22:176 slutbetyg kan vara starkt kompetensutvecklande för personer mitt i arbetslivet och att det vore olyckligt att begränsa den möjligheten.

Regeringen bedömer att även fristående kurser och delar av kurser bör kunna vara möjliga att studera med omställningsstudiestöd om själva utbildningen ryms inom de 80 veckor som är stipulerade och kan avslutas under denna tid.

Bedömningen av om personen beräknas kunna få slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis genom studier om maximalt motsvarande 80 veckor på heltid bör göras oberoende av hur många veckor med omställningsstudiestöd som personen har kvar. CSN anför att det saknas författningsförslag för denna del och förutsätter att bedömningen inte ska göras på individnivå. Regeringen avser att bedömningen ska göras med utgångspunkt i den sökta utbildningen som sådan. Vid individuellt anpassade utbildningar, och då kurser och delkurser sätts ihop till olika utbildningspaket bör en individuell studieplan eller motsvarande ha upprättats som visar tiden för utbildningens genomförande. Regeringen bedömer att det inte behövs en särskild reglering av frågan i lag.

Från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år bör det inte gälla någon begränsning i fråga om utbildningens längd

Behovet av att begränsa stödet med hänsyn till utbildningarnas längd minskar med stigande ålder. Högre upp i åldrarna minskar sannolikheten att en person medvetet väntar med att börja studera eller skjuter upp en längre utbildning i avvaktan på att kunna få omställningsstudiestöd.

Det finns redan en åldersgräns som används för liknande avgränsningar i studiemedelssystemet. Från och med det kalenderår den studerande fyller 40 år får studiemedel lämnas under ytterligare 40 veckor per utbildningsnivå om det finns särskilda skäl (3 kap. 8 § fjärde stycket studiestöds-lagen). Inom studiestödssystemet har därmed 40 år ansetts vara en lämplig gräns för när den studerande kan ges möjlighet till längre studier.

Även inom omställningsstudiestödet bör 40 år kunna vara en sådan gräns. Vid 40 års ålder kan den studerande ha varit ute i arbetslivet tillräckligt länge för att ha behov av en ny, längre utbildning. Det är också osannolikt att yngre personer planerar sina studier med utgångspunkt i att de, när de blir 40 år, ska studera med omställningsstudiestöd på en viss utbildning och av detta skäl skjuter upp sina studier. Yngre personer har dessutom sannolikt avslutat en längre utbildning för inte allt för länge sedan och kan under åren fram till 40 års ålder främst vara i behov av en kortare kompletterande utbildning.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering är kritiskt till förslaget om skilda villkor för utbildningslängd vid en viss ålder. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anser att med förslaget om olika regler för arbetstagare som är yngre respektive äldre än 40 år är det oklart varför man anser att regler om att trappa av rätten till stöd över viss ålder, eller villkor om tillräcklig tid kvar i arbetslivet efter avslutad utbildning, skulle strida mot diskrimineringslagen (2008:567). *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anser att sådana villkor vore högst rimliga.

De föreslagna åldersgränserna är berättigade och förenliga med såväl EU-rätten som den nationella diskrimineringslagstiftningen. Regeringen

bedömer att det inte heller finns något annat sätt att uppnå syftet, att en utbildning ska ge den studerande nya färdigheter som ska hinna användas i arbetslivet, än att använda åldersgränser. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anser att förslaget om att en utbildning kan vara av obegränsad längd för personer över 40 år innebär att det kan finnas en risk för att långa utbildningar påbörjas men inte avslutas, eftersom det för individen innebär ett ekonomiskt avbräck att fortsätta studera efter att stödet tagit slut. Regeringen anser dock att många omställningsutbildningar kommer att kunna avslutas inom 44 veckor. Studiestödssystemet ger även möjligheter att vid behov finansiera ytterligare tid. Det är också viktigt att den studerande planerar sina studier och sin studiefinansiering på ett realistiskt sätt. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* är vidare kritiskt till avsaknaden av krav på återstående tid i arbetslivet efter avslutad utbildning. Institutet anser att en skarp åldersgräns med vitt skilda regler på var sida riskerar att bidra till suboptimala beslut och att lönsamma utbildningsinvesteringar skjuts upp i onödan. *Företagarna* anser att det maximala antalet utbildningsveckor bör gälla även för dem över 40 år. Som framgår ovan anser regeringen att behovet av att begränsa utbildningarnas längd minskar väsentligt vid 40 års ålder. Det bör därmed inte finnas någon övre gräns för längden på utbildningarna som ger möjlighet att studera med omställningsstudiestöd från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år. Inte heller anser regeringen att det bör införas ett krav på en övre gräns för återstående tid i arbetslivet efter avslutad utbildning. Det bör dock finnas en övre åldersgräns för att nyttja omställningsstudiestödet vilket behandlas i avsnitt 6.3.2.

Sammantaget bedömer regeringen att det inte finns behov av att begränsa längden på utbildningar som startar efter det år då individen fyllt 39 år.

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

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få lämnas för en utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

Omställningsstudiestöd får dock inte lämnas för en utbildning som

- enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare,

- den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, eller

- den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis.

Till en studerande som har en examen på forskarnivå ska omställningsstudiestöd få lämnas för en utbildning som tillsammans med den studerandes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl.

Prövningen av villkoren ska göras första gången en person ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Folkbildningsrådet, Medlingsinstitutet, Statskontoret, Tillväxtverket, Almega utbildningsföretagen, Arbetsgivarna inom Industrin, Akavia, DIK, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Svenskt Näringsliv, Sveriges ingenjörer, TCO, Trygghetsrådet TRR, Trygghetsfonden TSL, Trygghetsstiftelsen, Omställningsfonden, Stockholms konstnärliga högskola, Försvarshögskolan, Högskolan i Skövde, Högskolan i Halmstad och Linnéuniversitetet. Arbetsgivarverket har ingen invändning mot att det är just omställningsorganisationerna som föreslås ansvara för bedömningen av den sökandes ställning på arbetsmarknaden. Samtidigt lyfter Arbetsgivarverket fram att det finns en risk för rättsosäkerhet och bristande likvärdighet i bedömningarna, då dessa ska tas fram av flera olika aktörer, vars förutsättningar, utgångspunkter och bevekelsegrunder kan variera. Arbetsgivarverket vill understryka vikten av att det ställs tydliga och likartade krav på alla underlag som ska ligga till grund för beslut om omställningsstudiestöd. CSN avstyrker förslaget om undantag vid särskilda skäl och lämnar ett förslag på reglering som enligt CSN går att automatisera. CSN önskar exempel från lagstiftaren på vilka utbildningar som den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla. Bland annat CSN, Saco och Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) avstyrker vidare förslaget*

om särskilda bestämmelser för studerande på forskarnivå. *Företagarna* anser att en rättssäker bedömning av vad som stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov kan bli alltför tillåtande. *Lernia* efterlyser kriterier som tydligare kopplar beviljande av omställningsstudiemedel till yrken, branscher och regioner med brist på kompetent personal. Flera remissinstanser, bl.a. *Stockholms universitet*, har synpunkter på bedömning av utbildning och anser att förslaget öppnar för svåra gränsdragningar. *Lunds universitet*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* bedömer att skillnaderna mellan vad som ska ingå i arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar eller ej är svårt att avgränsa. *Företagarna*, *Skatteverket* och *Västsvenska handelskammaren* anför att det finns en gränsdragningsproblematik mellan den utbildning som arbetsgivaren ska stå för och den utbildning som berättigar till omställningsstudiestöd. *Lärarnas Riksförbund* vill framhålla att förslaget inte får leda till att utestänga lärare som redan har en lärarexamen men som vill utöka sin lärarbehörighet med ytterligare ämnen eller fortbilda sig mot karriärsteg inom det kommande professionsprogrammet. Bland annat *SFS* och *Umeå universitet* framhåller att utbudet av högskoleutbildning redan utformas av lärosätena med hänsyn till behoven på arbetsmarknaden och att studenterna själva tar hänsyn till arbetsmarknadens behov när de väljer utbildning. *SUHF* anser att förslaget att en omställningsorganisation ska lämna yttrande är en inskränkning och avstyrker därför förslaget. *SUHF* anför att studentens egen motivation, drömmar, och därmed efterfrågan på utbildning leder till innovation och användbarhet. *LO* anser däremot att omställningsorganisationernas yttrande ska bli styrande för CSN:s beslut.

Skälen för regeringens förslag

Stärka studerandens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov

Regeringen föreslår att omställningsstudiestöd ska få lämnas för utbildningar i Sverige som ger rätt till studiemedel och för utbildningar i Sverige som finansieras av en omställningsorganisation. Dessutom föreslås att utbildningen ska vara av en viss längd för att kunna ge möjlighet till omställningsstudiestöd. Därutöver föreslås ett krav på att utbildningen ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov, vilket är i linje med parternas principöverenskommelse.

Bland annat *Företagarna* och *Lernia* anför att en insats som stärker en viss studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden inte nödvändigtvis stärker en annan sökandes ställning på arbetsmarknaden. *Företagarna* efterlyser också tydliga formella och objektiva krav då omställningsstudiestödet utgör skattemedel som transfereras. Även *Arbetsgivarverket* befarar att det kommer förekomma bristande likvärdighet i bedömningarna från omställningsorganisationerna. *Företagarna* ställer sig frågande till hur en rättssäker bedömning av vad som stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov ska gå till utan att bli alltför tillåtande.

Regeringen anser att vilken utbildning som kan antas stärka en enskilds framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov bör bedömas utifrån varje persons situation och förutsättningar, dvs. utifrån personens tidigare utbildning, kunskaper och erfarenheter från arbetslivet. Utbildningen kan antingen syfta till att stärka personens ställning inom det arbetsområde som han eller hon redan arbetar eller har arbetat, eller syfta till att personen ska stärka sin kompetens på andra arbetsområden för att kunna söka nya arbeten. Det innebär att utbildningar som mer är av karaktären hobby eller självförverkligande inte bör ge rätt till omställningsstudiestöd. Som *Företagarna* anför är utbildningsbehoven individuella och bedömningen kan därför inte enkelt avgöras utifrån några enkla premisser. Regeringen konstaterar att bedömningen kring vad som stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov måste göras för varje individ och att omställningsorganisationerna är väl lämpade för att lämna ett sådant utlåtande, inte minst mot bakgrund av deras goda kunskaper om arbetsmarknaden på både regional och nationell nivå. Regeringen bedömer att omställningsorganisationernas utlåtanden är centrala för att en sådan individuell bedömning genomförs och delar därmed inte heller bl.a. *Umeå universitets* invändning och *SUHF:s* bedömning att yttrandet från omställningsorganisationerna skulle utgöra en inskränkning av studenternas utbildningsval. *SUHF* och *Umeå universitet* anför att studentens egen motivation, drömmar, och därmed efterfrågan på utbildning leder till innovation och användbarhet. *Umeå universitet* anför också att det är viktigt att universitet har fortsatt autonomi rörande utbildningsutbudet. *SFS* anför att utbudet av högskoleutbildning redan utformas av lärosätena med hänsyn till behoven på arbetsmarknaden och att studenterna själva tar hänsyn till arbetsmarknadens behov när de väljer utbildning. *Kompetensföretagen* invänder mot att all form av utbildning ska komma i fråga. Kompetensföretagen anser att det därför är rimligt att man inte ska kunna få omställningsstudiestöd för utbildning av hobbykaraktär. Kompetensföretagen framhåller också att reformen kan främja en ökad rörlighet på arbetsmarknaden eftersom förslaget både riktar in sig på att höja utbildningsnivån på befintlig arbetsplats och att stärka individens möjligheter att söka sig till nya arbetsplatser och utmaningar.

Regeringen konstaterar att individen efter ett genomförande av förslaget alltjämt har en lika stor möjlighet att välja utbildning. Det är individens val att nyttja stödet samt vilken inriktning på utbildningsinsats som kan komma i fråga. Varken promemorians eller regeringens förslag innehåller någon förändring av lärosätenas uppdrag att utbildningsutbudet ska svara upp mot studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Däremot bedömer regeringen att reformen på sikt kan leda till att utbildningsanordnarna kan behöva förändra sitt utbud av utbildning för att bättre möta omställningsstuderandes utbildningsbehov. Sådana eventuella förändringar skulle då ske inom lärosätenas nuvarande uppdrag att dimensionera utbildningsutbudet utifrån studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov.

Utbildningsinsatsen kan fylla olika syften för den studerande när det gäller att stärka ställningen på arbetsmarknaden. Det kan vara fråga om att den studerande vill komplettera, slutföra, bredda eller fördjupa en tidigare utbildning. Det kan också vara fråga om att den studerande vill

komplettera eller bredda sådana kunskaper som han eller hon behöver för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden eller fördjupa kunskaper som har förvärvats inom arbetslivet. Inom ramen för en utbildning kan även validering vara ett viktigt verktyg. Det kan som nämnts också handla om att byta inriktning för att slå in på en ny yrkesbana.

En behörighetsgivande utbildning bör berättiga till omställningsstudiestöd om den utgör en del av en individuell studieplan som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov om vissa kriterier är uppfyllda.

Eftersom bedömningen av om en utbildning stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden ska ske med beaktande av arbetsmarknadens behov, bör särskild hänsyn tas till om utbildningen verkligen kan antas öka den enskildes möjligheter utifrån förhållandena på arbetsmarknaden. Det kan handla om den regionala nivån, den nationella nivån eller en kombination av de båda beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. Som framgår ovan får det en särskild betydelse i de fall utbildningen syftar till att personen ska stärka sin kompetens på andra arbetsområden än det som han eller hon redan arbetar eller har arbetat inom. I de fallen bör det beaktas om det är rimligt att utbildningen kan öka möjligheten att söka och faktiskt etablera sig inom ett nytt arbetsområde efter genomgången utbildning.

Att utbildningen ska leda till ökade möjligheter att söka och faktiskt etablera sig inom ett nytt arbete kan antas vara svårare och mindre vanligt när det gäller arbetsområden där det redan råder hård konkurrens eller överetablering på arbetsmarknaden. Det bör samtidigt finnas möjlighet till vidareutbildning för personer som redan är etablerade även inom sådana arbetsområden. Det bör därför vara möjligt för studerande som har en grundutbildning eller arbetar eller har arbetat inom ett sådant arbetsområde att få omställningsstudiestöd. Samtidigt måste arbetsmarknadens behov beaktas även i dessa fall. Det bör alltså på motsvarande sätt fästas avseende vid om det är rimligt att utbildningen kan öka möjligheten att vara verksam inom området. Om så är fallet får det anses rimligt att utbildning inom arbetsområdet för att fördjupa eller komplettera kompetensen stärker personens ställning även under sådana förhållanden. För den som inte redan är etablerad inom eller som saknar en grundutbildning inom ett sådant arbetsområde där det redan råder hård konkurrens eller överetablering kan det i vanliga fall inte antas att en utbildning till ett yrke inom området leder till en etablering. I sådana fall bör det inte vara möjligt att få omställningsstudiestöd, om det inte finns särskilda skäl.

Efter synpunkter från *Lagrådet* har det i författningskommentaren förtydligats hur det är avsett att avvägningen ska ske.

Undantag vid särskilda skäl

Om det finns särskilda skäl bör omställningsstudiestöd få beviljas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

Några remissinstanser invänder mot förslaget att omställningsstudiestöd ska få lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov. *CSN* avstyrker förslaget och föreslår att det av lagen ska framgå att omställningsstudiestöd får beviljas för en utbildning utan beaktande av arbetsmarknadens behov, om det finns omständigheter som gör det sannolikt att

Prop. 2021/22:176 utbildningen kan leda till en ny anställning eller betydligt ökad anställningsbarhet. Vidare framhåller myndigheten att en sådan bedömning skulle kunna gå att automatisera. Om lagstiftaren i stället anser att det i lagen ska stå att det krävs särskilda skäl önskar CSN fler exempel på vad som skulle kunna utgöra särskilda skäl.

OFR/S,P,O anför att reglerna inte får innebära att personer som har en stark ställning på arbetsmarknaden är uteslutna från möjligheten att få stöd.

Regeringen gör bedömningen att det inte är lämpligt att i lagen ange i vilka fall omställningsstudiestöd får lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov. Detta då en individuell bedömning måste göras i varje enskilt fall. I stället bör det av lagen framgå att det krävs särskilda skäl. Särskilda skäl att bevilja omställningsstudiestöd, trots att utbildningen syftar till ett yrke för vilket det råder hård konkurrens eller överetablering, bör kunna vara att det i det enskilda fallet finns omständigheter som gör det sannolikt att utbildningen kan leda till en ny anställning eller betydligt ökad anställningsbarhet.

Utbildning som omställningsstudiestöd inte bör lämnas för

Regeringen anser att det i vissa situationer inte bör vara möjligt att få omställningsstudiestöd för en utbildning, trots att den eventuellt kan antas stärka en enskilds framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Ett sådant fall är utbildning som enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare, dvs. när utbildningen bedöms vara till nytta enbart för en specifik arbetsgivare och att den således inte är relevant för någon annan arbetsgivare, vare sig i den aktuella i branschen eller på den övriga arbetsmarknaden.

Det bör inte heller vara möjligt att få omställningsstudiestöd för utbildning som den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Ytterligare en situation där det inte bör vara möjligt att få omställningsstudiestöd är om någon vill gå en utbildning som den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis, eller om någon vill gå en utbildning som har ett kunskapsinnehåll som är likvärdigt med en sådan utbildning. Däremot bör ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis från en utbildning inte i sig vara ett hinder för att få omställningsstudiestöd, om det framgår att kunskapsinnehållet i utbildningen påtagligt har förändrats sedan personen genomgick den. 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. Vidare bör den som tidigare har påbörjat en utbildning, men som saknar slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis från utbildningen, ha möjlighet att få omställningsstudiestöd för att slutföra den påbörjade utbildningen, givet att individen lever upp till övriga regler för omställningsstudiestödet.

Bland annat *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anser att förslaget om att stödet inte får ges till utbildning som syftar till att möta kompetensbehovet hos en specifik arbetsgivare är

rimligt, men vill påpeka att det öppnar för svåra gränsdragningar. *Sveriges Kommuner och Regioner* påpekar att sjuksköterskors utbildning till specialistsjuksköterska är utbildning som i dag finansieras av staten och arbetsgivare och skulle kunna orsaka gränsdragningsproblem. *Lärarnas Riksförbund* framhåller att förslaget inte får leda till att utestänga lärare som redan har en lärarexamen men som vill utöka sin lärarbehörighet med ytterligare ämnen eller fortbilda sig mot karriärsteg inom det kommande professionsprogrammet. CSN efterfrågar exempel på utbildningar som den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla. Vidare har CSN framfört att omställningsorganisationernas uppgiftsskyldighet till CSN bör omfatta vilka utbildningar omställningsstudiestöd inte bör lämnas för. Regeringen konstaterar att omställningsorganisationernas uppgiftsskyldighet föreslås regleras i förordning.

Regeringen bedömer att det kommer vara möjligt för CSN att identifiera sådan utbildning som enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare, dvs. när utbildningen bedöms vara till nytta enbart för en specifik arbetsgivare och att den således inte är relevant för någon annan arbetsgivare, vare sig i den aktuella i branschen eller på den övriga arbetsmarknaden. Därutöver kommer CSN i de flesta fall ha tillgång ett yttrande från en omställningsorganisation om huruvida den sökta utbildningen stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov (se avsnitt 6.6.2). Eftersom ett yttrande innefattar en bedömning av hur den sökandes ställning på arbetsmarknaden stärks, får det förutsättas att omställningsorganisationen har vägt in att en utbildning ska kunna vara relevant även hos andra arbetsgivare. Även när det gäller om utbildningen skäligen borde tillhandahållas av den studerandes arbetsgivare för att denne ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, får det förutsättas att omställningsorganisationen har vägt in detta i yttrandet.

Frågorna om en utbildning enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare och vilka utbildningar som en arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla får ytterst avgöras i praxis.

De synpunkter från olika remissinstanser som rör reglering i förordning beaktas i det fortsatta arbetet med förordningar.

Särskild bestämmelse som avser studerande med examen på forskarnivå

Omställningsstudiestöd är ett generöst studiestöd med syftet att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier för att stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Studerande med en examen på forskarnivå, dvs. en licentiatexamen eller en doktorsexamen, har redan studerat i många år. Många har också fått sin utbildning på forskarnivå bekostad med offentliga medel. Generellt har denna grupp en förhållandevis stark ställning på arbetsmarknaden. Regeringen anser det därför inte motiverat att denna grupp ska kunna beviljas omställningsstudiestöd på samma villkor som övriga studerande. Studerande med forskarexamen föreslås i stället kunna få omställningsstudiestöd för utbildning som tillsammans med hans eller hennes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl. Med särskilda

Prop. 2021/22:176 skäl avses samma typ av skäl som när omställningsstudiestöd får lämnas utan beaktande av arbetsmarknadens behov i de fall som nämnts tidigare.

Flera remissinstanser avstyrker eller har invändningar emot den särskilda regleringen för studerande med examen på forskarnivå. Bland annat *Saco* avstyrker promemorians förslag och anför att Universitetskanslersämbetet har visat att det inte är några större skillnader i inkomst för individer med forskarutbildning och individer med annan högskoleutbildning. Även CSN avstyrker den föreslagna begränsningen för forskar-examinerade och framhåller att kravet att en utbildning ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden är tillräckligt för att säkerställa att omställningsstudiestöd inte omotiverat beviljas till denna grupp.

Av de skäl som regeringen har framfört ovan föranleder remissinstansernas synpunkter ingen annan bedömning än att den särskilda bestämmelsen som avser studerande med examen på forskarnivå bör införas.

Prövning bör ske vid första ansökan om omställningsstudiestöd för en utbildning

Prövningen av om en utbildning kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov ska göras första gången en person ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning. *Lagrådet* anser att det behöver förtydligas vad som ligger i begränsningen ”en och samma utbildning”. Regeringen delar den bedömningen. Vad som räknas som en och samma utbildning definieras t.ex. i utbildningens utbildningsplan eller motsvarande. Motsvarande förtydligande finns i författningskommentaren. Om en studerande har valt att ansöka om omställningsstudiestöd för en period och sedan återkommer och ansöker om stöd för ytterligare en eller flera perioder för samma utbildning, behöver alltså inte någon ny prövning göras av om utbildningen kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. *Lagrådet* efterfrågar ett klagörande av om det finns någon begränsning i tiden för hur länge en prövning ska göra en ny prövning obehövlig. Regeringen kan konstatera att någon sådan begränsning inte finns. Det innebär dock inte att det s.k. arbetsvillkoret inte ska prövas igen.

Omställningsorganisationernas roll

Mot bakgrund av att omställningsorganisationer som erbjuder arbetstagare omställnings- eller kompetensstöd i form av vägledning, rådgivning och förstärkt stöd kommer att ha en särskilt god inblick i den enskilde arbetstagarens situation, och särskilt goda förutsättningar att uttala sig om hur dennes ställning på arbetsmarknaden kan stärkas genom deltagande i en viss utbildning, bör de få en framträdande roll i stödet. I avsnitt 6.6.2 föreslås att de ska ges tillfälle att lämna ett yttrande till CSN om hur den sökta utbildningen kommer att stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov och att CSN vid sin prövning av ärendet ska lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande.

6.5 Den närmare utformningen av omställningsstudiestödet

6.5.1 Omställningsstudiestöd ska lämnas per vecka

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska lämnas per vecka.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *CSN, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsgivarverket, Industrifacket Metall, LO, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, SFS, Akademikerförbundet SSR, Stockholms konstnärliga högskola* och *Fastigo*.

Skälen för regeringens förslag: Sedan 2001 beviljas studiemedel per vecka. Även studiestartsstödet, som infördes 2017, beviljas per vecka. Ett viktigt skäl för det är att studiestödet i största möjliga utsträckning bör vara följsamt i förhållande till utbildningars uppläggning och omfattning. För flertalet utbildningar och utbildningsformer finns ett poängsystem där utbildningens omfattning uttrycks i termer av att ett visst antal poäng per vecka utgör heltidsstudier. Detta gäller t.ex. utbildning vid högskolan och inom komvux och yrkeshögskolan, se 6 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100), 2 kap. 2 § förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning respektive 2 kap.4 § förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan.

Regeringen bedömer att det inte finns skäl för att omställningsstudiestödet ska avvika från vad som gäller för andra studiestöd i detta avseende. Stödet bör således beviljas per vecka. Det följer principen om att omställningsstudiestödet i möjligaste mån bör utformas utifrån redan existerande strukturer och bedöms även underlätta för CSN:s administration av omställningsstudiestödet. Att omställningsstudiestödet liksom övriga studiestöd lämnas per vecka underlättar därtill sannolikt den enskildes förståelse för systemet.

6.5.2 Studiernas omfattning – stöd ska kunna lämnas för studier på hel- eller deltid

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska lämnas för heltidsstudier och deltidstudier som omfattar minst 20, 40, 50, 60 eller 75 procent av heltid.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig har tillstyrkt eller inte haft något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, UHR, Ekobrottsmyndigheten, Industrifacket Metall, LO, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, SFS, Saco, Offentliganställdas Förhandlingsråd, Trygghetsrådet TRR, Stockholms universitet* och *Lernia*. *Skolverket* tillstyrker förslaget och ser positivt på utökade möjligheter till

Prop. 2021/22:176 studier på deltid, eftersom det ger en större flexibilitet till individen och ett större incitament till att kunna arbeta och studera samtidigt. *Tillväxtverket* anser att förslaget svarar mot yrkesverksammas behov av flexibilitet och kan förenkla för studieovana grupper att ta del av stödet. *Myndigheten för yrkeshögskolan* välkomnar förslaget att studiernas omfattning förutom heltid föreslås kunna vara 20, 40, 50, 60 och 75 procent av heltid. *Myndigheten för yrkeshögskolan* anser dock att förslaget kommer att kräva mer resurser av utbildningsanordnare, dels för att klara nya flexibla utbildningsupplägg, dels för att utbildningsanordnare i samarbete med CSN ska kontrollera att aktiva studier bedrivs och sker i rätt omfattning. CSN anför att bestämmelsen är onödigt omständligt utformad, och att myndigheten bör få föreskriftsrätt för hur beräkningen av studiernas respektive arbetets omfattning ska kunna göras. CSN har också föreslagit att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om att den studerandes arbete ska beaktas annorlunda vid extraordinära händelser i fredstid. *Mittuniversitetet* anser att det kommer att vara svårt att ersätta en tjänstledig medarbetare som studerar med omställningsstudiestöd med en ny medarbetare på deltid, på grund av att det inte går att erbjuda den nya medarbetaren en heltidstjänst. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser också att förslaget kommer medföra praktiska utmaningar med att besätta deltidstjänster för arbetsgivare med verksamheter som pågår dygnet runt under årets alla dagar.

Skälen för regeringens förslag

Det bör vara möjligt att läsa på deltid med omställningsstudiestöd

En utbildning som riktar sig till yrkesverksamma vuxna ska vara flexibel. Det är viktigt att utbildningen anpassas till de studerandes behov och förutsättningar. Detta är särskilt viktigt för omställningsstudiestödet, som riktar sig till personer som är etablerade på arbetsmarknaden och som i många fall kan antas vilja kombinera studierna med fortsatt arbete på deltid. Studerande ska t.ex. inte vara tvungna att studera på heltid för att kunna få omställningsstudiestöd. Det hade bl.a. riskerat att personer avstår från att studera eller registrerar sig på fler kurser än nödvändigt och då tar upp studieplatser som i stället hade kunnat gå till andra. Regeringens utgångspunkt är därför att omställningsstudiestödet ska kunna ges för såväl heltids- som för deltidsstudier. Studerande ska dessutom kunna välja att begränsa sitt uttag av omställningsstudiestöd genom att ansöka om stöd för en lägre omfattning än studierna motsvarar.

Det är motiverat med fler deltidsnivåer än i det reguljära studiestödssystemet

Inom det reguljära studiestödssystemet kan studiemedel och studiestartsstöd lämnas för studier på heltid och 75 eller 50 procent av heltid. Det finns därtill ett redan existerande utbildningsutbud som erbjuds utifrån dessa deltidsnivåer. Det är därför en rimlig utgångspunkt för att avgöra lämpliga deltidsnivåer för studiernas omfattning. Omställningsstudiestödet syftar emellertid till att underlätta för yrkesverksamma att studera. Målgruppen kan i högre grad antas vara i behov av att kombinera arbete med studier, och det är därmed motiverat att utforma omställningsstudiestödet så att det

blir ett mer flexibelt stöd som möjliggör studier i kombination med arbete. Att kunna få stöd vid studier om 20 procent av heltid underlättar för arbetstagare som inte har möjlighet att kombinera fortsatt arbete med mer omfattande studier. Omställningsstudiestöd bör därför kunna lämnas med 20 procent av helt stöd.

För att medge viss ytterligare flexibilitet föreslås att omställningsstudiestöd även ska kunna lämnas för studier om 40 och 60 procent av heltid. Dessa nivåer säkerställer även att den som studerar på heltid med omställningsstudiestöd under två eller tre dagar under en vecka kan få en ersättning som direkt motsvarar dennes inkomstbortfall.

Sammantaget bedömer regeringen att fem deltidnivåer ger ett tillräckligt utrymme för flexibilitet, utan att samtidigt riskera att det skapar negativa sidoeffekter som inte kan hanteras. Regeringen har även övervägt ett system där omställningsstudiestöd beräknas efter en mer exakt studieomfattning, men anser liksom CSN att ett sådant system skulle få flera oönskade konsekvenser både för den studerande och för administrationen av studiestödet. Regeringen anser därför att omställningsstudiestödet bör kunna lämnas för studier på heltid eller på 20, 40, 50, 60 eller 75 procent av heltid.

Utförligare bestämmelser om beräkning av stödets omfattning kan enligt regeringens bedömning regleras på förordningsnivå, eller efter bemyndigande i förordning, av CSN, med stöd av restkompetensen. Eftersom det beträffande stödets omfattning föreslås att riksdagen ska meddela föreskrifter på restkompetensens område kan regeringen inte meddela föreskrifter på det området om det inte i lagen tas in bestämmelser som tydliggör att regeringen – trots lagregleringen – kan meddela sådana föreskrifter, s.k. nödvändiga upplysningsbestämmelser. En sådan bestämmelse bör därför finnas i lagen om omställningsstudiestöd.

Flera remissinstanser har påpekat att fler deltidnivåer kan innebära svårigheter för instanserna som arbetsgivare. *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Mittuniversitetet* anser att det kan vara svårt att rekrytera en ersättare på deltid för en anställd som studerar på deltid. *Sveriges Kommuner och Regioner* påpekar även att förslaget kan innebära praktiska utmaningar för utbildningsanordnare. *Myndigheten för yrkeshögskolan* anser å andra sidan, liksom regeringen, att utbildning för vuxna måste vara flexibel. Samtidigt kommer det ställa krav på snabb återkoppling av avbrott och eventuella förändringar i studieplaneringen som påverkar studieomfattningen och därmed studiestödets omfattning. *Myndigheten för yrkeshögskolan* anser därtill att det kommer krävas resurser av utbildningsanordnarna att kontrollera att studierna bedrivs i rätt omfattning.

När det gäller eventuella svårigheter för arbetsgivarna att rekrytera vikarierande personal på deltid vill regeringen framhålla att omställningsstudiestödet syftar till att stärka individens ställning på arbetsmarknaden. Det innebär att förslaget i första hand ser till hur stödet kan göras så pass flexibelt som möjligt för att rekrytera yrkesverksamma med utbildningsbehov till studier. Det är regeringens bedömning att stärkta möjligheter till omställning eller utbildning för yrkesverksamma även kommer att verka gynnande för arbetsgivarnas kompetensförsörjning. Samtidigt bör omställningsstudiestödets utformning anpassas för fler aktörer än den som ansöker om stödet, i syfte att undvika negativa sidokonsekvenser.

Prop. 2021/22:176 Regeringen har, som anförts ovan, övervägt ett system där studienivåerna beräknas ännu mer exakt. Regeringen gör dock en avvägning av hur flexibelt systemet kan vara utan att det blir för svårt att tillämpa, och drar slutsatsen att fem deltidnivåer är rimligt.

CSN anser att förslaget till 19 § i lagen om omställningsstudiestöd (enligt lydelse i DS 2021:18) är onödigt omständligt utformad och anför att det räcker att bestämmelsen anger att omställningsstudiestöd kan lämnas för heltidsstudier och deltidstudier som omfattar minst 20, 40, 50, 60 eller 75 procent av heltid. Regeringen anser dock att preciseringen i bestämmelsen belyser hur lagen ska tillämpas på ett sätt som är tydligare både för den enskilde stödmottagaren och för ansvariga myndigheter.

CSN önskar föreskriftsrätt för hur beräkning av studiernas omfattning respektive arbetets omfattning ska kunna göras. CSN ser ett behov av att kunna närmare reglera sådan beräkning utifrån ett genomsnitt, snarare än per vecka. Regeringen kommer att beakta de synpunkter som rör bestämmelser i förordning i det fortsatta arbetet med förordningar.

Omställningsstudiestöd vid extraordinära händelser i fredstid

CSN föreslår att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om att den studerandes arbete ska beaktas i annan utsträckning än som följer av 19 § andra stycket lagen om omställningsstudiestöd (enligt lydelse i Ds 2021:18) vid extraordinära händelser i fredstid. Det skulle i så fall motsvara bestämmelsen om slopad inkomstprövning som återfinns i 3 kap. 20 § studiestödslagen gällande de reguljära studiemedlen, som infördes i samband med covid-19-pandemin. Regeringen kan givet erfarenheterna av covid-19-pandemin konstatera att det kan uppstå situationer som den studerande inte själv kan råda över och som påverkar möjligheterna att studera, eller som kan motivera att den studerande arbetar mer än vad som normalt är tillåtet och ändå får behålla omställningsstudiestödet. Extraordinära händelser som en pandemi kan leda till att det uppstår ett behov av att studerande arbetar inom samhällsbärande yrken. Det är viktigt att studerande ges möjlighet att bidra med sin kompetens i sådana situationer, utan att den studerande samtidigt ska riskera sitt omställningsstudiestöd. En annan ordning kan försvåra för samhället att mobilisera de resurser som behövs för att motverka exempelvis en pandemi. Regeringen anser därför liksom CSN att det bör vara möjligt att beakta den studerandes arbete i annan utsträckning vid extraordinära händelser i fredstid.

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få lämnas för varje vecka som den studerande bedriver studier på minst 20 procent av heltid.

Omställningsstudiestöd ska få lämnas i sammanlagt högst

- 44 veckor för den som har helt stöd,
- 58 veckor för den som har 75 procent av helt stöd,
- 73 veckor för den som har 60 procent av helt stöd,
- 88 veckor för den som har 50 procent av helt stöd,
- 110 veckor för den som har 40 procent av helt stöd, och
- 220 veckor för den som har 20 procent av helt stöd.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *UHR och Trygghetsrådet TSL*. *LO* tillstyrker förslaget att minsta omfattning för att få omställningsstudiestöd ska vara en veckas heltidsstudier och maximalt 44 veckors heltidsstudier. *LO* är mycket positiv till förslaget att omställningsstudiestöd ska lämnas för deltidsstudier som omfattar minst 20 procent av heltid. *SFS* anför att omställningsstudiestödet löser en del av den problematik organisationen anser finns med att gränsen för antalet veckor med studiemedel inte har följt med utvecklingen, eftersom antalet veckor med omställningsstudiestöd räknas utöver maxgränsen i det reguljära studiemedlet. *CSN* anför att det inte finns behov av att detaljreglera hur många veckor som kan beviljas beroende på vilken omfattning den studerande läser. Detta då det redan framgår indirekt av andra bestämmelser. *CSN* anser också att det kommer att bli svårt för den enskilde att kombinera andra ersättningar med omställningsstudiestödet. *CSN* anser därtill att det vore lämpligt att införa effektivare, i stället för mer frekventa, kontroller av den studerandes studieaktivitet. *Sveriges Kommuner och Regioner* saknar resonemang om eventuell återkvalificering till omställningsstudiestödet. *Lärarnas Riksförbund* är tveksamma till förslaget med hänvisning till att 44 veckor inte är en tillräckligt lång tid. För lärare i gymnasieskolan som vill bli behöriga i ett nytt undervisningsämne krävs minst ett och ett halvt års heltidsstudier. *Stockholms universitet* föreslår att även längre utbildningar bör kunna komma ifråga för omställningsstudiestöd eftersom även en masterutbildning skulle kunna vara en bra omställningsutbildning. *Högskolan i Skövde* anför att en bieffekt av förslaget är att lärosäten riskerar försämrad ekonomi. Högskolan anser att det finns en stor risk att den studerande inte fullföljer sina studier om dessa är längre än 44 veckor då villkoren för studiestöd förändras kraftigt under studietiden. Det innebär i sin tur en utebliven intäkt för lärosätena. *Företagarna* anser att ett maximalt antal kalenderår för nyttjande av omställningsstudiestöd bör införas eftersom studieperioden annars kan bli orimligt generös och påverka arbetet på arbetsplatser under alltför lång tid.

Kortaste tid med omställningsstudiestöd

Omställningsstudiestöd ska enligt regeringens förslag beviljas per vecka (avsnitt 6.5.1). En utbildning kan ge rätt till omställningsstudiestöd om den omfattar minst en veckas studier på heltid (avsnitt 6.4.3). Stöd lämnas dessutom för deltidsstudier som omfattar minst 20 procent av heltid (avsnitt 6.5.2). Av detta följer att stöd kommer att kunna lämnas för en utbildning som pågår på hel- eller deltid, om den sammantaget omfattar minst en veckas studier på heltid. En studerande bör ha möjlighet att begränsa sin ansökan till att avse stöd för en enskild vecka av en sådan utbildning. Stöd bör också kunna lämnas för enskilda veckor i de fall en sådan utbildning sprids ut över ett flertal enstaka veckor under en längre period. Omställningsstudiestöd bör därför få lämnas för varje vecka som den studerande bedriver studier på minst 20 procent av heltid. Om studier som motsvarar en veckas heltidsstudier bedrivs på 20 procent under minst fem veckor, motsvarar det minimikraven och stöd ska då kunna lämnas för var och en av de veckorna.

Längsta tid med omställningsstudiestöd

Avsikten med omställningsstudiestödet är att det ska göra utbildning möjlig i en situation där en person önskar eller behöver vidareutbildning eller omställning. Omställningsstudiestödet är ett förmånligt studiestöd där den som studerar kan beviljas höga belopp i syfte att göra en avgränsad utbildningsinsats för att stärka dennes ställning på arbetsmarknaden. Det krävs därför även en avgränsning av det antal veckor med stöd som en studerande kan få.

Regeringen anser att omställningsstudiestöd bör kunna lämnas under en tid som motsvarar maximalt 44 veckors studier på heltid. Den som påbörjar en utbildning med omställningsstudiestöd som är 80 heltidsveckor lång måste därmed kunna finansiera 36 av dessa studieveckor på annat sätt. *Lärarnas Riksförbund* anser att 44 veckor inte är tillräckligt för lärare som vill stärka sin ställning på arbetsmarknaden och studera deltid. Förbundet exemplifierar med att det krävs minst 1,5 års heltidsstudier för en gymnasielärare som vill bli behörig i ytterligare ett undervisningsämne. Även *Stockholms universitet* argumenterar för att längre utbildningar bör kunna komma i fråga för studier med omställningsstudiestöd. Regeringen vill emellertid påpeka att möjligheten finns att påbörja längre utbildningar och för detta använda sig av omställningsstudiestödet. Det blir möjligt att påbörja en utbildning som är 80 heltidsveckor lång för individer under 39 år, och för dem som är äldre än så finns det ingen begränsning av de möjliga utbildningarnas längd (se avsnitt 6.4.4). Detta tillsammans med att det reguljära studiemedelssystemet alltjämt är ett tillgängligt alternativ för den som har behov av ytterligare finansiering vid längre studier gör att regeringen anser att 44 veckors studier på heltid är en väl avvägd gränsdragning.

Högskolan i Skövde invänder mot resonemanget. Högskolan anser att det finns en stor risk att den studerande inte fullföljer sina studier då villkoren för studiestöd förändras när individen går från omställningsstudiestödet till det reguljära studiemedelssystemet. Regeringen vill i sammanhanget påminna om att en förutsättning för att få omställningsstudiestödet

är att utbildningen bedöms stärka individens ställning på arbetsmarknaden. För studerande som är yngre än 40 år är utgångspunkten i denna del att den studerande beräknas kunna avsluta utbildningen och få slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis genom studier om maximalt 80 veckor på heltid (se avsnitt 6.4.4). Studerande med omställningsstudiestöd kan därmed antas vara väl införstådda med att de förväntas färdigställa de kurser eller program som är längre än 44 veckor. De studerande kan därtill antas vara studiemotiverade mot bakgrund av dels den process som krävs för att få studiestöd, inte minst genom att de fått ett yttrande från en omställningsorganisation som visar att de är i behov av utbildning, dels att de går från yrkesverksamhet till studier.

Regeringens lagförslag anger hur många veckor som omställningsstudiestöd får lämnas för till den som får del av helt stöd. Den längsta tiden om 44 heltidsveckor motsvaras av högst 58 veckor för den som har 75 procent av helt stöd, högst 73 veckor för den som har 60 procent av helt stöd, högst 88 veckor för den som har 50 procent av helt stöd, högst 110 veckor för den som har 40 procent av helt stöd och högst 220 veckor för den som har 20 procent av helt stöd. Detta innebär inte att allt omställningsstudiestöd behöver tas ut vid ett och samma tillfälle för en och samma utbildning. Det kommer t.ex. att vara möjligt att gå flera utbildningar fördelade över längre tid än 44 veckor och ansöka om ett begränsat antal veckor med omställningsstudiestöd för varje utbildning.

CSN ser inte behov av att i detalj ange exakt hur många veckor omställningsstudiestöd kan beviljas för beroende på i vilken omfattning individen studerar. Myndigheten anser att det hade varit tillräckligt om det i lagen om omställningsstudiestöd framgår att stödet får lämnas vid studier på heltid under sammanlagt högst 44 veckor, eftersom det redan framgår av andra delar av lagen vilken omfattning som omställningsstudiestöd kan lämnas med. Regeringen anser emellertid att det finns goda pedagogiska skäl att tydliggöra under hur många veckor som omställningsstudiestöd får lämnas. Paragrafen som CSN hänvisar till behandlar huvudsakligen hur omställningsstudiestödet ska beräknas, inte längsta tid med omställningsstudiestöd vid olika nivåer av deltid.

Omställningsstudiestödet föreslås vara ett parallellt studiestöd, avskilt från studiemedlen och studiestartsstödet. Det innebär att antalet veckor som omställningsstudiestöd kan lämnas för inte ska räknas samman med veckorna i de andra systemen. Omställningsstudiestöd kan alltså lämnas för sammanlagt 44 veckors heltidsstudier oavsett om den studerande använt alla sina studiemedels- eller studiestartsstödsveckor. SFS anser att den föreslagna ordningen delvis rättar till det problem som SFS ser med att antalet veckor i det reguljära studiemedelssystemet är för få.

Sveriges Kommuner och Regioner framför att organisationen saknar ett resonemang om hur en individ kan återkvalificera sig till omställningsstudiestödet. Regeringskansliet avser att under våren 2022 ge en så kallad bokstavsutredare i uppdrag att biträda Utbildningsdepartementet med att närmare undersöka hur sådan återkvalificering kan gå till.

Regeringen bör kunna meddela ytterligare föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas för tid då den studerande är sjuk. Vidare bör regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kunna meddela ytterligare föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas vid ledighet för vård av barn eller närstående, i samband med att ett barn under 18 år har avlidit och vid extraordinära händelser i fredstid. Regeringen bör också kunna meddela ytterligare föreskrifter om att omställningsstudiestöd som lämnas vid sjukdom eller sådan ledighet som anges ovan ska ingå i det antal veckor som omställningsstudiestöd högst får lämnas för. Bestämmelser om omställningsstudiestöd vid sjukdom och vissa ledigheter både kompletterar och utgör undantag från lagen varför regeringen inte kan meddela föreskrifter på det området om det inte i lagen tas in bestämmelser som tydliggör att regeringen kan meddela sådana föreskrifter, s.k. nödvändiga upplysningsbestämmelser. Sådana bestämmelser bör därför finnas i lagen om omställningsstudiestöd.

Företagarna lyfter i sitt remissvar fram att frånvaro vid sjukdom, vård av sjukt barn, föräldraledighet, och längre semester eller tjänstledighet vid studier påverkar produktiviteten i svenska företag. Införandet av omställningsstudiestödet kommer enligt *Företagarna* sannolikt ytterligare att påverka produktiviteten på svenska arbetsplatser. *Företagarna* ser därför att möjligheten att studera med 20 procent av heltid i över fyra år förefaller vara orimligt generöst och försvåra för arbetsgivaren att planera och leda arbetet på arbetsplatsen under alltför lång tid, och anser därför att ett maximalt antal kalenderår för nyttjande av omställningsstudiestödet bör införas.

Regeringen föreslår att regeringen ska kunna meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd som lämnas vid sjukdom och vid de ledigheter som redogjorts för tidigare ska räknas in i veckorna med omställningsstudiestöd. Omställningsstudiestödets bestämmelser skiljer sig därmed från vad som gäller för studiemedel men överensstämmer med bestämmelserna för studiestartsstöd. Regeringen anser att det är en rimlig avvägning mot bakgrund av att det rör sig om ett förmånligt stöd för den enskilde. Den som får ett behov av längre tids ledighet från studierna har möjligheten att avbryta sina studier och i stället ansöka om ersättning genom socialförsäkringssystemet. Han eller hon kan efter ledigheten återuppta sina studier med omställningsstudiestöd. Regeringen anser därför inte att det är motiverat att införa ett tak för antalet kalenderår för nyttjandet av omställningsstudiestödet.

CSN anser att det kommer bli svårt för den enskilde att kombinera andra ersättningar med omställningsstudiestödet, givet de olika studietakter som föreslås. Regeringen anser att det är av stor vikt att säkerställa flexibiliteten i systemet genom att tillhandahålla flera studietakter än i det reguljära studiemedelssystemet. I detta instämmer t.ex. *LO*, som är mycket positiv till möjligheten att studera på 20 procent med omställningsstudiestöd. Samtidigt föreslår regeringen att samordningen mellan omställningsstudiestödet och andra ersättningar i huvudsak ska överensstämma med den samordning mellan studiemedel och andra ersättningar som görs i studiestödslagen (se avsnitt 6.5.10). Att samordningen i huvudsak ska överensstämma med bestämmelserna i studiestödslagen bör förenkla både den

Kontroller under pågående studier

Inom det reguljära studiestödet kontrollerar CSN den studerandes studier löpande, varje dag. I promemorian anförs att CSN med högre frekvens än i det ordinarie studiestödet bör kontrollera att den studerande bedriver aktiva studier. CSN har framfört att det knappast är möjligt att genomföra studiekontroller med högre frekvens än vad som redan görs inom ramen för det reguljära studiestödet. Myndigheten föreslår i stället att fler effektiva kontroller av omställningsstudiestödet införs, än vad som föreslås i promemorian. Exempelvis fler riktade kontroller som en följd av prediktiva analyser. Regeringen anser att det, för att säkra omställningsstudiestödets legitimitet, är av särskild vikt att se till att kontrollmekanismerna under pågående studier fungerar väl och effektivt. Det är viktigt att medel går till rätt personer och att missbruk av stödet kan beivras. Regeringen överväger CSN:s synpunkter i det fortsatta arbetet.

6.5.4 Stödets storlek ska beräknas med utgångspunkt i stödmottagarens årliga inkomst

Regeringens förslag: Omställningsstudiestödet ska kompensera för inkomstbortfall. Den årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan på begäran av CSN ska vara utgångspunkten för beräkningen av inkomstbortfallet.

Försäkringskassan ska beräkna den årliga inkomsten genom att bestämma sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en studerande på samma sätt som sjukpenninggrundande inkomst enligt bestämmelserna i socialförsäkringsbalken med undantag för bestämmelserna om inkomsttak.

För en studerande som saknar sjukpenninggrundande inkomst ska Försäkringskassan bestämma den årliga inkomsten baserad på inkomster från förvärvsarbete inom EES, med undantag för Sverige, i Förenade kungariket eller i Schweiz. Beräkningen ska ske på motsvarande sätt som i föregående stycke, med vissa undantag.

Den årliga inkomsten ska bestämmas med utgångspunkt i förhållandena vid tidpunkten då ansökan om omställningsstudiestöd lämnas in till CSN, dock tidigast tre månader och senast dagen före studiestarten. En ny årlig inkomst ska läggas till grund för ett beslut om omställningsstudiestöd för den som efter ett uppehåll i studierna under fyra månader eller längre återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd. CSN ska underrätta Försäkringskassan om vilken dag som myndigheten ska utgå från vid bestämmande av den årliga inkomsten.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås att CSN ska bestämma den inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestödets storlek för vissa sökande som saknar en sjukpenninggrundande inkomst. Därutöver föreslås att en ny årlig inkomst ska läggas till grund

Prop. 2021/22:176 för ett beslut om omställningsstudiestöd för den som efter ett uppehåll i studierna under tre månader eller längre återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har kommenterat förslaget. *Akademikerförbundet SSR, LO* och *OFR/S,P,O* tillstyrker förslaget. *CSN* tillstyrker att det är den årliga inkomst som Försäkringskassan bestämmer som ska ligga till grund för beräkningen av omställningsstudiestödets storlek. *CSN* framhåller vidare att Försäkringskassans normala handläggningstider för beräkning av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) är en till två månader vilket kommer att medföra långa handläggningstider hos *CSN*. *CSN* har dock inte identifierat någon bättre ordning för beräkning av omställningsstudiestödets storlek. Myndigheten anser att prövningen av årlig inkomst bör inledas så snart som möjligt, och föreslår att *CSN* ska kunna begära att den fastställs sex månader innan studiestarten. *CSN* efterlyser även föreskriftsrätt kring hur långt ett studieuppehåll får vara innan en ny årlig inkomst ska fastställas vid en ny ansökan. Om *CSN* inte får föreskriftsrätt anser myndigheten att ett studieuppehåll bör vara minst fyra månader innan en ny årlig inkomst ska bestämmas. *CSN* avstyrker utredningens förslag att *CSN* ska fastställa den årliga inkomsten för studerande som inte är försäkrade för arbetsbaserade förmåner enligt socialförsäkringsbalken. *CSN* anser slutligen att starka rättssäkerhets- och ekonomiska skäl talar för att Försäkringskassan bör bestämma den årliga inkomsten även för denna grupp. *Försäkringskassan* föreslår att ansökan om omställningsstudiestöd ska kunna göras tidigast tre månader innan studiestart. Som ett alternativ till detta föreslår Försäkringskassan att den studerande ska kunna ansöka om omställningsstudiestöd tidigare, men att han eller hon tidigast tre månader innan studiestarten måste bekräfta eller komplettera de inkomstuppgifter som lämnats i samband med ansökan till *CSN*. Möjligheten att ansöka om omställningsstudiestöd tidigare än tre månader innan studiestart skulle innebära att inkomstuppgifterna inte alltid är aktuella. En studerande skulle därför behöva lämna inkomstuppgifter både i samband med ansökan till *CSN* och senare till Försäkringskassan. Detta kan leda till längre handläggningstider enligt Försäkringskassan. Försäkringskassan föreslår vidare, i likhet med *CSN*, att det ska vara Försäkringskassan som beräknar den årliga inkomsten för personer som inte är försäkrade för arbetsbaserade förmåner i Sverige. Försäkringskassan framhåller att en vanlig anledning till att en person inte är försäkrad för arbetsbaserade förmåner är att han eller hon har slutat att arbeta och inte omfattas av SGI-skydd sedan arbetet upphörde. Denna grupp utgörs främst av svenska medborgare som aldrig har arbetat utomlands. Som framgår av avsnitt 3 har bl.a. Försäkringskassan beretts tillfälle att yttra sig över utkast till lagrådsremiss. Myndigheten anför att det är tveksamt om den beräkningsbestämmelse som föreslås i lagen om omställningsstudiestöd ger tillräckligt stöd för Försäkringskassans myndighetsutövning. *Brå* delar utredningens bedömning att det är en fördel att nivåerna på omställningsstudiestödet beräknas med hjälp av ett etablerat mått, och att det är Försäkringskassan som gör beräkningarna. *Kompetensföretagen* konstaterar att utbildningspremien i Sverige är låg och att det därför är än viktigare att hitta ett system där det blir lönsamt för individen att göra en personlig insats för att stärka sin kompetens. *Stockholms universitet* vill

betona vikten av att tidsskalan för beslut om omställningsstudiestöd synkroniseras med de tidsskalor som gäller för antagningsprocessen. *Lärarnas Riksförbund* framhåller att ansökningsförfarandet inte får missgynna lärare och studie- och yrkesvägledare som har en längre planeringshorisont för sin fortbildning. *Umeå universitet* anser att inkomstunderlaget inte bör kopplas till SGI eftersom omställningsstudiestödet inte är en rättighet i socialförsäkringsrättslig bemärkelse. Universitetet förespråkar att stödet i sin helhet ska administreras och beslutas inom ramen för de arbetsmarknadsstöd som återfinns inom Arbetsförmedlingens verksamhet. *DIK*, *Fackförbundet Scen & Film* och *Företagarna* framhåller problem som företagare och så kallade kombinatörer, personer som har inkomster som beskattas både genom A- och F-skatt, upplever med att få en korrekt SGI fastställd av Försäkringskassan. Företagarna anger att den huvudsakliga anledningen till dessa problem är att Försäkringskassan inte godkänner företagares inkomstuppgifter. Företagarna anser det lämpligare att basera omställningsstudiestödet på arbetslöshetsförsäkringen.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudiestödet bör kompensera för inkomstbortfall under studier

För att omställning i form av utbildning ska vara ett realistiskt alternativ krävs att den som vill studera kan finansiera sina studier. Att i lite högre ålder övergå från lön eller arbetslöshetsersättning till studier kan kräva större livsförändringar än den enskilde är beredd att göra. För att underlätta för en arbetstagare eller egenföretagare att ta steget till studier bör stöd i form av omställningsstudiestöd lämnas med ett belopp som begränsar studiernas privatekonomiska konsekvenser. Regeringen anser därför att omställningsstudiestödet bör beräknas enligt en inkomstbortfallsprincip. Beloppets storlek bör bestämmas med utgångspunkt i de inkomster stöd-mottagaren normalt skulle ha haft, om han eller hon inte hade börjat studera. En sådan konstruktion bidrar även, i enlighet med vad *Kompetensföretagen* har framfört, till att det blir mer lönsamt för individen att stärka sin kompetens.

Den årliga inkomst som Försäkringskassan bestämmer när SGI fastställs bör läggas till grund för beräkning av omställningsstudiestödets storlek

Precis som *Brå* ser regeringen fördelar med att använda SGI-systemet som grund för beräkningen av det inkomstbortfall som orsakas av omställning i form av studier.

Umeå universitet anser att stödet i sin helhet ska administreras och beslutas inom ramen för de arbetsmarknadsstöd som återfinns inom Arbetsförmedlingens verksamhet. *DIK*, *Fackförbundet Scen & Film* och *Företagarna* lyfter vissa problem för företagare att få en korrekt SGI fastställd. Företagarna anser att det vore en lämpligare grund att basera omställningsstudiestödet på arbetslöshetsförsäkringen. Regeringen delar bilden att trygghetssystemen för företagare behöver utvecklas och tillsatte därför den 25 juni 2020 en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag om hur företagares trygghetssystem kan bli tydligare, enklare och mera

Prop. 2021/22:176 förutsägbart (dir. 2020:71). Uppdraget slutredovisades den 15 december 2021 (SOU 2021:98). Förslagen bereds nu inom Regeringskansliet.

Regeringen bedömer att beräkning av omställningsstudiestödets storlek med utgångspunkt från SGI är mer ändamålsenligt än att använda arbetslöshetsförsäkringen som utgångspunkt. Det bedöms sannolikt vara fler arbetstagare som har en fastställd SGI. För de arbetstagare som inte skulle uppfylla villkoren inom arbetslöshetsförsäkringen skulle omställningsstudiestödets storlek behöva fastställas till något slags lägre garantinivå. Regeringen anser därför, till skillnad från Företagarna och Umeå universitet, att beräkningen av det inkomstbortfall som omställningsstudiestödets storlek ska baseras på bör utgå från SGI-systemet.

För en korrekt beräkning av omställningsstudiestödets storlek kan den inkomst som ska ligga till grund för beräkningen inte ha någon övre begränsning (se avsnitt 6.5.6 och 6.5.7). En SGI beräknas normalt till högst tio prisbasbelopp (25 kap. 5 § andra stycket socialförsäkringsbalken). I samband med ett beslut om SGI beslutar Försäkringskassan även om storleken på den sökandes årsarbetstid och årliga inkomst. Den årliga inkomsten är summan av alla de inkomster som Försäkringskassan har beslutat uppfyller villkoren för att ingå i beräkningen av den sökandes SGI. Den årliga inkomsten saknar till skillnad från SGI en övre begränsning. Regeringen föreslår därför att det är den årliga inkomsten som Försäkringskassan anger i beslut om SGI som ska läggas till grund för beräkning av storleken på omställningsstudiestödet. Regeringen föreslår således att Försäkringskassan på begäran av CSN ska fastställa den årliga inkomsten. Det bör dock noteras att omställningsstudiestödet inte är en socialförsäkringsförmån.

Den årliga inkomsten bör vara bestämd i anslutning till studierna

För att omställningsstudiestödet på ett korrekt sätt ska ersätta ett inkomstbortfall under studietiden måste den inkomst som stödets storlek beräknas utifrån vara aktuell. Omställningsstudiestödet bör därför beräknas utifrån en årlig inkomst som har bestämts med utgångspunkt i den sökandes förhållanden vid tidpunkten då ansökan om omställningsstudiestöd lämnas in till CSN, dock tidigast tre månader innan studierna inleds och senast dagen före studiestarten. CSN bör i sin begäran till Försäkringskassan underrätta myndigheten om vilken dag som den ska utgå från vid bestämmande av den årliga inkomsten, och Försäkringskassan bör fastställa den årliga inkomsten utifrån denna dag.

CSN och Försäkringskassan invänder mot de föreslagna tidsfristerna och lämnar andra förslag på tidsfrister.

Regeringen bedömer att det finns en uppenbar risk att inkomster som bestäms så tidigt som sex månader före studiestarten är inaktuella när studierna väl inleds. Risken är då att omställningsstudiestöd lämnas med ett belopp som inte återspeglar den studerandes verkliga inkomstbortfall. Vidare behöver beaktas att regeringen föreslår att omställningsstudiestöd ska lämnas i mån av tillgång på medel (avsnitt 6.7.1). En begränsning av möjligheten att ansöka om stödet till tidigast tre månader före studiestarten skulle därför innebära betydligt sämre förutsättningar att få stödet för sökande som inleder sina studier sent på året. Regeringen delar därför varken CSN:s eller Försäkringskassans bedömningar och föreslår att den

årliga inkomsten i stället ska bestämmas tidigast tre månader och senast dagen före studiestarten. Försäkringskassan kan i vissa fall komma att behöva begära in kompletterande inkomstuppgifter från den sökande. Regeringen delar dock inte Försäkringskassans bedömning att det finns ett behov att reglera en skyldighet för de studerande att alltid bekräfta eller komplettera sådana inkomstuppgifter som lämnats tidigare än tre månader före studiestarten.

CSN efterlyser föreskriftsrätt kring studieuppehåll, alternativt att ett uppehåll bör vara minst fyra månader innan en ny årlig inkomst ska bestämmas. Regeringen konstaterar att normala sommaruppehåll vid svenska högskolestudier visserligen understiger tre månader. Inom andra utbildningsformer kan något längre sommaruppehåll dock förekomma. Att bestämma en ny årlig inkomst innebär ytterligare administration för den studerande, CSN och Försäkringskassan. Regeringen delar därför CSN:s bedömning att studieuppehåll bör kunna vara något längre än det som föreslås i promemorian. Regeringen föreslår därför att en ny årlig inkomst ska bestämmas för den som efter ett uppehåll i studierna som varat minst fyra månader återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd. Ett längre uppehåll kan sannolikt bli aktuellt om den studerande har avbrutit sina tidigare studier och återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd för andra studier. I ett sådant fall är det rimligt att omställningsstudiestödet för den nya perioden beräknas utifrån aktuella inkomstuppgifter.

Den som ska börja studera kan lämna de uppgifter som behövs för att bestämma en årlig inkomst tre månader innan studierna ska påbörjas. Beslut om stödet kommer därför, när reformen är fullt utbyggd, normalt också att kunna meddelas av CSN innan studiestarten. Tidsperioden för beslut om omställningsstudiestöd bör därmed, som *Stockholms universitet* och *Lärarnas Riksförbund* har betonat, även fungera väl med de studerandes planeringshorisont och antagningsprocessen för högskolan.

Den årliga inkomsten bör alltid bestämmas av Försäkringskassan

Regeringens förslag är alltså att omställningsstudiestödets storlek ska beräknas utifrån den årliga inkomst som Försäkringskassan bestämmer för den studerande. Stödet ska enligt förslaget kunna lämnas till svenska medborgare och vissa utländska medborgare (se avsnitt 6.3.1). Utgångspunkten vid beräkning av årlig inkomst och SGI är samtidigt att endast inkomster från Sverige får medräknas (6 kap. 2 § och 25 kap. 2 och 3 §§ socialförsäkringsbalken).

Personer som har möjlighet att få omställningsstudiestöd kommer oftast att vara bosatta och arbeta eller ha arbetat i Sverige. De kan också vara bosatta utomlands men arbeta i Sverige eller vara bosatta i Sverige men arbeta utomlands. Det kan även vara fråga om utländska medborgare som är anhöriga till personer som arbetar i Sverige. En del av dessa personer kan ha inkomster från arbete inom EES, Förenade kungariket eller i Schweiz. Av samma skäl som redovisats tidigare gällande prövning av arbetsvillkoret (se avsnitt 6.3.3 och 6.3.4) anser regeringen att det är rimligt att inkomster från arbete utanför Sverige men inom EES, Schweiz och Förenade kungariket beaktas vid fastställande av årlig inkomst. Regeringen anser alltså att personer som saknar en sjukpenninggrundande

Prop. 2021/22:176 inkomst bör kunna få omställningsstudiestödet beräknat utifrån inkomster från arbete i dessa länder.

I promemorian föreslås att det är CSN som ska bestämma den inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestödets storlek för studerande som saknar en sjukpenninggrundande inkomst. *Försäkringskassan* påpekar att det inte bara är personer som saknar SGI på grund av någon utlandsanknytning som träffas av de föreslagna bestämmelserna. En vanligare anledning till att personer inte är försäkrade för arbetsbaserade förmåner i Sverige är att de har slutat arbeta och inte omfattas av SGI-skydd sedan arbetet upphörde. Det är då ofta fråga om svenska medborgare som aldrig har bott eller arbetat utomlands. *Försäkringskassan* har kännedom om dessa förhållanden och det skulle vara onödigt om CSN i alla sådana fall skulle behöva utreda om det finns utländska inkomster. *Försäkringskassan* föreslår därför, i likhet med CSN, att *Försäkringskassan* ska beräkna den årliga inkomsten även i de fall personen inte har rätt till SGI på grund av att han eller hon inte är försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige.

Regeringen instämmer i CSN:s och *Försäkringskassans* bedömning att en ordning där det alltid är *Försäkringskassan* som fastställer årlig inkomst är mer effektiv och rättssäker. En ordning där årliga inkomster i vissa fall skulle bedömas av CSN skulle riskera att leda till att inkomster bedöms olika för sökande som har respektive inte har en sjukpenninggrundande inkomst. Besluten skulle vara möjliga att överklaga till två olika instanser, allmän förvaltningsdomstol respektive ÖKS.

Regeringen delar inte *Försäkringskassans* bedömning att bestämmelsen om beräkning av årlig inkomst inte ger tillräckligt stöd för *Försäkringskassans* myndighetsutövning.

Som *Försäkringskassan* påpekar träffar promemorians författningsförslag även andra än de personer som saknar SGI på grund av någon utlandsanknytning. Regeringen anser dock, i linje med vad som anförs i promemorian, att vid bestämmande av årlig inkomst för de studerande som saknar SGI ska endast inkomster från utlandet beaktas.

I motsats till promemorian föreslår därför regeringen att *Försäkringskassan* ska bestämma den årliga inkomst som ska ligga till grund för beräkningen av omställningsstudiestödets storlek även för personer som inte har en sjukpenninggrundande inkomst. Utgångspunkten för beräkningen bör då vara inkomster från arbete i ett annat land än Sverige inom EES, i Förenade kungariket eller i Schweiz och beräkningen ska ske på motsvarande sätt som vid fastställande av årlig inkomst vid inkomster från arbete i Sverige.

6.5.5 Stöd i form av bidrag ska vara skattepliktigt och pensionsgrundande

Regeringens förslag: Omställningsstudiebidrag ska vara ett skattepliktigt bidrag.

Omställningsstudiebidrag ska vara pensionsgrundande.

På omställningsstudiebidrag ska statlig ålderspensionsavgift betalas med 10,21 procent av ersättningen.

Remissinstanserna: Ett fåtal remissinstanser har kommenterat förslaget. *LO* tillstyrker förslaget. *CSN* konstaterar att förslagen innebär att avdrag för preliminär skatt ska göras i samband med utbetalning av omställningsstudiebidrag. Studerande som återkrävs på hela eller delar av bidraget kommer att behöva återbetala det utbetalda beloppet inklusive det skatteavdrag som myndigheten har gjort i samband med utbetalning.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudiestödet bör vara ett skattepliktigt bidrag

Syftet med ett nytt omställningsstudiestöd är att underlätta för vuxna som befinner sig mitt i arbetslivet att studera. Stödet är utformat för att kompensera för minskade inkomster till följd av studier. Stödet ska ersätta beskattningsbara inkomster upp till en viss nivå. Regeringen bedömer att en enkel och rättssäker beräkning av omställningsstudiebidragets storlek underlättas om bidraget är skattepliktigt på samma sätt som de inkomster bidraget ska ersätta. Andra ersättningar som på motsvarande sätt ersätter inkomstbortfall, exempelvis inom socialförsäkringssystemet och arbetslöshetsförsäkringen, är normalt också skattepliktiga. Bestämmelserna om att omställningsstudiebidrag ska vara ett skattepliktigt bidrag föreslås föras in i inkomstskattelagen.

CSN påpekar att eventuella beslut om återkrav kommer att behöva avse det bruttobelopp som har betalats ut felaktigt, dvs. bidragets storlek före skatt.

Att omställningsstudiebidraget enligt regeringens förslag ska vara skattepliktigt medför bl.a. att *CSN* enligt bestämmelserna i 10 kap. skatteförfarandelagen (2011:1244) ska göra skatteavdrag och betala in den avdragna skatten. Vid återkrav kan *CSN* inte från Skatteverket få tillbaka den skatt som har betalats in för mottagaren. För den studerande som har återbetalat det återkrävda beloppet till *CSN* kommer den skatt som redan har betalats in till Skatteverket tillgodoräknas den studerande vid beslutet om slutlig skatt för det aktuella året. Om inbetald skatt varit för hög kommer alltså den studerande att få ett överskott på sitt skattekonto (såvida överskottet inte behöver kvittas helt eller delvis mot ett underskott). Regeringen konstaterar att samma ordning gäller vid återkrav av andra beskattningsbara ersättningar, t.ex. inom socialförsäkringen.

Omställningsstudiebidraget bör vara pensionsgrundande och den statliga ålderspensionsavgiften bör vara 10,21 procent av bidraget

En ökad medellivslängd leder till behov av ett förlängt arbetsliv. Riksdagen har av denna anledning beslutat om att införa en s.k. riktålder för pension i enlighet med propositionen En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv (prop. 2018/19:133, bet. 2019/20:SfU5, rskr. 2019/20:10). Förändringstakten inom arbetslivet innebär samtidigt att många kommer att behöva byta karriär och yrkesinriktning, kanske flera gånger under sitt arbetsliv. Efterfrågan på utbildning högre upp i åldrarna ökar dessutom. Möjligheterna till omställning blir därför allt viktigare. Omställningsstudiestödet är ett av flera viktiga verktyg för att möjliggöra

Prop. 2021/22:176 utbildning och förlänga tiden i arbetslivet. Den som vill kunna kvarstå längre på arbetsmarknaden och som därför väljer att börja studera med omställningsstudiestöd bör inte drabbas negativt i form av uteblivna pensionsavsättningar under studietiden. Omställningsstudiebidraget bör därför vara pensionsgrundande.

För studiemedel uppgår pensionsavsättningarna till 18,5 procent av studiebidragets storlek, med hänsyn taget till att det bidraget inte är skattepliktigt. Omställningsstudiestödets bidragsdel är skattepliktig och på en betydligt högre nivå än studiemedlens bidragsdel. Regeringen bedömer att pensionsavsättningarna vid studier med omställningsstudiestöd bör motsvara vad som gäller vid dagpenning från arbetslöshetskassa eller aktivitetsstöd för deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program. Pensionsavsättningarna bör därför uppgå till 10,21 procent av omställningsstudiebidragets storlek. Det föreslås en ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift med den innebörden.

6.5.6 Omställningsstudiebidrag ska ersätta 80 procent av ett inkomstbortfall och anpassas till omfattningen av studier och förvärvsarbete

Prop. 2021/22:176

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få lämnas med

- helt stöd vid studier på minst heltid,
- 75 procent av helt stöd vid studier på minst 75 men mindre än 100 procent av heltid,
- 60 procent av helt stöd vid studier på minst 60 men mindre än 75 procent av heltid,
- 50 procent av helt stöd vid studier på minst 50 men mindre än 60 procent av heltid,
- 40 procent av helt stöd vid studier på minst 40 men mindre än 50 procent av heltid, och
- 20 procent av helt stöd vid studier på minst 20 men mindre än 40 procent av heltid.

En studerande som har ett förvärvsarbete under studietiden måste avstå från arbete under den tid och i den omfattning som omställningsstudiestöd ges. Till en sådan studerande ska omställningsstudiestöd därför få lämnas i sådan omfattning att stödet och omfattningen av förvärvsarbetet tillsammans uppgår till högst heltid.

Omställningsstudiebidrag ska lämnas med ett belopp som för varje vecka motsvarar den studerandes årliga inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och med den omfattning stöd ska lämnas med, och därefter dividerad med 52.

Med inkomstbasbelopp ska avses inkomstbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken.

Omställningsstudiebidragets storlek ska i vissa fall få beräknas på ett annat sätt. Sådan alternativ beräkning ska få göras för studerande som begär det, har rätt till omställningsstudiestöd med del av helt stöd och har en årlig inkomst från förvärvsarbete på deltid. Vid alternativ beräkning ska stödet beräknas enligt huvudregeln, med de två undantagen att

- den studerandes årliga inkomst får räknas om till ett belopp som motsvarar en inkomst från arbete på heltid, och
- stöd får lämnas med högst den omfattning som motsvarar omfattningen av det arbete som legat till grund för Försäkringskassans beslut om årlig inkomst.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Akademikerförbundet SSR, DIK, LO* och *Tillväxtverket*. *CSN* påtalar att den alternativa modellen för att beräkna omställningsstudiestödet alltid kommer att kräva manuell handläggning vilket påverkar den studerandes väntetid och innebär en högre risk för felaktiga utbetalningar. *Tillväxtverket* anser att omställningsstudiestödets föreslagna ersättningsnivåer väsentligt förbättrar förutsättningarna för yrkesverksamma att finansiera sina studier. *Saco* anser att det är bra att stödet bara ges för den

Prop. 2021/22:176 tid man inte arbetar, dels för att stödet inte bör täcka mer än inkomstbortfallet och dels för att det bidrar till fokus på studierna. LO är positiv till den föreslagna bidragsnivån som tillsammans med möjligheten att ta omställningsstudielån ger goda ekonomiska förutsättningar för många arbetare att studera mitt i livet. LO understryker att det är nödvändigt att sökande med årliga inkomster från deltidarbete ska kunna begära att få stödet beräknat på annat sätt. *Brå* anför att de långtgående möjligheterna till att arbeta deltid med olika deltidsgrad när man erhåller omställningsstudiestöd kan öka risken för fel eller överutnyttjande. *Kompetensföretagen* framhåller att det är av yttersta vikt att kontrollfunktionerna fungerar väl så att systemet inte överutnyttjas eller utnyttjas på olagligt sätt och välkomnar att omställningsstudiestödet omfattas av bidragsbrottslagen. Några remissinstanser har synpunkter på de föreslagna ersättningsnivåerna. *Företagarna* anser bl.a. att omställningsstudiestödet är för generöst utformat och lyfter fram att stödet överstiger medianlönen i Sverige för 2020 som då var 32 400 kronor i månaden. *Företagarna* anser vidare att ersättningen för individer i omställning bör vara på samma nivå som ersättningen i arbetslöshetsförsäkringen. *Lärarnas Riksförbund* tillstyrker förslaget att omställningsstudiestöd ska ersätta 80 procent av ett inkomstbortfall, men avstyrker det föreslagna maxtaket på ersättningen. *OFR/S,P,O* noterar ett stort behov av kompletterande kollektivavtal för att grupper med inkomster över 25 575 kronor i månaden ska kunna få ett bidrag som motsvarar 80 procent av inkomsten, men anser att det inte är en fråga för lagstiftaren.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudiebidraget bör lämnas till den som avstår från arbete för att studera

Omställningsstudiestöd syftar till att möjliggöra omställning mitt i arbetslivet. Stödet ska förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som kan stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Omställningsstudiestödet bör därför lämnas för att bidra till att täcka det inkomstbortfall som blir följden av minskat arbete till förmån för studier.

Den som börjar studera men som inte minskar sitt arbete i motsvarande omfattning drabbas inte av ett inkomstbortfall som står i paritet med studiernas omfattning. Omställningsstudiestöd bör därför bara lämnas under den tid och i den omfattning som den studerande avstår från arbete under studietiden. *Lagrådet* har efterlyst ett mer utförligt resonemang om behovet av paragrafen som slår fast att studerande måste avstå från arbete under den tid och i den omfattning som omställningsstudiestöd ges. Regeringen vill inledningsvis betona att regeringen delar *Sacos* uppfattning att en sådan ordning motverkar överkompensation samtidigt som den studerande ges möjlighet att fokusera på studierna under tiden med omställningsstudiestöd. Omställningsstudiestödet föreslås inte behovsprövas gentemot den studerandes inkomst, till skillnad från vad som gäller inom det reguljära studiemedelsystemet eller studiestartstödet. Eftersom de flesta tänkbara stödtagare nyligen har arbetat och då stödtagare ofta kan förväntas fortsätta att arbeta under studietiden skulle en sådan inkomstprövning leda till att få personer skulle kunna få det nya

omställningsstudiestödet. Att studerande avstår från att arbeta under den tid de får det förmånliga omställningsstudiestödet bedöms bidra till ett ökat fokus på studierna, vilket har förutsättningar att öka genomströmningen och den studerandes möjlighet att klara av studierna, och till att undvika att de som får omställningsstudiestöd överkompenseras genom både omställningsstudiestöd och inkomster i form av lön. Även missbruk av omställningsstudiestödet motverkas.

Omställningsstudiestöd är ett generöst stöd. Det vore inte rimligt om den som arbetar och samtidigt studerar kan få lön och kompletterande omställningsstudiestöd som tillsammans uppgår till mer än motsvarande heltid. Regeringen anser därför att omställningsstudiestöd bör få lämnas endast i en sådan omfattning att omfattningen av omställningsstudiestödet och den studerandes återstående förvärvsarbete tillsammans motsvarar högst heltid. Omställningsstudiebidraget bör vara anpassat till detta.

Det är enbart möjligheten att få omställningsstudiestöd som bör begränsas vid arbete under studietiden, inte möjligheterna att studera i en högre omfattning. Den som arbetar på halvtid och som samtidigt studerar på heltid ska t.ex. att ha möjlighet att få omställningsstudiestöd om högst 50 procent.

CSN bör ha möjlighet att kontrollera arbete under studietiden

Brå framför att de långgående möjligheterna att arbeta deltid vid sidan av studierna ökar riskerna för rena missförstånd eller överutnyttjande. CSN kan visserligen för kontroller använda månadsvisa inkomstuppgifter från Skatteverket, men dessa måste ses som ett mycket grovt mått på arbetstid. *Brå* bedömer att kontrollerna av arbetad tid kan kräva betydande arbete hos CSN. *Kompetensföretagen* framhåller att det är av yttersta vikt att kontrollfunktionerna fungerar väl så att systemet inte överutnyttjas eller utnyttjas på olagligt sätt

Förslaget innebär att den som inte avstår från arbete under samma tid och i samma omfattning som studier med omställningsstudiestöd bedrivs får omställningsstudiestöd felaktigt. Den som har helt stöd får t.ex. inte arbeta alls under studietiden. Omställningsstudiestöd kommer enligt regeringens förslag att beslutas av CSN (avsnitt 6.2.2) och stödet kommer därmed att omfattas av bidragsbrottslagen (2007:162). Den som lämnar oriktiga uppgifter om sitt arbete under studietiden, eller som inte anmäler att han eller hon börjat arbeta i högre omfattning kan därför komma att dömas för bidragsbrott.

För att säkra omställningsstudiestödets legitimitet är det av särskild vikt att se till att kontrollmekanismerna fungerar väl och effektivt. CSN har redan i uppdrag att motverka bidragsbrott och säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs (se förordningen med instruktion för Centrala studiestödsnämnden). I budgetpropositionen för 2022 föreslås även anslagsförstärkningar för CSN för att säkerställa att omställningsstudiestödet ska kunna administreras på ett ändamålsenligt sätt (prop. 2021/22:1, utg. omr. 15). Regeringen avser dessutom att i samband med reformens genomförande ge CSN i uppdrag att bl.a. följa upp och föreslå åtgärder för att minska risker för fusk och felaktiga utbetalningar (se avsnitt 6.2.2). CSN kommer därmed ha ett tydligt uppdrag och också resurser för att förhindra felaktiga utbetalningar av omställningsstudie-

Prop. 2021/22:176 stöd, och att följa upp stödet och föreslå ytterligare åtgärder mot överutnyttjande och missbruk.

Bidraget bör lämnas med ett belopp som motsvarar 80 procent av förlorad inkomst, upp till ett tak

Under pågående pandemi har arbetslöshetsersättning kunnat lämnas med 80 procent av den försäkrades förlorade inkomster upp till 1 200 kronor per dag före skatt. Enligt ordinarie regelverk lämnas arbetslöshetsersättning som mest med 80 procent av förlorade inkomster upp till 910 kronor per dag. Eftersom arbetslöshetsersättning lämnas med högst fem dagar per vecka betyder det 80 procent av en tidigare lön på drygt 25 000 kronor. Regeringen föreslår att den som tar helt tjänstledigt från sitt arbete för att studera på heltid bör kunna få omställningsstudiebidrag motsvarande 80 procent av sitt inkomstbortfall, men högst 80 procent av en inkomst motsvarande 4,5 inkomstbasbelopp. Det motsvarar 80 procent av en inkomst före skatt om högst 25 575 kronor per månad. Omställningsstudiebidrag kommer vid heltidsstudier då att kunna lämnas med som högst 20 458 kronor per månad, eller 4 721 kronor per vecka, beräknat med 2021 års inkomstbasbelopp. Genom kopplingen till inkomstbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken säkerställs att den maximala bidragsnivån över tid följer den allmänna löneutvecklingen. Det maximala belopp som kan lämnas i omställningsstudiebidrag under ett visst år kommer att vara avhängigt inkomstbasbeloppets storlek under det aktuella året. Den som har omställningsstudiebidrag för studier under en höst- och en efterföljande vårtermin kommer t.ex. att få ett högre bidragsbelopp under vårterminen för det fall inkomstbasbeloppet höjs för det nya året. Detta förutsätter dock att han eller hon har en årlig inkomst som har bestämts till ett belopp som överstiger 4,5 av det nya inkomstbasbeloppet.

Regeringens förslag innebär att omställningsstudiebidrag kommer att vara på motsvarande nivå som arbetslöshetsersättningen. Stödmottagare kommer därutöver att ges möjlighet att ta ett kompletterande omställningsstudielån. Det bidrag och lån som betalas ut till den studerande kommer inte att överstiga den studerandes nettoinkomster innan studierna. Lånedelen ska dessutom betalas tillbaka i sin helhet. Regeringen anser därför, till skillnad från *Företagarna*, inte att den föreslagna bidragsnivån är för hög. *Lärarnas Riksförbund* anser att omställningsstudiebidraget bör lämnas med 80 procent av stödmottagarens inkomst och helt utan övre tak. Förbundet pekar särskilt på att förbundets medlemmar i offentlig sektor saknar tillgång till ett kompletterande kollektivavtalat studiestöd likt det som förhandlats fram inom privat sektor. Regeringen konstaterar att det föreslagna omställningsstudiestödet innebär en möjlighet till studier med en ersättning som är betydligt högre än inom det reguljära studiemedelsystemet. Möjligheten till ytterligare kompletterande studiestöd bör, vilket även OFR/S,P,O har framhållit, vara en fråga för arbetsmarknadens parter.

Bidragets storlek bör anpassas till studieomfattningen

Till den som studerar på deltid bör omställningsstudiebidrag endast lämnas med delar av helt belopp. Stödet ska enligt regeringens förslag kunna lämnas för heltidsstudier och deltidstudier som omfattar minst 20, 40, 50, 60 eller 75 procent av heltid. Bidrag bör i sådana fall lämnas med ett

belopp som för varje vecka motsvarar den studerandes inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och med stödets omfattning och därefter dividerad med 52.

Studerande med en årlig inkomst från arbete på deltid bör i vissa fall kunna få omställningsstudiebidrag med ett högre belopp

Huvudmodellen för att beräkna omställningsstudiebidragets storlek innebär att den som har inkomster från deltidsarbete kan få i sammanhanget låga ersättningsnivåer. Regeringen delar därför LO:s bedömning att sökande med inkomster från deltidsarbete bör kunna få omställningsstudiebidragets storlek beräknad på ett alternativt sätt.

Omställningsstudiestödet bör enligt denna alternativa modell som mest få lämnas med sådan andel av helt belopp som motsvarar den arbetsomfattning som stödmottagarens årliga inkomst har baserats på. Den som har årliga inkomster från arbete om 75 procent av heltid bör t.ex. kunna få stöd med som mest 75 procent av helt belopp. Stödet får samtidigt högst lämnas i en omfattning som motsvarar studieåtagandet och som begränsas av omfattningen av eventuellt fortsatt arbete under studietiden. Den omfattning stöd kan lämnas i multipliceras därefter med den sökandes årliga inkomst, men omräknad till ett belopp som motsvarar arbete på heltid.

CSN bedömer att den alternativa modellen för att beräkna omställningsstudiestödet alltid kommer att kräva manuell handläggning vilket påverkar den studerandes väntetid och innebär en högre risk för felaktiga utbetalningar. Regeringen bedömer trots detta att behovet att säkerställa att även deltidsarbetande ges en reell möjlighet till omställningsstudier motiverar en alternativ beräkningsmodell. Den alternativa modellen bör endast tillämpas i de fall då den studerande själv begär det, får omställningsstudiestöd med del av helt stöd och har inkomster från deltidsarbete.

Beräkningen enligt den alternativa modellen fordrar att CSN räknar om den årliga inkomst som Försäkringskassan har bestämt till en inkomst motsvarande heltidsarbete. Regeringen bedömer att närmare bestämmelser om omräkning av inkomsten till inkomst motsvarande heltidsarbete bör regleras på förordningsnivå eller, efter bemyndigande i förordning, av CSN.

6.5.7 Omställningsstudielån ska kunna lämnas för att begränsa ett inkomstbortfall vid studier

Regeringens förslag: Omställningsstudielån ska endast få lämnas för en sådan vecka som det lämnas omställningsstudiebidrag för.

Omställningsstudielån ska få lämnas med ett belopp som motsvarar 63 procent av skillnaden mellan den sammanlagda storleken på omställningsstudiebidrag och eventuellt kollektivavtalat kompletterande studiestöd före skatt, och den årliga inkomsten, multiplicerad med den omfattning som omställningsstudiestöd ska lämnas i.

Omställningsstudielån ska få lämnas bara om den inkomst som ska ligga till grund för beräkningen av omställningsstudiestödets storlek per vecka är högre än summan av omställningsstudiebidrag och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka.

Omställningsstudielån ska högst få lämnas med ett belopp per vecka som utgör

- 5,98 procent av prisbasbeloppet för den som får helt stöd,
- 4,49 procent av prisbasbeloppet för den som får 75 procent av helt stöd,
- 3,59 procent av prisbasbeloppet för den som får 60 procent av helt stöd,
- 3,00 procent av prisbasbeloppet för den som får 50 procent av helt stöd,
- 2,39 procent av prisbasbeloppet för den som får 40 procent av helt stöd, och
- 1,20 procent av prisbasbeloppet för den som får 20 procent av helt stöd.

Med prisbasbelopp ska avses prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att med prisbasbelopp ska avses även prisbasbelopp enligt föreskrifter som meddelats i anslutning till socialförsäkringsbalken.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser kommenterar förslaget. *Akademikerförbundet SSR* och *DIK* tillstyrker förslaget. *CSN* föreslår att det i författningsförslaget om omställningsstudielånets storlek förtydligas att beräkningarna ska utgå från den årliga inkomst som Försäkringskassan har fastställt. *CSN* önskar vidare föreskriftsrätt avseende beräkning av lånebeloppets storlek. *Lärarnas Riksförbund* avvisar inte förslaget men anser att komplettering genom omställningsstudielån sannolikt inte är ett alternativ för förbundets medlemmar då de redan har stora studieskulder från sin grundutbildning och föreslår i stället en höjning av maxbeloppet för bidraget.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudielån bör kunna lämnas som komplement till omställningsstudiebidrag

Omställningsstudiestöd bör lämnas för att bidra till att täcka det inkomstbortfall som blir följden av minskat arbete till förmån för studier.

Stödets bidragsdel föreslås ersätta 80 procent av ett inkomstbortfall som motsvarar högst 4,5 inkomstbasbelopp per år. För att ytterligare underlätta för studier mitt i livet bör bidragsdelen vid behov kunna kompletteras med en lånedel. Omställningsstudielån är ett komplement till omställningsstudiebidraget, och bör därför endast kunna lämnas under den tid och i den omfattning som omställningsstudiebidraget lämnas.

Lärarnas Riksförbund framhåller att många av förbundets medlemmar efter genomgången grundutbildning har stora studieskulder och därför kan vara skeptiska mot att ta nya lån. Förbundet anser därför att en höjning av bidragsbeloppet i stället bör övervägas.

Det omställningsstudiebidrag som föreslås är betydligt högre än andra statliga studiebidrag, i nivå med arbetslöshetsersättningen. Regeringen anser inte att en högre bidragsnivå är motiverad. I avsnitt 6.5.13 föreslår regeringen att omställningsstudielånet ska betalas tillbaka på samma sätt och enligt samma bestämmelser som studielån enligt studiestödslagen. Den som har studieskulder sedan tidigare och som kompletterat omställningsstudiebidraget med omställningsstudielån, kommer att betala tillbaka samtliga sina lån enligt förmånliga villkor, med generösa trygghetsregler vid sjukdom, arbetslöshet och andra oförutsedda händelser.

Omställningsstudielånets storlek bör beräknas som en andel av skillnaden mellan bruttoinkomsterna före och under studierna ...

Som framgår ovan bör omställningsstudiestöd lämnas för att täcka inkomstbortfall under studier. Avsikten är inte att den som slutar arbeta för att studera ska få bättre ekonomi under studietiden. Den som studerar som ett led i en omställning ska alltså inte överkompenseras. Summan av stödmottagarens omställningsstudielån och samlade bidrag efter skatt bör därför inte kunna överstiga tidigare nettoinkomster från arbete. Omställningsstudielån bör därför som mest kunna lämnas för att täcka upp skillnaden mellan de bidrag som lämnas under studietiden, efter skatt, och den studerandes tidigare nettoinkomster.

Skattesystemets komplexitet, med grundavdrag, jobbskatteavdrag och en brytpunkt för statlig inkomstskatt innebär att en modell med en helt exakt beräkning av lånets storlek snabbt skulle bli komplex. För att beräkningarna ska vara förutsebara för de studerande och samtidigt enkla att administrera fordras en mera schabloniserad modell. Regeringen anser därför att lånebeloppets storlek bör bestämmas med utgångspunkt i ett belopp som motsvarar 63 procent av skillnaden mellan

- storleken på omställningsstudiebidraget och eventuellt kollektivavtalat kompletterande studiestöd före skatt, och
- den årliga inkomsten multiplicerad med den omfattning som omställningsstudiestöd lämnas för.

Regeringen anser, i motsats till CSN, att det inte finns något behov av att i författningsförslaget förtydliga att det är den årliga inkomst som Försäkringskassan har fastställt som ska läggas till grund för beräkningarna.

Den föreslagna modellen tar hänsyn till att studerande kan ha olika inkomster innan studierna, studera i olika omfattning och välja att fortsätta arbeta under studietiden samt till skattereglernas påverkan. Modellen in-

Prop. 2021/22:176 innebär att alla som studerar med omställningsstudiebidrag får möjlighet att komplettera bidraget med omställningsstudielån på ett sätt som innebär att deras inkomstbortfall under studietiden kan begränsas till ett par procentenheter av tidigare nettoinkomster.

Vid beräkning av bidragets storlek enligt den alternativa beräkningsmodellen (avsnitt 9.5.6) kan bidraget i vissa fall vara högre än den tidigare årsinkomsten. Då finns heller inget inkomstbortfall som behöver kompenseras med lån. I sådana fall bör inget lån kunna lämnas.

CSN har framhållit att myndigheten kommer att betala ut omställningsstudiestöd per vecka men att kollektivavtalat kompletterande studiestöd kan komma att lämnas per månad. Detta medför enligt CSN att myndigheten måste räkna om omställningsorganisationernas belopp till ett veckobelopp för att kunna fastställa lånets storlek. CSN önskar därför föreskriftsrätt kring beräkning av lånets storlek och föreslår bl.a. att det i lagen om omställningsstudiestöd ska införas en upplysningsbestämmelse om detta. Detta är dock exempel på verkställighetsföreskrifter. Sådana kan regeringen meddela utan att det införs en upplysningsbestämmelse. De synpunkter och förslag som CSN har framfört övervägs i det fortsatta arbetet med förordningar.

... men högst med ett belopp som motsvarar lånebeloppet inom studiemedelssystemet

Omställningsstudielån ska som andra studielån som utgångspunkt betalas tillbaka i sin helhet. Återbetalningen måste samtidigt vara realistisk för den enskilde. Den enskildes skuldsättning bör därmed begränsas. Det är därför rimligt med en begränsning i form av ett högsta möjligt lånebelopp.

Regeringen anser att det är lämpligt att omställningsstudielån som mest bör kunna lämnas med ett belopp som motsvarar grund- och tillägglånet i nuvarande studiemedelssystem. I studiemedelssystemet är lånebeloppen indexerade genom en koppling till prisbasbeloppets utveckling. Omställningsstudielån bör därför, för den som får helt stöd, kunna lämnas med ett belopp som per vecka högst utgör 5,98 procent av prisbasbeloppet, dvs. 2 846 kronor per vecka eller motsvarande 12 332 kr per månad i 2021 års belopp. Vid deltidstudier bör beloppet anpassas efter studieomfattningen. Omställningsstudielån bör högst lämnas med ett belopp per vecka som utgör

- 4,49 procent av prisbasbeloppet för den som får 75 procent av helt stöd (2 137 kronor per vecka eller motsvarande 9 260 kronor per månad),
- 3,59 procent av prisbasbeloppet för den som får 60 procent av helt stöd (1 708 kronor per vecka eller motsvarande 7 401 kronor per månad),
- 3,00 procent av prisbasbeloppet för den som får 50 procent av helt stöd (1 428 kronor per vecka eller motsvarande 6 188 kronor per månad),
- 2,39 procent av prisbasbeloppet för den som får 40 procent av helt stöd (1 137 kronor per vecka eller motsvarande 4 927 kronor per månad), och
- 1,20 procent av prisbasbeloppet för den som får 20 procent av helt stöd (571 kronor per vecka eller motsvarande 2 474 kronor per månad).

I promemorian föreslås att med prisbasbelopp ska avses även prisbasbelopp enligt föreskrifter som meddelats i anslutning till socialförsäkrings-

balken. Regeringen anser dock att en sådan hänvisning inte behövs eftersom definitionen framgår av socialförsäkringsbalken (jämför 1 kap. 3 § studiestödslagen och 3 § lagen om studiestartsstöd). Med prisbasbelopp bör alltså avses prisbasbeloppet enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken.

Några exempel på bidrags- och lånebelopp enligt regeringens förslag

I följande tabell illustreras utfallet av regeringens förslag om beräkning av omställningsstudielån, omräknat till bidrags- och lånebelopp per månad.

Tabell 6.1 Omställningsstudiebidragets och lånets storlek

Vid olika månadsinkomster innan studierna och vid 100, 75, 50 eller 20 procent av helt belopp. Bidraget i kronor per månad före skatt och lånet i kronor per månad. Samtliga belopp beräknade med 2021 års prisbasbelopp.

Inkomst	100 %		75 %		50 %		20 %	
	Bidrag	Lån	Bidrag	Lån	Bidrag	Lån	Bidrag	Lån
1 000 kr	797	128	598	96	399	64	156	28
5 000 kr	4 000	630	3 000	473	2 000	315	800	126
10 000 kr	8 000	1 260	6 000	945	4 000	630	1 600	252
15 000 kr	12 000	1 890	9 000	1 418	6 000	945	2 400	378
20 000 kr	16 000	2 520	12 000	1 890	8 000	1 260	3 200	504
25 000 kr	20 000	3 150	15 000	2 363	10 000	1 575	4 000	630
30 000 kr ¹	20 458	6 010	15 344	4 508	10 227	3 005	4 091	1 202
35 000 kr	20 458	9 160	15 344	6 870	10 227	4 580	4 091	1 832
40 000 kr	20 458	12 310	15 344	9 233	10 227	6 155	4 091	2 462
45 000 kr ²	20 458	12 332	15 344	9 260	10 227	6 188	4 091	2 474
50 000 kr	20 458	12 332	15 344	9 260	10 227	6 188	4 091	2 474
55 000 kr	20 458	12 332	15 344	9 260	10 227	6 188	4 091	2 474
60 000 kr	20 458	12 332	15 344	9 260	10 227	6 188	4 091	2 474
65 000 kr	20 458	12 332	15 344	9 260	10 227	6 188	4 091	2 474
70 000 kr	20 458	12 332	15 344	9 260	10 227	6 188	4 091	2 474

¹ Omställningsstudiebidrag lämnas för 80 procent av ett inkomstbortfall om högst 4,5 inkomstbasbelopp per år, dvs. med som mest 20 458 kronor per månad vid helt stöd.

² Omställningsstudielån lämnas med högst 5,98 procent av prisbasbeloppet per vecka, dvs. med som mest 12 332 kronor per månad vid helt stöd. För studerande som inte har kollektivavtalat kompletterande studiestöd nås detta lånetak vid inkomster runt 40 500 kronor per månad.

6.5.8 Studieresultat ska prövas på motsvarande sätt som inom studiemedelområdet

Regeringens förslag: Studieresultat ska prövas när en person som tidigare har haft omställningsstudiestöd, studiemedel eller studiestartsstöd ansöker om omställningsstudiestöd.

Omställningsstudiestöd ska få lämnas till den som har bedrivit tidigare studier i normal takt. Omställningsstudiestöd ska få lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina tidigare studier i normal takt om det är fråga om studieresultat från perioder med omställningsstudiestöd, studiemedel eller studiestartsstöd som är äldre än tio år eller om det finns särskilda skäl för det.

Omställningsstudiestöd ska få lämnas utan föregående prövning av den studerandes tidigare studieresultat om den sökande inte tidigare har haft studiestöd i form av omställningsstudiestöd, studiemedel eller studiestartsstöd.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: CSN, Skolverket och Akademikerförbundet SSR tillstyrker förslaget. Skolverket anser att det är bra att det nya stödet följer riktlinjerna för studiestödslagen. LO avstyrker förslaget om en tioårig provotid för dem som tidigare har studerat med studiemedel. LO anser att perioden inte bör överstiga kvalificeringstiden på åtta år.

Skälen för regeringens förslag

Tidigare studieresultat bör normalt prövas vid varje ansökan om omställningsstudiestöd

Att pröva de studerandes studieresultat syftar till att öka deras drivkrafter att klara sina studier så att genomströmningen hålls på en hög nivå. Att pröva studieresultaten när studier med omställningsstudiestöd inleds kan ses som ett sätt att säkerställa att den sökande har förmågan att klara av de kommande studierna med grund i personens tidigare studier och studieresultat. Det minskar risken för att medel används på ett sätt som inte leder till det avsedda syftet. Det skulle förvisso kunna ifrågasättas om det är nödvändigt att pröva studieresultaten för en person som för första gången ansöker om omställningsstudiestöd. Omställningsstudiestödet ska vara ett studiestöd som ger en andra chans till utbildning som kan bidra till att utveckla färdigheterna under arbetslivet. Det är samtidigt inte motiverat att lämna ett i sammanhanget mycket generöst omställningsstudiestöd till en studerande som i närtid inte har klarat resultatkraven för tidigare stöd för utbildning. Regeringen anser därför att omställningsstudiestöd som utgångspunkt endast bör kunna lämnas till den som uppvisar tillräckliga studieresultat från tidigare studier.

Bestämmelser som reglerar studieresultatprövningen inom studiemedelssystemet finns i studiestödslagen och studiestödsförordningen. För studiestartsstöd regleras studieresultatprövningen i lagen om studiestartsstöd. Likartade bestämmelser bör gälla inom omställningsstudiestödet. Inom studiemedelssystemet prövas den studerandes tidigare studieresultat vid varje ny ansökan. Nya studiemedel lämnas normalt bara om tidigare

resultat är tillräckliga. Att pröva uppnådda studieresultat mera frekvent, t.ex. under en pågående termin skulle bl.a. medföra en större administration för utbildningsanordnarna och utgöra ett avsteg från den väl etablerade ordning som gäller inom studiemedelområdet. Regeringen anser därför att tidigare uppnådda studieresultat bör prövas vid varje ny ansökan om omställningsstudiestöd.

Den som ansöker om omställningsstudiestöd bör därför kunna redovisa tillräckliga studieresultat från tidigare studier med studiemedel, studiestartsstöd eller omställningsstudiestöd. För den som aldrig tidigare har haft något sådant stöd bör inte uppställas några krav på studieresultat. Enligt 3 kap. 7 § studiestödslagen och 15 § lagen om studiestartsstöd får studiemedel respektive studiestartsstöd lämnas till den som bedrivit tidigare studier i normal takt. Den som ansöker om sådana stöd måste därmed på motsvarande sätt kunna redovisa tillräckliga studieresultat även från tidigare studier med omställningsstudiestöd.

Det är samtidigt viktigt, bl.a. av arbetsmarknadsskäl, att den som efter en tid vill återgå till studier som ett led i en omställning ska kunna göra det utan att hindras av bristande studieresultat från studier som ägt rum för länge sedan. Inom studiemedelssystemet ställs inte några krav på redovisning av studieresultat som är äldre än tio år. Regeringen anser att även omställningsstudiestöd bör kunna lämnas trots att den studerande inte uppvisat tillräckliga resultat, i de fall det är fråga om studieresultat som är äldre än tio år. LO anser att omställningsstudiestöd ska kunna lämnas utan krav på studieresultat från studier som ligger längre tillbaka i tiden än åtta år. Bestämmelser om prövning av studieresultat syftar dock till att bidra till en god genomströmning. Mot den bakgrunden anser regeringen att den tioårsgräns som redan tillämpas inom studiemedelssystemet framstår som väl avvägd. Inom studiemedelområdet anges på förordningsnivå att studieresultat från tidigare studier med studiemedel eller studiestartsstöd som är äldre än tio år kan bortses ifrån vid en ny ansökan om studiemedel. Regeringen saknar anledning att föreslå någon annan ordning när det gäller tidigare studier med omställningsstudiestöd. Efter synpunkter från *Lagrådet* placeras bestämmelser om när en prövning av tidigare studieresultat ska göras för att omställningsstudiestöd ska få lämnas före bestämmelsen om när omställningsstudiestöd får lämnas utan prövning av studieresultat.

Omställningsstudiestöd bör kunna lämnas till studerande som bedrivit tidigare studier i normal takt eller om det finns särskilda skäl

Bestämmelser om krav på studieresultat bör vara desamma för den som studerar med omställningsstudiestöd som för den som studerar med studiemedel. Krav på studieresultat bör följdriktigt endast gälla studierna under den tid och i den omfattning som omställningsstudiestödet lämnats för. Vad som ska uppnås bör dessutom vara detsamma som inom studiemedelssystemet, dvs. att studierna ska ha bedrivits i normal takt. Inom studiemedelssystemet anges på förordningsnivå vad som är normal studietakt för studerande vid högskoleutbildningar. För övriga utbildningar har CSN rätt att meddela föreskrifter. Precis som inom studiemedelssystemet bör definitionen av vad som är studier i normal takt regleras på förordningsnivå och i föreskrifter. Regeringen föreslår därför att

Prop. 2021/22:176 det i lagen om omställningsstudiestöd ska finnas en upplysningsbestämmelse med innebörden att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av restkompetensen kan föreskriva om detta.

Precis som inom studiemedelssystemet och studiestartsstödet bör det finnas möjlighet att lämna omställningsstudiestöd till den som inte har bedrivit tidigare studier i normal takt, om det finns särskilda skäl. Bedömningen av vad som kan utgöra särskilda skäl bör följa praxis på studiemedel- och studiestartsstödsområdet.

6.5.9 Utbetalning av omställningsstudiestöd får göras när studierna har påbörjats och stödet ska i vissa fall vara förverkat

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska få betalas ut endast om det är styrkt att den studerande bedriver de studier som stödet har beviljats för.

Omställningsstudiestödet ska vara förverkat, om den studerande inte inom en månad från starten av den tidsperiod som stödet avser har styrkt att han eller hon bedriver studier. Styrks detta senare får stödet ändå betalas ut om det finns särskilda skäl.

Om den studerande avlider innan omställningsstudiestödet har betalats ut, ska det stöd som avser tiden efter den studerandes bortgång vara förverkat.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: CSN och Akademikerförbundet SSR tillstyrker förslaget. CSN föreslår dock att den studerande, i de fall beslut om omställningsstudiestöd fattas efter studiestarten, alltid ska ha möjlighet att styrka sina studier inom en månad från dagen för beslutet.

Skälen för regeringens förslag

Påbörjade studier bör vara ett krav för utbetalning

För att motverka felaktiga utbetalningar och missbruk av omställningsstudiestöd bör stödet kunna betalas ut först sedan det styrkts att den studerande har påbörjat de studier som omställningsstudiestödet har beviljats för. Styrkandet bör göras i linje med vad som krävs för att få studiemedel och studiestartsstöd utbetalat. Styrkandet bör därmed innefatta att både utbildningsanordnaren och den studerande intygar att studierna bedrivs enligt beslut om omställningsstudiestöd.

Omställningsstudiestödet bör i vissa fall vara förverkat

Den som har behov av omställningsstudiestöd bör också se till att styrka att studierna har påbörjats senast inom en månad från studiestarten. Det är viktigt bl.a. eftersom anslaget för stödet kommer att vara begränsat (se avsnitt 6.7.1) och att medel som inte används bör kunna återgå och lämnas till en annan studerande. Regeringen föreslår därför att omställningsstudiestödet normalt ska vara förverkat om den studerande inte inom en

månad från starten av den tidsperiod som omställningsstudiestödet avser har styrkt att han eller hon har påbörjat sina studier.

I vissa fall kan det dock tänkas att ett beslut om omställningsstudiestöd fattas sent. I dessa fall kan det anses finnas särskilda skäl för att betala ut omställningsstudiestödet inom en månad efter att den studerande tagit del av beslutet. Det kan även förekomma andra skäl som kan beaktas, såsom att den studerande blivit sjuk eller liknande. CSN anför att villkoren för utbetalning vid sena beslut bör framgå av lagen i stället för att omfattas av prövningen av särskilda skäl. Regeringen delar dock inte CSN:s uppfattning att det är fråga om generella undantag och anser därför att det inte ska regleras särskilt. Till hjälp för bedömningen av vad som ska utgöra särskilda skäl bör ledning kunna sökas i den praxis som gäller för motsvarande fråga på studiemedels- och studiestartsstödsområdet.

En stödtagare som avlider under tiden med omställningsstudiestöd bör inte kunna få ytterligare utbetalningar som avser tid då inga studier har bedrivits. Omställningsstudiestödet bör därför vara förverkat för tid efter stödmottagarens bortgång.

Den närmare regleringen om utbetalning av omställningsstudiestöd bör finnas på förordningsnivå och i myndighetsföreskrifter.

6.5.10 Samordning med andra förmåner och kravet på nyrekrytering inom studiestartsstödet

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska inte få lämnas eller tas emot för en vecka som det samtidigt lämnas studiemedel eller studiestartsstöd för.

Omställningsstudiestöd ska heller inte få lämnas eller tas emot för studier som den studerande samtidigt uppbär lön för att bedriva eller till studerande som är intagna i kriminalvårdsanstalt.

Därutöver ska samordningen mellan omställningsstudiestödet och andra ersättningar i huvudsak överensstämma med samordningsbestämmelserna i studiestödslagen. Det innebär bl.a. att omställningsstudiestöd inte heller kan lämnas eller tas emot för samma tid som aktivitetsstöd, sjukersättning och flertalet andra ersättningar lämnas för.

I socialförsäkringsbalken ska det införas en bestämmelse om att sjukpenning i särskilda fall inte heller ska få lämnas när den försäkrade bedriver studier för vilka han eller hon får omställningsstudiestöd. I balken ska det vidare införas en bestämmelse om att rehabiliteringsersättning ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som omställningsstudiestöd, dock inte till den del stödet är återbetalningspliktigt. Bestämmelserna i balken om att Försäkringskassan respektive Pensionsmyndigheten i vissa fall ska göra avdrag på ersättning som beviljas retroaktivt ska gälla även i de fall den försäkrade redan har fått omställningsstudiestöd utbetalt för samma tid. I balken ska även föras in en bestämmelse om att livränta vid arbetskada eller annan skada enligt 41–44 kap. ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som omställningsstudiestöd. Minskning ska dock endast ske till den del omställningsstudiestödet avser samma inkomstbortfall som livräntan är avsedd att täcka.

Studiemedel och studiestartsstöd ska inte få lämnas för en vecka som det lämnas omställningsstudiestöd för.

Kravet på nyrekrytering för rätt till studiestartsstöd ska justeras på så sätt att studiestartsstöd inte heller får lämnas till den som inom de senaste tre åren har fått omställningsstudiestöd.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att omställningsstudiestöd och studiemedel eller studiestartsstöd inte ska få lämnas eller tas emot för samma tid. Promemorian saknar förslag om att omställningsstudiestöd inte ska få lämnas för studier som den studerande samtidigt uppbär lön för att bedriva. Promemorian innehåller inte heller något förslag om att livränta i vissa fall ska minskas med det belopp den försäkrade samtidigt får som omställningsstudiestöd. Promemorians förslag har också en delvis annan redaktionell och språklig utformning.

Remissinstanserna: *Akademikerförbundet SSR* tillstyrker förslaget. *CSN* tillstyrker förslaget om att omställningsstudiestöd inte ska få lämnas till en studerande som är intagen i kriminalvårdsanstalt. *CSN* föreslår att omställningsstudiestöd och studiemedel respektive studiestartsstöd inte får lämnas för samma vecka. *Försäkringskassan* anser att det behövs ett tillägg till samordningsbestämmelsen så att även livränta kan samordnas med omställningsstudiestödet. Detta för att samordning ska kunna ske när

livränta beviljas retroaktivt för en tid då den försäkrade har fått omställningsstudiestöd. *Lärarnas Riksförbund* framhåller att omställningsstudiestödet måste gå att kombinera med de statsbidrag för lärarfortbildning som redan existerar, särskilt i Lärarlyftet.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudiestöd bör tillsammans med andra ersättningar normalt inte få överstiga heltid

Omställningsstudiestöd bör, precis som andra statliga studiestöd, inte kunna utgå tillsammans med andra samhälleliga ersättningar på ett sådant sätt att den studerande blir kompenserad för mer än heltid. Omställningsstudiestöd bör därför inte kunna lämnas eller tas emot för samma tid som vissa andra ersättningar lämnas. Att omställningsstudiestöd och vissa andra ersättningar inte kan lämnas samtidigt innebär att en studerande inte kan ha ersättning från två olika håll för samma aktivitet och samma tid. Det bör däremot, i likhet med vad som gäller för övriga studiestöd, vara möjligt att parallellt uppbära omställningsstudiestöd och andra ersättningar, om det rör sig om skilda aktiviteter som under samma kalendertid berättigar till respektive ersättning. Den sammanlagda ersättningen bör dock aldrig kunna överstiga heltid. Omställningsstudiestöd bör t.ex. kunna lämnas med maximalt 50 procent av heltid under den kalendertid som den studerande samtidigt har andra ersättningar motsvarande 50 procent av heltid.

De ersättningar som samordnas med studiemedel bör även samordnas med omställningsstudiestöd

Den samordning med andra ersättningar som sker inom studiemedelsystemet bör tjäna som förlaga för omställningsstudiestödet. Omställningsstudiestöd bör, precis som studiemedel, inte få lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas aktivitetsstöd, utvecklingsersättning, etableringsersättning, sjukersättning, aktivitetsersättning eller rehabiliteringsersättning, statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för vissa typer av studier eller av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska. Omställningsstudiestöd bör heller inte få lämnas eller tas emot för samma tid då den studerande får utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå eller för högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit anställd som doktorand. Precis som inom studiemedelsområdet bör bestämmelser om undantag från samordningen mellan omställningsstudiestödet och dessa ersättningar regleras på förordningsnivå och i myndighetsföreskrifter. Regeringen föreslår därför att det i lagen om omställningsstudiestöd ska finnas en upplysningsbestämmelse med innebörden att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av restkompetensen kan föreskriva om detta. Som *Lagrådet* efterfrågar redovisas i författningskommentaren vilka förordningar som reglerar vissa statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten och Sametinget samt i vilken förordning utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till

Prop. 2021/22:176 ämnesläroreexamen för personer som har en examen på forskarnivå regleras.

Omställningsstudiestöd bör inte få lämnas eller tas emot för den tid då den studerande tjänstgör enligt lagen om totalförsvarspflicht (1994:1809) eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer. Omställningsstudiestöd bör slutligen inte kunna lämnas eller tas emot för den tid då den studerande beviljats studiestöd eller motsvarande studiefinansiering från ett annat land. Regeringen anser att ytterligare bestämmelser om vilken utländsk studiefinansiering som omfattas, precis som inom studiemedels- och studiestartsstödsområdet, bör finnas i förordning eller i myndighetsföreskrifter. Regeringen föreslår därför att det i lagen om omställningsstudiestöd ska finnas en upplysningsbestämmelse med innebörden att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av restkompetensen kan föreskriva om detta.

Omställningsstudiestöd bör inte få lämnas till studerande som har föräldrapenning

Det finns inget hinder mot att lämna eller ta emot studiemedel eller studiestartsstöd under samma tid som det lämnas föräldrapenning. Däremot är föräldrapenning en skattepliktig ersättning som räknas in i den studerandes inkomster och förekomst av föräldrapenning kan därför leda till att studiemedels- eller studiestartsstödsbeloppen reduceras. Någon motsvarande inkomstprövning föreslås inte inom omställningsstudiestödet. Det finns därför en risk att studerande kan komma att överkompenseras genom att få omställningsstudiestöd och föräldrapenning för samma tid. Omställningsstudiestöd bör därför inte få lämnas eller tas emot under samma tid för vilken det lämnas föräldrapenningsförmåner enligt socialförsäkringsbalken.

Föräldrapenningsförmåner beräknas för dagar eller delar av dagar medan omställningsstudiestöd ska beräknas med veckobelopp. Närmare bestämmelser om när föräldrapenningsförmåner och omställningsstudiestöd anses lämnas för samma tid bör finnas på förordningsnivå eller i myndighetsföreskrifter.

Omställningsstudiestöd och studiemedel respektive studiestartsstöd bör inte få lämnas för samma vecka

För att studerande inte ska överkompenseras får studiemedel och studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för samma tid. En studerande kan dock uppbära de två stöden parallellt under samma tid, så länge stöden lämnas för olika aktiviteter och om de tillsammans inte lämnas för mer än heltid. Det är på samma sätt viktigt att inte heller den som har omställningsstudiestöd kan överkompenseras genom att få studiemedel eller studiestartsstöd för samma tid. På grund av att omställningsstudiestödet inte samordnas med arbetsinkomster finns dock skäl att överväga en annorlunda form av samordning av omställningsstudiestöd med studiemedel respektive studiestartsstöd än den som föreslås i promemorian.

Om omställningsstudiestöd skulle få lämnas för samma kalendertid som studiemedel eller studiestartsstöd, så länge stöden inte lämnas för samma aktivitet och inte för mer än heltid, finns tydliga risker för överkompensation. En studerande skulle då kunna studera med omställningsstudiestöd

motsvarande 50 procent av heltid, med studiemedel motsvarande 50 procent av heltid och dessutom kunna fortsätta arbeta motsvarande 50 procent av heltid. Regeringen anser att detta inte är rimligt. Det ligger inte heller i linje med promemorians bedömning att olika samhälleliga ersättningar inte ska utgå för samma tid så att en studerande på så sätt kan bli kompenserad för mer än ersättning på heltid. För att undvika risken för överkompensation föreslår CSN att bestämmelserna utformas så att omställningsstudiestöd inte ska få lämnas för samma vecka som det lämnas studiemedel eller studiestartsstöd för, och att studiemedel och studiestartsstöd inte ska få lämnas för samma vecka som det lämnas omställningsstudiestöd för. Regeringen bedömer att CSN:s förslag begränsar riskerna för överkompensation och föreslår därför att bestämmelserna bör utformas i enlighet med detta. Med anledning av den ändrade utformningen föreslås också justeringar av motsvarande samordningsbestämmelser i studiestödslagen och lagen om studiestartsstöd.

Omställningsstudiestöd bör inte få lämnas till studerande som är intagna i anstalt enligt fängelselagen

Regeringen bedömer att intagna i kriminalvårdsanstalt enligt fängelselagen (2010:610), särskilt till följd av det aktualitetsvillkor som föreslås i avsnitt 6.3.4, sällan kommer att kunna kvalificera sig för omställningsstudiestöd. Målgruppen för stödet är heller inte personer som studerar som ett led i åtgärder för att förebygga brott och underlätta anpassning eller återanpassning i samhället. Omställningsstudiestöd bör därför inte kunna lämnas till den som är intagen i anstalt och som deltar i utbildning, oavsett om deltagandet i utbildning sker inom anstalten eller vid vistelse utanför anstalten. Frågan om skyldighet för Kriminalvården att lämna uppgifter till CSN behandlas översiktligt i avsnitt 6.6.4.

Förutom för studerande som är intagna i anstalt bör regeringen, på samma sätt som inom studiemedelssystemet, med stöd av restkompetensen kunna meddela föreskrifter om förutsättningarna för att lämna omställningsstudiestöd till studerande som på annat sätt får sitt uppehälle helt eller till väsentlig del bekostad av staten eller en kommun.

Omställningsstudiestöd bör inte få lämnas till studerande som samtidigt får lön för att studera

Lärarnas Riksförbund framhåller att omställningsstudiestödet måste gå att kombinera med de statsbidrag för lärarfortbildning som redan existerar, särskilt Lärarlyftet. Regeringen konstaterar att det kommer att vara fullt möjligt för den som vill fortbilda sig till lärare, t.ex. inom ramen för Lärarlyftet, att göra det med omställningsstudiestöd. Som nämnts tidigare bör en övergripande princip vara att den studerande inte ska överkompenseras vid studier med omställningsstudiestöd. En person som är anställd och som ska påbörja studier inom t.ex. ramen för Lärarlyftet, äldreomsorgslyftet eller enligt annan överenskommelse med sin arbetsgivare får i regel lön från sin arbetsgivare. Det är inte rimligt att en person som får lön från sin arbetsgivare under tiden som han eller hon bedriver studier också ska kunna få omställningsstudiestöd för samma tid. Regeringen bedömer därför att omställningsstudiestöd inte bör kunna lämnas eller tas emot för studier som den studerande samtidigt får lön för att bedriva.

Aktivitetsstöd, utvecklingsersättning och etableringsersättning får inte lämnas till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser för samma tid som programdeltagaren får studiestöd enligt studiestödslagen eller studiestartsstöd enligt lagen om studiestartsstöd, se 5 kap. 2 § förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Regeringen kan konstatera att en övergripande princip är att studerande inte ska kunna bli överkompenserade vid studier med det nya omställningsstudiestödet. Regeringen avser att i det kommande förordningsarbetet se över hur aktivitetsstöd, utvecklingsersättning och etableringsersättning ska förhålla sig till omställningsstudiestödet.

Även i några andra fall bör omställningsstudiestödet samordnas med andra förmåner på samma sätt som sker för studerande med studiemedel. Rehabiliteringspenning bör minskas för den som får omställningsstudiestöd under samma tid och sjukpenning i särskilda fall bör inte lämnas när en person bedriver studier med omställningsstudiestöd. Omställningsstudiestöd ska ersätta ett inkomstbortfall. Andra ersättningar från Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten bör därför inte kunna utgå retroaktivt för tid för vilken CSN redan har lämnat omställningsstudiestöd. Regeringen föreslår därför att Försäkringskassan respektive Pensionsmyndigheten i sådana fall ska göra avdrag på den retroaktiva ersättningen. Regeringen föreslår av ovanstående anledningar följdändringar i socialförsäkringsbalken gällande rehabiliteringspenning, sjukpenning i särskilda fall och gällande retroaktivt beviljade ersättningar från Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten. *Försäkringskassan* anser att det behövs ett tillägg i samordningsbestämmelsen i 29 § lagen om omställningsstudiestöd så att även livränta enligt 41–44 kap. socialförsäkringsbalken kan samordnas med det nya omställningsstudiestödet. Detta för att samordning ska kunna ske enligt 107 kap. 2 § socialförsäkringsbalken, när livränta beviljas retroaktivt för en tid då den försäkrade har fått omställningsstudiestöd.

Livränta lämnas för att ersätta inkomstbortfall till följd av arbetsskada eller annan skada. Utan en reglering som samordnar livränta med omställningsstudiestöd kan en studerande komma att få de två ersättningarna för samma inkomstbortfall, och således bli överkompenserad. Risken för överkompensation är störst när livränta beviljas till en person som fått omställningsstudiestöd men kan även uppkomma i andra situationer. Det bedöms att det är när livränta beviljas retroaktivt till en person som fått omställningsstudiestöd som det finns risk för överkompensation. En samordning bör därmed aktualiseras vid utbetalning av livränta, men inte vid utbetalning av omställningsstudiestöd. Regeringen föreslår därför att livränta ska minskas under den tid den försäkrade får omställningsstudiestöd, till den del omställningsstudiestödet avser samma inkomstbortfall som livräntan är avsedd att täcka. Ändringen förs in i socialförsäkringsbalken.

Inom omställningsstudiestödet är det tänkt att den som blir sjuk, vårdar sjukt barn, sjuk närstående eller har ett barn som avlider får behålla omställningsstudiestödet (se avsnitt 6.5.3). Den som har omställningsstudiestöd bör därmed enligt gällande bestämmelser t.ex. inte kunna få ordinarie sjukpenning, smittbärrpenning eller närståendepening från

Försäkringskassan för samma tid som han eller hon tar emot omställningsstudiestöd. För att kunna få ersättning från Försäkringskassan måste studierna avbrytas och omställningsstudiestödet avslutas. Regeringen ser därför inget behov av att föreslå särskilda bestämmelser om samordning av ordinarie sjukpenning, smittbärappenning och närståendepenning med omställningsstudiestöd.

Studiestartsstöd ska i första hand lämnas till arbetslösa som hade avstått från utbildning om stödet inte hade funnits

Studiestartsstöd får därför inte lämnas till den som har studerat med studiestöd enligt studiestödslagen under de senaste tre åren (kravet på nyrekrytering, 7 § lagen om studiestartsstöd). Ett nytt omställningsstudiestöd föreslås kunna lämnas bara för utbildning som kan antas stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov (se avsnitt 6.4.5). Den som har haft omställningsstudiestöd bör därför sällan senare komma i fråga för studiestartsstöd, eftersom studiestartsstödet riktar sig till personer som står långt från arbetsmarknaden. Om en sådan situation ändå skulle uppstå, bör dock kravet på nyrekrytering för rätt till studiestartsstöd även innefatta ett förbud mot omställningsstudiestöd under de senaste tre åren. Regeringen föreslår därför ett tillägg i bestämmelsen om nyrekrytering i lagen om studiestartsstöd, med innebörden att studiestartsstöd inte ska få lämnas till den som de senaste tre åren har haft omställningsstudiestöd.

6.5.11 Bestämmelser som bör överensstämma med bestämmelser som gäller för studiemedel

Regeringens förslag: Bestämmelserna för omställningsstudiestödet ska i så stor utsträckning som möjligt överensstämma med reglerna för studiemedel.

Bestämmelser som ska överensstämma med studiestödslagens bestämmelser är bestämmelser om

- studiernas omfattning,
- ny beviljning vid obetalda årsbelopp och återkrav,
- omställningsstudiestöd under sjukdom, vid tillfällig vård av barn, vid vård av närstående, i samband med att ett barn under 18 år har avlidit, och vid ledighet vid extraordinära händelser i fredstid,
 - möjlighet att hålla inne utbetalningar av omställningsstudiestöd,
 - möjlighet att genast återbetala ej utnyttjat stöd,
 - avgift för administrativa kostnader (uppläggningsavgift),
 - skyldighet att lämna uppgift om aktuell adress till CSN för den som är återbetalningsskyldig för återkrav,
 - preskription av fordran som avser återbetalning av omställningsstudielån eller återkrav av omställningsstudiestöd,
 - att en fordran på omställningsstudiestöd inte får överlätas,
 - tillämpning av lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt, och
 - avrundning av belopp.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att även återkrävt studiestöd enligt den äldre studiestödslagen (1973:349) ska omfattas av kravet på betalning av återkrävda stöd för att omställningsstudiestöd ska kunna beviljas. Promemorians förslag har en delvis annan språklig utformning.

Remissinstanserna: *Akademikerförbundet SSR* tillstyrker förslaget. CSN anser att även återkrävt studiestöd enligt den äldre studiestödslagen ska kunna utgöra hinder mot att lämna omställningsstudiestöd. CSN föreslår att en hänvisning till lagen om omställningsstudiestöd förs in i 4 kap. 23 § studiestödslagen för att tydliggöra att även omställningsstudielån, som har tagits emot under sjukdomstid m.m. omfattas av rätten till avskrivning av studielån. CSN framhåller att den föreslagna regleringen om möjlighet att hålla inne utbetalningar av omställningsstudiestöd bör justeras. CSN anför att studerande som vill återsända ej utnyttjat omställningsstudiestöd kommer att behöva återbetala hela det utbetalda beloppet, inklusive det avdrag för preliminär skatt som myndigheten har gjort i samband med utbetalning. Som framgår av avsnitt 3 har bl.a. CSN beretts tillfälle att yttra sig över utkast till lagrådsremiss. Myndigheten föreslår en språklig justering av bestämmelsen om betalat årsbelopp och återkrävt studiestöd. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* instämmer i bedömningen att stödet bör efterlikna det ordinarie studiemedelssystemet och administreras på ett liknande sätt.

Skälen för regeringens förslag

Studieomfattning

Omställningsstudiestöd bör enligt regeringens förslag beräknas per vecka (avsnitt 6.5.1) och anpassas till studieomfattningen (avsnitt 6.5.6). Närmare reglering om beräkning av stödets omfattning bör ske på förordningsnivå.

Obetalda årsbelopp eller återkrav för mer än ett kalenderhalvår

En självklar förutsättning för att kunna beviljas omställningsstudiestöd bör vara att den studerande har skött sina tidigare åtaganden kring lån och återkrav till CSN. Den som har misskött sin återbetalning till CSN och inte betalt fastställt årsbelopp och preliminär, slutlig eller kvarstående avgift som ska betalas före det kalenderår som det nya omställningsstudiestödet avser, eller har obetalda återkrav för mer än ett kalenderhalvår, bör inte kunna få omställningsstudiestöd.

Regeringen anser, i likhet med CSN, att även obetalda återkrav av studiestöd som har lämnats enligt den äldre studiestödslagen bör utgöra hinder mot att lämna omställningsstudiestöd. Omställningsstudiestöd bör dock, på samma sätt som inom studiestödsområdet, kunna lämnas trots obetalda årsbelopp och återkrav om det finns synnerliga skäl. Efter synpunkter från *Lagrådet* har det i författningskommentaren förtydligats att den praxis som finns inom det övriga studiestödsområdet avses kunna ge vägledning för tillämpningen av även denna bestämmelse.

Obetalda årsbelopp och återkrav av omställningsstudiestöd bör dessutom utgöra hinder mot att nytt studiemedel eller studiestartsstöd beviljas. Bestämmelser med denna innebörd föreslås därför föras in i studiestödslagen och lagen om studiestartsstöd.

Omställningsstudiestöd vid sjukdom, vård av barn m.m.

Studerande med omställningsstudiestöd bör på samma sätt som studerande med studiemedel ha möjlighet att behålla stödet om de blir sjuka, vårdar barn eller en anhörig, om ett barn yngre än 18 år har avlidit och vid extraordinära händelser i fredstid (se avsnitt 6.5.2 och 6.5.3).

CSN föreslår att en hänvisning till lagen om omställningsstudiestöd förs in i 4 kap. 23 § studiestödslagen för att tydliggöra att även omställningsstudielån omfattas av rätten till avskrivning av studielån som tagits emot under sjukdomstid m.m. Regeringen delar denna bedömning och föreslår en ändring i enlighet med CSN:s förslag.

Möjlighet att hålla inne utbetalningar av omställningsstudiestöd

Det är viktigt att CSN ges verktyg att förhindra felaktiga utbetalningar. CSN bör därför, på samma sätt som inom studiemedels- och studiestartsstödsområdet, ges möjlighet att besluta om att hålla inne utbetalningar av omställningsstudiestöd helt eller delvis om det finns sannolika skäl att anta att rätten till stödet har upphört eller att stödet kommer att minska. Ett beslut om att hålla inne en utbetalning bör gälla till dess ett slutligt beslut om studiestödet fattas. Regeringen föreslår därför att en hänvisning till 6 kap. 3 a § studiestödslagen ska göras i lagen om omställningsstudiestöd.

CSN framhåller att omställningsstudielånets storlek bl.a. är beroende av storleken på kollektivavtalade kompletterande studiestöd som den studerande får från sin omställningsorganisation. Nivån på omställningsstudiebidraget bör därför kunna fastställas relativt snabbt, medan nivån på omställningsstudielånet kan vara beroende av uppgifter från en omställningsorganisation, varför ett slutligt beslut kan dröja. CSN föreslår därför att det i det fortsatta lagstiftningsarbetet görs justeringar i förslaget till lag om omställningsstudiestöd. Regeringen bedömer dock inte att den tidsfördröjning som kan bli aktuell mellan ett slutligt beslut om omställningsstudiebidrag och ett slutligt beslut om omställningsstudielån kommer vara av sådan omfattning att en annan utformning än promemorians förslag bör väljas i denna del.

Möjlighet att genast återbetala ej utnyttjat omställningsstudiestöd

Den som har tagit emot omställningsstudiestöd bör, på samma sätt som inom studiemedelssystemet, ha vissa möjligheter att ångra sig och genast betala tillbaka stödet. Bestämmelserna i 6 kap. 2 § studiestödslagen och sådana föreskrifter som meddelats i anslutning till den bestämmelsen bör därför också tillämpas när det gäller omställningsstudiestöd. CSN har bemyndigats att meddela närmare föreskrifter om sådan återbetalning.

CSN noterar att den som önskar återsända sitt omställningsstudiebidrag kommer att behöva återsända det bruttobelopp som har betalats ut, dvs. bidragets storlek före skatt. Regeringen konstaterar att samma ordning gäller vid återbetalning av andra beskattningsbara ersättningar, t.ex. inom socialförsäkringsområdet.

CSN bör ha möjlighet att ta ut avgifter för sina administrativa kostnader i samband med att omställningsstudielån beviljas och vid återbetalning av sådana lån. Bestämmelserna i 6 kap. 4 § studiestödslagen och sådana föreskrifter som meddelats i anslutning till den bestämmelsen bör därför också tillämpas när det gäller omställningsstudiestöd. Avgiften bör, på samma sätt som inom studiemedelsområdet, betalas inom den tid och på det sätt som CSN bestämmer.

Den som är återbetalningsskyldig för återkrav av omställningsstudiestöd bör i vissa fall lämna uppgift om sin adress till CSN

Det är viktigt att återkrav av omställningsstudiestöd som betalats ut felaktigt återbetalas. En låntagare som är återbetalningsskyldig för återkrav avseende omställningsstudiestöd och som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen bör därför, på samma sätt som inom studiestödsområdet, vara skyldig att lämna uppgift om sin adress till CSN.

Preskription av fordran som avser återbetalning av omställningsstudielån eller återkrav av omställningsstudiestöd

Det är viktigt att omställningsstudielån betalas tillbaka. En fordran som avser återbetalning av omställningsstudielån eller återkrav av omställningsstudiestöd bör därför preskriberas först tjugofem år efter tillkomsten, om inte preskriptionen avbryts dessförinnan. Bestämmelserna i 6 kap. 12 § studiestödslagen bör därför också tillämpas när det gäller omställningsstudiestöd.

En fordran på omställningsstudiestöd bör inte få överlåtas

Med en fordran på omställningsstudiestöd menas den studerandes fordran på att få sitt omställningsstudiestöd från CSN. Den som studerar med omställningsstudiestöd bör inte kunna överlåta sin fordran till någon annan person. Det vore inte rimligt med tanke på att beslutet om omställningsstudiestöd grundas på den studerandes personliga förhållanden och missbruk av stödet måste förebyggas.

Begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt

Lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt ska enligt 6 kap. 1 § studiestödslagen som utgångspunkt tillämpas på studiestöd, om detta har sökts efter varsel om eller utbrott av arbetskonflikt. Samma ordning bör gälla för omställningsstudiestödet.

Avrundning av belopp

Omställningsstudiestöd bör av administrativa skäl beräknas till ett belopp i hela kronor. Bestämmelserna i 6 kap. 5 § studiestödslagen bör därför också tillämpas när det gäller omställningsstudiestöd.

Regeringens förslag: Om en studerande har fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp på grund av att han eller hon har förvärvsarbetat i en större omfattning än den omfattning som lagts till grund för beräkningen av stödet, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka.

Om någon i annat fall genom oriktiga uppgifter eller genom att inte fullgöra sin uppgifts- och anmälningsskyldighet eller på något annat sätt har orsakat att omställningsstudiestöd lämnats felaktigt eller med för högt belopp, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka. Detsamma gäller om någon på annat sätt fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp och insett eller borde ha insett detta.

Om det finns synnerliga skäl ska ett återkrav helt eller delvis få avstås.

Om en studerande avbryter sina studier ska det nu sagda tillämpas på omställningsstudiestöd som har betalats ut för tiden efter avbrottet. Omställningsstudiestödet ska dock inte krävas tillbaka, om den studerande har fått stödet enligt föreskrifter om omställningsstudiestöd under sjukdom eller vid ledighet.

På omställningsstudiestöd som krävs tillbaka tas ränta ut från den dag då stödet tagits emot efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter. Om det finns särskilda skäl, kan den återbetalningsskyldige helt eller delvis befrias från sin skyldighet att betala ränta.

En fordran som har uppkommit på grund av att omställningsstudiestöd har krävts tillbaka, ska bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 71 år. Därefter ska fordran skrivas av.

Om indrivningen av en sådan fordran skulle leda till mer arbete eller högre kostnad än som är skäligt och indrivning inte är nödvändig från allmän synpunkt får indrivningsåtgärder avstås. Fordran ska skrivas av om den återbetalningsskyldige avlider.

Regeringen ska bemyndigas att meddela föreskrifter om att CSN får ta ut avgifter för sina administrativa kostnader i samband med att omställningsstudielån beviljas och i samband med återkrav av omställningsstudiestöd.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens. Förslaget har dock en delvis annan redaktionell och språklig utformning.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig har tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Industrifacket Metall, LO, Trygghetsrådet TRR, Trygghetsfonden TSL, SKR, Högskolan i Skövde och Almega utbildningsföretagen.* CSN önskar att det ska framgå tydligare vad som avses med arbete ett fåtal timmar mer än vad som tidigare anmälts till CSN.

Skälen för regeringens förslag: Omställningsstudiestödet har inte någon behovsprövning gentemot egen inkomst på samma sätt som t.ex. finns i studiemedelssystemet (5 kap. 1 § första stycket studiestödslagen).

Prop. 2021/22:176 Därmed är den enskilt viktigaste grunden för återkrav inom studiemedelssystemet, att studerande har haft inkomster över inkomstgränserna, inte aktuell inom omställningsstudiestödet. I stället bedömer regeringen det lämpligast att det införs en återkravsbestämmelse med innebörden att en studerande som har fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp på grund av att han eller hon under studietiden har förvärvat arbetat i en större omfattning än den omfattning som lagts till grund för beräkningen av omställningsstudiestöd, kan få återkrav (se också avsnitt 6.5.6).

Ett fåtal timmars extra arbete kommer i praktiken att kunna innebära att rätten till omställningsstudiestöd förändras på ett betydande sätt. Det kan t.ex. vara svårt för en enskild stödmottagare att i vissa fall veta på förhand exakt hur mycket arbete som kommer att bli aktuellt under studietiden. Detta gäller exempelvis behovsanställda. Återkrav bör därför inte vara aktuellt för den som enbart arbetat ett fåtal timmar mer än han eller hon tidigare har anmält till CSN. Belopp som betalats ut felaktigt på grund av arbete i begränsad omfattning under samma tid och omfattning som studier med omställningsstudiestöd bedrivs, bör inte krävas tillbaka. CSN efterfrågar i sitt remissvar ett förtydligande om vad som avses med att arbeta ett fåtal timmar mer än vad en individ tidigare har anmält till CSN. Regeringen anser att bestämmelser om att belopp i vissa fall inte ska krävas tillbaka lämpligen bör finnas på förordningsnivå eller, efter bemyndigande, i föreskrifter av CSN, med stöd av restkompetensen. Något ytterligare klargörande som CSN efterfrågar är därför inte nödvändigt i lagen.

Återkrav bör därutöver också beslutas om någon genom oriktiga uppgifter eller genom att inte fullgöra sin uppgifts- och anmälningsskyldighet eller på något annat sätt har orsakat att omställningsstudiestöd har lämnats felaktigt eller med för högt belopp. Det kan t.ex. handla om stödmottagare som avskiljs från sin utbildning på grund av studieinaktivitet och som underlåter att anmäla ändringen till CSN samtidigt som huvudmannen för utbildningen rapporterar ändringen till CSN först efter att en felaktig utbetalning har hunnit göras. Återkrav bör också beslutas om någon på annat sätt fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp och insett eller borde ha insett detta. Om det finns synnerliga skäl bör ett krav på återbetalning dock helt eller delvis få efterges.

Vid avbrott bör bestämmelserna om återkrav tillämpas beträffande omställningsstudiestöd som har betalats ut för tid efter avbrottet. Beror avbrottet på sjukdom eller ledighet för vård av barn eller närstående bör omställningsstudiestödet inte krävas tillbaka, om den studerande fått stödet enligt bestämmelserna om omställningsstudiestöd vid sjukdom och ledighet. Bestämmelsen om återkrav av omställningsstudiestöd föreslås därför i dessa delar utformas på samma sätt som motsvarande bestämmelse om återkrav av studiemedel.

På omställningsstudiestöd som krävs tillbaka bör ränta, på samma sätt som för studiemedel, tas ut från den dag då stödet tagits emot efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter. Därtill bör även bestämmelserna om avskrivning av återkrav och indrivning av återkrav vara desamma som gäller inom det reguljära studiemedelssystemet.

CSN bör även få ta ut avgifter i samband med återkrav i enlighet med vad som gäller inom studiemedelssystemet.

6.5.13 Omställningsstudielån ska betalas tillbaka enligt bestämmelserna för återbetalning av studielån

Prop. 2021/22:176

Regeringens förslag: Den som har fått omställningsstudielån ska betala tillbaka lånet enligt bestämmelserna i 4 kap. studiestödslagen och föreskrifter som meddelats i anslutning till de bestämmelserna. Studiestödslagens bestämmelser om avgifter för administrativa kostnader vid återbetalning av studielån och om uppgiftsskyldighet samt de föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser ska också tillämpas i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: CSN tillstyrker förslaget. CSN har vissa synpunkter på utformningen av det förordningsförslag som lämnas i promemorian.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudielån bör betalas tillbaka enligt samma bestämmelser som ordinarie studielån

Det kan förväntas att studerande som tar omställningsstudielån ofta kan ha studieskulder från tidigare studier. Erfarenheter från CSN visar vidare att äldre studerande är mindre benägna att låna till sina studier. Arbetstagare med låga inkomster, höga utgifter och arbetstagare som saknar tillgång till kollektivavtalat kompletterande studiestöd kan därför oftare förväntas ta omställningsstudielån. För att omställningsstudiestödet ska vara en realistisk möjlighet till omställning måste konsekvenserna av att bygga på en kvarvarande äldre studieskuld med omställningsstudielån vara överblickbara och rimliga. Regeringen bedömer därför att omställningsstudielånet bör betalas tillbaka enligt samma bestämmelser som det vanliga studielånet.

Förslaget innebär att omställningsstudielån kommer att läggas samman med sådana studielån inom studiemedelssystemet som tagits från och med 2022. Med ett och samma lån anpassas den totala studieskulden till den återstående återbetalningstiden och årsbeloppen fastställs efter det kvarvarande antalet betalningsår. Den som tar omställningsstudielån och som har studielån som har tagits före 2022 kan ansöka om ändrade betalningsvillkor, och omställningsstudielån och tidigare studielån kan då på motsvarande sätt återbetalas som en och samma studieskuld. CSN:s synpunkter om utformningen av det förordningsförslag som lämnas i promemorian övervägs i det fortsatta arbetet med förordningar.

Studier med omställningsstudiestöd bör inte ge rätt till nedsättning av tidigare årsbelopp

Den som har studielån sedan tidigare och som studerar med studiehjälp, studiemedel eller studiestartsstöd beviljas automatiskt nedsättning av sitt årsbelopp under studierna. Han eller hon behöver under studietiden inte betala tillbaka på sin studieskuld. Omställningsstudiestöd är ett mera generöst studiestöd, som i vissa fall dessutom kan fyllas ut med kollektivavtalat kompletterande studiestöd från en omställningsorganisation. Den som studerar med omställningsstudiestöd bör därför som utgångspunkt

Prop. 2021/22:176 samtidigt kunna betala tillbaka äldre studielån i vanlig ordning. Regeringen ser därför ingen anledning att föreslå att den som studerar med omställningsstudiestöd ska få automatisk nedsättning av sitt årsbelopp. Sådana låntagare kommer dock fortsatt att ha möjlighet att få nedsättning på grund av minskad inkomst enligt 4 kap. 14 § studiestödslagen eller någon av de andra anledningar som anges i 4 kap. 13 § studiestödslagen.

Den som har tagit omställningsstudielån och som senare återupptar studier med studiemedel eller studiestartsstöd kommer samtidigt, till följd av regeringens förslag om att omställningsstudielån ska betalas tillbaka i enlighet med 4 kap. studiestödslagen och föreskrifter som meddelats i anslutning till de bestämmelserna, att kunna få ett nedsatt årsbelopp med stöd av 4 kap. 13 § 1 studiestödslagen.

6.5.14 Omställningsstudiebidrag ska kunna utmätas

Regeringens bedömning: Den befintliga regleringen i utsökningsbalken är tillräcklig för att omställningsstudiebidrag ska kunna utmätas.
--

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: CSN framhåller att det av lagen om omställningsstudiestöd bör framgå att omställningsstudiebidraget går att utmäta.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt 6 kap. 3 § studiestödslagen får en fordran på studiestöd inte tas i anspråk genom utmätning. Till skillnad från studiestödet ska omställningsstudiebidraget täcka ett inkomstbortfall och kommer att beskattas i inkomstlaget tjänst. Regeringen anser att det är rimligt att omställningsstudiebidraget ska kunna tas i anspråk genom utmätning på samma sätt som annan inkomst av tjänst.

CSN anför att eftersom en fordran på omställningsstudiebidrag inte får överlåtas krävs det, enligt 5 kap. 5 § utsökningsbalken, ett tillägg i lagen om omställningsstudiestöd som möjliggör att omställningsstudiebidrag får tas i anspråk genom utmätning.

Av 5 kap. 5 § första stycket utsökningsbalken framgår att egendom som inte får överlåtas inte heller får utmätas, om inte annat följer av särskild föreskrift. Av 7 kap. 1 § första stycket 5 utsökningsbalken följer att studiestöd, i den utsträckning det inte ska återbetalas, kan tas i anspråk genom utmätning på samma sätt som lön. Trots överlåtelseförbud är alltså utgångspunkten att studiestöd som inte lämnas i form av lån, exempelvis omställningsstudiebidrag, får utmätas. Det är det särskilda förbudet mot utmätning i 6 kap. 3 § studiestödslagen som medför att studiemedel i form av bidrag och studiehjälp inte får utmätas. Mot denna bakgrund anser regeringen att ytterligare reglering i fråga om utmätning av omställningsstudiebidrag är obehövlig.

6.5.15 Tid med omställningsstudiestöd ska vara överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen

Prop. 2021/22:176

Regeringens förslag: När det vid bedömning av rätten till arbetslöshetsersättning ska bestämmas en ramtid ska månader då den sökande har fått del av helt omställningsstudiestöd inte räknas, om det inte är förmånligare för sökanden att sådan tid räknas med. En sådan månad ska kunna hoppas över även om den innehåller förvärsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket* ser en risk för att arbetstagare som behöver kompetensutveckla sig för att undvika arbetslöshet inte vågar ta steget till kompetensutveckling om det skulle innebära en förlorad rätt till arbetslöshetsersättning. Arbetsgivarverket är därför positivt till förslaget. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* avstyrker förslaget och anför att det innebär att två beräkningar måste utföras för att avgöra vilken beräkning som är mest förmånlig för den enskilde. Dubbla beräkningar försämrar förutsebarheten inom arbetslöshetsförsäkringen. *Sveriges a-kassor* delar bedömningen att det befintliga regelverket är tillfyllt när en person har haft omställningsstudiestöd på heltid. Organisationen anser dock att förslaget innebär att situationen blir mer oklar när en person har haft omställningsstudiestöd på deltid. Personer som har haft omställningsstudiestöd på deltid kommer, i motsats till andra deltidsstuderande, att kunna hoppa över sin studietid om det är förmånligare. De kommer även att kunna hoppa över sin studietid med lägre krav. *Sveriges a-kassor* anför även att bestämmelser i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring innebär att arbetslöshetsersättning och omställningsstudiestöd i vissa fall kommer att kunna utgå parallellt vilket organisationen noterar inte bör ha varit avsikten.

Skälen för regeringens förslag

Nuvarande bestämmelser om överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen

För att ha rätt till arbetslöshetsersättning krävs bl.a. att den sökande är anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen och står till arbetsmarknadens förfogande. Därutöver måste den sökande ha uppfyllt ett arbetsvillkor. För att uppfylla ett arbetsvillkor krävs normalt att den sökande under en ramtid om tolv månader som föregått arbetslösheten har arbetat minst 80 timmar per månad under sex månader, alternativt 480 timmar under sex sammanhängande månader där arbetet inte har understigit 50 timmar under någon månad. Till följd av den pågående pandemin gäller dock till och med den 1 januari 2023 ett mindre omfattande arbetsvillkor. Kravet på arbete är tillfälligt begränsat till 60 timmar per månad under sex månader, alternativt 420 timmar under sex sammanhängande månader där arbetet inte har understigit 40 timmar under någon månad. (9 och 12 §§ lagen om arbetslöshetsförsäkring).

När ramtiden bestäms kan tid med vissa förhållanden hoppas över, s.k. överhoppningsbar tid. Den överhoppningsbara tiden medför att ramtiden förskjuts bakåt i tiden. Enligt nuvarande ordning kan tid med närmare ett 20-tal olika förhållanden hoppas över, som exempelvis styrkt sjukdom och tid när en sökande varit förhindrad att arbeta på grund av en avslutad heltidsutbildning om utbildningen har avslutats efter att den sökande fyllt 25 år (16 b § lagen om arbetslöshetsförsäkring). Möjligheten att hoppa över tid är dock inte absolut. Om en månad innehåller förvärsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarspunkt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor är månaden inte överhoppningsbar. När det gäller månader då den sökande har deltagit i korttidsarbete för vilket preliminärt stöd har lämnats enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete (16 d § lagen om arbetslöshetsförsäkring) har bestämmelserna om överhoppningsbar tid dock konstruerats på ett annat sätt. Tiden med korttidsarbete kan hoppas över om det skulle vara mer förmånligt för den sökande.

Den överhoppningsbara tid som inte räknas in i ramtiden får enligt nuvarande ordning sammanlagt vara högst fem år (17 a § lagen om arbetslöshetsförsäkring).

Tid med omställningsstudiestöd bör vara överhoppningsbar tid inom arbetslöshetsförsäkringen

Omställningsstudiestöd med helt belopp kommer enligt regeringens förslag att förutsätta att stödmottagaren studerar på minst heltid och inte arbetar vid sidan av studierna (avsnitt 6.5.6). Stödtagarna kommer dessutom, till följd av de föreslagna kvalifikationsreglerna för det nya stödet, alltid att vara äldre än 25 år (se avsnitt 6.3.3). Bestämmelserna om överhoppningsbar tid i 16 b § lagen om arbetslöshetsförsäkring innebär därmed att den som har omställningsstudiestöd med helt belopp och som har arbetat före sina studier kommer att kunna hoppa över tiden för den avslutade utbildningen och få sin ersättningsrätt prövad utifrån det arbete som han eller hon utförde före studierna.

Stödtagare som arbetar vid sidan av sina studier och som studerar på deltid eller på heltid kommer att ha omställningsstudiestöd med delar av helt belopp. Detta eftersom en person som arbetar och samtidigt studerar med omställningsstudiestöd inte ska kunna få ersättning som sammanlagt uppgår till mer än motsvarande heltid (avsnitt 6.5.6). För dem som före studierna har arbetat på heltid eller i en hög omfattning, kan arbetet under studietiden komma att bli mindre omfattande. Utan en särskild skyddsregel inom arbetslöshetsförsäkringen kan studier med omställningsstudiestöd komma att innebära en förlorad rätt till arbetslöshetsersättning eller en lägre arbetslöshetsersättning i händelse av arbetslöshet. För den som före studierna har varit helt arbetslös eller som har arbetat i begränsad utsträckning, kan arbetet under studietiden komma att bli mer omfattande. För den personen kan det vara mer fördelaktigt att få medräkna arbete som utförts under studietiden. Arbete under studietiden kan då kvalificera till arbetslöshetsersättning.

Regeringen anser, i likhet med *Arbetsgivarverket*, att det är viktigt att den som har arbetat före sina studier med omställningsstudiestöd kan använda sig av det arbetet vid prövning av rätten till arbetslöshets-

ersättning. I annat fall kan det finnas starka incitament att inte påbörja nödvändiga studier för en omställning. Samtidigt bör möjligheten att kvalificera sig för rätt till arbetslöshetsersättning, genom arbete under tiden med omställningsstudiestöd, inte begränsas. Månader då en sökande har haft omställningsstudiestöd med delar av helt stöd bör därför inte räknas vid fastställande av ramtiden inom arbetslöshetsförsäkringen, om det inte är förmånligare för den sökande om sådan tid räknas med. En sådan månad bör därmed kunna hoppas över även om den innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarspikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor. Regeringen föreslår därför att bestämmelser med denna innebörd förs in i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen avstyrker förslaget eftersom det innebär att dubbla beräkningar måste göras, för att utvärdera vilken beräkning som är mest fördelaktig för den sökande, vilket försämrar förutsebarheten inom arbetslöshetsförsäkringen. Regeringen inser att förslaget kan innebära en något komplexare administration hos arbetslöshetskassorna. Det kan dock konstateras att konstruktionen med dubbla beräkningar redan finns i dag i när det gäller korttidsarbete. Fördelarna med att enskilda vågar välja omställning och omständigheten att bestämmelsen är till fördel för den enskilde överväger enligt regeringens bedömning den nackdel som *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* nämner.

Sveriges a-kassor anser att förslaget innebär att personer som har haft omställningsstudiestöd på deltid, i motsats till andra deltidsstuderande, kommer att kunna hoppa över sin studietid om det är förmånligare. De kommer även att kunna hoppa över sin studietid med lägre krav eftersom det vid deltidstudier med omställningsstudiestöd, till skillnad från vid heltidsstudier, inte finns något krav på att studierna ska vara avslutade. Regeringen vill framhålla att det är angeläget att enskilda som behöver det också vågar välja omställning i form av studier. Regeringen bedömer därför att det inte bör ställas krav på att deltidstudier som bedrivits med omställningsstudiestöd ska vara avslutade för att kunna vara överhoppningsbara. Ett sådant krav skulle kunna leda till att en sökande som förlorar ett arbete som pågår parallellt med deltidstudier med omställningsstudiestöd skulle kunna tvingas avbryta sina studier.

Sveriges a-kassor framhåller även att bestämmelser i förordningen om arbetslöshetsförsäkring kan innebära att arbetslöshetsersättning och omställningsstudiestöd i vissa fall kommer att kunna utgå parallellt. Regeringen kan konstatera att en övergripande princip är att studerande inte ska kunna bli överkompenserade vid studier med det nya omställningsstudiestödet. Synpunkterna från *Sveriges a-kassor* rör sådant som regleras i förordning. Synpunkterna får beaktas i det kommande arbetet med förordningar.

6.6.1 Omställningsstudiestöd ska beviljas efter ansökan

Regeringens förslag: Omställningsstudiestöd ska beviljas efter ansökan. En studerande ska få begränsa sin ansökan till att avse endast omställningsstudiebidrag.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte någon bestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av restkompetensen kan få meddela ytterligare föreskrifter om ansökan.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. CSN, LO, Svenskt Näringsliv, SUHF och Lunds universitet. CSN anser att omställningsstudiestöd som huvudregel endast ska kunna sökas i elektronisk form. I anledning av det föreslår CSN en justering av det förslag till förordning om omställningsstudiestöd som lämnas i promemorian. *Lärarnas Riksförbund* avisar inte helt förslaget men vill framhålla att den konstruktion som föreslås för att en sökande ska kunna ta del av omställningsstudiestödet blir administrativt krävande och slukar mycket tid. Förbundet anför vidare att det kan finnas risk att den enskilde drabbas om hanteringen från omställningsorganisationen och CSN drar ut på tiden. Ansökningsförfarandet får inte missgynna lärare och studie- och yrkesvägledare som ofta har en längre planeringshorisont för sin fortbildning. Flera remissinstanser har synpunkter på de förordningsförslag som lämnas i promemorian i fråga om att omställningsstudiestöd ska lämnas i två skilda ansökningsomgångar och i den ordning ansökningarna kommer in till CSN. Det gäller bl.a. CSN, *Omställningsfonden* och *Stockholms universitet*.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen föreslår att CSN ska administrera omställningsstudiestödet. En ansökan om omställningsstudiestöd bör därför lämnas in till CSN.

En sökande bör kunna begränsa sin ansökan så att den enbart avser omställningsstudiebidrag, men den sökande kan ansöka om både omställningsstudiebidrag och omställningsstudielån.

Regeringen håller med *Lärarnas Riksförbund* att konstruktionen av omställningsstudiestödet kan bli administrativt och tidsmässigt krävande. Regeringen anser dock att den föreslagna konstruktionen är nödvändig för att myndigheten ska kunna handlägga och besluta i ärenden om omställningsstudiestöd med bibehållen noggrannhet och rättssäkerhet.

Utförligare bestämmelser om ansökan kan enligt regeringens bedömning regleras på förordningsnivå, eller efter bemyndigande i förordning, av CSN, med stöd av restkompetensen. Eftersom det beträffande ansökan föreslås att riksdagen ska få meddela föreskrifter på restkompetensens område kan regeringen inte meddela föreskrifter på det området om det inte i lagen tas in bestämmelser som tydliggör att regeringen – trots lagregleringen – kan meddela sådana föreskrifter, s.k. nödvändiga upplysningsbestämmelser. En sådan bestämmelse bör därför finnas i lagen om omställningsstudiestöd.

6.6.2 Yttrande från en omställningsorganisation

Regeringens förslag: 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. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

- den redan har lämnat ett yttrande,
- den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
- ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år (63 år från och med 2026), eller
- ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.

Vid prövningen av en ansökan om omställningsstudiestöd ska CSN lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande som en omställningsorganisation har lämnat.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. *Svensk Scenkonst*, som tillstyrker förslaget, framhåller vikten av att det rör sig om ett frivilligt åtagande. Flera remissinstanser har invändningar mot förslaget. *Lärarnas Riksförbund* ifrågasätter om ett yttrande från en omställningsorganisation alls behövs i de fall en yrkesverksam lärare redan har kommit överens med arbetsgivaren att få gå en fortbildning. Det riskerar onödig administration och långa ledtider. Vidare framför *Lärarnas Riksförbund* vikten av att ett sådant yttrande baseras på en god dialog med individen och att även individens egen bedömning av vad som stärker ställningen på arbetsmarknaden tillmäts avgörande betydelse. *Företagarna* ifrågasätter om CSN har den nödvändiga kompetens som krävs för att fatta ett beslut om en insats stärker en individs ställning på arbetsmarknaden eller inte. *Umeå universitet* avstyrker förslaget och anser att det utgör en inskränkning av studenternas utbildningsval. Studentens egen motivation, drömmar, och därmed efterfrågan på utbildning är det som leder till innovation och användbarhet. Universitetet förordar däremot att omställningsorganisationerna har en aktiv roll vad gäller att lyfta upp behov av utbildningar och anpassningar av utbildningsutbudet. *Uppsala universitet* anser att det bör vara individens val att se vilka utbildningar som stärker deras ställning på arbetsmarknaden och att universitetet även fortsättningsvis ska fastställa sitt utbildningsutbud självständigt med utgångspunkt i studenternas önskemål och i dialog med avnämarna – inte utifrån omställningsorganisationens rekommendationer. Omställningsorganisationerna skulle i stället kunna erbjuda omvärldsanalyser i form av rapporter, som kan hjälpa både den enskilde som söker utbildning och

Prop. 2021/22:176 lärosätena som definierar sitt utbildningsutbud. Flera remissinstanser, bl.a. *Mittuniversitetet*, anser att bedömningen hur en utbildningsinsats stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden kommer bli svår att genomföra rättssäkert och likvärdigt. *SFS* avstyrker förslaget att omställningsorganisationerna ska ges tillfälle att yttra sig och anför att offentligfinansierat studiestöd bör vara öppen för all högre utbildning. *CSN* avstyrker förslaget om att *CSN* ska fästa särskild vikt vid en omställningsorganisations yttrande. Det ankommer på *CSN* att göra en självständig prövning av en ansökan om förmån utifrån omständigheterna i det aktuella ärendet med beaktande av vad som anges i förarbeten och som följer av praxis, bl.a. gängse principer om bevisvärdering. Mot denna bakgrund framstår den föreslagna bestämmelsen som främmande och som något som skapar osäkerhet i rättstillämpningen.

Skälen för regeringens förslag

CSN bör ha en skyldighet att ge omställningsorganisationer tillfälle att lämna ett yttrande om den sökta utbildningen

Omställningsorganisationer som erbjuder arbetstagare omställnings- eller kompetensstöd i form av vägledning, rådgivning och förstärkt stöd kommer att ha en särskild inblick i den enskilde arbetstagarens situation och särskilt goda förutsättningar att uttala sig om hur dennes ställning på arbetsmarknaden kan stärkas genom deltagande i en viss utbildning. Denna kompetens bör tillvaratas. Till skillnad från bl.a. *Lärarnas Riksförbund* anser regeringen därför att dessa omställningsorganisationer, i de fall den studerande är anknuten till en sådan, bör ges tillfälle att lämna ett yttrande till *CSN* med ett utlåtande om och i förekommande fall hur den sökta utbildningen kommer att stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Yttrandet bör ges i form av ett vägledande utlåtande. Det är dock *CSN* som beslutar i frågan om villkoret att utbildningen ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov är uppfyllt, när myndigheten tar ställning till om stödet ska beviljas eller inte. Regeringen anser, i likhet med *Lärarnas Riksförbund*, *Umeå* och *Uppsala universitet*, att omställningsorganisationen vid bedömningen av om en viss utbildning stärker den enskildes ställning på arbetsmarknaden även bör ta hänsyn till om den valda utbildningen är lämplig för den enskilde studerande, utifrån hans eller hennes ambitioner för sitt framtida arbetsliv. Det kan också ses som ett sätt att säkerställa att utbildningen kommer att slutföras.

Regeringen anser att *CSN* bör ha en skyldighet att ge den aktuella omställningsorganisationen tillfälle att lämna ett yttrande. Det innebär att *CSN* inte får avgöra ärendet utan att först ha gjort det. Det innebär dock inte att det ska finnas en skyldighet för omställningsorganisationen att lämna ett yttrande.

Med omställningsorganisation bör avses Kammarkollegiet eller en omställningsorganisation som registrerats enligt den lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden som föreslås i departementspromemorian *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd* (Ds 2021:16, se avsnitt 6.4.2). En person bör anses vara anknuten till en omställningsorganisation till vilken personens arbetsgi-

vare betalar avgifter för grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Vissa arbetstagare kommer i stället att vara anknutna till Kammarkollegiet i dess funktion som offentlig omställningsorganisation. Om en person är anknuten till flera registrerade omställningsorganisationer eller till Kammarkollegiet och en eller flera registrerade omställningsorganisationer bör CSN endast vara skyldig att ge en av dessa organisationer tillfälle att lämna ett yttrande.

Det bör finnas vissa undantag från skyldigheten att ge en omställningsorganisation tillfälle att yttra sig

Skyldigheten för CSN att ge en omställningsorganisation tillfälle att yttra sig bör inte gälla om den berörda omställningsorganisationen redan har lämnat ett yttrande eller meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig. Skyldigheten bör inte heller gälla om den studerande ansöker om omställningsstudiestöd före det kalenderår han eller hon fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år. En person som ansöker före det kalenderår han eller hon fyller 27 år kan inte uppfylla arbetsvillkoret på 96 månader för att få rätt till omställningsstudiestöd och en person som ansöker efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år har inte möjlighet att få omställningsstudiestöd med hänsyn till åldersgränsen. Från och med 2026 föreslås att omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 63 år, varför skyldigheten att ge en omställningsorganisation tillfälle att lämna yttrande samtidigt bör höjas till 63 år.

Skyldigheten bör inte heller gälla om den studerande ansöker om omställningsstudiestöd för samma utbildning som han eller hon redan har omställningsstudiestöd för.

Om den studerande varken är anknuten till en registrerad eller till den offentliga omställningsorganisationen bör CSN inte vara skyldig att ge någon omställningsorganisation tillfälle att yttra sig.

CSN bör lägga särskild vikt vid ett yttrande från en omställningsorganisation

Regeringen är av uppfattningen att CSN vid prövningen av en ansökan om omställningsstudiestöd bör lägga särskild vikt vid ett yttrande som en omställningsorganisation har lämnat. *Mittuniversitetet* framhåller bl.a. att bedömningen av hur en utbildningsinsats stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden kommer bli svår att genomföra rättssäkert och likvärdigt. Regeringen bedömer, till skillnad från *Mittuniversitetet*, att omställningsorganisationerna med en särskild inblick i den enskilde arbetstagarens situation kommer att ha särskilt goda förutsättningar att uttala sig om hur dennes ställning på arbetsmarknaden kan stärkas genom deltagande i en viss utbildning.

Företagarna ifrågasätter om CSN har den nödvändiga kompetens som krävs för att fatta ett beslut i fråga om en insats stärker en individs ställning på arbetsmarknaden eller inte. Regeringen menar att CSN har den kompetens som krävs för att fatta ett sådant beslut på ett rättssäkert och likvärdigt sätt. Som CSN framhåller underlättas en sådan bedömning väsentligen om den kan baseras på en objektiv bedömning från en sakkunnig källa, som en omställningsorganisation. Utan yttrande kommer den

Prop. 2021/22:176 studerande själv att behöva tillhandahålla annat underlag. Även om ett sådant underlag kan vara mer svårbedömt för CSN anser regeringen att myndigheten har den kunskap som krävs.

CSN anser att den föreslagna bestämmelsen om att CSN ska lägga särskild vikt vid omställningsorganisationens yttrande framstår som främmande och som något som skapar osäkerhet i rättstillämpningen, särskilt i de fall då CSN finner skäl att avvika från omställningsorganisationens bedömning. Som CSN nämner ankommer det på myndigheten att göra en självständig prövning av ansökan om omställningsstudiestöd utifrån omständigheterna i det aktuella ärendet, med utgångspunkt i uppgifter i omställningsorganisationens yttrande och i annat eventuellt underlag, samt utifrån den praxis som utvecklas. Myndighetens självständiga prövning hindrar dock inte att det upprätthålls en regel som innebär att CSN lägger särskild vikt vid ett yttrande från en omställningsorganisation i de ärenden där det finns ett sådant. Till skillnad från CSN anser regeringen att detta bör regleras särskilt. En föreskrift av det slaget är visserligen inte vanlig. Den är emellertid i det här fallet motiverad med hänsyn till intresset av att tydliggöra att omställningsorganisationernas insikter och kompetens tas till vara.

Lagrådet anser att det är överflödigt att i lag reglera att CSN ska lägga särskild vikt vid ett yttrande från en omställningsorganisation, eftersom det redan framgår att CSN ska ge berörd omställningsorganisation tillfälle att yttra sig om hur en viss utbildning stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden. Regeringen anser emellertid, av de skäl som anförts ovan, att det är motiverat med en sådan reglering.

Regeringens förslag: CSN:s beslut ska gälla omedelbart, om inte CSN bestämmer något annat.

CSN:s beslut i ärenden om tilldelning och återkrav av omställningsstudiestöd ska överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd.

Försäkringskassans beslut om sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en person som har ansökt om omställningsstudiestöd ska kunna ändras, omprövas och överklagas på samma sätt som Försäkringskassans beslut i ärenden om förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

CSN:s beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån ska överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Bestämmelserna om uppgiftsskyldighet till domstol som har betydelse för återbetalningen av omställningsstudielån ska överensstämja med bestämmelserna inom studiemedelsområdet.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorians förslag innehåller en hänvisning till att överklaganden av beslut i ärenden om återbetalning ska ske enligt en bestämmelse i studiestödslagen. Eftersom det i promemorian inte föreslås att Försäkringskassan ska fastställa SGI och årlig inkomst för de studerande som saknar en SGI finns det inte heller något förslag på reglering i socialförsäkringsbalken om ändring, omprövning och överklagande av beslut för denna grupp.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Industrifacket Metall* och *Svenska Kommunalarbetsförbundet*. CSN anser att den föreslagna bestämmelsen om när beslut får verkställas bör förtydligas så att det framgår att även överinstansens beslut gäller omedelbart. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anser att det är svårt att förstå varför beslut om tilldelning och återkrav av omställningsstudiestöd bara ska kunna överklagas till en instans. *ÖKS* lyfter fram att de kommer få pröva frågan om den sökta utbildningen stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. *ÖKS* anser därför att det kan övervägas om det i Överklagandenämndens sammansättning också finns behov av någon ledamot med särskild kunskap om arbetsmarknaden. *Försäkringskassan* anför att den som är missnöjd med sitt beslut om omställningsstudiestöd kan komma att behöva vända sitt missnöje åt två håll. Beslut om årlig inkomst och SGI omprövas inom Försäkringskassan och överklagas sedan till förvaltningsrätten. Själva beslutet om omställningsstudiestöd överklagas dock till *ÖKS*. Detta kan innebära att tidsfristen för att begära omprövning av Försäkringskassans beslut redan kan ha löpt ut när stödmottagaren får beslut om omställningsstudiestöd. Försäkringskassan påpekar att det därför är viktigt att de som söker omställningsstudiestöd får tydlig information om vad som blir konsekvensen av ett beslut om årlig inkomst och SGI.

CSN:s beslut bör gälla omedelbart

CSN:s beslut bör gälla omedelbart, om inte CSN bestämmer något annat. Om ett beslut om tilldelning och återkrav av omställningsstudiestöd överklagas, bör dock ÖKS med stöd av 48 § förvaltningslagen (2017:900) kunna besluta att det tills vidare inte ska gälla. Vidare kan allmän förvaltningsdomstol, vid överklagande av beslut i andra ärenden, med stöd av 28 § förvaltningsprocesslagen (1971:291) besluta att ett beslut som överklagas dit tills vidare inte ska gälla.

Regeringen gör, till skillnad från CSN, bedömningen att det i lagen om omställningsstudiestöd inte behöver förtydligas att även överinstansens beslut gäller omedelbart. Den ordningen gäller redan i dag.

Beslut om tilldelning och återkrav av omställningsstudiestöd överklagas till ÖKS

En sökande som inte uppfyller kraven för omställningsstudiestöd kan få helt eller delvis avslag på sin ansökan av CSN.

CSN:s beslut om omställningsstudiestöd kan få stora konsekvenser för en enskild och bör därför kunna överklagas. ÖKS har till uppgift att pröva överklaganden av CSN:s beslut om tilldelning och återkrav av studiestöd. ÖKS bör därför vara den instans som även prövar överklaganden av CSN:s beslut i ärenden om tilldelning och återkrav av omställningsstudiestöd. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anför att de har svårt att förstå varför besluten bara ska kunna överklagas till en instans. Regeringen anser dock att det inte framkommit sådana skäl att det finns anledning att avvika från den ordning som gäller för beslut enligt studiestödslagen och lagen om studiestartsstöd. ÖKS:s beslut med anledning av ett överklagande dit bör alltså inte få överklagas. Regeringen avser att beakta synpunkterna från ÖKS när det gäller nämndens arbetsmarknadskompetens i det fortsatta förordningsarbetet.

Försäkringskassans beslut överklagas till allmän förvaltningsdomstol

Försäkringskassan bör på CSN:s begäran bestämma sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för dem som ansökt om omställningsstudiestöd (se avsnitt 6.5.4). Sådana beslut om sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst bör kunna ändras, omprövas och överklagas på samma sätt som Försäkringskassans beslut i ärenden om förmåner enligt socialförsäkringsbalken, dvs. enligt bestämmelserna i 113 kap. socialförsäkringsbalken. Möjligheten att överklaga ett sådant beslut gäller om beslutet går den enskilde emot och har betydelse för rätten till omställningsstudiestöd, även om den sjukpenninggrundande inkomsten har fastställts till maximalt belopp, dvs. 8,0 prisbasbelopp. Eftersom regeringen föreslår att Försäkringskassan ska bestämma en årlig inkomst både för de som har och de som inte har en SGI är 113 kap. socialförsäkringsbalken tillämpligt för samtliga studerande. En hänvisning till lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd bör göras i 113 kap. 2 § socialförsäkringsbalken eftersom Försäkringskassans skyldighet att bestämma SGI och årlig inkomst kommer att regleras i den lagen.

Regeringen instämmer i Försäkringskassans synpunkt om att den som är missnöjd med sitt beslut om omställningsstudiestöd kan behöva vända sitt missnöje dels till ÖKS, dels till förvaltningsdomstol. Regeringen bedömer dock att det förfarandet är nödvändigt då det avser olika ärenden som beslutas inom olika myndigheters verksamheter. Regeringen delar Försäkringskassans bedömning att det är viktigt att myndigheterna informerar de sökande om detta så att de har möjlighet att överklaga ett beslut som de är missnöjda med inom rätt tid.

Mot denna bakgrund bedömer regeringen att 113 kap. socialförsäkringsbalken bör gälla i fråga om ärenden om bestämmande av sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en studerande som har ansökt om omställningsstudiestöd och att socialförsäkringsbalken ändras på motsvarande sätt.

CSN:s beslut om återbetalning av lån överklagas till allmän förvaltningsdomstol

Besluten som fattas gällande återbetalning av omställningsstudielån kan ha stor betydelse för den enskilde och kan exempelvis handla om fastställandet av ett årsbelopp, rätten att få betala lägre årsbelopp och rätten till avskrivning av omställningsstudielån. Ett beslut om återbetalning av omställningsstudielån bör därför kunna överklagas.

Regeringen föreslår att omställningsstudielån bör betalas tillbaka enligt samma bestämmelser som det vanliga studielånet inom studiemedelsystemet och betalas tillsammans med det. Överklagande av beslut om återbetalning av omställningsstudielån bör därför hanteras på samma sätt som överklagande av beslut om återbetalning av studielån enligt bestämmelserna i 6 kap. 10 § studiestödslagen.

CSN:s beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som är bosatt i Sverige bör därmed överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets personen hade sin hemortskommun när beslutet fattades. Beslut i övriga fall bör överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets det första beslutet i ärendet fattades. Efter synpunkter från *Lagrådet* framgår det av författningskommentaren att med övriga fall avses beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som inte är bosatt i Sverige. Med hemortskommun bör avses den kommun där den fysiska personen var folkbokförd den 1 november året före det år då beslutet fattades. För den som var bosatt eller stadigvarande vistades här i landet under någon del av det år då beslut fattades, men som inte var folkbokförd här den 1 november föregående år, bör med hemortskommun avses den kommun där den fysiska personen först var bosatt eller stadigvarande vistades. Prövnings-tillstånd bör krävas vid överklagande till kammarrätten.

Promemorians förslag innehåller en hänvisning till att överklaganden av beslut i ärenden om återbetalning ska ske enligt 6 kap. 10 § i studiestöds-lagen. Regeringen anser att det är tydligare att återge bestämmelsen än att hänvisa till motsvarande bestämmelse i studiestöds-lagen.

CSN:s beslut om återbetalning av omställningsstudielån bör gälla omedelbart, om nämnden inte bestämmer något annat. Det finns inte skäl att, som CSN föreslagit, förtydliga i lagen om omställningsstudiestöd att även överinstansernas beslut gäller omedelbart.

Domstolarna, men också Försäkringskassan och CSN, måste kunna utföra sitt arbete på ett effektivt och rättssäkert sätt. I 6 kap. 7 § andra stycket studiestödslagen finns en bestämmelse om skyldighet för myndigheter och försäkringsinrättningar att på begäran lämna domstol, Försäkringskassan och CSN sådana uppgifter i fråga om en viss person som är av betydelse i ärenden om återbetalning av studielån enligt 4 kap. studiestödslagen. Regeringen anser att denna uppgiftsskyldighet även ska gälla i ärenden om omställningsstudiestöd.

6.6.4 Centrala studiestödsnämnden och Överklagandenämnden för studiestöd behöver vissa uppgifter från andra för sin handläggning

Regeringens förslag: Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer ska bemyndigas att meddela föreskrifter om skyldighet för

- omställningsorganisationer att till CSN respektive ÖKS lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen, och

- läroanstalter eller andra utbildningsanordnare att till CSN respektive ÖKS lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

En studerande som har beviljats omställningsstudiestöd ska vara skyldig att lämna uppgift till CSN om sådana ändringar av den studerandes förhållanden som har betydelse för att få omställningsstudiestödet.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Försäkringskassan*, *Migrationsverket* och *Akademikerförbundet SSR*. *CSN*, *Försäkringskassan*, *Skatteverket*, *Trygghetsrådet TRR*, *Trygghetsfonden TSL* och *Omställningsfonden* har synpunkter på de förordningsförslag som lämnas i promemorian. CSN framhåller att kontrollen av om de studerande har arbetat under studietiden kommer att bli resurskrävande och efterlyser en uppgiftsskyldighet för arbetsgivare.

Skälen för regeringens förslag

Det behövs bestämmelser om uppgiftsskyldighet gentemot CSN och ÖKS

För att kunna hantera omställningsstudiestödet och genomföra den prövning som föreslås, och för att kunna pröva överklagade beslut i ärenden om tilldelning av omställningsstudiestöd, behöver CSN och ÖKS få tillgång till vissa uppgifter från andra myndigheter, omställningsorganisationer, läroanstalter och andra utbildningsanordnare respektive studerande. Att uppgifter som behövs för prövningen, när det är möjligt, lämnas direkt från andra myndigheter och aktörer till CSN och ÖKS säkerställer

dessutom korrekta underlag vilket minskar riskerna för felaktiga utbetalningar. Andra myndigheter, omställningsorganisationer, läroanstalter och andra utbildningsanordnare respektive studerande bör därför, där det bedöms nödvändigt att detta särskilt regleras, ges uppgiftsskyldighet gentemot CSN och ÖKS.

Andra myndigheter bör lämna uppgifter till CSN eller ÖKS

När det gäller uppgifter från andra myndigheter finns det för myndigheter en allmän uppgiftsskyldighet i 6 kap. 5 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), förkortad OSL. Enligt den bestämmelsen är en myndighet skyldig att på begäran lämna uppgifter som förfogar över, om uppgiften inte är sekretessbelagd eller det skulle hindra arbetets behöriga gång. För uppgifter som inte omfattas av sekretess behöver någon särskild reglerad uppgiftsskyldighet inte anges.

Det finns dock uppgifter som CSN respektive ÖKS behöver för att handlägga ärenden om omställningsstudiestöd och som inte kan lämnas ut av andra myndigheter med stöd av 6 kap. 5 § OSL, dvs. uppgifter som omfattas av sekretess. Det kan t.ex. handla om uppgifter som behövs från Migrationsverket för att avgöra om utländska medborgare rätt till stödet (se avsnitt 6.3.1), uppgifter från Försäkringskassan, Skatteverket och Försvarsmakten som behövs för prövningen av arbetsvillkoret (se avsnitt 6.3.3 och 6.3.4), uppgifter från Försäkringskassan och Skatteverket för att bestämma stödets storlek (se avsnitt 6.5.4), uppgifter från Försäkringskassan, Försvarsmakten och Kriminalvården för att omställningsstudiestöd ska kunna samordnas med andra förmåner (se avsnitt 6.5.10) m.m. Sekretess hindrar enligt 10 kap. 28 § OSL inte att sådana uppgifter lämnas till en annan myndighet, om uppgiftsskyldigheten följer av lag eller förordning. En uppgiftsskyldighet bör därför införas för dessa myndigheter. Enligt regeringens bedömning omfattas andra myndigheters uppgiftsskyldighet till CSN och ÖKS av regeringens restkompetens. I detta fall föreslås inte att riksdagen ska meddela föreskrifter på restkompetensens område. Det behöver därför inte införas någon upplysningsbestämmelse i lagen om detta. Regeringen bedömer att bestämmelser om andra myndigheters uppgiftsskyldighet gentemot CSN och ÖKS bör införas på förordningsnivå. De synpunkter som CSN, Försäkringskassan och Skatteverket har lämnat avseende sådana föreskrifter kommer att övervägas i det fortsatta förordningsarbetet.

Omställningsorganisationer bör lämna uppgifter till CSN respektive ÖKS

För att kunna hantera omställningsstudiestödet behöver CSN respektive ÖKS även få tillgång till vissa uppgifter från omställningsorganisationer. Det kan t.ex. handla om uppgift om att en registrerad omställningsorganisation har finansierat en viss utbildning (se avsnitt 6.4.2) eller uppgift om att Kammarkollegiet eller en registrerad omställningsorganisation avstår från att yttra sig om huruvida en viss utbildning stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov (se avsnitt 6.6.2). Sådana uppgifter är väsentliga för att prövningen av om en person har rätt till stödet och för hur mycket stöd som ska lämnas.

Den närmare regleringen av uppgiftsskyldigheten är av detaljkaraktär och bör finnas i bl.a. förordning. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bör därför bemyndigas att meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till CSN lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen. Vidare bör regeringen bemyndigas att meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till ÖKS lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen. De synpunkter som CSN, *Trygghetsrådet TRR*, *Trygghetsfonden TSL* och *Omställningsfonden* har avseende sådana föreskrifter beaktas inom ramen för det fortsatta förordningsarbetet.

Läroanstalter och andra utbildningsanordnare bör lämna uppgifter till CSN respektive ÖKS

För att kunna hantera omställningsstudiestödet och säkerställa att det enbart lämnas för sådana studier som ger rätt till stödet och under tid då den studerande bedriver studier behöver CSN och ÖKS också vissa uppgifter från läroanstalter och andra utbildningsanordnare. Det kan t.ex. handla om uppgifter om utbildning och studietid. Uppgiftsskyldigheten bör gälla för alla läroanstalter och andra utbildningsanordnare. Till följd av 6 kap. 5 § OSL skulle en läroanstalt eller annan utbildningsanordnare som är en myndighet i och för sig redan enligt gällande rätt vara skyldig att lämna sådana uppgifter till CSN och ÖKS. Det krävs dock en författningsreglerad uppgiftsskyldighet för att exempelvis en folkhögskola eller en annan utbildningsanordnare som inte är någon myndighet, ska vara skyldig att lämna sådana uppgifter till dessa myndigheter.

För att det, i förhållande till studiestödslagens och studiestödsförordningens bestämmelser, inte ska råda några tveksamheter för en läroanstalt eller annan utbildningsanordnare med en myndighet som huvudman om skyldigheterna att lämna dessa uppgifter till CSN och ÖKS även i ärenden om omställningsstudiestöd föreslås att uppgiftsskyldigheten ska omfatta alla läroanstalter och utbildningsanordnare. Den närmare regleringen av uppgiftsskyldigheten är av detaljkaraktär och bör finnas i förordning. Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer bör därför bemyndigas att meddela föreskrifter om en läroanstalts eller en annan utbildningsanordnares skyldighet att till CSN lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen. Vidare bör regeringen bemyndigas att meddela föreskrifter om en skyldighet för en läroanstalt eller en annan utbildningsanordnare att till ÖKS lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av lagen och föreskrifter som har meddelat i anslutning till lagen.

Studerande bör lämna uppgifter till CSN

De studerande bör vara skyldiga att anmäla sådana förändringar till CSN som kan påverka rätten till stödet eller stödets storlek. Det kan t.ex. röra sig om uppgifter om förändringar i studierna eller om förvärsarbete under studietiden i högre omfattning än som tidigare meddelats. Studerandes

uppgiftsskyldighet är således av stor vikt för att rätt omställningsstudiestöd ska kunna betalas ut. Det är därför rimligt att en studerande som har beviljats omställningsstudiestöd ska vara skyldig att lämna uppgift till CSN om sådana ändringar av den studerandes förhållanden som har betydelse för att få omställningsstudiestödet eller för stödets storlek. Regeringen föreslår därför en sådan uppgiftsskyldighet.

Ytterligare skyldighet för studerande att lämna uppgifter kan vara nödvändig. Denna reglering är av detaljkaraktär och bör således finnas i förordning. Denna reglering omfattas av regeringens restkompetens. Eftersom det beträffande den studerandes uppgiftsskyldighet föreslås att riksdagen ska meddela föreskrifter på restkompetensens område behöver det i lagen tas in en bestämmelse som tydliggör att regeringen trots lagregleringen kan meddela sådana föreskrifter.

Arbetsgivare bör inte vara skyldiga att lämna uppgifter till CSN

CSN framhåller att kontrollen av om de studerande har arbetat under studietiden kan bli resurskrävande och ser behov av en lagreglerad uppgiftsskyldighet för arbetsgivare. För att ge CSN ekonomiska förutsättningar att kunna administrera det nya omställningsstudiestödet på ett ändamålsenligt sätt föreslås i budgetpropositionen för 2022 att myndighetens anslag ska ökas med 128 miljoner kronor under 2022, och beräknat anslagshöjningar med 132 miljoner kronor för 2023 och 147 miljoner kronor för 2024 (prop. 2021/22:1, utg. omr. 15, bet. 2021/22:Ubu2, rskr. 2021/22:18). Regeringen delar inte CSN:s bedömning att en uppgiftsskyldighet för arbetsgivare skulle vara nödvändig.

6.6.5 Andras behov av uppgifter från Centrala studiestödsnämnden

Regeringens förslag: CSN ska till Försäkringskassan lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av socialförsäkringsbalken och lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen. Detta gäller dock inte sådana personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter).

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: I promemorian föreslås inte någon ändring i befintlig reglering av CSN:s uppgiftsskyldighet till Försäkringskassan.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig har tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *Akademikerförbundet SSR*. CSN och *Försäkringskassan* framhåller att befintliga bestämmelser i socialförsäkringsbalken innebär att CSN först efter en begäran från Försäkringskassan ska lämna ut uppgifter. CSN och Försäkringskassan efterlyser båda en annorlunda formulerad uppgiftsskyldighet för att möjliggöra ett enklare och effektivare informationsutbyte. CSN, Försäkringskassan, *Trygghetsrådet TRR* och *Trygghetsfonden TSL m.fl.* har synpunkter på de förordningsförslag som lämnas i promemorian.

Den befintliga regleringen av uppgiftsskyldighet är inte tillräcklig

Omställningsstudiestödet kan ha betydelse för rätten till vissa ersättningar från arbetslöshetskassorna, Försäkringskassan och omställningsorganisationer. Omställningsstudiebidraget är vidare beskattningsbart. För att det nya omställningsstudiestödsystemet ska fungera som det är tänkt, för att minimera risken för felaktiga utbetalningar från CSN och andra aktörer och för att säkerställa en korrekt beskattning måste andra myndigheter och organ få tillgång till vissa uppgifter från CSN. Regeringen bedömer att befintliga bestämmelser huvudsakligen är tillräckliga för att andra aktörer ska få tillgång till de uppgifter de behöver från CSN. Regeringen ser samtidigt behov av nya bestämmelser avseende CSN:s skyldighet att lämna uppgifter till Försäkringskassan.

CSN bör lämna uppgifter till Försäkringskassan

Försäkringskassan behöver uppgifter, dels från CSN för att kunna samordna ersättningar som inte får lämnas samtidigt som omställningsstudiestöd, dels från CSN och andra för att bestämma årlig inkomst och SGI för en person som har ansökt om omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd. I 110 kap. 31 § socialförsäkringsbalken föreskrivs en uppgiftsskyldighet i förhållande till Försäkringskassan för bl.a. myndigheter, arbetsgivare och uppdragsgivare i fråga om uppgifter som avser en namngiven person och gäller förhållanden som är av betydelse för tillämpningen av balken. I promemorian görs bedömningen att denna reglering av uppgiftsskyldighet är tillräcklig.

Varken CSN eller Försäkringskassan delar den bedömningen. Myndigheterna framhåller att bestämmelsen är otillräcklig, eftersom den fordrar att Försäkringskassan ska begära att CSN ska lämna ut uppgifter om en namngiven person. CSN anför att man för att möjliggöra den mest effektiva handläggningen av ärenden om omställningsstudiestöd, både hos Försäkringskassan och CSN, bör ge CSN förutsättningar att redan då myndigheten översänder begäran till Försäkringskassan om att fastställa årlig inkomst (se avsnitt 6.5.4) även översända de uppgifter hos CSN som Försäkringskassan behöver. Med befintlig reglering kommer CSN annars att först översända begäran om att Försäkringskassan ska fastställa en årlig inkomst. Därefter kommer CSN behöva invänta en begäran från Försäkringskassan där den sökande namnges, för att uppgiftsskyldigheten i 110 kap. 31 § socialförsäkringsbalken ska vara tillämplig. CSN anser att det inte heller framstår som lämpligt att basera CSN:s uppgiftsutlämnande på bestämmelsen om nödvändigt utlämnande i 10 kap. 2 § OSL. CSN föreslår mot den bakgrunden att CSN:s uppgiftsskyldighet gentemot Försäkringskassan regleras särskilt. En sådan reglering skulle även förbättra förutsättningarna för CSN:s befintliga elektroniska uppgiftsutlämnande till Försäkringskassan.

Regeringen delar CSN:s och Försäkringskassans uppfattning att den nuvarande bestämmelsen i 110 kap. 31 § socialförsäkringsbalken är otillräcklig för att säkerställa en effektiv handläggning, dvs. en snabb handläggning där resurser används på bästa möjliga sätt, av såväl omställningsstudiestödet som övrigt studiestöd. Regeringen bedömer, i likhet med CSN, att CSN utan föregående begäran från Försäkringskassan avseende

en namngiven person bör kunna översända de uppgifter den senare myndigheten behöver för sin prövning. De uppgifter som Försäkringskassan behöver är sådana som CSN redan i dag överför till Försäkringskassan i syfte att samordna ersättningar. Det handlar t.ex. om namn och personnummer för den studerande, vilket stöd det är fråga om, studietakt och stödets omfattning. Därutöver tillkommer de uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna fastställa SGI och årlig inkomst. Det kan finnas uppgifter, om än enstaka, som Försäkringskassan behöver från CSN som omfattas av sekretess. Sekretess hindrar dock enligt 10 kap. 28 § OSL inte att sådana uppgifter lämnas till en annan myndighet, om uppgiftsskyldigheten följer av lag eller förordning. En uppgiftsskyldighet bör därför införas för CSN. Regeringen bedömer dock att det inte finns något behov av att uppgiftsskyldigheten omfattar sådana känsliga personuppgifter som avses i artikel 9.1. i EU:s dataskyddsförordning. Mot denna bakgrund och den analys av myndigheternas personuppgiftsbehandling som görs i avsnitt 6.6.6 och 6.6.7 anser regeringen att CSN bör ges skyldighet att till Försäkringskassan lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av socialförsäkringsbalken och lagen om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen, med undantag sådana känsliga personuppgifter som avses i EU:s dataskyddsförordning. På så sätt kommer det att finnas en särskild reglering för CSN:s uppgiftsutlämnande till Försäkringskassan.

CSN bör lämna uppgifter till registrerade omställningsorganisationer

Registrerade omställningsorganisationer kommer att administrera ett kollektivavtalat kompletterande studiestöd som utgör ett komplement till omställningsstudiebidraget och som har betydelse för rätten till omställningsstudielån (avsnitt 6.5.7). För att kunna besluta om och administrera det kompletterande stödet behöver registrerade omställningsorganisationer vissa uppgifter från CSN. Det handlar om sådana uppgifter som enligt 28 kap. 9 § OSL inte omfattas av sekretess. Det kan vara uppgifter ur beslut om omställningsstudiestöd om beviljat omställningsstudiebidrag, t.ex. uppgifter om stödets omfattning och inkomst som ligger till grund för beslutet. Enligt regeringens bedömning omfattas möjligheten att meddela föreskrifter om CSN:s uppgiftsskyldighet i förhållande till omställningsorganisationer av regeringens restkompetens. I detta fall föreslås inte att riksdagen ska meddela föreskrifter på området. Det behöver därför inte införas någon upplysningsbestämmelse i lagen. De synpunkter som bl.a. CSN och Trygghetsrådet TRR har som syftar på bestämmelser på förordningsnivå beaktas inom ramen för arbetet med förordningarna.

6.6.6 Bestämmelser om behandling av personuppgifter

Regeringens förslag: CSN ska få möjlighet att behandla känsliga personuppgifter om det behövs för att förbereda handläggningen.

Försäkringskassan ska inte längre ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet.

Regeringens bedömning: Personuppgifter bör kunna behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet för att förbereda handläggningen av ärenden om omställningsstudiestöd för personer som har antagits till en utbildning som berättigar till omställningsstudiestöd eller för personer som har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd. Begränsningar i fråga om vilka känsliga personuppgifter som får behandlas i den förberedande handläggningen bör regleras i förordning.

CSN bör lämna ut personuppgifter elektroniskt, på annat sätt än genom direktåtkomst, till Försäkringskassan.

Den befintliga regleringen om behandling av personuppgifter för informationsutbyte med Försäkringskassan, Migrationsverket, Försvarsmakten och Kriminalvården är tillräcklig. Vidare är också den befintliga regleringen av Försäkringskassans behandling av personuppgifter för bestämmande av årlig inkomst tillräcklig.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Promemorian föreslår ingen ändring i befintlig reglering av Försäkringskassans möjlighet att ha direktåtkomst till personuppgifter hos CSN.

Remissinstanserna: Få remissinstanser har kommenterat förslaget. *Akademikerförbundet SSR* tillstyrker förslaget. CSN anför att befintligt elektroniskt utlämnande av personuppgifter från CSN till Försäkringskassan sker elektroniskt på annat sätt än genom direktåtkomst. Myndigheten anför att det mot bakgrund av praxis från Högsta förvaltningsdomstolen (HFD 2015 ref. 61) inte är aktuellt att Försäkringskassan ska ha direktåtkomst eftersom motsvarande funktionalitet kan uppnås genom annat elektroniskt utlämnande. CSN föreslår därför att myndighetens befintliga rätt att bereda Försäkringskassan direktåtkomst avskaffas och att allt elektroniskt utlämnande från CSN till Försäkringskassan bör regleras i studiestödsdataförordningen (2009:321). Eftersom möjligheten för CSN att lämna ut personuppgifter genom direktåtkomst till arbetslöshetskassorna regleras i samma bestämmelse som direktåtkomsten för Försäkringskassan föreslår CSN att motsvarande ändring avseende direktåtkomst för arbetslöshetskassorna görs. CSN anser att samma överväganden gör sig gällande både för Försäkringskassan och arbetslöshetskassorna. CSN har samtidigt synpunkter på utformningen av de föreskrifter som regeringen får meddela om CSN:s rätt att elektroniskt, på annat sätt än genom direktåtkomst, lämna ut personuppgifter till Försäkringskassan. CSN har vidare synpunkter på de föreskrifter som regeringen får meddela avseende det elektroniska utlämnandet från CSN till omställningsorganisationerna. CSN har synpunkter på utformningen av de föreskrifter som regeringen får meddela beträffande CSN:s behandling av personuppgifter under den förberedande handläggningen. CSN anser att regeringen i det fortsatta författningsarbetet bör belysa de rättsliga förutsättningarna för Försvarsmakten och Kriminalvården att lämna

uppgifter elektroniskt till CSN och vid behov föreslå regler som säkerställer en sådan rätt. CSN önskar att det förtydligas att den föreslagna uppgiftsskyldigheten för omställningsorganisationer är en sådan skyldighet som avses i 3 kap. 2 § andra stycket lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen, vilket medför att personuppgifter kan överföras utan den enskildes uttryckliga samtycke. *Omställningsfonden* understryker, i likhet med *Trygghetsrådet TRR* och *Trygghetsfonden TSL*, betydelsen av automatiserade lösningar för säker och digital informationsöverföring mellan aktörernas olika systemlösningar. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anför att det är angeläget att rätten för omställningsorganisationer att behandla känsliga personuppgifter närmare preciseras i lag. Det bör framgå att känsliga personuppgifter i ett yttrande får överföras till CSN först efter samtycke från arbetstägaren.

Som framgår av avsnitt 3 har bl.a. IMY beretts tillfälle att yttra sig över utkast till lagrådsremiss. *IMY* efterfrågar i sitt yttrande en proportionalitetsbedömning som gäller behandlingen av känsliga personuppgifter under den förberedande handläggningen.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

CSN behandlar personuppgifter med stöd av EU:s dataskyddsförordning

För handläggning av ärenden om omställningsstudiestöd kommer det att krävas behandling av vissa personuppgifter. Om personuppgifterna behandlas helt eller delvis automatiserat eller om de ingår i eller kommer att ingå i ett register är Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), förkortad dataskyddsförordningen, tillämplig.

En av de grundläggande förutsättningarna för att behandling av personuppgifter ska vara förenlig med dataskyddsförordningen är att behandlingen är laglig. Vad som utgör en laglig grund för behandling anges i artikel 6 i dataskyddsförordningen. Personuppgifter får endast behandlas om minst ett av de villkor som anges i artikel 6.1 a–f i dataskyddsförordningen är uppfyllt. För att personuppgiftsbehandling ska vara i enlighet med dataskyddsförordningen krävs också att villkoren i förordningens artikel 5 är uppfyllda. Artikel 5 behandlar principer för behandling av personuppgifter, bl.a. att uppgifterna ska behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt i förhållande till den registrerade samt att uppgifterna ska samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

Vissa kategorier av personuppgifter är till sin natur särskilt integritetskänsliga och därmed särskilt skyddsvärda, t.ex. uppgifter som avslöjar etniskt ursprung och hälsa. Villkoren för behandling av sådana kategorier av personuppgifter, s.k. känsliga personuppgifter, anges i artikel 9 i dataskyddsförordningen. Även personuppgifter som rör fällande domar i brottmål samt lagöverträdelse som innefattar brott är till sin natur särskilt integritetskänsliga och särskilt skyddsvärda. Villkoren för behandling av sådana kategorier av uppgifter framgår av artikel 10 i dataskyddsförordningen.

När det gäller de personuppgifter som ska behandlas av CSN i ärenden om omställningsstudiestöd gör regeringen bedömningen att de lagliga grunderna för personuppgiftsbehandlingen är de som framgår av artikel 6.1 c och artikel 6.1 e, dvs. nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse respektive nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i CSN:s myndighetsutövning. Enligt artikel 6.2 i dataskyddsförordningen är mer specifika bestämmelser om personuppgiftsbehandling tillåtna i nationell rätt för att anpassa tillämpningen av bestämmelserna i förordningen med hänsyn till behandling för att efterleva punkterna 6.1 c och 6.1 e. Av artikel 6.3 i dataskyddsförordningen framgår vidare att grunden för behandlingen som avses i punkterna 6.1 c och 6.1 e ska fastställas i enlighet med unionsrätten, eller en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av.

När det gäller känsliga personuppgifter om bl.a. hälsa bedöms det finnas stöd för CSN att behandla uppgifter enligt artikel 9.2 g i dataskyddsförordningen då behandlingen är nödvändig av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse och behandlingen är proportionerlig (se närmare resonemang nedan). CSN:s behandling av personuppgifter som rör fällande domar i brottmål samt lagöverträdelser som innefattar brott kommer att ske med stöd av artikel 10 i dataskyddsförordningen. Detta då behandlingen kommer ske under kontroll av en myndighet.

... och med stöd av kompletterande bestämmelser i studiestödsdatalagen och studiestödsdataförordningen

För studiestödsverksamheten finns kompletterande bestämmelser om behandling av personuppgifter i studiestödsdatalagen (2009:287) och i studiestödsdataförordningen. Dessa författningar är tillämpliga på behandlingen av personuppgifter för allt studiestöd som administreras av CSN, vilket innebär att de kommer att vara tillämpliga på behandling av personuppgifter också i ärenden om omställningsstudiestöd.

I studiestödsdatalagen anges bl.a. att personuppgifter får behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet om de behövs för att handlägga ärenden, administrera handläggningen, förbereda handläggningen, informera studiestödsberättigade om studiestödsförmåner och studiesociala förmåner, ta fram och distribuera bevis om studiestöd för studier till studerande eller anmäla oegentligheter inom studiestödsverksamheten till ett offentligt organ som har att utreda eller beivra oegentligheterna (4 §). Personuppgifter som behandlas för nämnda ändamål får även behandlas bl.a. genom att lämnas ut till den registrerade själv, och, i den utsträckning skyldighet för CSN att lämna uppgifter följer av lag eller förordning, till andra (4 §). Personuppgifter som behandlas för de angivna primära ändamålen får även behandlas för andra ändamål, under förutsättning att uppgifterna inte behandlas på ett sätt som är oförenligt med det ändamål för vilket uppgifterna samlades in enligt den s.k. finalitetsprincipen (4 a §).

Enligt motiven till studiestödsdatalagen tillkom lagen bl.a. för att även en verksamhet som innefattar behandling av ett stort antal kategorier mindre integritetskänsliga uppgifter som samlats in för ett bestämt ändamål kan innebära betydande risker för den personliga integriteten. Regelverket är bl.a. utformat så att största möjliga hänsyn tas till de särskilda

integritetsrisker som myndigheternas verksamhet innebär, utan att i onödan hindra myndigheternas effektivitet (jämför prop. 2008/09:96, s. 28 f.).

I lagen finns särskilda begränsningar för behandling av s.k. känsliga personuppgifter. Detsamma gäller för personuppgifter som rör fällande domar i brottmål och lagöverträdelse som innefattar brott. Sådana uppgifter får dock behandlas för vissa ändamål, t.ex. för att handlägga ärenden i studiestödsverksamheten och för att anmäla oegentligheter till ett offentligt organ som har att utreda eller beivra oegentligheterna (6 §). Lagen innehåller även begränsningar i fråga om att använda vissa sökbegrepp, t.ex. sökbegrepp som avslöjar känsliga personuppgifter och personuppgifter som rör fällande domar i brottmål och lagöverträdelse som innefattar brott (8 §).

I studiestödsdatalagen finns också en bestämmelse som innebär att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om villkoren för elektronisk tillgång till personuppgifter för den som arbetar i CSN:s studiestödsverksamhet. Sådan tillgång ska begränsas till vad som behövs för att han eller hon ska kunna fullgöra sina arbetsuppgifter inom studiestödsverksamheten. CSN ska också se till att elektronisk tillgång till personuppgifter dokumenteras och att myndigheten systematiskt och återkommande kontrollerar om någon obehörig åtkomst till uppgifterna har förekommit (9 §). Vidare framgår att direktåtkomst till och annat elektroniskt utlämnande av personuppgifter som behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet bara är tillåtet i den utsträckning som anges i lag eller förordning och under förutsättning att 4, 6 och 8 §§ följs (10 §). När personuppgifter får lämnas ut till någon genom direktåtkomst, får personuppgifterna också på något annat sätt lämnas ut elektroniskt till mottagaren (13 §).

Behandlingen av personuppgifter i ärenden om omställningsstudiestöd

Behandlingen av personuppgifter kommer i stora delar att vara densamma inom omställningsstudiestödet som i ärenden om andra studiestöd.

Tillkommande uppgifter som CSN kan komma att behöva behandla för att handlägga ärenden om omställningsstudiestöd är exempelvis

- omställningsorganisationernas yttrande om en utbildning stärker en sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov,
- uppgifter om en persons förvärvsarbete under studietiden,
- uppgifter om personen har fått kollektivavtalat kompletterande studiestöd,
- uppgifter som Försäkringskassan beslut om årlig inkomst och uppgifter som lagts till grund för sådana beslut,
- perioder med förmåner från Försäkringskassan under förfluten tid, som underlag för bedömning av det s.k. arbetsvillkoret,
- uppgift om dagersättning från Försvarsmakten,
- uppgifter om inkomster från Skatteverket.

Utöver ovan nämnda uppgifter behöver CSN behandla uppgifter om något fler studerande som är intagna i Kriminalvårdsanstalt än vad myndigheten gör i dag. Det är en följd av förslaget att omställningsstudiestöd inte ska

Prop. 2021/22:176 kunna ges till studerande som är intagna i anstalt, oavsett vilken utbildningsnivå som studierna avser.

De tillkommande uppgifterna behövs för att CSN ska kunna pröva om en person tillhör målgruppen för stödet och för att beräkna stödets storlek samt för att kunna kontrollera ansökningar om omställningsstudiestöd.

Personuppgifter som lämnas till CSN från andra myndigheter, omställningsorganisationer, läroanstalter och andra utbildningsanordnare eller från den sökande själv får behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet enligt de bestämmelser som finns i studiestödsdatalagen. I lagen finns också stöd för att CSN får behandla sådana känsliga personuppgifter och personuppgifter som rör fällande domar i brottmål som myndigheten kan ha fått del av från den sökande, en omställningsorganisation eller genom den uppgiftsskyldighet som Försäkringskassan, Migrationsverket, Kriminalvården och Försvarmakten har till CSN, om de förekommer i ett ärende som gäller omställningsstudiestöd.

När det gäller de uppgifter som CSN kommer att behandla i ärenden om omställningsstudiestöd gör regeringen bedömningen att det i stor utsträckning kommer att handla om uppgifter som var för sig inte är integritetskänsliga. Det kommer dock att röra sig om behandling av en förhållandevis stor mängd personuppgifter och det kan också förekomma känsliga uppgifter om exempelvis sjukdomsperioder, den studerandes hälsa eller uppgifter som den registrerade kan uppleva som känsliga om exempelvis ekonomiska förhållanden (jämför prop. 2008/09:96 s. 29). Det kan även förekomma personuppgifter som rör fällande domar i brottmål och lagöverträdelse som innefattar brott, t.ex. uppgifter om att studerande är intagna i anstalt (jämför avsnitt 6.5.10).

Regeringen bedömer att den behandling av personuppgifter som kommer att förekomma i ärenden om omställningsstudiestöd inte i någon större utsträckning kommer att skilja sig från den personuppgiftsbehandling som redan sker i ärenden om studiemedel och studiestartsstöd, varken när det gäller vilka uppgifter som behandlas eller vilket intrång i den personliga integriteten som behandlingen innebär. Behandlingen av personuppgifter ska vara proportionerlig, vilket i huvudsak innebär att nyttan av behandlingen ska vägas mot vilka risker det finns för intrång i den personliga integriteten. Ett krav på proportionalitet gällde vid införandet av såväl den reglering som styr CSN:s verksamhet som studiestödsdatalagen (prop. 1999/2000:10 och prop. 2008/09:96). Regleringen bedömdes alltså då uppfylla kravet på proportionalitet. En proportionalitetsbedömning måste göras i förhållande till den behandling av personuppgifter som kommer att ske i anledning av att CSN även ska handlägga ärenden om omställningsstudiestöd.

För att handlägga ärenden om omställningsstudiestöd behöver CSN givetvis hantera personuppgifter. Som framgår ovan kommer det huvudsakligen röra sig om personuppgifter som inte är integritetskänsliga. Det kommer dock avse behandling av en förhållandevis stor mängd personuppgifter och det kan också förekomma känsliga uppgifter. Detta innebär vissa integritetsrisker. Den personliga integriteten skyddas dock av ett antal bestämmelser i studiestödsdatalagen. Bland annat innehåller lagen bestämmelser om tillåtna ändamål för behandlingen (4 och 4 a §§), begränsningar som gäller för användningen av personuppgifter som avses i artikel 9.1 i dataskyddsförordningen och artikel 10 i samma förordning

(6 §), sökbegränsningar (8 §) och gallring (16 §). Regeringen anser att dessa bestämmelser tillgodoser kravet på integritetsskydd. Vid en avvägning mellan behovet av att hantera de aktuella uppgifterna och det integritetsintrång som den aktuella behandlingen ger upphov till för den enskilde bedöms intrånget stå i proportion till det eftersträvade syftet, nämligen att möjliggöra för enskilda att ta del av omställningsstudiestödet.

Som framgår ovan bedöms det finnas stöd för CSN att behandla känsliga personuppgifter med stöd av studiestödsdatalagen. Det finns ett krav på proportionalitetsbedömning när undantag från förbudet mot behandling av känsliga personuppgifter görs i det nu aktuella fallet.

När det gäller kravet på proportionalitet måste framhållas att det huvudsakligen inte kommer att röra sig om behandling av känsliga personuppgifter. Det kan dock förekomma uppgifter om exempelvis hälsa. Eftersom det endast kan röra sig om en begränsad behandling av sådana uppgifter bedöms dock riskerna för intrång i den personliga integriteten som förhållandevis små.

CSN kommer att behandla känsliga personuppgifter med stöd av studiestödsdatalagen. Det finns i studiestödsdatalagen begränsningar i rätten att behandla sådana personuppgifter (6 §). Det är vidare förbjudet att utföra sökningar i syfte att få fram ett urval av personer grundat på känsliga personuppgifter (8 §). Regeringen bedömer därför att det finns lämpliga och särskilda åtgärder för att säkerställa att den registrerades grundläggande rättigheter och intressen är uppfyllda genom den nuvarande regleringen om dataskydd i studiestödsdatalagen.

Mot den bakgrunden gör regeringen bedömningen att den behandling av sådana känsliga personuppgifter som möjliggörs genom förslagen i denna proposition inte medför större negativa konsekvenser för den personliga integriteten än att dessa måste anses uppväga det syfte som ligger bakom reformen, nämligen att möjliggöra för enskilda att ta del av omställningsstudiestöd.

CSN bör ges möjlighet att få behandla känsliga personuppgifter för att förbereda handläggningen

Personer som avser att studera med omställningsstudiestöd kommer ofta att kontakta en omställningsorganisation för vägledning. För att underlätta och snabba på administrationen av stödet bör en omställningsorganisation direkt kunna lämna ett yttrande till CSN, även om den sökande ännu inte har lämnat in någon ansökan om omställningsstudiestöd. Det är inte uteslutet att ett sådant yttrande kan innehålla känsliga personuppgifter, t.ex. uppgifter om den sökandes hälsa relaterat till hur viss utbildning kan stärka hans eller hennes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

För att CSN ska få behandla sådana känsliga personuppgifter redan innan en ansökan om omställningsstudiestöd har kommit in till CSN måste studiestödsdatalagen ändras. Regeringen föreslår därför en sådan ändring för att möjliggöra att även känsliga personuppgifter ska kunna behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet för ändamålet att förbereda handläggningen i ärenden om omställningsstudiestöd.

Som konstaterats ovan är det enligt artikel 9.2 g i dataskyddsförordningen nödvändigt med hänsyn till ett viktigt allmänt intresse att CSN inom ramen för sin verksamhet får behandla känsliga personuppgifter.

Som tidigare redogjorts för finns det ett krav på proportionalitetsbedömning när undantag från förbudet mot behandling av känsliga personuppgifter görs i det nu aktuella fallet. Den bedömning som regeringen tidigare har gjort avseende CSN:s behandling av känsliga personuppgifter gör sig även gällande för behandling av känsliga personuppgifter under den förberedande handläggningen. Behandling av personuppgifter under den förberedande handläggningen kan visserligen anses utgöra ett större integritetsintrång än behandling av personuppgifter i ett pågående ärende. Ett yttrande från en omställningsorganisation kommer dock att sändas över till CSN först efter att den enskilde har vänt sig till omställningsorganisationen för att få ett yttrande från organisationen. Omställningsorganisationerna kommer således inte att översända personuppgifter till CSN på eget initiativ. Även om denna behandling kan anses integritetskänslig är det samtidigt rimligt och proportionerligt att så får ske. Detta för att den majoritet av berörda personer som kommer att beviljas omställningsstudiestöd ska kunna få det inom rimlig tid och för att CSN på ett så kostnadseffektivt sätt som möjligt ska kunna administrera stödet. Vidare kan regeringen konstatera att det endast i begränsad utsträckning kommer förekomma att yttrandena innehåller känsliga personuppgifter. Därutöver beaktas att känsliga personuppgifter som utgångspunkt omfattas av sekretess hos CSN (28 kap. 9 § OSL). Personuppgifter som behandlas för att förbereda handläggning ska dessutom gallras hos CSN senast ett år efter att uppgifterna registrerades, i den utsträckning de inte har tillförts ett ärende om studiestöd (16 § andra stycket studiestödsdatalagen). Regeringen bedömer därför att de eventuella känsliga personuppgifter som kommer att kunna behandlas i syfte att förbereda handläggningen hos CSN kommer att vara omgärdade av ett tillfredsställande skydd mot oförsiktig eller slentrianmässig behandling. Sammantaget anser regeringen alltså att den tillkommande personuppgiftsbehandlingen i denna del är proportionerlig.

Genom regeringens föreslagna ändring möjliggörs förvisso för CSN att behandla känsliga personuppgifter under den förberedande handläggningen inom myndighetens samtliga ärendeslag. Vilka ärendekategorier som CSN får behandla i den förberedande handläggningen och vilka uppgifter som då får behandlas regleras dock på förordningsnivå (4 § tredje stycket studiestödsdatalagen). Regeringen avser att på förordningsnivå endast ange att CSN i ärenden om omställningsstudiestöd får behandla känsliga personuppgifter under den förberedande handläggningen. Vilka personuppgifter som då får behandlas kommer också att anges på förordningsnivå. Eftersom förslaget endast medför att CSN får behandla känsliga personuppgifter under den förberedande handläggningen i ärenden om omställningsstudiestöd krävs inte en sådan kompletterande proportionalitetsbedömning avseende övriga ärendeslag som IMY efterfrågar.

De synpunkter som CSN har angående utformningen av de föreskrifter som regeringen får meddela om vilka uppgifter som får behandlas i syfte att förbereda handläggning beaktas i det fortsatta förordningsarbetet.

Försäkringskassan får enligt 11 § studiestödsdatalagen, i den utsträckning CSN har uppgiftsskyldighet enligt lag eller förordning, ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet.

CSN påpekar att befintligt elektroniskt utlämnade från CSN till Försäkringskassan sker genom filöverföring och inte genom direktåtkomst. CSN anser att det heller inte framledes är aktuellt att ge Försäkringskassan direktåtkomst då samma funktionalitet kan uppnås genom annat elektroniskt utlämnande. CSN föreslår därför att CSN:s befintliga rätt att bereda Försäkringskassan direktåtkomst till uppgifter avskaffas.

Försäkringskassan har i en tidigare hemställan till regeringen om ändringar i 114 kap. socialförsäkringsbalken och i förordningen (2003:766) om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration (FK 2020/001747) pekat på den ökade risk för intrång i den personliga integriteten som följer med direktåtkomst. Försäkringskassan framhåller därför att framtida elektroniska tjänster för utlämnande av personuppgifter bör utformas på ett sätt som inte är att betrakta som direktåtkomst. Försäkringskassans hemställan har remitterats (S2020/09443).

Regeringen instämmer i CSN:s bedömning att bestämmelser om direktåtkomst, som inte används eller kommer att behöva användas, bör upphävas, inte minst av integritetsskäl. Regeringen föreslår därför att Försäkringskassan möjlighet att ta del av personuppgifter hos CSN genom direktåtkomst ska tas bort.

I dagsläget sker informationsöverföring mellan CSN och Försäkringskassan på elektronisk väg, på annat sätt än genom direktåtkomst, med stöd av 13 § studiestödsdatalagen. Om Försäkringskassans möjlighet till direktåtkomst tas bort kommer sådan överföring i stället att behöva ske med stöd av bestämmelser som regeringen meddelar i studiestödsdataförordningen. Regeringen avser att göra nödvändiga ändringar i studiestödsdataförordningen för att sådana elektroniska överföringar fortsatt ska vara möjliga. Regeringen kommer också beakta CSN:s invändning att de uppgifter som myndigheten får lämna ut elektroniskt, på annat sätt än genom direktåtkomst, bör vara sådana som omfattas av CSN:s uppgiftsskyldighet till Försäkringskassan.

CSN föreslår även att arbetslöshetskassornas direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i myndighetens studiestödsverksamhet ska avskaffas. Regeringen konstaterar att frågan inte ligger inom ramen för vad som kan behandlas i detta lagstiftningsärende.

Försäkringskassans behandling av personuppgifter

Regeringen föreslår i avsnitt 6.6.5 att CSN bör ges skyldighet att till Försäkringskassan lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av de relevanta bestämmelserna, med undantag för sådana känsliga personuppgifter som avses i EU:s dataskyddsförordning. Som anges i nämnda avsnitt behöver Försäkringskassan uppgifter, dels för att kunna samordna ersättningar som inte får lämnas samtidigt som omställningsstudiestöd, dels för att bestämma årlig inkomst och SGI för en person som har ansökt om omställningsstudiestöd.

I dag är CSN skyldig att på begäran lämna uppgifter till Försäkringskassan för en namngiven person under förutsättning att uppgifterna är av betydelse för tillämpning av socialförsäkringsbalken (110 kap. 31 § socialförsäkringsbalken). Den föreslagna ändringen innebär således att CSN utan en begäran avseende en specifik person kan översända de uppgifter som Försäkringskassan behöver för tillämpningen enligt ovan. Detta får till följd att den personkrets som omfattas av CSN:s uppgiftsskyldighet till Försäkringskassan utvidgas.

CSN framför att det befintliga uppgiftslämnandet från CSN till Försäkringskassan sedan länge sker genom filöverföring utan en föregående begäran från Försäkringskassan avseende en namngiven person och att det rättsliga stödet för detta kan uppfattas som oklart. CSN framhäver att det är av stor betydelse för att möjliggöra en effektiv handläggning av ärenden om omställningsstudiestöd att CSN ges möjlighet att översända de uppgifter som Försäkringskassan behöver för sin prövning redan när CSN översänder sin begäran till Försäkringskassan om fastställande av årlig inkomst. Även Försäkringskassan bedömer att det inte är möjligt att Försäkringskassan ska översända en begäran till CSN för varje enskild person om handläggningen ska vara smidig och effektiv.

Som framgår av avsnitt 6.6.5 instämmer regeringen i CSN:s och Försäkringskassans bedömning att en sådan ordning leder till en ineffektiv och långsam handläggning, vilket i slutändan drabbar de studerande. Samtidigt är det viktigt att uppgiftsskyldigheten utformas med särskild hänsyn till riskerna för de enskildas personliga integritet.

Av 114 kap. 2 § socialförsäkringsbalken framgår att kapitlet tillämpas vid behandling av personuppgifter i verksamhet som gäller förmåner enligt balken, samt andra förmåner och ersättningar som enligt lag eller förordning eller särskilt beslut av regeringen handläggs av Försäkringskassan. Bestämmelserna i 114 kap. socialförsäkringsbalken är således tillämpliga både vid Försäkringskassans behandling av personuppgifter för myndighetens verksamhet som omfattar förmåner enligt balken, men också vid fastställande av sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst på begäran av CSN. Av 7 och 8 §§ i nämnda kapitel framgår att Försäkringskassan redan i dag får behandla personuppgifter för att tillhandahålla den information som behövs som underlag för beslut om och kontroll av förmåner, ersättningar och andra stöd åt enskilda i den verksamhet som bedrivs av CSN. Bestämmelserna omfattar således fastställande av sjukpenninggrundande och årlig inkomst på begäran av CSN. I 21 § anges vidare att CSN får ha direktåtkomst till socialförsäkringsdatabasen i den utsträckning det behövs för att inhämta underlag för beslut om och kontroll av förmåner, ersättningar och andra stöd åt enskilda. Därutöver framgår det av 7 § att Försäkringskassan får behandla personuppgifter om det är nödvändigt för att handlägga myndighetens egna ärenden. Sammanfattningsvis anser därför regeringen att befintlig reglering av Försäkringskassans behandling av personuppgifter är tillräcklig för att myndigheten ska kunna bestämma årlig inkomst och sjukpenninggrundande inkomst på begäran av CSN, samt kunna behandla de personuppgifter som CSN kommer att sända till Försäkringskassan och som är av betydelse för Försäkringskassans egna ärenden.

Behandlingen av personuppgifter ska vara proportionerlig, vilket i huvudsak innebär att nyttan av behandlingen ska vägas mot vilka risker

det finns för intrång i den personliga integriteten och att det ska bedömas hur dessa risker hanteras och om det finns några mindre integritetskänsliga alternativ för att uppnå det avsedda ändamålet. Regeringen kan konstatera att Försäkringskassan är i behov av uppgifter från CSN dels för att kunna samordna ersättningar som inte får lämnas samtidigt som studiestöd, dels för att bestämma årlig inkomst och SGI för en person som har ansökt om omställningsstudiestöd. Det är grundläggande för en effektiv och smidig handläggning att Försäkringskassan får uppgifter från CSN utan att det ska krävas en begäran från Försäkringskassan till CSN för varje enskild person. Regeringen anser vidare att det finns ett betydande allmänintresse av att uppgiftslämnandet sker på detta sätt för att de två myndigheterna ska kunna samarbeta för att förhindra fusk och felaktiga utbetalningar.

Den ändrade uppgiftsskyldigheten innebär en utvidgning av den personkrets som i dag omfattas av CSN:s uppgiftsskyldighet till Försäkringskassan. Främst omfattar utvidgningen de personer som har ansökt om eller beviljats omställningsstudiestöd. För personuppgifter i andra ärenden om studiestöd innebär ändringen, som tidigare har konstaterats, att CSN ska kunna skicka personuppgifter till Försäkringskassan utan en föregående begäran från Försäkringskassan. Det bör då framhållas att det endast är fråga om personuppgifter som har betydelse för tillämpning av socialförsäkringsbalken och att CSN redan i dag, dock efter begäran, har rätt att översända dessa personuppgifter till Försäkringskassan. Att CSN får behandla dessa uppgifter för att lämna ut till Försäkringskassan framgår av 4 § andra stycket studiestödsdatalagen.

När det gäller kravet på proportionalitet måste vidare framhållas att det inte kommer att röra sig om sådana känsliga personuppgifter som avses i artikel 9.1. i dataskyddsförordningen. De personuppgifter som skyldigheten kommer att omfatta, och som CSN redan i dag överför till Försäkringskassan, är uppgifter om exempelvis namn och personnummer för den studerande. Vidare kommer bl.a. information om vilket stöd det är fråga om, studietakt och stödets omfattning att överföras. Därutöver tillkommer de uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna fastställa SGI och årlig inkomst. Vid bedömningen av intrånget i den personliga integriteten bör vidare beaktas att den personliga integriteten bl.a. skyddas av att det i 114 kap. 31 § socialförsäkringsbalken föreskrivs att personuppgifter som Försäkringskassan får behandla i sin verksamhet gallras när de inte längre är nödvändiga för de ändamål som anges i 7 § samma kapitel. Med beaktande av att uppgiftsskyldigheten inte kommer att omfatta känsliga personuppgifter och att det finns tillämpliga skyddsbestämmelser kommer integritetsintrånget vara begränsat.

För att CSN och Försäkringskassan ska kunna ha en effektiv och fungerande handläggning och kunna samarbeta för att motverka fusk och felaktiga utbetalningar bedömer regeringen att det inte finns någon mindre integritetskänslig lösning, än att CSN utan föregående begäran ska kunna skicka över uppgifterna till Försäkringskassan. För att minimera risken för intrång i den personliga integriteten bör det dock föreskrivas att uppgiftsskyldigheten inte omfattar s.k. känsliga personuppgifter.

Vid en avvägning mellan behovet av den föreslagna regleringen och det begränsade integritetsintrång som den aktuella behandlingen hos Försäkringskassan ger upphov till för den enskilde bedöms intrånget stå i proportion till det eftersträfvade syftet. Sammanfattningsvis gör regeringen

Prop. 2021/22:176 bedömningen att den utvidgade personuppgiftsbehandling som förslaget innebär är förenlig med dataskyddsförordningen.

Migrationsverkets behandling av personuppgifter

Migrationsverket får enligt 11 och 12 §§ utlänningsdatalagen (2016:27) behandla personuppgifter för vissa där angivna ändamål, bl.a. om det behövs för myndighetens ärendehandläggning. Personuppgifter som behandlas enligt 11 och 12 §§ utlänningsdatalagen får enligt 13 § samma lag även behandlas när det är nödvändigt för att tillhandahålla information till en annan myndighet, om uppgifterna lämnas med stöd av lag eller förordning. Regeringen redogör i avsnitt 6.6.4 för att bestämmelser om andra myndigheters uppgiftsskyldighet gentemot CSN och ÖKS bör införas på förordningsnivå.

Skatteverkets behandling av personuppgifter

Skatteverket får enligt 1 kap. 5 § 1 c lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet behandla uppgifter som myndigheten har samlat in för ett primärt ändamål enligt 1 kap. 4 § den lagen för att tillhandahålla information som behövs i författningsreglerad verksamhet hos någon annan än Skatteverket för att utgöra underlag för beräkning, beslut och kontroll i fråga om förmån, bidrag och andra stöd. Skatteverket får även enligt 1 kap. 5 § 3 samma lag behandla uppgifter som redan behandlas enligt 1 kap. 4 § för att fullgöra uppgiftslämnande som sker i överensstämmelse med lag eller förordning. De uppgifter som behövs från Skatteverket kommer att användas i CSN:s verksamhet för kontroll av ansökningar om studiestöd. Regeringen redogör i avsnitt 6.6.4 för att bestämmelser om andra myndigheters uppgiftsskyldighet gentemot CSN och ÖKS bör införas på förordningsnivå.

Försvarsmaktens behandling av personuppgifter

Försvarsmaktens behandling av personuppgifter avseende personer som fullgör värnplikt och erhåller dagersättning regleras sedan den 1 januari 2022 i lagen (2021:1171) om behandling av personuppgifter vid Försvarsmakten.

Regeringen redogör i avsnitt 6.6.4 för att bestämmelser om andra myndigheters uppgiftsskyldighet gentemot CSN och ÖKS bör införas på förordningsnivå. Regeringen bedömer att Försvarsmakten med stöd av lagen om behandling av personuppgifter vid Försvarsmakten bör kunna behandla uppgifter för att uppfylla en förordningsreglerad uppgiftsskyldighet gentemot CSN.

CSN anser att regeringen i det fortsatta författningsarbetet bör belysa de rättsliga förutsättningarna för Försvarsmakten att lämna uppgifter elektroniskt till CSN och vid behov föreslå regler som säkerställer en sådan rätt. Regeringen bedömer att de uppgifter som kan komma ifråga att föra över till CSN bör vara av begränsad omfattning. Försvarsmakten får lämna ut personuppgifter elektroniskt på annat sätt än genom direktåtkomst, om det inte är olämpligt (2 kap. 23 § lagen om behandling av personuppgifter vid Försvarsmakten). Det är Försvarsmakten som avgör om personuppgifter bör lämnas ut elektroniskt till CSN.

Kriminalvårdens behandling av personuppgifter

Kriminalvården behandlar personuppgifter bl.a. i enlighet med brottsdatalagen (2018:1177) och närmare reglering i särskild registerförfattning, dvs. lagen (2018:1699) om kriminalvårdens behandling av personuppgifter inom brottsdatalagens område och tillhörande förordning. I de fall brottsdatalagen inte är tillämplig gäller i stället dataskyddsförordningen och dataskyddslagen, liksom kriminalvårdsdatalagen (2018:1235) och tillhörande förordning.

Regeringen redogör i avsnitt 6.6.4 för att bestämmelser om andra myndigheters uppgiftsskyldighet gentemot CSN och ÖKS bör införas på förordningsnivå. Uppgiftsskyldigheten kan komma att utökas jämfört med de uppgifter som redan i dag ska lämnas till CSN i ärenden om studiemedel.

De uppgifter Kriminalvården behöver behandla för att uppfylla sin uppgiftsskyldighet gentemot CSN torde avse ett ändamål som ligger utanför brottsdatalagens tillämpningsområde, vilket innebär att det vid behandlingen är dataskyddsförordningen och tillhörande lagstiftning som gäller. Härvid aktualiseras även 2 kap. 22 § brottsdatalagen (se 2 kap. 2 § lagen om kriminalvårdens behandling av personuppgifter inom brottsdatalagens område). Någon prövning enligt 2 kap. 22 § första stycket ska dock inte göras i den utsträckning skyldighet att lämna uppgifter följer av lag eller förordning (se andra stycket i samma bestämmelse).

CSN anser att regeringen i det fortsatta författningsarbetet bör belysa de rättsliga förutsättningarna för Kriminalvården att lämna uppgifter elektroniskt till CSN och vid behov föreslå regler som säkerställer en sådan rätt. Regeringen bedömer att de uppgifter som kan komma i fråga att föra över till CSN bör vara av begränsad omfattning. Regeringen anser därför, till skillnad från CSN, att det för närvarande saknas anledning att lämna förslag om möjlighet för Kriminalvården att lämna uppgifter till CSN på elektronisk väg.

Läroanstalternas och de andra utbildningsanordnarnas behandling av personuppgifter

När det gäller läroanstalter och andra utbildningsanordnare medför förslaget om ett nytt omställningsstudiestöd inte något nytt när det gäller deras behandling av personuppgifter. De uppgifter som läroanstalter och andra utbildningsanordnare föreslås vara skyldiga att lämna till CSN i ärenden om omställningsstudiestöd är sådana som behövs bl.a. för att säkerställa att en sökande bedriver studier och att rätt stöd lämnas. Det kan t.ex. handla om uppgifter om utbildning, studietid och studieresultat. Sådana uppgifter lämnas i dag i ärenden om studiemedel och studiestartsstöd. Det bör enligt regeringens bedömning som regel inte förekomma några känsliga personuppgifter bland dessa uppgifter. När det gäller universitet och högskolor finns en särskild registerförfattning – förordningen (1993:1153) om redovisning av studier m.m. vid universitet och högskolor och i övrigt bestämmelser om personuppgiftsbehandling i de författningar som reglerar verksamheten på området. En översyn av dataskyddsregleringen på utbildningsområdet gjordes i samband med dataskyddsförordningen trädde i kraft (prop. 2017/2018:218). I propositionen konstaterades att huvudmän inom utbildningsområdet huvud-

Prop. 2021/22:176 sakligen kommer att tillämpa allmänt intresse som rättslig grund för sin nödvändiga behandling av personuppgifter (artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen), men att även rättslig förpliktelse och myndighetsutövning i vissa fall kommer att vara tillämpliga (artikel 6.1 c och artikel 6.1 e). Ett antal kompletterande bestämmelser om behandling av personuppgifter föreslogs för att möjliggöra en fortsatt ändamålsenlig behandling av personuppgifter på utbildningsområdet samtidigt som den enskildes fri- och rättigheter kunde skyddas.

Regeringen redogör i avsnitt 6.6.4 för att regeringen bör kunna meddela föreskrifter om att läroanstalter och andra utbildningsanordnare ska ha en uppgiftsskyldighet gentemot CSN. Regeringen bedömer därför att sådana uppgifter som läroanstalter och andra utbildningsanordnare behöver behandla för att uppfylla sin uppgiftsskyldighet gentemot CSN bör kunna behandlas med stöd av artiklarna 6.1 c och 6.1 e i dataskyddsförordningen och kompletterande bestämmelser i 2 kap. 1 och 2 §§ dataskyddslagen. I dessa artiklar anges bl.a. att personuppgifter får behandlas om behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige, såsom uppgiftsskyldighet, och för att utföra en uppgift av allmänt intresse.

Omställningsorganisationernas behandling av personuppgifter

För omställningsorganisationer är behandlingen att lämna yttrande och uppgifter till CSN en ny form av personuppgiftsbehandling. Regeringen redogör i avsnitt 6.6.4 för att regeringen bör kunna meddela föreskrifter om att omställningsorganisationer ska ha en uppgiftsskyldighet gentemot CSN. De uppgifter som kan bli aktuella för omställningsorganisationer att lämna till CSN är uppgifter som behövs för att CSN ska kunna pröva rätten till stödet och beräkna korrekt belopp, t.ex. uppgifter om hur den sökta utbildningen kommer att stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden. Det bör enligt regeringens bedömning normalt inte handla om några känsliga personuppgifter, men det kan inte uteslutas att det förekommer uppgifter om exempelvis hälsa.

Regeringens bedömning är därmed att de uppgifter som omställningsorganisationerna kan komma att behöva behandla för att lämna yttranden och för att uppfylla en uppgiftsskyldighet gentemot CSN som utgångspunkt bör kunna behandlas med stöd av artiklarna 6.1 c och 6.1 e i dataskyddsförordningen och kompletterande bestämmelser i 2 kap. 1 och 2 §§ dataskyddslagen (behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse respektive för att utföra en uppgift av allmänt intresse).

Vidare bör de registrerade omställningsorganisationerna kunna behandla känsliga personuppgifter med stöd av artikel 9.2 b dataskyddsförordningen och 3 kap. 2 § dataskyddslagen. Enligt dessa bestämmelser får känsliga personuppgifter bl.a. behandlas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter inom arbetsrätten och inom området social trygghet och socialt skydd. Sådana uppgifter får dock endast lämnas ut till tredje part, i detta fall CSN, om det finns en skyldighet för den personuppgiftsansvarige att göra det eller om den registrerade uttryckligen har samtyckt till utlämnandet.

För Kammarkollegiets del bör känsliga personuppgifter i form av t.ex. hälsa kunna behandlas hos myndigheten och lämnas ut till CSN med stöd

av artikel 9.2 g i dataskyddsförordningen och 3 kap. 3 § dataskyddslagen, eftersom behandlingen är nödvändig för handläggningen av ett ärende.

CSN anser inte att omställningsorganisationernas rätt att behandla känsliga personuppgifter genom att föra över dem till CSN bör bygga på samtycke av den studerande. CSN önskar därför att det förtydligas att den föreslagna uppgiftsskyldigheten för omställningsorganisationer är en sådan skyldighet som avses i 3 kap. 2 § andra stycket dataskyddslagen. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anför att det är angeläget att rätten för omställningsorganisationerna att behandla känsliga personuppgifter närmare preciseras i lag. Det bör framgå att känsliga personuppgifter i ett yttrande får överföras till CSN först efter samtycke av arbetstagaren.

Regeringen kan konstatera att även om ett yttrande från en omställningsorganisation inte kommer vara en nödvändig förutsättning för att en sökande ska kunna beviljas omställningsstudiestöd ska CSN lägga särskild vikt vid yttrandet vid prövningen av ansökan (se avsnitt 6.6.2). Ett yttrande från en omställningsorganisation är således av central betydelse för CSN:s prövning av ansökan om omställningsstudiestöd. Det råder därför enligt regeringens mening sådan ojämlikhet mellan den enskilde och omställningsorganisationen att det inte är lämpligt att överföringen av känsliga personuppgifter från omställningsorganisationerna till CSN ska baseras på ett samtycke från den enskilde (jämför skäl 43 i dataskyddsförordningen). Regeringen anser därför att överföringen av känsliga personuppgifter bör baseras på en skyldighet för omställningsorganisationerna att göra det.

Den skyldighet som krävs enligt 3 kap. 2 § dataskyddslagen kan följa av lag, myndighetsbeslut eller ett muntligt eller skriftligt avtal (prop. 2017/18:105 s. 79). Det är visserligen frivilligt för omställningsorganisationerna att lämna in ett yttrande till CSN. Om en omställningsorganisation väljer att lämna in ett yttrande till CSN anser dock regeringen att det ska föreligga en skyldighet för omställningsorganisationen att lämna in känsliga personuppgifter till CSN, i de fall det är aktuellt. En sådan skyldighet avser regeringen att införa på förordningsnivå.

När det gäller kravet på att personuppgiftsbehandling ska vara proportionerlig gör regeringen följande bedömning. Omställningsorganisationer behöver behandla personuppgifter för att kunna lämna ett yttrande om huruvida och en viss utbildning stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden (avsnitt 6.6.2). Vidare behöver omställningsorganisationer behandla uppgifter i anledning av den uppgiftsskyldighet som anges i avsnitt 6.6.4. CSN behöver vissa uppgifter från omställningsorganisationer för att administrera omställningsstudiestödet. Sådana uppgifter är väsentliga för att prövningen av om en person har rätt till stödet och för hur mycket stöd som ska lämnas. Som ovan konstateras kommer det endast i undantagsfall röra sig om känsliga personuppgifter. Det kan förvisso innebära vissa risker med att behandla sådana personuppgifter. Dessa risker får dock anses relativt begränsade med hänsyn till de skyddsbestämmelser som finns bl.a. i dataskyddslagen om exempelvis sökbegränsningar.

Eftersom en omställningsorganisation är av central betydelse för omställningsstudiestödet finns det inte något mindre integritetskänsligt alternativ än att omställningsorganisationer ska kunna behandla de aktuella uppgifterna. Mot den bakgrunden gör regeringen bedömningen att

Prop. 2021/22:176 den behandling av personuppgifter som möjliggörs genom förslaget om uppgiftsskyldighet för omställningsorganisationer inte medför större negativa konsekvenser för den personliga integriteten än att dessa måste anses uppväga det syfte som ligger bakom reformen, nämligen att möjliggöra för enskilda att ta del av omställningsstudiestöd.

Omställningsfonden, Trygghetsrådet TRR och Trygghetsfonden TSL har betonat vikten av automatiserade lösningar för säker och digital informationsöverföring mellan aktörernas olika systemlösningar. CSN har å sin sida betonat vikten av att uppgifter som ingår i uppgiftsskyldigheter kan föras över elektroniskt. Hur uppgifter får överföras från CSN till omställningsorganisationer regleras på förordningsnivå. CSN:s, Omställningsfondens, TRR:s och TSL:s synpunkter avseende sådana föreskrifter kommer att övervägas i det fortsatta förordningsarbetet.

6.6.7 Den befintliga sekretesslagstiftningen är tillräcklig

Regeringens bedömning: Den befintliga regleringen i offentlighets- och sekretesslagen är tillräcklig i ärenden om omställningsstudiestöd.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Akademikerförbundet SSR* ställer sig bakom promemorians bedömning.

Skälen för regeringens bedömning

Samma sekretess kommer att gälla i ärenden om omställningsstudiestöd som i andra ärenden om studiestöd hos CSN

Offentlighetsprincipen innebär att allmänheten och massmedierna ska ha insyn i statens och kommunernas verksamhet. Denna princip kommer till uttryck i grundlag, bl.a. genom bestämmelserna i 2 kap. tryckfrihetsförordningen (TF) om var och ens rätt att ta del av allmänna handlingar. Enligt 2 kap. 2 § TF får rätten att ta del av allmänna handlingar begränsas endast om det krävs med hänsyn till vissa angivna intressen, t.ex. skyddet för enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. En sådan begränsning ska enligt 2 kap. 2 § andra stycket TF anges noga i en bestämmelse i en särskild lag eller, om det anses lämpligare i ett visst fall, i en annan lag som den särskilda lagen hänvisar till. Den särskilda lagen är OSL.

I ärenden om studiestöd och i ärenden hos CSN om körkortslån samt lån till hemutrustning för flyktingar och vissa andra utlänningar gäller enligt 28 kap. 9 § OSL sekretess för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs. I andra ärenden än sådana om studiestöd under sjukdom gäller sekretessen inte beslut i ärendet. För uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst femtio år.

I denna proposition föreslås att omställningsstudiestödet kommer att vara en ny form av studiestöd (se avsnitt 6.2.1). Regeringen gör bedömningen att uppgifter i sådana ärenden därmed kommer att omfattas av samma sekretessbestämmelser som i dag gäller i andra ärenden om studiestöd. På samma sätt som för andra studiestöd kan det i ärenden om

omställningsstudiestöd förekomma uppgifter av känslig natur om såväl enskildas personliga som ekonomiska förhållanden. Det kan exempelvis handla om uppgifter om den enskildes hälsa när det gäller omställningsstudiestöd under sjukdom.

Bestämmelserna i 28 kap. 9 § OSL om sekretess för uppgifter i ärenden om studiestöd är utformade med ett s.k. rakt skaderekvisit, dvs. en presumtion för offentlighet. I förarbetena till denna bestämmelse anges att i ärenden om studiestöd kan det förekomma uppgifter om enskilds både personliga och ekonomiska förhållanden av känslig natur, t.ex. om sjukdom eller annan liknande orsak till studieavbrott eller till nedsättning av förmåga att återbetala studiemedel. Sekretess ska dock gälla endast om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs. Ett sådant rekvisit leder till att det stora flertalet uppgifter som förekommer i studiestödsärenden och som avser ekonomiska förhållanden får lämnas ut (prop. 1979/80:2 Del A s. 267). Som framgår ovan gäller sekretess inte för beslut i ärenden som inte avser studiestöd under sjukdom.

Uppgifter som lämnas från andra myndigheter till CSN och ÖKS

För att CSN och ÖKS ska kunna handlägga omställningsstudiestödet behöver det införas en skyldighet för andra myndigheter att lämna uppgifter till dessa två myndigheter. En sådan uppgiftsskyldighet bör regleras på förordningsnivå. Som framgår av avsnitt 6.6.4 gäller det uppgifter från Försäkringskassan, Migrationsverket, Försvarmakten, Kriminalvården och Skatteverket. Även om dessa uppgifter omfattas av sekretess kommer de med stöd av 10 kap. 28 § OSL att kunna lämnas ut till CSN och ÖKS.

Sekretesskyddet hos CSN är tillräckligt för de uppgifter som myndigheten kommer att få från andra myndigheter

En grundläggande princip i sekretessregleringen är att sekretess som huvudregel inte följer med en uppgift när den lämnas till en annan myndighet. I 7 kap. 2 § OSL anges att om en myndighet får en sekretessreglerad uppgift från en annan myndighet, gäller sekretess för uppgiften hos den mottagande myndigheten endast om sekretess följer av en primär sekretessbestämmelse hos den mottagande myndigheten eller av en bestämmelse om överföring av sekretess. Motsvarande gäller om en myndighet har elektronisk tillgång till en sekretessreglerad uppgift hos en annan myndighet. Detta har sin grund i att behovet av sekretess och styrkan i sekretessen inte enbart kan bestämmas med hänsyn till sekretessintresset. Det måste i varje sammanhang vägas mot intresset av insyn i myndigheternas verksamhet. Denna intresseavvägning kan därmed falla ut på ett annat sätt utanför det område där en sekretessregel gäller än innanför området. Offentlighetsintresset kan således kräva att de uppgifter som behandlas som hemliga hos en myndighet är offentliga hos en annan myndighet som har inhämtat dem hos den förstnämnda (prop. 1979/80: 2 Del A s. 75 f.).

På samma sätt som i dag redan gäller för andra ärenden om studiestöd kommer uppgifter som omfattas av sekretess hos andra myndigheter, och som lämnas till CSN för att behandlas i ett ärende om omställningsstudiestöd, att omfattas av sekretess hos CSN om skaderekvisitet i 28 kap. 9 § OSL är uppfyllt. Ett rakt skaderekvisit bedöms precis som i andra

Prop. 2021/22:176 ärenden om studiestöd vara tillräckligt i ärenden om omställningsstudiestöd för sådana uppgifter som CSN får från Försäkringskassan, Migrationsverket, Försvarsmakten och Kriminalvården, både i fråga om uppgifter som kan omfattas av sekretess med ett rakt skaderekvisit och i fråga om uppgifter som kan omfattas av ett omvänt skaderekvisit. Det saknas enligt regeringens bedömning anledning att göra en annan avvägning mellan sekretess- och insynsintresset i ett ärende om omställningsstudiestöd, jämfört med andra ärenden om studiestöd.

När det gäller uppgiften i Kriminalvårdens verksamhet om att någon är intagen i anstalt anses den typiskt sett vara sådan att det kan antas att den intagne lider men om uppgiften röjs (se t.ex. JO:s beslut den 3 april 2019, dnr 4660–2017). Ett rakt skaderekvisit bör dock på motsvarande sätt som i Kriminalvårdens verksamhet kunna ge ett tillräckligt skydd för uppgiften när den förekommer i studiestödsverksamheten. Motsvarande uppgifter lämnas dessutom redan till CSN i ärenden om studiemedel enligt studiestödslagen.

Ett rakt skaderekvisit bedöms även vara tillräckligt för sådana uppgifter som CSN får från Migrationsverket i ärenden om omställningsstudiestöd och som hos den myndigheten kan omfattas av sekretess med ett omvänt skaderekvisit. Motsvarande uppgifter lämnas redan till CSN i ärenden om studiemedel enligt studiestödslagen och studiestartsstöd enligt lagen om studiestartsstöd för att CSN ska kunna pröva utländska medborgares rätt till sådana studiestöd.

När det gäller inkomstuppgifter som omfattas av absolut sekretess hos Skatteverket och som kommer att hämtas in i ett ärende om omställningsstudiestöd konstaterar regeringen att uppgifter om inkomster redan lämnas till CSN i andra ärenden vid prövning av rätt till studiestöd och återkrav samt vid prövning av nedsättning av årsbelopp och avskrivning av studielån. Sådana uppgifter lämnas dels från den enskilde själv, dels från Skatteverket. Skaderekvisitet som gäller hos CSN innebär att det gäller en presumtion för offentlighet. Det medför att den typen av inkomstuppgifter som CSN redan hanterar i ärenden om studiestöd och som ligger till grund för olika beslut om studiestöd normalt torde vara offentliga i CSN:s verksamhet. Regeringen gör bedömningen att de inkomstuppgifter som CSN kommer att få ta del av från Skatteverket inte heller är av den arten att de kommer att omfattas av sekretess hos CSN. Regeringen anser att det är ett rimligt resultat vid en avvägning mellan intresset av sekretess och intresset av insyn i ärenden om omställningsstudiestöd och att det därför inte finns skäl att göra någon ändring i 28 kap. 9 § OSL.

Secretessskyddet hos Försäkringskassan och Kammarkollegiet är tillräckligt för de uppgifter som myndigheterna kommer att få från CSN

I avsnitt 6.6.5 föreslås att CSN ska ges en skyldighet att till Försäkringskassan lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av de relevanta bestämmelserna, dvs. bestämmelser i socialförsäkringsbalken och i lagen om omställningsstudiestöd, samt föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen. Som anges i avsnittet behöver Försäkringskassan uppgifterna, dels för att kunna samordna ersättningar som inte får lämnas samtidigt som omställningsstudiestöd respektive annat studiestöd, dels för att bestämma årlig inkomst och SGI för en person som har ansökt om

omställningsstudiestöd. I 28 kap. 1 § OSL regleras sekretessen hos Försäkringskassan. På samma sätt som i dag kommer uppgifter som omfattas av sekretess hos CSN, och som lämnas till Försäkringskassan för att behandlas i ett ärende om fastställande av årlig inkomst och SGI eller för att samordna ersättningar med omställningsstudiestöd, att omfattas av sekretess hos Försäkringskassan om skaderekvisitet i 28 kap. 1 § OSL är uppfyllt. Enligt paragrafen gäller ett rakt skaderekvisit. Ett sådant skaderekvisit bedöms precis som i andra ärenden hos Försäkringskassan vara tillräckligt. Det saknas enligt regeringens bedömning anledning att göra en annan avvägning mellan sekretess- och insynsintresset t.ex. i ett ärende om fastställande av årlig inkomst och SGI, jämfört med andra ärenden om studiestöd där uppgifter kommer från CSN. När en uppgiftsskyldighet införs måste det vidare göras en intresseavvägning mellan myndighetens behov av uppgifter och det intresse som den aktuella sekretessbestämmelsen avser att skydda. Regeringen anser att Försäkringskassans behov av uppgifter för att kunna utföra sina åligganden enligt denna proposition uppväger det intrång i den personliga integriteten som hanteringen kan innebära. Vid den avvägningen har regeringen bl.a. beaktat att sekretesskyddet hos Försäkringskassan är detsamma som hos CSN.

Av avsnitt 6.6.5 framgår att omställningsorganisationer, däribland Kammarkollegiet, behöver få tillgång till vissa uppgifter från CSN. CSN:s uppgiftsskyldighet till omställningsorganisationerna avser personuppgifter som finns i CSN:s beslut om omställningsstudiestöd, med undantag för beslut om omställningsstudiestöd under sjukdom. Personuppgifter i beslut i ärenden om studiestöd, med undantag för ärenden om studiestöd under sjukdom, omfattas enligt 28 kap. 9 § OSL inte av sekretess. Regeringen bedömer därför att den hantering av personuppgifter hos Försäkringskassan och omställningsorganisationerna som kommer att ske med anledning av CSN:s uppgiftsskyldighet gentemot dem inte kräver någon ändring i OSL.

6.7 Ekonomisk ram och stegvist införande

6.7.1 Omställningsstudiestödet ska lämnas i mån av tillgängliga medel och införas stegvis

Regeringens bedömning: Omställningsstudiebidraget ska lämnas i mån av tillgång på medel.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig har tillstyrkt eller inte haft något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. CSN, Ekobrottsmyndigheten, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Statskontoret, Tillväxtverket, Industrifacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svenskt Näringsliv, Svensk Scenkonst, Sveriges a-kassor, SKR, SUHF, Trygghetsfonden TSL, Stockholms konstnärliga högskola och Lernia. Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning om att omställningsstudiestödet inte bör vara

Prop. 2021/22:176 rättighetsbaserat utan ges med utgångspunkt i den aktuella arbetsmarknadssituationen och arbetstagarens behov. Ett rättighetsbaserat stöd riskerar att bli mycket kostsamt och mindre ändamålsenligt. CSN anser att omställningsstudiestödet kommer att vara den mest komplexa studiestödsreformen som genomförs. LO tillstyrker med viss tvekan förslaget att omställningsstudiestöd ska lämnas i mån av tillgängliga medel. LO anser att detta kräver att medelstilldelningen ingår i utvärderingar av omställningsstudiestödet, och kan justeras uppåt utifrån utvärderingarnas resultat. Några remissinstanser är kritiska till förslaget och föreslår i stället ett mer rättighetsbaserat system, bl.a. *Saco*, *Lunds universitet* och *Lärarnas Riksförbund*. SFS framhåller att det är viktigt att omställningsstudiestödet inte tar resurser från det reguljära studiemedlet utan att det finansieras separat.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsstudiebidrag ska lämnas i mån av tillgängliga medel

Omställningsstudiestöd föreslås inte vara en rättighet för de individer som uppfyller villkoren utan begränsas av om det finns tillgängliga medel att bevilja stödet.

Den tänkta ersättningsnivån i omställningsstudiestödet är i jämförelse med andra möjliga studieersättningar generös. Det bidrar till bedömningen att ett rättighetsbaserat system inte skulle kunna säkra kostnadskontroll. Därtill liknar inte ändamålen med omställningsstudiestödet motsvarande ändamål för andra rättighetssystem, där grunden ofta är försäkringslösningar eller internationell rätt.

Eftersom omställningsorganisationerna som en konsekvens av reformen framgent endast kommer att behöva stå för utbildningsavgiften medan individersättningen utgörs av omställningsstudiestöd antas efterfrågan på utbildning som finansieras av en omställningsorganisation och kan berättiga till omställningsstudiestöd öka över tid. Utbildningar utanför det offentligfinansierade utbildningssystemet är dock överlag kortare och omfattningen kan i viss mån antas begränsas av omställningsorganisationernas betalningsvilja. Troligtvis kommer därför efterfrågan på offentligfinansierade utbildningsformer att öka mest. Bland befintliga studerande har de som uppfyller det föreslagna arbetsvillkoret lägre genomsnittliga gymnasiebetyg än övriga studerande. Det tyder på att dessa tillkommande studerande inte nödvändigtvis på gruppnivå skulle konkurrera ut de allra mest studiebenägna unga som med höga gymnasiebetyg söker populära programutbildningar på högskolan. Däremot kan det inte uteslutas att sådana undanträngningseffekter skulle kunna uppkomma på individnivå eller på andra utbildningar, särskilt om omställningsstudiestödet utformades som en rättighet.

Några remissinstanser invänder mot att systemet inte ska vara en rättighet för de studerande, bl.a. *Lunds universitet*, *Lärarnas Riksförbund* och *Sveriges arkitekter*. Ett motiv som anförs för ett rättighetsbaserat system är att stödet är tänkt att fungera som en förstärkning av enskilda arbetstagares trygghet vid behov av omställning, men att utforma stödet på sådant sätt att det medges i mån av tillgängliga medel inför en osäkerhet för den enskilde arbetstagaren och därmed försvagar den trygghet som stödet är tänkt att ge. Ett annat motiv som förs fram är att stödet kommer

att vara omgärdat med olika villkor, vad gäller bland annat etablering, aktualitet men också tillgång på utbildningsplatser, så att kostnaderna för reformen inte kommer att skena i väg. Ytterligare motiv för ett rättighetsbaserat system som förs fram är att reformen lätt kan begränsas vid varje budgetbeslut och att omställningsstudiestödet kan justeras av andra skäl också, exempelvis för att finansiera andra reformer.

Regeringen bedömer att förutsättningarna för kostnadskontroll skulle bli starkt begränsade med ett rättighetsbaserat omställningsstudiestöd. Ett rättighetsbaserat omställningsstudiestöd bedöms riskera att medföra markant högre dödviktskostnader i bemärkelsen att fler i en redan studiebenägen grupp skulle erbjudas en ny och generösare studiefinansiering trots att de skulle ha valt studier även utan denna ersättningsmöjlighet. Regeringen förordar i stället ett system med tillgängliga medel avsatta i statsbudgeten.

De befintliga studiemedlen möjliggör, och används i stor omfattning redan i dag, för vuxnas studier långt upp i åldrarna. Bland de studerande som är 50 år eller äldre nyttjar 47 procent av studiemedelstagarna exempelvis möjligheten att låna. Utöver studiestöd erbjuder det offentliga ett flertal andra möjligheter för omskolning inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitikens olika satsningar.

En stor del av befolkningen kommer att uppfylla det föreslagna arbetsvillkoret för omställningsstudiestöd. Målgruppen framstår som väl etablerad på arbetsmarknaden, har ofta en eftergymnasial utbildning sedan tidigare och är redan i dag studiebenägen. För att säkra ändamålsenligheten och minska dödviktseffekterna bör det nya omställningsstudiestödet därför utformas som ett komplement till det ordinarie studiestödet som fortfarande ska vara grunden i det statliga åtagandet för finansiering av studier.

Utvecklingen av möjligheten att studera med omställningsstudiestöd bör hålla jämna steg med utvecklingen på arbetsmarknaden generellt även om möjligheten att studera med omställningsstudiestöd inte bör göras till en rättighet för individen. Om de budgeterade utgifterna skulle hållas konstanta kommer antalet studerande som ges möjlighet till studier med omställningsstudiestöd successivt att urholkas till följd av pris- och löneutvecklingen, eftersom varje studerande över tid kommer att använda mer av de tilldelade resurserna. Om den budgeterade utgiftsnivån i stället räknas om med inkomstutvecklingen kommer volymerna inte att öka i takt med att fler inträder på arbetsmarknaden.

Ett användbart mått för detta syfte är utvecklingen av den totala lönesumman på den svenska arbetsmarknaden. Allt annat lika ökar lönesumman ju fler som träder in på arbetsmarknaden, ju fler timmar individerna på arbetsmarknaden arbetar samt ju mer lönerna på arbetsmarknaden stiger. De två första komponenterna (inträde på arbetsmarknaden och antal arbetade timmar) kan på sikt påverka efterfrågan på omställningsstudiestöd, då fler individer kommer att uppfylla kvalifikationsvillkoren. Den sista komponenten (lönenivån) påverkar efterfrågan på de budgeterade medlen genom den ersättningsnivå som den enskilde kan få. En omräkning av den budgeterade utgiftsnivån för reformen med utvecklingen av den totala lönesumman på arbetsmarknaden bedöms därför vara ett ändamålsenligt sätt att säkerställa att reformen behåller sin relativa omfattning över tid. Därför gör regeringen bedömningen att för att säker-

Prop. 2021/22:176 ställa att reformen behåller sin relativa omfattning över tid bör de budgeterade utgifterna för omställningsstudiestöd årligen räknas om i takt med utvecklingen av den totala lönesumman på den svenska arbetsmarknaden.

Stegvist införande

Regeringen konstaterar, i likhet med CSN, att omställningsstudiestödet är en omfattande och komplex reform. Regeringen anser därför att ett planerat införande i på förhand definierade faser bör underlätta för berörda myndigheter att handlägga och besluta i samtliga inkomna ärenden i omställningsstudiestödet med bibehållen noggrannhet och rättssäkerhet. Ett stegvist införande ger vidare det reguljära utbildningssystemet och privata utbildningsanordnare större möjligheter att anpassa innehåll och utbildningslängder i sitt utbildningsutbud särskilt för personer med arbetslivserfarenhet. Det bör därtill förbättra möjligheter till uppföljning av reformen. Regeringen anser därför att omställningsstudiestödet bör införas stegvis och skalas upp efter hand, för att vara fullt utbyggt till år 2026.

I budgetpropositionen för 2022 har medel anvisats till berörda myndigheter för förberedelser och systemutveckling. Från och med 2023 beräknas också medel tillföras för individersättningar för en stegvis ökning av antalet studerande under fyra år. Från och med 2026 då systemet är fullt utbyggt bör det budgeterade beloppet för reformens samtliga kostnader bestå av två delar: en del som från och med år 2027 årligen räknas om i förhållande till lönesummans utveckling och en del som årligen tillåts variera med konjunkturen men över tid följer lönesummans utveckling. Den fasta delen som räknas upp per år från år 2027 bör från och med 2026 när systemet är fullt utbyggt bestå av 6 000 miljoner kronor. Den rörliga delen bör över tid uppgå till i genomsnitt 1 500 miljoner kronor per år, men kan ett enskilt år variera mellan 0 och 3 000 miljoner kronor (uttryckt i 2026 års nivåer, därefter omräknat i förhållande till lönesummans utveckling). Regeringen anser att ett lämpligt intervall för uppföljningen av utfallet för den konjunkturberoende delen bör vara 8 år, vilket även är den uppföljningshorisont som gäller för översynen av nivån på överskottsmålet, som även den är kopplad till konjunkturen. Vid ett normalt konjunkturläge bör de budgeterade utgifterna för reformen således uppgå till 7 500 miljoner kronor 2026. Eftersom omställningsstudiestödet är ett nytt studiestöd som skiljer sig från befintliga studiestöd råder osäkerhet om i vilken takt som efterfrågan på omställningsstudiestöd kommer att utvecklas. Erfarenheter från liknande system i andra länder, däribland det finska systemet för vuxenutbildningsstöd, visar att efterfrågan kan komma att öka successivt under en längre tidsperiod från det att ett stöd införs. Därtill kan den faktiska efterfrågan av olika orsaker komma att variera under ett givet år. Mot bakgrund av detta bedömer regeringen att det är de budgeterade utgifter som beräknats för 2026 som ska ligga till grund för omräkningen med lönesummans utveckling från och med 2027 oavsett om det faktiska nyttjandet når upp till beräknat nyttjande för 2026.

SFS framför att det viktigt att omställningsstudiestödet inte tar resurser från det reguljära studiemedlet utan att det finansieras separat. I budgetpropositionen för 2022 (prop. 2021/22:1 utg.omr. 15 Studiestöd) aviseras att räntan på studielån bör reformeras. Regeringen anser, till skillnad från

SFS, att det är rimligt att de som nyttjar studielån också står kostnaden för detta i enlighet med vad som anges i budgetpropositionen. De studenter som i dag nyttjar andra studiestödssystem kommer att ha samma möjligheter som alla andra att också använda det nya omställningsstudiestödet. CSN har genom ett regeringsbeslut fått i uppdrag att ta fram en ny modell för beräkning av räntan på studielån (U2021/04091).

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

Regeringens förslag: Anvisade medel ska fördelas mellan studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i privat sektor och studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i offentlig sektor. Fördelningen av medel mellan de två grupperna ska avspegla andelen förvärvsarbetande i privat respektive offentlig sektor.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. Detta gäller bl.a. *DIK*, *LO* och *Skolverket*. *Arbetsgivarverket* och *Lunds universitet* anser att sektorstillhörighet inte borde väga tyngre än den arbetsmarknadspolitiska bedömningen. Lunds universitet anser vidare att likabehandlingen äventyras med detta förslag och att frågan om kostnadskontroll behöver utredas vidare. *Arbetsgivarverket* anser att det ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är problematiskt att offentliga medel ska fördelas utifrån förutbestämda potter utan hänsyn till hur behoven ser ut på arbetsmarknaden. *Arbetsgivarverket* anser också att det är en viktig princip att offentligt finansierade arbetsmarknadsåtgärder inte skapar skillnader eller hinder mellan arbetstagare som finns i olika sektorer. Tvärtom bör de utformas för att främja rörlighet och anställningsbarhet även mellan sektorer. *CSN* avstyrker förslaget om olika potter och anför att utredningen endast motiverar uppdelningen med att deltagande i kompetensutveckling varierar mellan dessa sektorer. *CSN* saknar ett resonemang kring hur behoven ser ut och vilka konsekvenser en uppdelning kan få för studerande när en pott tar slut före den andra. *CSN* anför även att fördelningen i en privat och offentlig pott ökar komplexiteten och påverkar möjligheten till automatiserad handläggning. Några remissinstanser, bl.a. *CSN* och *Mittuniversitetet*, undrar om det finns möjlighet att omfördela medlen mellan de två pottorna. *Sveriges Kommuner och Regioner* kan inte utläsa hur utredningen menar att privata utförare inom offentligt finansierad sektor ska hanteras och problematiserar bedömningen av vilken grupp individen ska anses tillhöra.

Skälen för regeringens förslag: Deltagande i vidareutbildning och kompetensutveckling varierar mellan offentlig och privat sektor. För att säkerställa att förvärvsarbetande i offentlig och privat sektor ska ges samma möjlighet att ta del av omställningsstudiestöd föreslås i promemorian att medlen ska fördelas genom att delas upp i två potter vars

Prop. 2021/22:176 storlek ska avspegla andelen förvärvsarbetande i offentlig respektive privat sektor. Regeringen bedömer att promemorians förslag på uppdelning i potter tar hänsyn till behoven på arbetsmarknaden på lång sikt och att uppdelningen säkrar tillgången till omställningsstudiestöd oavsett sektorstillhörighet. Individerna ska inte missgynnas beroende på vilken sektor individen råkar vara yrkesaktiv inom. Uppdelningen i potter som avspeglar andelen förvärvsarbetande i offentlig och privat sektor säkerställer även likvärdiga förutsättningar att få studera med omställningsstudiestöd, vilket är i linje med de skäl som redovisas för införandet av ett nytt offentligt studiestöd som en del av principöverenskommelsen. Omställningsstudiestöd bör därefter lämnas inom ramen för anvisade medel inom respektive pott. Regeringen bedömer att CSN genom bemyndigande i förordning bör ges möjlighet att meddela föreskrifter om vilken grupp en studerande ska anses tillhöra. Regeringen anser däremot inte, till skillnad från CSN och Mittuniversitet, att det finns anledning att föreslå att medel ska kunna omfördelas mellan de två pottorna. Regeringen avser samtidigt att följa utvecklingen av reformen noga, bl.a. genom att ge CSN i uppdrag att löpande redovisa relevant statistik, och genom att ge *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* i uppdrag att följa upp reformen (se avsnitt 6.2.2).

Efter *Lagrådets* synpunkter har det i författningskommentaren till 4 § lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd tydliggjorts att frågan om vilken grupp en studerande ska anses tillhöra prövas av CSN i samband med prövningen av ansökan.

7 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

7.1 Ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd införs

Regeringens förslag: Det ska införas ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd som syftar till att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. Stödet ska bestå av ett offentligt grundläggande stöd till enskilda personer som inte omfattas av kollektivavtal eller kan få stöd genom en omställningsorganisation och en statlig ersättning till arbetsgivare som finansierar omställningsorganisationer.

Bestämmelser om det grundläggande omställnings- och kompetensstödet ska tas in i en ny lag. Lagen ska benämnas lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget att införa ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd, bland dem *Akademikerförbundet SSR, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Kompetensföretagen, Konjunkturinstitutet, Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svensk Scenkonst. Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att syftet med det nya stödet bör komma till uttryck tydligare. En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget att arbetsgivare som finansierar omställningsorganisationer ska få ersättning, bland dem *Akademikerförbundet SSR, Arbetsgivarverket, Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (Svenska ESF-rådet), Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Företagarna, Fysioterapeuterna, Lantbrukarnas Riksförbund, LO, Offentliganställdas förhandlingsråd och Offentliganställdas Förhandlingsråd//Statstjänstemän, Poliser, Officerare (OFR/S,P,O). Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering och LO* anser att det är rimligt att arbetsgivare med kollektivavtal inte särbehandlas. *Ekobrottsmyndigheten* avstyrker förslaget om införande av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd med hänvisning till att det finns risker för att stödet kommer att utnyttjas av den organiserade brottsligheten och att det empiriska stödet för positiva arbetsmarknadseffekter är begränsat. *Brottsförebyggande rådet* vill se mer analys kring kontrollsystem och uppföljningar för att motverka fusk och felaktiga utbetalningar. *Akavia, Almega utbildningsföretagen, Arbetsgivarna inom Industrin, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industriefacket Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenskt Näringsliv, Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges Ingenjörer* tillstyrker förslaget om en ny lag. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag*Det ska införas ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd*

Det blir allt viktigare att arbetstagare kan utveckla sin kompetens löpande under yrkeslivet och att de vid behov kan ställa om från ett arbete till ett annat. Det beror på att både samhället och arbetsmarknaden förändras i snabb takt. För den enskilde arbetstagaren eller för den som nyligen har förlorat sitt arbete är en god omställningsförmåga viktig för ett tryggt och hållbart arbetsliv. För arbetsgivare är omställningsförmågan viktig för att underlätta kompetensförsörjning och för att stärka arbetsgivarens konkurrenskraft. De arbetstagare som arbetar för arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal har i dag generellt sett goda möjlighet att genom någon av de drygt tio partsgemensamma omställningsorganisationerna få omställningsstöd som kan bidra till en god omställningsförmåga. Bland de största omställningsorganisationerna finns TRR Trygghetsrådet för privatanställda tjänstemän, Trygghetsfonden TSL för privatanställda arbetare, Omställningsfonden som huvudsakligen stödjer anställda inom kommuner och regioner samt Trygghetsstiftelsen som stödjer statligt anställda. Omställningsorganisationerna erbjuder olika tjänster, t.ex. rådgivning och vägledning, i syfte att underlätta omställning. Det exakta innehållet i och utförandet av tjänsterna varierar mellan organisationerna. Det är arbetsgivarna som finansierar omställningsorganisationerna. Det stöd som i dag tillhandahålls genom de partsgemensamma omställningsorganisationerna bidrar till att stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden. Omkring en halv miljon enskilda personer arbetar dock för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. Dessa arbetsgivare har därmed inte åtagit sig att på detta sätt finansiera omställningsstöd för sina anställda, vilket betyder att de saknar möjlighet att få omställningsstöd genom en omställningsorganisation. Det skapar en obalans mellan enskilda personers förutsättningar att ställa om och att utveckla sin kompetens. Regeringen konstaterar att alla enskilda personer kan ha behov av omställningsstöd för att förbättra sin omställningsförmåga. Staten bör därför ta ett större ansvar så att även de som inte omfattas av kollektivavtal ska kunna få sådant stöd. För dessa enskilda personer bör det därför införas ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Att införa ett offentligt grundläggande stöd för enskilda personer som inte omfattas av kollektivavtal innebär en kostnad för staten. De arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom partsgemensamma omställningsorganisationer gör ett motsvarande åtagande för arbetstagare som omfattas av kollektivavtal. För att det inte ska uppstå en ekonomisk obalans mellan det offentliga stödet och det stöd som tillhandahålls genom partsgemensamma omställningsorganisationer bör staten därför även ta ett större ekonomiskt ansvar för det omställningsstöd som arbetsgivare finansierar genom avgifter till omställningsorganisationer. Det statliga ekonomiska ansvaret bör dock av statsstödsrättsliga skäl inte begränsas till de partsgemensamma omställningsorganisationer som tillhandahåller

omställningsstöd till enskilda som omfattas av kollektivavtal. Alla arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd bör kunna få ersättning för sådana kostnader. Det bör därför finnas en möjlighet även för nya omställningsorganisationer, som inte är kopplade till arbetsmarknadens parter, att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer. Sammantaget bör det därför införas en statlig ersättning till arbetsgivare som finansierar omställningsorganisationer som tillhandahåller grundläggande stöd till enskilda personer. För att säkerställa att statliga medel användas för avsedda ändamål bör arbetsgivare endast få ersättning för avgifter till de omställningsorganisationer som uppfyller vissa fastställda krav.

Det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet och ersättningen till arbetsgivare som finansierar omställningsorganisationer bör tillsammans utgöra ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Ett sådant grundläggande stöd tillstyrks av bl.a. *Industrifacket Metall*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK* och *Svenskt Näringsliv*. I promemorian föreslås att det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet ska syfta till att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att syftet med det nya stödet bör tydliggöras. Regeringen anser att promemorians förslag i huvudsak är väl utformat. Det bör dock, enligt regeringens mening, tydliggöras att alla delar av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet syftar till att stärka enskildas ställning på arbetsmarknaden, dvs. både det offentliga stödet till enskilda och den ersättning till arbetsgivare som finansierar det stöd som tillhandahålls av omställningsorganisationer. I förhållande till promemorians förslag bör det även tydliggöras att det grundläggande stödet, både det offentliga och det som tillhandahålls av omställningsorganisationer, tar sikte på den svenska arbetsmarknaden.

Ekobrottsmyndigheten avstyrker förslaget om att införa ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd med motiveringen att stödet kan komma att utnyttjas av den organiserade brottsligheten och att det empiriska stödet för de eftersträlvade positiva arbetsmarknadseffekterna är begränsat. *Brottsförebyggande rådet* vill se mer analys kring kontrollsystem och uppföljningar som behövs för att motverka fusk och felaktiga utbetalningar. Regeringen är medveten om att den befintliga kunskapen om effekter av motsvarande stöd är begränsad. Av den anledningen anser regeringen att det föreslagna stödet bör följas upp och utvärderas. Regeringen anser att det är viktigt att motverka felaktiga utbetalningar och fusk inom det nya grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Stödet behöver därför utformas på ett sådant sätt att enbart de som uppfyller vissa krav får del av det. Regeringen anser vidare att det kommer att finnas goda möjligheter att kontrollera att förutsättningarna för stöd till enskilda och ersättning till arbetsgivare är uppfyllda. Det behöver finnas bestämmelser om att ersättningen till arbetsgivare ska bygga på arbetsgivarens lönesumma så som den är registrerad hos Skatteverket, se avsnitt 7.4.1. Det behöver även finnas bestämmelser om att felaktigt utbetalda ersättningar till arbetsgivare ska betalas tillbaka, se avsnitt 7.6. Det behöver vidare finnas bestämmelser om

Prop. 2021/22:176 att den som begär en förmån enligt lagen ska lämna de uppgifter som behövs i ärendet och anmäla ändrade förhållande, se avsnitt 7.7.2. Därutöver behöver det finnas bestämmelser om uppgiftsskyldighet för registrerade omställningsorganisationer i ärenden enligt lagen, se avsnitt 7.8. Regeringen avser att följa utvecklingen nära och vid behov återkomma med ytterligare reglering eller andra åtgärder för att motverka felaktigheter och fusk inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

Grunderna ska regleras i lag

Ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd kräver en relativt omfattande reglering. Det behövs både materiella och processuella bestämmelser. Det kommer bl.a. att behövas bestämmelser om målgrupp, innehåll och omfattning för det grundläggande offentliga stödet, liksom bestämmelser om finansiering av omställningsorganisationer. Det kommer även att behövas bestämmelser om handläggning av ärenden och om överklagande av beslut. De olika delarna i det grundläggande omställnings- och kompetensstödet ställer krav på en rättssäker, tydlig och ändamålsenlig reglering.

Av 8 kap. 7 § regeringsformen framgår att regeringen får meddela föreskrifter som enligt grundlag inte ska meddelas av riksdagen, den s.k. restkompetensen. Vad som enligt grundlag ska meddelas i lag framgår bl.a. av 8 kap. 2 § regeringsformen. I bestämmelsen stadgas att föreskrifter om förhållandet mellan enskilda och det allmänna ska meddelas i lag under förutsättning att föreskrifterna gäller skyldigheter för enskilda eller i övrigt avser ingrepp i enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. Den reglering som behövs för att införa ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd bedöms kunna genomföras med stöd av regeringens restkompetens, dvs. på förordningsnivå. Det är dock inte endast regeringsformens bestämmelser om normgivning som avgör vilka bestämmelser som bör meddelas i lag respektive i förordning. När det gäller utformningen av ett nytt regelverk för grundläggande omställnings- och kompetensstöd finns det flera andra faktorer att ta hänsyn till vid bedömningen av om bestämmelser ska meddelas genom lag eller förordning. Bland annat bör hänsyn tas till det resultat som kan förväntas komma av att meddela bestämmelser i lag respektive förordning. Enligt regeringens uppfattning skulle en lagreglering ge det grundläggande omställnings- och kompetensstödet ökad legitimitet och stabilitet. Andra skäl som talar för en lagreglering är att reformeringen av arbetsrätten och det nya omställningsstudiestödet föreslås regleras i lag. Att även grunderna för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet regleras på detta sätt bidrar således till balans mellan reformerna. De bestämmelser som reglerar grunderna bör därför meddelas i lag trots att det inte är nödvändigt ur ett normgivningsperspektiv. Det innefattar bestämmelser om målgrupp, innehåll och omfattning av det offentliga stödet och ersättning till arbetsgivare som finansierar omställningsorganisationer samt syftet med det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Till grunderna hör även bestämmelser om handläggning av ärenden och överklagande av beslut. Bestämmelser om beslut i ärenden är centrala inom det grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Det kan därför finnas ett värde i att upplysa om vilken myndighet som beslutar i ärenden.

Det bör därför införas en ny lag med sådana bestämmelser. Lagen bör benämnas lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Prop. 2021/22:176

Även om grunderna för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet regleras i lag behövs det sannolikt en kompletterande reglering i förordning och myndighetsföreskrifter.

7.2 Kammarkollegiet som ansvarig myndighet

Regeringens förslag: Kammarkollegiet ska fatta beslut i ärenden om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag. I promemorian föreslås dock att Kammarkollegiets ansvar att fatta beslut regleras i förordning.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinsatser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Arbetsgivarverket*, *Kompetensföretagen*, *Svenska ESF-rådet* och *Skatteverket*. Många remissinstanser är kritiska till att Kammarkollegiet får uppdraget, bland dem *Ekonomistyrningsverket*, *Fackförbundet DIK*, *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, *Lernia*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *LO*, *Myndigheten för delaktighet*, *Sveriges a-kassor*, *Upphandlingsmyndigheten* och *Uppsala universitet*. Flera av dem anser att Arbetsförmedlingen i stället borde vara ansvarig myndighet. Flera remissinstanser, bland dem *Akademikerförbundet SSR*, *Lärarnas Riksförbund* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, ser behov av att på sikt låta en egen myndighet ansvara för det nya statliga åtagandet och *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att namnet på myndigheten ska anges i förordning så att det lättare kan ändras om och när en egen myndighet bildas. *Kammarkollegiet*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges läkarförbund* och *Sveriges Kommuner och Regioner* har synpunkter på uppbyggnaden och organisationen när det gäller den nya verksamheten hos Kammarkollegiet. *Arbetsförmedlingen*, *Ekonomistyrningsverket*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *Lernia*, *Myndigheten för delaktighet* och *Statskontoret* har synpunkter på ansvarsfördelning och samverkan mellan Kammarkollegiet och Arbetsförmedlingen. *Kammarkollegiet* anser att de aktuella tjänsterna ska kunna anskaffas genom valfrietssystem och att myndigheten inte bör ansvara för utvärdering och uppföljning. *Brottsförebyggande rådet* och *Ekobrottsmyndigheten* anför att det kan finnas betydande risker för fel vid upphandling av tjänster. *Brottsförebyggande rådet* vill se mer analys kring kontrollsystem och uppföljningar som behövs för att motverka felaktiga utbetalningar.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Kammarkollegiet ska fatta beslut inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet

Ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd innebär ett nytt statligt åtagande. En aktör behöver vara ansvarig för det nya åtagandet. I det nya åtagandet bör det ingå att pröva och besluta i ärenden enligt den föreslagna lagen, vilket bl.a. innebär beslut om offentligt grundläggande stöd till enskilda personer och beslut om ersättning till arbetsgivare som finansierar omställningsorganisationer. Det nya åtagandet innebär även ansvar för att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet följs upp och att det ska kunna utvärderas. Åtagandet innebär även ett ansvar för att minska risker för fusk och felaktiga utbetalningar.

I promemorian föreslås det att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet ska organiseras vid en befintlig myndighet. Några remissinstanser, t.ex. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, anser att det bör utredas om ansvaret för stödet på sikt ska ligga på en egen myndighet. Regeringen delar inte den uppfattningen och anser i stället i likhet med bl.a. *Ekonomistyrningsverket*, *Fackförbundet DIK*, *LO*, *Lärarnas Riksförbund* och *Tillväxtverket* att en befintlig myndighet bör få ansvaret för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

I promemorian föreslås det att Kammarkollegiet ska ansvara för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Några remissinstanser, bland dem *Arbetsgivarverket*, *Kompetensföretagen* och *Svenska ESF-rådet*, är positiva till att Kammarkollegiet får uppgiften. Andra är kritiska, bland dem *Ekonomistyrningsverket*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *Lernia*, *LO* och *Sveriges a-kassor*. Flera av dem anför att Arbetsförmedlingen i stället borde få uppgiften, eftersom myndigheten har kompetens inom det aktuella området. Regeringen instämmer i att Arbetsförmedlingen har kompetens för att tillhandahålla ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Arbetsförmedlingen har även flera av de praktiska förutsättningar som krävs. Regeringen anser emellertid att det skulle ta betydande kraft och fokus från Arbetsförmedlingen om myndigheten parallellt med den reformering som pågår av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten även skulle få i uppdrag att ansvara för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Risken är att kvaliteten skulle påverkas negativt både i det föreslagna grundläggande stödet och i reformarbetet. Regeringen anser därför inte, till skillnad från bl.a. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *LO*, *Sveriges a-kassor* och *Upphandlingsmyndigheten*, att Arbetsförmedlingen bör få uppdraget.

Regeringen kan konstatera att Kammarkollegiet inte är expertmyndighet när det gäller omställnings- och kompetensstöd eller när det gäller andra frågor inom arbetsmarknads- eller utbildningsområdet. Däremot har myndigheten förmåga att snabbt bygga upp kompetens inom nya områden och att utforma funktionella, effektiva och rättssäkra verksamhetsprocesser för dessa. Kammarkollegiet har vidare erfarenhet av att handlägga individärenden och har tillgång till de it-system som krävs för att hantera stora volymer av sådana ärenden. Kammarkollegiet har också

erfarenhet av stora upphandlingar. Enligt regeringens uppfattning har Kammarkollegiet därmed goda förutsättningar för att bygga upp den nya verksamheten. Regeringen anser därför i likhet med *Kompetensföretagen*, *Lärarnas Riksförbund* och *Svenska ESF-rådet* att Kammarkollegiet bör ansvara för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

Akademikerförbundet SSR och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att myndighetens namn ska anges i förordning så att det lättare kan ändras om och när en egen myndighet bildas. I promemorian föreslås att Kammarkollegiets ansvar att fatta beslut ska regleras i förordning. I syfte att tydliggöra Kammarkollegiets ansvar bör det, enligt regeringens uppfattning, direkt av lag framgå att myndigheten fattar beslut i ärenden inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

Kammarkollegiet anser att uppföljning och utvärdering av registrerade omställningsorganisationernas insatser bör utföras av en annan organisation än den myndighet som får det nya statliga åtagandet. Myndigheten anför att det är en roll som inte bör kombineras med ett ansvar för den nya offentliga omställningsorganisationen. Regeringen anser emellertid att det är rimligt att det nya åtagandet även innefattar ansvar för att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet följs upp och att det ska kunna utvärderas.

I Kammarkollegiets ansvar kommer det även att ingå att minska risker för fusk och felaktiga utbetalningar. Kammarkollegiet har fått i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att motverka fusk och felaktiga utbetalningar inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Regeringen bedömer vidare att Kammarkollegiet genom strategisk samverkan kan dra nytta av erfarenheter från andra myndigheters arbete med att motverka fusk och felaktiga utbetalningar. Det gäller bl.a. myndigheter som deltar i den myndighetsgemensamma satsningen mot organiserad brottslighet som har pågått sedan sommaren 2009.

Kammarkollegiets organisation och samverkan med andra aktörer

I promemorian föreslås att det inrättas en avskild avdelning hos Kammarkollegiet som hanterar det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Avdelningen ska enligt promemorian benämnas Kansliet för omställnings- och kompetensstöd vid Kammarkollegiet. Enligt promemorian bör det även inrättas ett särskilt rådgivande organ som benämns Rådet för omställnings- och kompetensstöd. Flera remissinstanser har synpunkter på hur den nya verksamheten hos Kammarkollegiet ska organiseras och marknadsföras, bland dem *Arbetsgivarverket*, *Företagarna*, *Statskontoret*, *Kammarkollegiet*, *Kompetensföretagen*, *Myndigheten för yrkeshögskolan*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Sveriges Kommuner och Regioner*. Regeringen anser inte att Kammarkollegiets organisation lämpar sig för reglering i lag. Synpunkter som rör Kammarkollegiets organisation kommer därför att beaktas inom ramen för det fortsatta arbetet.

Regeringen anser, i likhet med *Arbetsförmedlingen* och *Statskontoret*, att det är viktigt att Kammarkollegiet och *Arbetsförmedlingen* utvecklar ett nära samarbete för att underlätta genomförandet av myndigheternas uppdrag. Det är bl.a. mot den bakgrunden som Kammarkollegiet har fått i

Prop. 2021/22:176 uppdrag att påbörja förberedelser för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. I det förberedande uppdraget ingår att myndigheten ska samråda med Arbetsförmedlingen samt ta de kontakter som är nödvändiga med andra myndigheter och aktörer i den utsträckning som är lämpligt. Kammarkollegiet ska även föra dialog med befintliga omställningsorganisationer. I uppdraget ingår även att Kammarkollegiet ska förbereda arbetet med upphandlingar av det stöd som myndigheten ska tillhandahålla och utveckla nödvändiga digitala lösningar för att hantera stora volymer av individärenden. I uppdraget anges vidare att Kammarkollegiet ska bygga upp den nya verksamheten med beaktande av de befintliga partsgemensamma omställningsorganisationerna och erfarenheter från deras verksamhet.

Fristående aktörer kan tillhandahålla stöd till enskilda personer

En central del i det nya åtagandet för Kammarkollegiet är tillhandahållandet av det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet till enskilda. Kammarkollegiet bör genom sitt uppdrag säkerställa att enskilda personer får ett ändamålsenligt stöd. I promemorian görs bedömningen att det bör vara fristående aktörer som utför det offentliga stödet till enskilda. *LO* och *Lantbrukarnas Riksförbund* ställer sig positiva till att omställningstjänsterna tillhandahålls av fristående aktörer. *Upphandlingsmyndigheten* betonar att förmågan att upphandla kommer bli av central betydelse för förslagets framgång. *Uppsala universitet* anför att det saknas en diskussion kring utmaningar med upphandling av tjänster jämfört med utförande i egen regi. *Akademikerförbundet SSR*, *Offentliganställdas Förhandlingsråd* och *Lärarnas Riksförbund* anser att Kammarkollegiet ska kunna tillhandahålla tjänster i egen regi. Regeringen konstaterar att Kammarkollegiet har erfarenhet av stora upphandlingar. Myndigheten bör därmed vara väl lämpad att klara av att upphandla även dessa tjänster. Regeringen anser att det finns flera fördelar med att Kammarkollegiet anskaffar de aktuella tjänsterna från privata aktörer i stället för att utföra dem i egen regi. Det kan genom en sådan ordning bli lättare för Kammarkollegiet att möta ett varierande behov av de tjänster som bör erbjudas både över tid och mellan olika branscher. Regeringen anser inte heller att det vore konkurrensneutralt eller samhällsekonomiskt effektivt om staten byggde upp ny verksamhet i egen regi för att konkurrera med en befintlig privat verksamhet. Om myndigheten i stället anskaffar utförandet av stödet till enskilda från fristående aktörer får samtliga aktörer på marknaden möjlighet att konkurrera om att få utföra tjänsterna. Det säkerställer att myndigheten får betala marknadspris för tjänsterna och att den eller de vinnande leverantörerna inte har fått en fördel av staten. Det är ett upplägg som inte innebär en fördel för leverantören och som är förenligt med Europeiska unionens (EU) regler för statligt stöd.

Mot bakgrund av det ovan anförda bedöms det vara ändamålsenligt om fristående aktörer, på uppdrag av Kammarkollegiet, tillhandahåller det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet till enskilda personer. *Kammarkollegiet* anser att myndigheten ska kunna anskaffa de aktuella tjänsterna med stöd av lagen (2008:962) om valfrihetssystem.

Regeringen anser att myndigheten kan anskaffa de aktuella tjänsterna på ett ändamålsenligt sätt utan att tillämpa den lagen.

Brottsförebyggande rådet påpekar att det finns betydande risker för fel vid upphandling av tjänsterna från fristående aktörer, inte minst om de tjänster som efterfrågas är svåra att utföra. Regeringen kan konstatera att systematisk kontroll och uppföljning av leverantörer är en central del när en myndighet anskaffar tjänster. Det är också en förutsättning för att säkerställa kvaliteten i utförandet av anskaffade tjänster och motverka fusk och brottslighet hos oseriösa aktörer. Myndighetens förebyggande arbete är av stor betydelse. Det är angeläget att oseriösa aktörer förhindras att bli leverantörer. Det kommer därför att vara viktigt för Kammarkollegiet att identifiera och utesluta oseriösa aktörer redan i upphandlingsprocessen. Vidare behöver myndigheten bedriva ett systematiskt arbete för att kontinuerligt vidareutveckla och förbättra anskaffningen av insatser. Regeringen anser att Kammarkollegiet även bör säkerställa en strikt och systematisk kontroll och uppföljning av leverantörer och utförda tjänster. Uppföljningen kommer att vara central för kostnadseffektiviteten och kvaliteten i stödet och därmed även för förtroendet för verksamheten. Regeringen bedömer samlat att Kammarkollegiet har förutsättningar för att upphandla tjänster på ett sätt som motverkar att oseriösa aktörer tilldelas kontrakt efter en avslutad upphandling.

7.3 Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda

7.3.1 Stödets innehåll

Regeringens förslag: Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska lämnas i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Industrifacket Metall*, *LO*, *Lärarnas Riksförbund* och *Svenskt Näringsliv*. Flera av remissinstanserna har lämnat synpunkter på förslaget. *LO* och *Arbetsgivarverket* anser att det grundläggande stödet inte ska ersätta det stöd som enskilda personer kan få från andra aktörer. Några remissinstanser, bland dem *Arbetsförmedlingen*, *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* och *Myndigheten för delaktighet*, har synpunkter på utformningen av det offentliga stödet och hur det ska tillhandahållas. *Företagarna* anser att innehållet i skattefinansierade aktiviteter bör vara reglerat i detalj. *Skatteverket* och *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det kan vara svårt att skilja mellan rådgivning och vägledning. Fakulteten har därutöver vissa synpunkter på bestämmelsens närmare utformning. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser att det offentliga stödets nivå och omfattning behöver tydliggöras. *Lernia* anser att det inledande kartläggningssamtalet bör ske hos den leverantör som genomför resten av

Prop. 2021/22:176 vägledningen. *Myndigheten för yrkeshögskolan* anser att hela valideringsprocessen bör ingå som en del i de grundläggande tjänsterna. *Västsvenska Handelskammaren* anser att de tjänster som erbjuds inom ramen för stödet inte bara ska riktas mot befintliga kompetensbehov utan också mot framtida behov. Flera av remissinstanserna, bl.a. *Saco*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Akademikerförbundet SSR*, anser att arbetsgivare fortsatt ska ha ansvar för finansiering av arbetstagares kompetensutveckling. Samtidigt önskar vissa remissinstanser, bl.a. *Företagarna* och *Kammarkollegiet*, ett förtydligande av vad som avses med företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Utgångspunkter för ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Det omställningsstöd som i dag tillhandahålls genom partsgemensamma omställningsorganisationer och som t.ex. innehåller rådgivande och vägledande tjänster är enligt regeringens uppfattning i stor utsträckning väl beprövat och inarbetat. Detta stöd bedöms kunna stärka enskilda personers framtida ställning på arbetsmarknaden. En utgångspunkt för utformningen av det offentliga stödet bör därför vara innehållet i det stöd som tillhandahålls genom de partsgemensamma omställningsorganisationerna. Det innebär bl.a. att stödet bör vara av grundläggande karaktär och inte innehålla sådana mer omfattande insatser som exempelvis ges inom ramen för Arbetsförmedlingens verksamhet. I likhet med *LO* och *Arbetsgivarverket* anser regeringen att det offentliga grundläggande stödet inte ska ersätta det stöd som enskilda personer kan få från andra aktörer, t.ex. Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, sjukvården eller arbetsgivaren.

Genom att utforma det offentliga stödet med den utgångspunkten kommer enskilda personer att kunna få ett likvärdigt grundläggande stöd oavsett om de får stödet genom Kammarkollegiet eller genom en registrerad omställningsorganisation. Regeringen delar *Västsvenska Handelskammarens* uppfattning att det offentliga stödet bör utformas så att det inte bara tar hänsyn till befintliga kompetensbehov på arbetsmarknaden utan också på framtida behov. Som framgår av avsnitt 7.2 bedöms det vara ändamålsenligt om fristående aktörer på uppdrag av Kammarkollegiet tillhandahåller det offentliga stödet. Det är därmed upp till myndigheten att de anskaffade tjänsterna motsvarar det behov som finns.

Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet föreslås syfta till att stärka den enskilde personens framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör därför inte vara ett stöd som stärker individens förmåga att klara av och utföra sitt arbete hos en specifik arbetsgivare. Regeringen anser, i likhet med bl.a. *Saco* och *Akademikerförbundet SSR*, att sådana företagsspecifika kompetensutvecklingsinsatser även fortsättningsvis bör vara arbetsgivarens ansvar och inte finansieras av staten.

Det är viktigt att en arbetstagare som vill eller behöver ställa om kan göra det på ett effektivt sätt. Vissa personer kan t.ex. ha arbetat på samma arbetsplats under en lång tid och har därmed inte erfarenhet av att söka jobb. Att få hjälp med att se över sina kompetenser och att lyfta fram dem för potentiella arbetsgivare i ansökningar och intervjuer kan göra det lättare för en person att hitta en ny sysselsättning som passar just honom eller henne. Det kan också underlätta för arbetsgivare att hitta rätt person till rätt jobb, eftersom de får en tydligare bild av personers kompetens och erfarenheter. En del av det offentliga grundläggande stödet bör därför ges i form av rådgivning, dvs. att stötta och motivera arbetstagaren att söka arbete utifrån sina förutsättningar, intressen, kunskaper och kompetenser samt arbetsmarknadens behov.

Många arbetstagare kan ha behov av kortare eller längre utbildningar för att ställa om till ett annat arbete. Det finns många utbildningsformer och sätt att finansiera utbildning. Exempelvis föreslår regeringen i denna proposition att det införs ett nytt omställningsstudiestöd som kan öka intresset för studier. Det kommer också att finnas möjlighet för en person att med omställningsstudiestödet genomgå validering inom ramen för en utbildning och att genom denna få tillgodoräkna sig tidigare förvärvade kunskaper och informell utbildning. Det kan dock vara svårt för personer att navigera bland olika möjligheter till utbildning. Regeringen anser därför att en annan del av det grundläggande stödet bör bestå av vägledning som hjälper personer att hitta utbildningar som de är intresserade av och som är eftertraktade på arbetsmarknaden. Detta har ett stort potentiellt värde ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, eftersom det kan bidra till att förbättra kompetensförsörjning och matchning på arbetsmarknaden och till att personer gör bättre informerade val. Det omvända, dvs. att utbildningsbeslut fattas utan tillräcklig information, riskerar att leda till att den enskilde personen inte slutför en påbörjad utbildning eller att den inte stärker den enskildes ställning på arbetsmarknaden. Detta skulle kunna medföra en kostnad för både personen och samhället. Vägledning kan därför bidra till att identifiera en persons intressen, kunskaper och kompetenser och därefter vägleda personen till eventuella beslut om utbildning och validering. *Myndigheten för yrkeshögskolan* anser att hela valideringsprocessen bör ingå som en del i det grundläggande stödet i de fall där det individuella kartläggningssamtalet visar att arbetstagaren har förutsättningar för en validering. Regeringen delar inte myndighetens uppfattning då valideringsprocessen inte kan anses vara av grundläggande karaktär.

Juridiska Fakulteten vid Lunds universitet anser att definitionerna av och gränsdragningen mellan de olika stödformerna rådgivning och vägledning bör förtydligas. *Skatteverket* anser att rådgivning och vägledning bör uttryckas som en tjänst då dessa kan vara svåra att skilja på. Regeringen delar bedömningen att rådgivning och vägledning i viss mån kan vara överlappande. Det finns emellertid även tydliga skillnader vilket framgår ovan. För att det offentliga stödet ska vara effektivt anser regeringen att både rådgivning och vägledning bör ingå i det offentliga grundläggande stödet. Det är viktigt att Kammarkollegiet kan utforma och

Prop. 2021/22:176 erbjuda den rådgivning och vägledning som behövs utifrån individens behov. Den som har en anställning kan vara i behov av en typ av stöd medan en person som har blivit uppsagd kan ha ett annat behov av stöd. Att definiera och avgränsa de olika stöden i förhållande till varandra är, enligt regeringens uppfattning, inte ändamålsenligt eftersom detta riskerar att begränsa Kammarkollegiets utrymme att utforma stödet utifrån individens behov. Vissa arbetstagare kan ha behov av få ett extra stöd utöver det som kan ges inom ramen för rådgivning och vägledning. Det kan t.ex. handla om hjälp med myndighetskontakter eller annat intensifierat stöd. Regeringen anser därför att en ytterligare del av det grundläggande stödet bör bestå av förstärkt stöd. Även ett sådant förstärkt stöd bör kunna anpassas till och variera mellan arbetstagare, utifrån behoven i de enskilda fallen.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör bestå av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Dessa stöd motsvarar det stöd som tillhandahålls genom de partsgemensamma omställningsorganisationerna och bedöms ha goda förutsättningar att möta de viktigaste behoven hos en person som behöver stärka sin framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden.

I promemorian föreslås bl.a. att stöd till en arbetstagare som söker ett nytt arbete betecknas som omställningsstöd och stöd till en anställd arbetstagare i syfte att stärka hans eller hennes framtida ställning på arbetsmarknaden som kompetensstöd. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att bestämmelsen i promemorians förslag innehåller överflödiga led. Regeringen konstaterar, liksom promemorian, att stödets innehåll är detsamma för omställningsstöd som för kompetensstöd. Regeringen anser att bestämmelsen är onödigt komplicerad och att den kan utformas på ett tydligare sätt. Paragrafen bör därför ange att offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ges i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd.

Inget behov av närmare reglering för hur stödet tillhandahålls

I promemorian görs bedömningen att det inte är lämpligt att reglera det offentliga stödet i detalj. Regeringen delar den bedömningen, framför allt eftersom motsatsen riskerar att försvåra för Kammarkollegiet att individanpassa stödet. Det kan även på ett onödigt sätt begränsa Kammarkollegiets möjligheter att utveckla stödet över tid. Det offentliga stödet bör därmed kunna anpassas så att den enskilde får tillgång till vägledning, rådgivning och i förekommande fall, förstärkt stöd. Den exakta kombinationen av de olika stöden bör avgöras utifrån den enskildes behov. Till skillnad från *Företagarna* och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* anser regeringen därför inte att det bör begränsas hur och till vilken nivå och omfattning stödet ska tillhandahållas.

För att inte enskilda personer ska uppleva en bristande kontinuitet och att väsentlig information går förlorad på vägen anser *Lernia* att det inledande kartläggningssamtalet bör ske hos samma leverantör som genomför vägledningen. Så som regeringen har anfört tidigare kan det vara ändamålsenligt om fristående aktörer, på uppdrag av Kammarkollegiet, tillhandahåller det offentliga grundläggande stödet. Kammarkollegiet bör anskaffa de aktuella tjänsterna utifrån vad som är mest ändamålsenligt.

Regeringen anser att det i många fall kan vara effektivt att den enskilde får det offentliga stödet från en aktör. Detta är dock inget som bör regleras särskilt, eftersom Kammarkollegiet är bäst lämpad att avgöra vad som är mest ändamålsenligt.

I promemorian anges att tjänsterna i hög utsträckning bör tillhandahållas digitalt. Flera av remissinstanserna, bland dem *Arbetsförmedlingen*, *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* och *Myndigheten för delaktighet*, anser att tjänsterna även kan tillhandahållas på andra sätt än digitalt så att exempelvis personer med mindre digital vana på ett likvärdigt sätt ska kunna tillgodogöra sig stödet. Regeringen instämmer i att även enskilda personer med mindre digital vana ska kunna få ett likvärdigt stöd. Detta behöver Kammarkollegiet säkerställa, t.ex. genom att ställa krav på tillgänglighet hos de leverantörer som tillhandahåller stöd på uppdrag av Kammarkollegiet.

7.3.2 Stöd ska lämnas i mån av tillgång på medel

Regeringens förslag: Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska få lämnas i mån av tillgång på medel.

Det ska införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela föreskrifter om prioriteringar av medel.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *LO*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet* och *Svenskt Näringsliv*. Några remissinstanser har synpunkter på förslaget. Bland annat anser *Fackförbundet Scen och Film*, *Kammarkollegiet*, *Lärarnas Riksförbund* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* att stödet ska utformas som en rättighet. *Sveriges Arkitekter* anser att det finns en risk att det offentliga stödet inte kommer att få så stort genomslag som det är tänkt om det inte är en rättighet. Organisationen anser vidare att det är otydligt hur tillgången på medel kan påverkas vid en konjunkturedgång. *Arbetsförmedlingen*, *Västsvenska Handelskammaren* och *Lantbrukarnas Riksförbund* har synpunkter på hur stödet föreslås fördelas.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Stödet ska begränsas av tillgängliga medel

Regeringen anser att det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör vara kostnadseffektivt och att det ska skapa förutsättningar för en övergripande kostnadskontroll. I likhet med promemorian anser regeringen därför att stödet bör beviljas i mån av tillgång på medel.

Flera remissinstanser, bland dem *Fackförbundet Scen och Film*, *Lärarnas Riksförbund* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, anser att det offentliga grundläggande stödet bör vara en rättighet. De anser vidare att den som ansöker om stöd sent under ett budgetår inte ska ha mindre möjlighet att beviljas stöd i jämförelse med den som har ansökt om stöd tidigare. *Kammarkollegiet* anser att förslaget skapar en otydlighet och osäkerhet för målgruppen och förordrar att alla som uppfyller kraven för stöd ska kunna få stöd. *Sveriges Arkitekter* påpekar att det finns en risk att många som behöver stöd och hjälpinsatser inte kommer att få det och att det därmed saknas en förutsägbarhet för den enskilda personen om möjligheten till att få stöd. Regeringen anser att en lagstadgad rätt till det offentliga grundläggande stödet, där utgifterna tillåts variera automatiskt med efterfrågan, inte är samhällsekonomiskt motiverad och inte heller möjliggör kostnads kontroll. Regeringen konstaterar vidare att det inte finns en lagstadgad rätt till stöd för arbetstagare som omfattas av kollektivavtal och har möjlighet att få stöd genom en partsgemensam omställningsorganisation. En sådan rättighet för arbetstagare utan kollektivavtal skulle minska likvärdigheten mellan det offentliga stödet och det stöd som lämnas genom befintliga omställningsorganisationer. Regeringen anser därför sammantaget att det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör beviljas i mån av tillgång på medel. Det bör därför införas en bestämmelse i den föreslagna lagen med ett sådant innehåll.

Enligt *Sveriges Arkitekter* är det otydligt hur tillgången på medel för det offentliga grundläggande stödet påverkas vid en längre konjunkturedgång. Regeringen konstaterar att Kammarkollegiet kan använda sig av anslagskrediten för att tillfälligt utöka möjligheterna att tillhandahålla stöd om behoven hastigt och oförutsett skulle öka, exempelvis i en djup lågkonjunktur. Det ska dock påpekas att en användning av krediten minskar det ekonomiska utrymmet för nästkommande år, då det ekonomiska läget kan ha normaliserats och förbättrats.

Föreskriftsrätt om prioriteringar utifrån tillgång på medel

Inom en ekonomisk ram går det att fördela medel enligt olika principer. Exempelvis kan det vara ändamålsenligt att stöd fördelas i den turordning som ansökningar kommer in, eftersom det kan uppfattas som en tydlig och rättvis princip. Alla som uppfyller förutsättningarna för stöd har då också samma möjlighet att ta del av stödet i mån av tillgängliga medel. En sådan ordning är sannolikt också enkel för Kammarkollegiet att administrera och i hög utsträckning möjlig att automatisera. En annan princip för att fördela tillgängliga medel kan vara utifrån vilken del av målgruppen en sökande tillhör. Det kan vara ändamålsenligt att Kammarkollegiet prioriterar stöd till sökande vars anställningar är på väg att upphöra eller har upphört, i det fall myndigheten bedömer att de beviljade medlen inte kommer att räcka för stöd till alla som kvalificerar sig. Det skulle då kunna innebära att stödet prioriteras för den vars anställning har upphört framför den som har kvar sin anställning.

Enligt regeringens uppfattning är det lämpligt att bestämmelser om prioritering av medel anges i förordning eller myndighetsföreskrifter, bl.a.

eftersom en alltför snäv utformning av bestämmelsen skulle kunna försvåra en senare förändring av prioriteringar av medlen om behov skulle uppkomma. Det bör därför införas en upplysningsbestämmelse som anger att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om prioriteringar av tillgängliga medel när det gäller offentligt stöd. En sådan bestämmelse bör placeras i samma paragraf som den bestämmelse som reglerar prioriteringar av medel för yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd. De synpunkter som *Västsvenska Handelskammaren*, *Arbetsförmedlingen* och *Lantbrukarnas Riksförbund* lämnar om prioriteringsordningen kommer därmed att beaktas i det fortsatta arbetet.

7.3.3 Stöd till både anställda och uppsagda

Regeringens förslag: Stöd ska få lämnas till den

1. vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad, eller

2. som har en anställning.

För att stöd ska få lämnas ska en anställning som upphör till följd av arbetsbrist ha avslutats på initiativ av arbetsgivaren.

Stöd ska inte få lämnas för en anställning

1. i ett aktiebolag, en ekonomisk förening eller en annan juridisk person där den sökande är verkställande direktör,

2. i ett aktiebolag där den sökande är aktieägare och aktieinnehavet för sig eller sammanräknat med aktier som ägs av en make, maka, registrerad partner, förälder eller ett barn till aktieägaren uppgår till minst en tredjedel av aktierna, eller

3. hos en egenföretagare där den sökande är en make, maka, registrerad partner eller sammanboende till egenföretagaren.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås att det uttryckligen ska framgå att en anställning har avslutats på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist. I promemorian föreslås även att stöd inte ska få ges till den som på grund av otillbörligt uppförande har skilts från sitt arbete och att detta även ska gälla den som av samma skäl inte har fått fortsatt arbete efter att en tidsbegränsad anställning har upphört. I promemorian lämnas inga förslag som begränsar den som är anställd i eget aktiebolag, en verkställande direktör eller en närstående som är anställd hos en egenföretagare att ta del av stödet.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Akademikerförbundet SSR*, *Fackförbundet DIK*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *LO*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Lärarnas Riksförbund*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *OFR/S,P,O* och *Saco*. *Sveriges Arkitekter* anser att det behöver förtydligas hur en enskild person ska styrka att en anställning har avslutats. *Företagarna* anser att även egenföretagare bör ha möjlighet att ta del av offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* är kritisk till förslaget och anför att

Prop. 2021/22:176 arbetstagare som genom överenskommelse med arbetsgivare avslutar sin anställning inte bör omfattas av stödet. Organisationen framför vidare att endast säsonganställda som inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början ska få del av stödet. Flera remissinstanser har synpunkter på promemorians förslag om att stöd inte ska lämnas när den enskilde personen har orsakat sin arbetslöshet. *Akademikerförbundet SSR, Fackförbundet Scen och Film, Offentliganställdas förhandlingsråd, Saco* och *Sveriges Arkitekter* anser att bestämmelsen är otydlig och att det kan vara svårt att fastställa vad som ska anses vara otillbörligt uppförande. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det är oklart vad som avses med att skilja någon från sitt arbete i jämförelse med att anställningsavtalet sägs eller har sagts upp. Det är enligt fakulteten dessutom oklart vad som ska gälla under en tvist om en uppsägnings giltighet.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget om att egenföretagare och deras närstående samt verkställande direktörer inte ska omfattas av det offentliga stödet, bland dem *Sveriges advokatsamfund, Akademikerförbundet SSR, Saco* och *Sveriges Kommuner och Regioner. Småföretagarnas Riksförbund* och *Företagarna* avstyrker förslaget och anser att både egenföretagare och deras närstående samt verkställande direktörer ska kunna få offentligt grundläggande stöd. *Småföretagarnas Riksförbund* vill ha ett förtydligande om vad som gäller för dem som utför arbete som konsult. *Företagarna* anser att om regeringen går vidare med förslaget enligt utkastet så bör företagare ersättas av staten baserat på företagets lönesumma.

Skälen för regeringens förslag

Krav på att vara anställd eller att anställningen har upphört av vissa anledningar

Det blir allt viktigare att arbetstagare kan utveckla sin kompetens löpande under yrkeslivet och vid behov även kunna ställa om från ett arbete till ett annat. För den enskilde är en god omställningsförmåga viktig för ett tryggt och hållbart arbetsliv och för arbetsgivare är den viktig för att underlätta kompetensförsörjning och att stärka verksamhetens konkurrenskraft. I dag omfattas enbart enskilda personer vars anställning ska upphöra eller har upphört av omställningsstöd från de partsgemensamma omställningsorganisationerna. Syftet med det föreslagna offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet är att hjälpa enskilda personer att stärka sin framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden och att hjälpa arbetstagare att ställa om till en ny sysselsättning. Regeringen anser därför att både anställda som vill stärka sin framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden och arbetstagare vars anställning är på väg att upphöra eller har upphört bör omfattas av stödet.

Det finns dock skäl att begränsa stödet till vissa enskilda personer vars anställning har upphört eller är på väg att upphöra. Det kan inte anses motiverat att enskilda personer som självmant lämnar en anställning eller till följd av misskötsamhet avskedas eller sägs upp får del av ett statligt finansierat stöd. Enligt regeringens uppfattning bör stödet därför begränsas

till enskilda som är uppsagda på grund av arbetsbrist. Både de som har en tillsvidareanställning och en tidsbegränsad anställning kan ha samma behov av stöd och därför bör det inte göras någon skillnad på anställningsform. Stödet bör därför omfatta både den som har en tillsvidareanställning och den som har en tidsbegränsad anställning. En tidsbegränsad anställning upphör normalt när tiden för anställningen har löpt ut. Den vars tidsbegränsade anställning har löpt ut bör därför också omfattas av stödet.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation framför att det i promemorian inte görs någon åtskillnad mellan stödets tillgänglighet för arbetstagare med säsongsanställning och annan tidsbegränsad anställning. Organisationen anser att endast säsongsanställda som inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början ska få möjlighet att ta del av stödet. För att en sökande ska kunna erbjudas stöd bör det krävas att han eller hon, förutom att uppfylla kraven på att anställningen har avslutats till följd av arbetsbrist, under en betydande tid har förvärvat arbetat, se avsnitt 7.3.6. Regeringen anser att ett sådant krav tillsammans med ett krav på att anställningen har upphört till följd av arbetsbrist bör vara tillräckligt för att kunna erbjudas stöd. Regeringen anser därför att det i detta avseende inte bör göras någon skillnad på vilken typ av tidsbegränsad anställning individen har eller haft. Regeringen anser även att provanställning i detta sammanhang bör likställas med en tidsbegränsad anställning.

Regeringen anser att även den som har en pågående anställning bör ges möjlighet att stärka sin framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden, bl.a. för att stöd under pågående anställning kan öka arbetstagarens förmåga att hantera nya arbetsuppgifter och krav för att undvika framtida arbetslöshet. Regeringen bedömer att det är motiverat att stödja sådan kompetensutveckling eftersom arbetsgivare kan vara mindre benägna att investera i kompetenshöjande insatser som underlättar för arbetstagare att söka sig vidare till andra arbetsgivare.

Mot bakgrund av det ovan anförda bör det införas en bestämmelse som anger att stöd endast får lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad eller till den som har en anställning.

En anställning ska som huvudregel ha avslutats på initiativ av arbetsgivaren

I promemorian föreslås att det bör krävas att det klart framgår att en anställning som upphör till följd av arbetsbrist har avslutats på initiativ av arbetsgivaren. I promemorian föreslås inget sådant krav för en anställning som upphör till följd av sjukdom. Regeringen konstaterar att en anställning kan upphöra antingen genom att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren eller ingår en överenskommelse med honom eller henne om att den ska upphöra till följd av en arbetsbristsituation. För att säkerställa att det är fråga om en arbetsbristsituation bör den enskilde visa det, exempelvis genom en uppsägningshandling i vilken det framgår att han eller hon är uppsagd till följd av arbetsbrist. Till skillnad från promemorians förslag anser regeringen inte att det behöver ställas ett krav på att det klart ska framgå att anställningen har avslutats på initiativ av arbetsgivaren. Det bör

Prop. 2021/22:176 vara tillräckligt om den enskilde kan visa att anställningen har avslutats på initiativ av arbetsgivaren.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är kritisk till att en arbetstagare som genom en överenskommelse med arbetsgivare avslutar sin anställning och exempelvis får avgångsvederlag ska omfattas av det offentliga stödet. Regeringen konstaterar att stödet till enskilda personer kan behövas oavsett vilken typ av försörjning den sökande har. Regeringen anser därför inte att det är ett problem om den enskilde personen får ett avgångsvederlag samtidigt som han eller hon tar del av det offentliga stödet. Det avgörande är i stället att anställningen har upphört till följd av en arbetsbristsituation och att den avslutas på initiativ av arbetsgivaren.

Regeringen anser att det inte bör ställas samma krav på att en anställning som upphör till följd av sjukdom ska ha avslutats på initiativ av arbetsgivaren. Exempelvis kan den enskilde personen ha varit i kontakt med sjukvården eller andra aktörer och där det har framkommit olika skäl till att anställningen bör upphöra till följd av sjukdom. För sådana situationer kan det vara motiverat att den enskilde får offentligt stöd även om det är han eller hon som har tagit initiativ till anställningens upphörande. Regeringen ser inga större risker med att enskilda personer skulle kunna få ett offentligt stöd genom att hänvisa till sjukdom. Vid Kammarkollegiets prövning av om den enskilde ska beviljas stöd behöver han eller hon visa att anställningen har upphört till följd av sjukdom. Om det visar sig att anställningen har upphört av annan anledning bör Kammarkollegiet inte bevilja stödet.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anser att det är oklart vad som ska gälla under en tvist om en uppsägnings giltighet. I avsnitt 7.3.3 föreslås det att en anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Regeringen anser att en eventuell tvist om en uppsägnings giltighet saknar betydelse för möjligheten att ta del av omställnings- och kompetensstöd eftersom ett grundläggande villkor för stöd är att anställningen antingen ska upphöra eller har upphört. Det avgörande villkoret för omställnings- och kompetensstöd föreslås vara att anställningen upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad.

Sveriges Arkitekter anser att det finns behov att förtydliga hur anställda ska styrka sin avslutade anställning, särskilt när det gäller uppsägningsgrund men också hur en uppsägning till följd av sjukdom behöver se ut. Det föreslås att det är den enskilde personen som ansöker om stöd hos Kammarkollegiet. I en ansökan om stöd föreslås det att den enskilde personen ska lämna de uppgifter som behövs för att myndigheten ska kunna pröva ansökan, se avsnitt 7.7.1. Den enskilde personen kan t.ex. lämna in arbetsgivarintyg, en uppsägningshandling eller en överenskommelse om att anställningen har upphört. Det är upp till Kammarkollegiet att bedöma om ansökan är tillräcklig för att kunna besluta om stöd. Regeringen anser inte att det är lämpligt att i detalj reglera vilket underlag som ska anses vara tillräckligt för att kunna bedöma att förutsättningarna för stöd är uppfyllda.

Som framgår ovan bör det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet lämnas till enskilda personer vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad. Eftersom stödet föreslås rikta sig till anställda eller de som har förlorat en anställning omfattas inte egenföretagare som driver verksamhet i enskild firma eller handelsbolag, inklusive kommanditbolag. *Företagarna* anser att en arbetsrelaterad förmån inte ska kunna undantas för de som uppfyller de formella kvalifikationskraven samt att valet av företagsform inte bör vara avgörande för om en företagare omfattas av trygghetssystem och statliga förmåner. Företagarna anser därför att alla egenföretagare ska kunna få del av det offentliga grundläggande stödet. *Småföretagarnas Riksförbund* lämnar liknande synpunkter. I promemorian föreslås inga uttryckliga bestämmelser som undantar egenföretagare från möjligheten att få offentligt stöd. Den föreslagna bestämmelsen i promemorian medför dock att egenföretagare som driver verksamhet i aktiebolagsform skulle kunna få stöd eftersom de kan vara anställda i eget aktiebolag. Däremot skulle enskilda som driver verksamhet i enskild firma eller handelsbolag inte omfattas av den möjligheten eftersom de inte kan vara anställda i sin egen verksamhet. Regeringen anser inte att en egenföretagare bör kunna få del av stödet, oavsett om han eller hon driver verksamhet i aktiebolag, i enskild firma eller handelsbolag. Av promemorian framgår att en utgångspunkt vid utformningen av det offentliga grundläggande stödet är att stödet ur likvärdighetssynpunkt ska omfatta samma kategori av arbetstagare som kan få stöd genom en partsgemensam omställningsorganisation. Stödet är därmed tänkt att rikta sig till arbetstagare och inte till egenföretagare. Det bör därför införas en bestämmelse som anger att stöd inte får lämnas för en anställning i ett aktiebolag där den sökande är aktieägare och aktieinnehavet för sig eller sammanräknat med aktier som ägs av en make, maka, registrerad partner, förälder eller barn till aktieägaren uppgår till minst en tredjedel av aktierna. Det medför att en person som äger aktier i ett aktiebolag i lägre omfattning kan få offentligt stöd om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda.

Småföretagarnas Riksförbund anser att det bör förtydligas vad som gäller för den som utför arbete som konsult genom ett eget aktiebolag och för den som utför arbete som konsult i ett bolag som han eller hon inte äger. Regeringen konstaterar att förslaget medför att den som är anställd i ett eget aktiebolag och utför konsulttjänster inom ramen för den anställningen inte kommer att kunna få offentligt grundläggande stöd. Den som däremot är anställd som konsult i ett företag som han eller hon inte äger skulle kunna få stöd om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda.

Regeringen bedömer att det även kan finnas skäl att undanta vissa andra kategorier av anställda från möjligheten att kunna få det offentliga grundläggande stödet. Regeringen konstaterar att arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare i företagsledande ställning är undantagna från möjligheten att ta del av omställningsstöd genom de partsgemensamma omställningsorganisationerna. Enligt regeringens uppfattning bör ett motsvarande undantag även gälla för det offentliga

Prop. 2021/22:176 grundläggande stödet. *Småföretagarnas Riksförbund* anser att det saknas skäl för att undanta dessa grupper från möjligheten att få det offentliga stödet. *Företagarna* anser inte att släktskap är skäl att undanta vissa grupper från möjligheten till stöd. Regeringen delar inte remissinstansernas bedömningar utan anser att avgränsningen är väl avvägd utifrån vilka som får anses ha störst behov av ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Dessutom anser regeringen att det offentliga grundläggande stödet ur likvärdighets-synpunkt ska omfatta samma kategori av arbetstagare som kan få stöd genom en partsgemensam omställningsorganisation. Mot den bakgrunden bör det införas en bestämmelse som anger att stöd inte får lämnas för en anställning i ett aktiebolag, en ekonomisk förening eller en annan juridisk person där den sökande är verkställande direktör. Det bör även införas en bestämmelse som anger att stöd inte får lämnas för en anställning hos en egenföretagare där den sökande är en make, maka, registrerad partner eller sammanboende till egenföretagaren.

Det är den anställning som ansökan om grundläggande omställnings- och kompetensstöd grundar sig på som bör vara avgörande vid bedömningen av om den sökande kvalificerar sig för det offentliga stödet. En egenföretagare eller en verkställande direktör kan ha en annan anställning och genom denna kvalificera sig för det offentliga stödet. Detsamma gäller en närstående till en egenföretagare. *Företagarna* anser att om regeringen går vidare med förslaget enligt utkastet bör företagare ersättas av staten baserat på företagets lönesumma. Enligt förslaget i denna proposition bör företagare som är arbetsgivare och som finansierar omställnings- och kompetensstöd för sina anställda hos en omställningsorganisation kunna få ersättning under förutsättning att omställningsorganisationen uppfyller vissa krav för sin verksamhet, se avsnitt 7.4.1. Vid beräkningen av ersättningsnivån till arbetsgivaren, som föreslås baseras på en viss del av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som är underlag för arbetsgivaravgifter (lönesumman), görs det ingen skillnad om lön har utbetalats till verkställande direktör eller exempelvis en närstående till en företagare. Av detta skäl ser inte regeringen att det uppstår ett behov att ytterligare kompensera företagare ekonomisk för införandet av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

Det behövs ingen bestämmelse om otillbörligt uppförande

I promemorian föreslås en bestämmelse som innebär att stöd inte får ges till den som på grund av otillbörligt uppförande har skilts från sitt arbete. Det gäller även den som av samma skäl inte har fått fortsatt arbete efter att en tidsbegränsad anställning har upphört. Flera remissinstanser, bl.a. *Akademikerförbundet SSR* och *Fackförbundet Scen och Film*, har haft synpunkter på bestämmelsen och anger att den är otydlig och svårtolkad. Även *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det är oklart vad som avses med att skilja någon från sitt arbete i jämförelse med att anställningsavtalet sägs eller har sagts upp.

Regeringen anser att den föreslagna bestämmelsen som anger att en anställning upphör till följd av arbetsbrist, sjukdom eller för att en tidsbegränsad anställning har löpt ut är uttömmande. De situationer som

stoppbestämmelsen tar sikte på kommer att fångas upp redan av huvudregeln. Det bör därför inte införas en sådan bestämmelse som föreslås i promemorian.

Prop. 2021/22:176

7.3.4 Förstärkt stöd ska bara kunna lämnas till personer med särskilda behov

Regeringens förslag: Förstärkt stöd ska få lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorians förslag anges att förstärkt stöd också ska kunna ges vid ohälsa.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Fackförbundet DIK*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Industrifacket Metall*, *LO* och *Lärarnas Riksförbund*. *Fackförbundet DIK* anser att förstärkt stöd även ska kunna lämnas exempelvis till personer som har varit kort tid i Sverige eller har mer begränsade kunskaper i svenska språket. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* instämmer i att det förstärkta stödet inte ska kunna lämnas till alla, men anser att det inte är uppenbart varför stödet reserveras för dem med särskilda behov kopplade till ohälsa och sjukdom. *Förvaltningsrätten i Malmö* anser att rekvisitet ohälsa kan behöva förtydligas. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att begreppen förstärkt stöd och särskilda behov är otydliga.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd föreslås kunna lämnas i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Regeringen anser att rådgivning och vägledning bör vara stöd av mindre omfattning medan förstärkt stöd bör kunna innehålla stöd av en annan karaktär. Det förstärkta stödet är tänkt att ge ett extra stöd till enskilda som behöver intensifierat stöd. Det kan exempelvis handla om hjälp med myndighetskontakter eller annat extra stöd. Enligt regeringens uppfattning är det endast vissa personer som är i behov av förstärkt stöd för att kunna stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden.

I promemorian föreslås att förstärkt stöd endast ska få lämnas till den som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom. Regeringen anser att en sådan ordning i huvudsak är rimlig. *Förvaltningsrätten i Malmö* anser att rekvisitet ohälsa kan behöva förtydligas i promemorian. Även *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det finns otydligheter kring begreppen sjukdom och ohälsa. För att undvika den otydlighet som påpekas av remissinstanserna anser regeringen att förstärkt stöd endast bör kunna lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom. Regeringen bedömer att det kan vara särskilt betydelsefullt att i en sådan situation få möjlighet till ett förstärkt stöd för

Prop. 2021/22:176 att kunna ställa om. Det är alltså inte grunden för uppsägning som ska vara avgörande för behovet av förstärkt stöd. *Fackförbundet DIK* anser att det förstärkta stödet även bör kunna lämnas till andra personer än de som har en sjukdom. Även *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* har lämnat en liknande synpunkt. Regeringen anser till skillnad från remissinstanserna att promemorians förslag är väl avvägt och att förstärkt stöd endast bör kunna lämnas till en person som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

Arbetsförmedlingen har tillsammans med Försäkringskassan i dag det övergripande ansvaret för att stödja arbetssökande med särskilda behov, exempelvis på grund av nedsatt arbetsförmåga eller sjukdom. Regeringen vill betona att förslaget om det förstärkta stödet inte innebär att Kammarkollegiet tar över ansvaret från aktörer som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller sjukvården och inte heller arbetsgivarens skyldigheter gällande rehabiliteringsinsatser och anpassning av arbetsuppgifter eller arbetsmiljö. Det förstärkta stödet bör stärka och stötta personen i processen, utan att det formella ansvaret förändras.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anser att det är otydligt vilka behov som krävs för att få det förstärkta stödet. Av promemorian framgår att det kan vara komplicerat att avgöra vilka av arbetstagarna som har ett faktiskt behov av stödet till följd av sjukdom. Regeringen anser att det bör avgöras från fall till fall om den enskilde har ett särskilt behov av stöd till följd av sjukdom.

7.3.5 Krav på anknytning till svensk arbetsmarknad

Regeringens förslag: Stöd ska få lämnas till den som vid tidpunkten för ansökan om stöd förvärvat arbetat eller senast har förvärvat arbetat i Sverige hos en arbetsgivare som

1. är registrerad hos Skatteverket,
2. inte är bunden av ett kollektivavtal, och
3. inte finansierar en registrerad omställningsorganisation.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Industrifacket Metall*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *LO*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet* och *Svenskt Näringsliv*. Flera remissinstanser har synpunkter på förslaget. *Arbetsförmedlingen* och *Trygghetsstiftelsen* anser att det offentliga grundläggande stödet inte ska begränsas till de som bor och arbetar i Sverige. *Akademikerförbundet SSR*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Kammarkollegiet* anser att kravet på anknytning till svensk arbetsmarknad är otydligt. *Konjunkturinstitutet* framför att det i praktiken inte skulle krävas långvarig anknytning till den svenska arbetsmarknaden för att kunna få stöd. Några remissinstanser, bl.a. *Fackförbundet Scen och Film*, *Fremia*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Trygghetsstiftelsen*, anser att det offentliga stödet även borde omfatta enskilda personer som arbetar på företag som har kollektivavtal men där det saknas bestämmelser om omställningsstöd.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att stödet bör omfatta enskilda som arbetar hos arbetsgivare som har kollektivavtal och finansierar omställningsstöd hos en omställningsorganisation även om organisationen inte är registrerad hos Kammarkollegiet. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Anknytning till svensk arbetsmarknad

Det föreslagna grundläggande omställnings- och kompetensstödet syftar till att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. I likhet med promemorians förslag bör det offentliga grundläggande stödet därför, enligt regeringens uppfattning, begränsas till de personer som har anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Det innebär bl.a. att den som förvärvsarbetar i ett annat land än Sverige inte kan anses ha anknytning till svensk arbetsmarknad. Det bör i detta sammanhang inte ha någon betydelse om den enskilde bor i Sverige. Inte heller bör medborgarskap, bosättning eller uppehållstillstånd ha någon betydelse för om den enskilde har anknytning till den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsförmedlingen* anser att personer som bor i Sverige och arbetar i grannländer borde kunna få ta del av stödet. Även *Trygghetsstiftelsen* framför liknande synpunkter. Regeringen anser inte att personer som arbetar i ett annat land kan anses ha anknytning till svensk arbetsmarknad, vilket även gäller de som t.ex. arbetar i ett grannland till Sverige. Dessa personer bör därför inte få offentliga grundläggande stöd.

Akademikerförbundet SSR och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att förslaget i promemorian om krav på anknytning till svensk arbetsmarknad är otydligt. Det avgörande för om en enskild person ska få offentligt stöd borde enligt remissinstanserna i stället vara att han eller hon är verksam i Sverige vid ansökan om stödet. *Kammarkollegiet* anser att det bör tydliggöras när en anställd ska anses ha anknytning till svensk arbetsmarknad. *Konjunkturinstitutet* anför att förslaget i promemorian innebär att det inte skulle krävas långvarig anknytning till den svenska arbetsmarknaden för att kunna få stöd, eftersom villkoret på arbetad tid även kan uppfyllas med arbete i andra länder inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Schweiz och i Förenade kungariket, dvs. Storbritannien och Nordirland. *Konjunkturinstitutet* anser därför att det bör övervägas ett krav på viss minsta tid som den enskilde ska ha varit anställd hos en arbetsgivare för att anses ha anknytning till svensk arbetsmarknad.

Regeringen anser att promemorians förslag om krav på anknytning till den svenska arbetsmarknaden är rimligt. I likhet med bl.a. *Akademikerförbundet SSR*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Kammarkollegiet* anser regeringen dock att kravet på anknytning till svensk arbetsmarknad är otydligt och bör förtydligas. I promemorians författningskommentar anges det att anknytning till den svenska arbetsmarknaden t.ex. kan vara att den sökande utför sitt arbete i Sverige. Enligt regeringens mening är anknytningen till svensk arbetsmarknad tydlig när det gäller den som arbetar i landet. Det omvända, dvs. att en person lämnar Sverige för att arbeta i ett annat land, innebär således att

Prop. 2021/22:176 han eller hon inte längre kan anses ha en anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Mot den bakgrunden anser regeringen att det direkt av bestämmelsen bör framgå att den enskilde personen vid tidpunkten för sin ansökan om stöd ska förvärvsarbeta eller senast ha förvärvsarbetat i Sverige. För att säkerställa att arbetet faktiskt är utfört i Sverige bör det, i likhet med förslaget i promemorian, ställas krav på att arbetet sker hos en arbetsgivare som är registrerad hos Skatteverket. Detta bör därför uttryckligen framgå av bestämmelsen.

Det hindrar dock inte, som *Konjunkturinstitutet* påpekar, att en betydande del av kravet på arbetad tid kan uppfyllas med förvärvsarbete inom EES, i Schweiz och i Förenade kungariket, se avsnitt 7.3.6. Detta är dock enligt regeringens mening inte ett problem utan tvärtom något som är positivt eftersom det värnar den fria rörligheten inom EU.

Arbetsgivaren ska inte vara bunden av ett kollektivavtal

De flesta arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal genom sin arbetsgivare. Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Avtalet reglerar anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare och kan bl.a. innehålla bestämmelser om lön, arbetstid och tjänstepension. Kollektivavtal kan även innehålla bestämmelser om omställning. Det innebär att många, dock inte alla, arbetstagare som omfattas av kollektivavtal redan i dag har tillgång till någon form av omställningsstöd från de partsgemensamma omställningsorganisationerna.

I promemorian föreslås att det offentliga grundläggande stödet ska få lämnas till enskilda personer som inte omfattas av kollektivavtal. Några remissinstanser, bl.a. *Akademikerförbundet SSR*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Trygghetsstiftelsen*, anser att stödet även bör kunna lämnas till de som arbetar hos arbetsgivare som har kollektivavtal men där det saknas bestämmelser om omställningsstöd. Den som arbetar under ett sådant kollektivavtal riskerar annars att varken få stöd från någon av parternas omställningsorganisationer eller från Kammarkollegiet.

Mot bakgrund av att de flesta arbetstagare på svensk arbetsmarknad omfattas av ett kollektivavtal som innebär att de har tillgång till någon form av omställningsstöd anser regeringen att det är en väl avvägd avgränsning att staten endast bör tillhandahålla ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Det ger fler arbetstagare möjlighet att stärka sin omställningsförmåga och att få ett tryggt och hållbart arbetsliv samtidigt som det kan skapa en bättre likvärdighet avseende grundläggande omställnings- och kompetensstöd för de som omfattas av kollektivavtal och för de som inte gör det. Regeringen anser därför att det offentliga grundläggande stödet endast bör lämnas till en enskild person som är anställd eller senast var anställd hos en arbetsgivare som inte är bunden av ett kollektivavtal.

Många av de arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal är också bundna till bestämmelser om omställning och finansierar redan i dag omställningsorganisationer.

I dag finns, när det gäller tillgång till omställningsstöd, två grupper av arbetstagare. Den första gruppen innehåller de som omfattas av kollektivavtal och som kan få grundläggande stöd genom parts-gemensamma omställningsorganisationer. Den gruppen bör inte ha tillgång till det offentliga grundläggande stödet. Den andra gruppen är de som inte omfattas av kollektivavtal och som därför inte kan få stöd genom en befintlig omställningsorganisation. Den gruppen bör få tillgång till det offentliga grundläggande stödet. Därutöver anser regeringen att det i framtiden även bör finnas en möjlighet för nya omställningsorganisationer utan koppling till arbetsmarknadens parter att kunna etablera sig på en marknad för omställningsstöd. Arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer som uppfyller vissa krav, både befintliga och nya, föreslås få statlig ersättning för sina kostnader, se avsnitt 7.4.1 och 7.4.2. Eftersom enskilda personer som arbetar hos en arbetsgivare som finansierar en registrerad omställningsorganisation kan få grundläggande stöd genom en sådan omställningsorganisation bör de inte ha tillgång till det offentliga stödet. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att även enskilda personer ska kunna ta del av det offentliga grundläggande stödet i de fall där arbetsgivaren har kollektivavtal och finansierar omställning hos en omställningsorganisation, men där organisationen inte har registrerat sig hos Kammarkollegiet. Regeringen delar inte remissinstansernas synpunkt. Enskilda personer som arbetar eller senast arbetet hos en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal och som dessutom finansierar omställning genom en omställningsorganisation har i dag tillgång till någon form av omställningsstöd och bör därför inte kunna få del av det offentliga grundläggande stödet.

Regeringen bedömer därför att det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet endast ska få lämnas till en enskild person som är anställd eller senast var anställd hos en arbetsgivare som inte finansierar en registrerad omställningsorganisation.

7.3.6 Krav på arbete eller inkomst i viss omfattning

Regeringens förslag: Stöd ska få lämnas till den som

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader direkt före ansökan om stöd, eller

2. inom den tiden haft en viss minsta inkomst av sådant förvärvsarbete.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz ska få tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

Det ska införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela föreskrifter om kraven på förvärvsarbete eller inkomst av förvärvsarbete.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att det i lagen ska tas in en bestämmelse om tid som det ska bortses från när kravet på arbetad tid prövas.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Akademikerförbundet SSR*, *Fackförbundet DIK*, *Kompetensföretagen*, *Lärarnas Riksförbund* och *Volvo Personvagnar AB*. Flera remissinstanser har synpunkter på delar av förslaget. *LO* anser att det borde finnas en möjlighet att göra en rimlighetsbedömning om en sökande uppfyller ett arbetsvillkor och att den föreslagna lägsta inkomsten för att uppfylla arbetsvillkoret kan vara för hög. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* anser att det inte skulle vara orimligt att det ställs hårdare krav på dem som har en anställning än på dem som har sagts upp. *Arbetsförmedlingen* anser att det är olyckligt att använda begreppet arbetsvillkor och att villkoret bör ändras så att fler kan få del av stödet. *Omställningsfonden* och *Trygghetsfonden TSL* anser att även registrerade omställningsorganisationer ska kunna ta del av uppgifter från Skatteverket. *Centrala studiestödsnämnden (CSN)* konstaterar att det finns en skillnad mellan regelverken för omställningsstudiestöd och offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd när det gäller kravet på arbetad tid. Myndigheten noterar också att det inte föreslås några bestämmelser om vilka tidsgränser som ska gälla för den tid som det får bortses från vid prövning av kravet på arbetad tid. *Företagarna* anser att ett krav på arbetad tid är det mest lämpliga sättet att fastställa om en person är etablerad på arbetsmarknaden, men påpekar att det inte bör påföras nya skyldigheter för arbetsgivare att intyga hur en arbetstagare har arbetat. *Konjunkturinstitutet* vill se ett striktare krav på arbetad tid. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att en alternativ regel för att bedöma om en enskild är etablerad på arbetsmarknaden bör övervägas för säsongsarbetare. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att det bör förtydligas om kravet på arbetad tid eller viss inkomst kan uppfyllas med en subventionerad anställning. *Fackförbundet Scen och Film* och *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det bör tydliggöras att tid som uppdragstagare och

egenföretagares inkomster av aktiv näringsverksamhet ska beaktas vid prövningen av om kravet på arbetad tid är uppfyllt. Prop. 2021/22:176

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Krav på etablering på arbetsmarknaden genom arbetad tid

Det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet föreslås kunna lämnas till den som har en anställning eller den vars anställning ska eller har upphört. Stödets syfte är att stärka den enskilde personens framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden och ska även bidra till att hjälpa arbetstagare att ställa om till en ny sysselsättning. Regeringen anser därför att det bör ställas krav på att den enskilde är eller i närtid har varit etablerad på arbetsmarknaden. Förankringen på arbetsmarknaden bör, enligt regeringen, mätas i den sökandes förvärvsarbete. Liksom *Företagarna* anser regeringen att ett krav på arbetad tid är det mest lämpliga sättet att fastställa om en person är etablerad på arbetsmarknaden. Ett sådant krav missgynnar inte någon viss grupp av arbetstagare på ett systematiskt sätt, t.ex. utifrån anställningsform, sektor eller ålder för inträde på arbetsmarknaden. För att inte diskvalificera arbetstagare som är etablerade men har haft återkommande perioder av kortare arbetslöshet bör kravet även förenas med en ramtid, dvs. inom en viss bestämd tid som den enskilde ska uppfylla kravet på arbetad tid. I likhet med promemorian anser regeringen att arbete under tolv kalendermånader inom en ramtid på 24 månader får anses visa på tillräcklig anknytning för att komma i fråga för det offentliga grundläggande stödet.

För att anses vara tillräckligt förankrad på arbetsmarknaden bör det, utöver kravet på arbete under tolv kalendermånader, även ställas krav på viss omfattning av arbetet under var och en av de tolv månaderna. I promemorian föreslås att arbetet ska ha bedrivits under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att kravet riskerar att missgynna dem vars genomsnittliga veckoarbetstid vid heltid är lägre än 40 timmar. *LO* anser att det viktiga inte borde vara att beräkna den arbetade tiden utan att det även borde finnas en möjlighet att göra en rimlighetsbedömning om en sökande uppfyller kravet på arbetad tid. *Konjunkturinstitutet* anser att det bör ställas striktare krav på arbetad tid. Regeringen anser att den tid som föreslås i promemorian, dvs. minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad, är väl avvägd för att en sökande ska anses vara förankrad på arbetsmarknaden. Regeringen anser därmed inte att kraven behöver vara striktare eller att det behöver finnas ett utrymme för rimlighetsbedömningar. Regeringen bedömer att det föreslagna kravet på arbetad tid gör att både deltidsanställda och arbetstagare vars veckoarbetstid vid heltid är lägre än 40 timmar kan uppfylla kravet och därmed omfattas av stödet. I syfte att underlätta handläggningen för Kammarkollegiet och i viss mån öka flexibiliteten för personer som arbetar oregelbundet bör kravet på arbetad tid beräknas utifrån ett genomsnittligt antal arbetade timmar per kalendermånad.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering anser att det inte skulle vara orimligt att det ställs hårdare krav på arbetad tid för

Prop. 2021/22:176 en person som är anställd jämfört med den som har sagts upp och riskerar arbetslöshet. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att det bör övervägas en alternativ regel för säsongarbetare som i andra avseenden kan anses etablerade i Sverige. Regeringen anser att de krav som ställs på arbetad tid, som utgångspunkt, bör vara samma för alla som gör anspråk på det offentliga stödet. En enhetlig reglering är också mer förutsebar och enklare för Kammarkollegiet att hantera.

Arbetsförmedlingen anser inte att begreppet arbetsvillkor bör användas eftersom det används inom arbetslöshetsförsäkringen. Regeringen konstaterar att den föreslagna lagtexten inte innehåller begreppet arbetsvillkor. Arbetsförmedlingen anser vidare att kravet på arbetad tid bör ändras så att fler inskrivna arbetslösa hos myndigheten kan få del av stödet. Regeringen vill understryka att kravet på arbetad tid i första hand syftar till att säkerställa att den sökande har en aktuell arbetsmarknadsanknytning. Det är viktigt eftersom det föreslagna stödet syftar till att stärka den sökandes framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. Personer som ännu inte har etablerat sig på arbetsmarknaden eller som har varit borta under lång tid från arbetsmarknaden har i allmänhet tillgång till andra typer av stöd och kompetensutveckling via utbildningssystemet eller hos Arbetsförmedlingen.

Sveriges Kommuner och Regioner anser att det bör förtydligas om arbets- eller inkomstvillkoret ska kunna uppfyllas med arbete i en subventionerad anställning. Arbetad tid i en subventionerad anställning bör enligt regeringens uppfattning kunna beaktas vid prövningen av om kravet på arbetad tid är uppfyllt. Enligt regeringens uppfattning behöver lagtexten inte förtydligas ytterligare eftersom den som har en subventionerad anställning har inkomst av förvärvsarbete. Som framgår av avsnitt 7.2 anser regeringen att det är viktigt att Kammarkollegiet och Arbetsförmedlingen utvecklar ett nära samarbete för att underlätta genomförandet av myndigheternas respektive uppdrag. Regeringen bedömer att de arbetsmarknadspolitiska insatserna behöver samordnas för att undvika överlappning mellan olika myndigheter. En enskild person som har en subventionerad anställning bör enligt regeringens mening fortsatt ha möjlighet att få stöd genom Arbetsförmedlingen, både under och efter en anställning, utifrån det behov som Arbetsförmedlingen bedömer att han eller hon har. Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör därför inte ersätta de insatser som den enskilde får genom Arbetsförmedlingen.

Fackförbundet Scen och Film och *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det bör tydliggöras att arbetad tid som uppdragstagare eller s.k. kombinatör, dvs. en person som kombinerar anställning med eget företagande, ska beaktas vid bedömningen av om kravet på arbetad tid är uppfyllt. Som framgår av avsnitt 7.3.3 bör egenföretagare inte ingå i målgruppen för offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Inkomst av näringsverksamhet bör därför inte beaktas vid prövningen av kravet på arbetad tid.

Kravet på förvärvsinkomst prövas från tidpunkten för ansökan

För att kunna fastställa en ramtid för prövningen av kravet på arbetad tid behövs det en tidpunkt från vilken ramtiden räknas. I promemorian

föreslås att kravet på arbetad tid ska prövas utifrån förhållandena fram till ansökan om stöd. CSN konstaterar att det finns en skillnad mellan de föreslagna regelverken för omställningsstudiestöd och offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd när det gäller ramtiden och anser att de två regelverken i möjligaste mån bör se likadana ut. Regeringen anser inte att bestämmelser om ramtid måste se likadana ut för omställningsstudiestödet och det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Tvärtom anser regeringen att promemorians förslag i denna del är motiverat. I förhållande till promemorians förslag bör det dock tydliggöras att kravet på förvärvsarbetet bör vara uppfyllt direkt före ansökan om stöd

En enskild person som vill ha offentligt grundläggande stöd föreslås ansöka om stödet hos Kammarkollegiet. Till ansökan föreslås vidare att han eller hon lämnar in de uppgifter som behövs för att myndigheten ska kunna pröva ärendet, se avsnitt 7.7. Den enskilde bör därför ge in det underlag som behövs för att pröva om kravet på arbetad tid är uppfyllt, t.ex. intyg från arbetsgivaren som visar arbetad tid eller motsvarande. Det bör dock inte, som *Företagarna* anser, införas nya skyldigheter för arbetsgivare att intyga hur arbetstagare har arbetat.

Enligt regeringen kan det finnas behov av ytterligare och närmare bestämmelser om prövningen av kravet på arbetad tid. I promemorian lämnas t.ex. förslag till en förordningsbestämmelse om vad som avses med inkomst av förvärvsarbete. Den typen av bestämmelser bör enligt regeringens uppfattning regleras i förordning eller myndighetsföreskrifter.

Inkomstuppgifter kan visa förvärvsarbete i tillräcklig omfattning

Att ge in intyg från arbetsgivare som anger arbetad tid kan vara komplicerat och tidskrävande för den sökande, särskilt om han eller hon har haft flera olika arbetsgivare under ramtiden. Intyg kan dessutom vara otydliga och kräva komplettering, vilket kan vara tidskrävande för arbetstagaren, arbetsgivaren och Kammarkollegiet. För att underlätta för den sökande, liksom för administrationen av det offentliga grundläggandet omställnings- och kompetensstödet, bör kravet på arbetad tid även kunna prövas genom en arbetsinkomst. Inkomsterna bör avse tid i arbete och därför bör t.ex. inte inkomster i form av socialförsäkringsförmåner eller arbetslöshetsersättning kunna tillgodoräknas. Däremot bör inkomster från en subventionerad anställning kunna räknas in eftersom det är inkomst av förvärvsarbete.

För att motverka fusk och felaktiga utbetalningar gäller i dag att uppgifter om inkomster från arbete, utom när det gäller inkomster för vissa egenföretagare och från visst arbete utomlands, finns i de uppgifter på individnivå som arbetsgivare månadsvis lämnar till Skatteverket i arbetsgivardeklarationen. När en ansökan om stöd kommer in till Kammarkollegiet kan myndigheten ställa en fråga till Skatteverket om det finns inkomster under ramtiden som svarar mot sådan ersättning för arbete som anges ovan. Dessa inkomster kommer då att kunna omräknas till ett visst antal månaders arbete. Parallellt med detta kan den sökande vid behov åberopa eventuell ytterligare arbetad tid genom att redovisa t.ex. arbetsgivarintyg, anställningsavtal eller lönespecifikationer. På detta sätt kan alltså arbetad tid kombineras med inkomster av förvärvsarbete. Det

Prop. 2021/22:176 bör dock inte vara möjligt att tillgodoräkna sig samma tid mer än en gång. *Omställningsfonden* och *Trygghetsfonden TSL* anser att även registrerade omställningsorganisationer ska kunna få uppgifter från Skatteverket. Regeringen konstaterar att frågan om ett uppgiftsutbyte mellan Skatteverket och registrerade omställningsorganisationer inte ryms inom ramen för detta lagstiftningsarbete.

Vid prövningen av kravet på arbetad tid baserat på inkomster är det enligt regeringens uppfattning rimligt att inkomsten i huvudsak motsvarar den tid som krävs för att uppfylla kravet på arbetad tid. För en sökande vars inkomster finns redovisade i månadsvisa arbetsgivardeklarationer på individnivå framgår av promemorian att inkomsten bör uppgå till minst 25 procent av inkomstbasbeloppet per månad för att månaden ska få räknas den sökande tillgodo. Den nivån motsvarar en inkomst på 17 050 kronor i månaden under 2021. *LO* anser att den föreslagna lägsta inkomsten av förvärvsarbete för att uppfylla arbetsvillkoret kan vara för hög för vissa personer som deltid arbetar men tillstyrker den under förutsättning att arbetsvillkoret även kan styrkas genom arbetsgivarintyg, anställningsbevis eller liknande och inte enbart med inkomststoppgifter. Regeringen anser, liksom *LO*, att möjligheten att uppfylla kravet på arbetad tid på andra sätt än enbart genom inkomststoppgifter kan vara särskilt viktigt för låginkomsttagare och deltid arbetande. Det säkerställer att alla sökande ges likvärdiga förutsättningar vid prövningen, oavsett inkomst. Av denna anledning delar regeringen inte *Arbetsförmedlingens* synpunkt om att det borde övervägas att enbart ha ett kvalificeringsvillkor baserat på inkomststoppgifter i stället för arbetad tid. Regeringen anser i likhet med promemorian att bestämmelser om vad som avses med en viss minsta inkomst lämpligen bör regleras på förordningsnivå. Lämnade synpunkter om nivån på den inkomst som ska gälla kommer därför att beaktas i det fortsatta arbetet.

Arbete och inkomst inom EES-området, i Förenade kungariket eller i Schweiz som ska kunna tillgodoräknas

För en kunskapsintensiv ekonomi är det positivt med det kunskapsutbyte som en rörlig arbetskraft mellan länder medför. Vidare råder fri rörlighet för bl.a. personer och tjänster på EU:s inre marknad (se bl.a. artikel 26.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt). Det finns även ett värde i att svensk arbetsmarknad drar nytta av det kunskapsutbyte som följer av att enskilda personer arbetar på den inre marknaden. Mot denna bakgrund är det rimligt att även förvärvsarbete eller inkomster från ett land inom EES och Schweiz tillgodoräknas på motsvarande sätt som beskrivs ovan. Därtill finns det ett stort antal svenska medborgare som bor och förvärvsarbetar i Förenade kungariket. Regeringen anser att även deras arbete och inkomster bör kunna beaktas vid prövningen av kravet på en viss arbetad tid. Regeringen anser därför att förvärvsarbete eller inkomster i Förenade kungariket bör kunna tillgodoräknas på motsvarande sätt som arbete och inkomster i Sverige. Hur sådan inkomst ska tillgodoräknas bör dock regleras genom förordning eller myndighetsföreskrifter.

Vid prövningen av kravet på arbetad tid bör hänsyn kunna tas till tid då den enskilde personen har fått vissa ersättningar. I promemorian föreslås en lagbestämmelse som innebär att föräldraledighet, sjukskrivning, värnplikt och omställningsstudiestöd ska ses som s.k. överhoppningsbar tid, dvs. tid som det ska bortses från vid prövningen av om den sökande uppfyller kravet. Detsamma bör enligt promemorian gälla motsvarande ersättningar i ett land inom EES, i Förenade kungariket och i Schweiz. CSN noterar att det inte föreslås några bestämmelser om vilka tidsgränser som ska gälla för den tid som det ska kunna bortses från vid prövningen av om den enskilde uppfyller kravet på arbetad tid. Enligt regeringens bedömning kan det finnas behov av att beakta annan sysselsättning vid prövningen om den enskilde uppfyller kravet på arbetad tid. Det kan därför finnas behov av bestämmelser om överhoppningsbar tid eller tid med annan sysselsättning som ska kunna likställas med förvärvsarbete vid en sådan prövning. Enligt regeringens uppfattning bör bestämmelser om vilka ersättningar som det ska kunna bortses från eller tid som ska kunna tillgodoräknas hållas ihop med bestämmelser om hur länge respektive ersättning ska kunna hoppas över eller tillgodoräknas. Sådana bestämmelser är relativt detaljerade samtidigt som de kan komma att behöva justeras över tid. Vilka ersättningar som hänsyn ska kunna tas till och i vilken omfattning bör därför regleras på förordningsnivå eller i myndighetsföreskrifter. De synpunkter som CSN lämnar om vilka tidsgränser som ska gälla för den överhoppningsbara tiden kommer att beaktas i det fortsatta arbetet.

Föreskriftsrätt om kraven på förvärvsarbete eller inkomst av förvärvsarbete

Som framgår ovan kan det finnas behov av ytterligare bestämmelser om kravet på förvärvsarbete i viss omfattning på förordningsnivå eller i myndighetsföreskrifter. Eftersom kravet på arbetad tid föreslås regleras i lagen behöver det tas in en nödvändig upplysningsbestämmelse som reglerar att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela ytterligare föreskrifter om kraven på förvärvsarbete eller inkomst av förvärvsarbete.

7.3.7 En övre åldersgräns för stödet

Regeringens förslag: Stöd ska inte få lämnas till den som har fyllt 65 år.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Industrifacket Metall* och *Svenskt Näringsliv*. Flera remissinstanser, bland dem *Arbetsgivarverket*, *LO*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Sveriges Kommuner och Regioner*, anser att stödet ska vara tillgängligt för personer upp till den s.k.

Prop. 2021/22:176 riktåldern alternativt att stödet ska kunna lämnas så länge arbetstagaren har rätt att vara kvar i anställning enligt lagen om anställningsskydd. Även *Upphandlingsmyndigheten* och *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* ifrågasätter åldersgränsen.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet syftar till att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. Stödet bör därför, enligt regeringens uppfattning, som utgångspunkt endast lämnas till de personer som är på den svenska arbetsmarknaden. I likhet med promemorian bedömer regeringen därför att det bör finnas en övre, men inte en nedre, åldersgräns för att kunna få del av stödet. I promemorian föreslås en övre åldersgräns på 65 år, bl.a. med motiveringen att garantipension kan tas ut från 65 års ålder och att medelpensionsåldern 2018 var ca 65 år.

Flera remissinstanser, bland dem *Arbetsgivarverket*, *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, *LO*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *Upphandlingsmyndigheten*, ifrågasätter en övre åldersgräns på 65 år. Flera av dem anser att den övre gränsen ska följa den s.k. riktåldern eller utgå från hur länge en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning. Regeringen konstaterar att riktåldern styr när enskilda personer tidigast kommer att kunna ta ut allmän pension eller få garantipension. För 2027 är riktåldern fastställt till 67 år. Från och med 2020 höjdes åldern så att arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning till 68 år. Från 2023 kommer arbetstagare ha rätt att kvarstå i anställning till 69 år. Regeringen bedömer att det därmed kan komma att uppstå ett behov att på sikt även justera den övre åldersgränsen för att kunna få ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Regeringen anser dock att promemorians åldersgräns på 65 år i dagsläget är väl avvägd utifrån syftet med stödet. Det bör därför införas en bestämmelse med ett sådant innehåll.

Regeringen kommer att följa det grundläggande omställnings- och kompetensstödet nära, bl.a. genom den uppföljning och utvärdering som bör göras. Om det skulle uppstå ett behov av att anpassa den övre åldersgränsen kommer regeringen att se över den frågan.

7.3.8 Stöd ges som längst under tolv månader

<p>Regeringens förslag: Stöd ska som längst få lämnas under tolv månader från det att ansökan har beviljats.</p>

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Fackförbundet DIK*, *Industrifacket Metall* och *Lärarnas Riksförbund*. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* stödjer förslaget men anser att den som inte har utnyttjat hela stödperioden bör kunna återuppta den tidigare perioden vid ny arbetslöshet utan krav på återkvalificering.

Lantbrukarnas Riksförbund anser att säsongsanställda ska kunna ta del av det offentliga stödet mellan säsonger. *Saco* och *Fysioterapeuterna* framhåller att möjligheten för en arbetstagare att ta del av stödet kommer att vara beroende av arbetsgivarens inställning och välvilja. *LO* avstyrker förslaget med motiveringen att stöd inom organisationens omställningsavtal kan lämnas upp till 18 månader.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen anser att en enskild person bör kunna få tillgång till det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet under en viss begränsad tid. En alltför kort tid med stöd skulle kunna leda till att enskilda som behöver stöd vid flera tillfällen inte hinner ta del av det. Samtidigt bör stödet inte vara tillgängligt under alltför lång tid eftersom ett annat och mer omfattande offentligt stöd kan vara mer ändamålsenligt efter en längre tid som arbetssökande, t.ex. stöd genom Arbetsförmedlingen. Ett stöd som koncentreras till början av perioden efter ansökan ger också arbetstagaren möjlighet att snabbt få med sig viktiga verktyg i sitt jobsökande. Inom den tiden bör det vara möjligt att fördela stödet utifrån de behov som finns eller kan uppstå. Stödet föreslås kunna ges både till de som har en anställning och de vars anställning ska upphöra eller har upphört. För de som har en anställning och de som är uppsagda men ännu inte har lämnat anställningen kan det finnas ett behov av att komma överens med arbetsgivaren om när stödtillfällena ska äga rum. Det kan också finnas behov av att fördela stödet utifrån den enskilde personens behov, t.ex. för att han eller hon under en stödperiod får ett kortare arbete.

I promemorian föreslås att det offentliga grundläggande stödet ska få lämnas upp till tolv månader. *LO* avstyrker förslaget med motiveringen att stöd inom organisationens omställningsavtal kan lämnas upp till 18 månader. Regeringen anser, i likhet med *Akademikerförbundet SSR*, *Fackförbundet DIK*, *Lärarnas Riksförbund* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, att stöd bör få lämnas som längst tolv månader från det att ansökan har beviljats. Det är en rimlig avvägning mellan arbetsgivares och den enskildes behov av att planera och anpassa stödet till sina förutsättningar och den enskildes behov av andra mer omfattande arbetsmarknadspolitiska stöd vid längre arbetslöshet. Som utgångspunkt bör den tiden vara tillräcklig för att hitta en ny sysselsättning. Det ger också möjlighet för den enskilde att återuppta sitt stöd inom den tiden, t.ex. om han eller hon får ett kortare arbete. En person som på nytt behöver stöd inom tolv månader bör, som *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* poängterar, inte behöva ansöka om stöd på nytt. Dessa personer bör alltså kunna fortsätta på den tidigare stödperioden vid ny arbetslöshet utan krav på återkvalificering om det inte har gått tolv månader. Regeringen konstaterar att det inte hindrar att en registrerad omställningsorganisation kan erbjuda utökade tilläggstjänster, t.ex. längre tid än tolv månader, som inte ingår eller tillhandahålls genom Kammarkollegiet. Ett mer förmånligt stöd kan dock inte ges som en del av det grundläggande stöd som den statliga ersättningen är tänkt att täcka.

Lantbrukarnas Riksförbund anser att stödet bör utformas så att säsongsanställda som uppfyller kvalificeringsvillkoren kan ta del av det genom att utbilda sig i perioder mellan säsongerna. Regeringen konstaterar

Prop. 2021/22:176 att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet syftar till att stärka enskilda personers omställningsförmåga genom att förbättra möjligheterna att utveckla sin kompetens under yrkeslivet för att på så sätt stärka sin framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. De tjänster som föreslås inom det offentliga grundläggande stödet bör därför inte vara utbildningsinsatser. Så som regeringen anför ovan bör den längsta tiden för stödet vara tolv månader. Det medför att stöd inte kan lämnas mellan säsonger om inte den enskilde på nytt uppfyller förutsättningarna för stöd.

Saco betonar att möjligheten för en arbetstagare att ta del av stödet kommer att vara beroende av arbetsgivarens inställning och välvilja. Även *Fysioterapeuterna* ifrågasätter om ett stöd som inte utgör en rättighet kommer att förbättra tillgången till stödinsatser. Fysioterapeuterna anför vidare att möjligheten att ta del av stödet kommer att vara beroende av arbetsgivarens inställning och att möjligheten till kompetensutveckling kan vara begränsade inom vissa branscher med hög arbetsbelastning och underbemanning. Regeringen anser att det är viktigt att arbetsgivare ger anställda och uppsagda möjlighet att ta del av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Det finns dock ingen rättighet för arbetstagare som i dag omfattas av kollektivavtal att ta del av omställningsstöd genom en partsgemensam omställningsorganisation. Regeringen anser inte heller att det är lämpligt att reglera en skyldighet för arbetsgivare utan kollektivavtal att möjliggöra för arbetstagare att ta del av stöd. Att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan lämnas under en period av tolv månader från det att ansökan har beviljats ger därför arbetstagare och arbetsgivare utrymme att komma överens om när stödtillfällen kan äga rum även inom branscher med underbemanning eller där arbetsbelastningen kan vara hög.

7.3.9 Kvalificering på nytt

Regeringens förslag: Den som har fått stöd under tolv månader ska kunna få stöd på nytt om förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Förvärvsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd ska då inte få tillgodoräknas.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *LO*, *Lärarnas Riksförbund*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet* och *Svenskt Näringsliv*. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* stödjer förslaget men anser att det krävs ett förtydligande om samma 24-månadersperiod kan åberopas två gånger för två kvalificeringsperioder av arbete på vardera tolv månader. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser att villkoren för att på nytt kvalificera sig till stöd bör utformas på ett sådant sätt att även säsongsanställda ges rimlig möjlighet att uppfylla förutsättningarna för stöd. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att det bör förtydligas att en arbetstagare inte kan få stöd från fler än en omställningsorganisation samtidigt.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen anser att en arbetstagare som har fått ta del av det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör kunna återkvalificera sig för stöd, eftersom behovet av omställning kan återkomma. Regeringen bedömer samtidigt att staten inte kontinuerligt bör tillhandahålla sådant stöd till samma person, eftersom innehållet i tjänsterna inte kommer att förändras så snabbt. Det talar för att det bör gå en tid mellan nyttjandet av tjänsterna. Det är vidare inte samhällsekonomiskt motiverat att samma arbetstagare tar del av samma stöd flera gånger under alltför kort tid, eftersom arbetstagaren bör kunna ha nytta av tidigare lämnat stöd under en viss tid. Regeringen anser därför att det bör finnas vissa krav för återkvalificering.

Det föreslås att en enskild person som har beviljats omställnings- och kompetensstöd ska kunna få stöd som längst i tolv månader från det att ansökan har beviljats, se avsnitt 7.3.8. Det bör alltså vara först efter att tolv månadersperioden har löpt ut som den enskilde personen på nytt måste uppfylla förutsättningarna för att kunna ges ytterligare stöd. Det bör därför införas en bestämmelse som anger att den som har fått stöd under tolv månader får ges ytterligare stöd om förutsättningarna för stöd på nytt är uppfyllda. Det bör därför även införas en bestämmelse som anger att förvärvsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd inte får tillgodoräknas.

Lantbrukarnas Riksförbund anser att villkoren för att på nytt kvalificera sig till stöd bör utformas så att också säsonganställda ges rimliga möjligheter att uppfylla förutsättningarna för offentligt grundläggande stöd. Regeringen anser att de föreslagna villkoren för att på nytt kvalificera till stöd är rimliga och väl avvägda så att även de som är säsonganställda kan kvalificera till stöd på nytt. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att det behöver förtydligas om samma 24-månadersperiod kan användas för två kvalificeringsperioder av arbete på vardera tolv månader. I avsnitt 7.3.3 föreslås att den som ansöker om grundläggande omställnings- och kompetensstöd bl.a. bör uppfylla ett krav på arbetad tid direkt före sin ansökan om stöd. Vid en ny ansökan om stöd kan därför inte samma arbetad tid som har använts för att uppfylla kravet på arbetad tid för tidigare stödperiod användas igen.

Regeringen anser att villkoret för återkvalificering enbart bör ta hänsyn till tidigare stöd som har beslutats av Kammarkollegiet. Eventuellt stöd som arbetstagaren har tagit emot från andra omställningsorganisationer bör inte ingå i bedömningen av om villkoret för återkvalificering har uppfyllts eller inte. I annat fall skulle Kammarkollegiet behöva kunna kontrollera om en arbetstagare har tagit del av stöd hos en annan omställningsorganisation för att bedöma om han eller hon uppfyller kriterierna för stöd. Regeringen anser att det inte vore rimligt sett till omfattningen av det stöd som avses. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att det bör förtydligas att en arbetstagare inte kan omfattas av fler än en omställningsorganisation samtidigt. Regeringen konstaterar att en arbetstagare skulle kunna omfattas av fler än en omställningsorganisation, t.ex. om arbetstagaren utför arbete åt flera arbetsgivare. Den som ansöker om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom Kammarkollegiet kommer emellertid inte att kunna få sådant stöd om arbetsgivaren finansierar en registrerad omställningsorganisation eller är

Prop. 2021/22:176 bunden av ett kollektivavtal. Kammarkollegiet behöver därmed vid prövningen av en ansökan avgöra om den enskilde personen ska ges stödet utifrån de uppgifter som han eller hon lämnar i sin ansökan om bl.a. anställning och arbetsgivare.

7.4 Ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer

7.4.1 Ersättning till arbetsgivare

Regeringens förslag: Ersättning ska lämnas till en arbetsgivare för kostnader som motsvarar de avgifter som arbetsgivaren har betalat till en registrerad omställningsorganisation. Ersättningen ska få motsvara högst 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som ingår i underlaget för arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Arbetsgivarverket*, *Svenska ESF-rådet*, *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation*, *Företagarna*, *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *LO*, *Lärarnas Riksförbund*, *Regelrådet*, *Sveriges a-kassor* och *Volvo Cars*. *Akademikerförbundet SSR*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Svensk Scenkonst*, som är positiva till förslaget i stort, har synpunkter på att kostnaderna ligger fast över tid, att det finns ett takbelopp och att den schabloniserade ersättningsnivån inte motsvarar arbetsgivarens faktiska kostnader. *Fremia* anför att utbetalningen av ersättningen inte får bli administrativt betungande för arbetsgivaren. *Svensk Industriförening* anser att ersättningen bör omfördelas så att kostnaden för arbetsgivare med samma kollektivavtal och samma omställningsförsäkring blir densamma. *Finansförbundet* anser att regleringen bör utformas på ett sådant sätt att även medlemsföretagen i Trygghetsfonden inom Bank- och Finansbranschen omfattas av rätten till ersättning. *Omställningsfonden* påpekar att den administrativa hanteringen av ersättningen inte får begränsas till administrationsbolag. *Fysioterapeuterna* påpekar vikten av att fler anställda får ta del av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. *Upphandlingsmyndigheten* anser att frågan om ersättning till arbetsgivare eventuellt behöver utredas mer i förhållande till EU:s statsstödsregler. *Ekobrottsmyndigheten* avstyrker förslaget och påpekar att det finns vissa risker för att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan komma att utnyttjas för brottsliga ändamål.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Arbetsgivare ska ersättas för avgifter till en registrerad omställningsorganisation

Staten bör ta ett större ekonomiskt ansvar för finansiering av grundläggande omställnings- och kompetensstöd som tillhandahålls av andra organisationer än Kammarkollegiet. Regeringen konstaterar att omställningsorganisationer som i dag tillhandahåller omställnings- och kompetensstöd finansierar stödet med avgifter från arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal. Enligt regeringens uppfattning bör den inarbetade ordningen mellan arbetsgivare och befintliga omställningsorganisationer tillvaratas. Arbetsgivare som betalar in avgifter för grundläggande omställnings- och kompetensstöd för sina arbetstagare bör därför få ersättning som motsvarar dessa avgifter upp till en viss nivå.

Alla arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd för sina anställda hos omställningsorganisationer bör kunna få ersättning, under förutsättning att omställningsorganisationen uppfyller vissa krav för sin verksamhet. Det innebär att även arbetsgivare som inte är bundna av ett kollektivavtal bör kunna få ersättning för sina kostnader för att finansiera sådant stöd. Både kostnads- och konkurrensneutralitetsskäl talar för att även dessa arbetsgivare bör ha möjlighet till ersättning. Det finns även statsstödsrättsliga skäl för att möjligheten till ersättning bör omfatta alla arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Det kommer därmed att vara möjligt för nya omställningsorganisationer att etablera sig och erbjuda grundläggande omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare vars arbetsgivare finansierar organisationen.

Upphandlingsmyndigheten anser att det behöver utredas mer hur förslaget om ersättning till arbetsgivare för avgifter till omställningsorganisationer förhåller sig till EU:s statsstödsregler. Eftersom alla arbetsgivare bör ha möjlighet till ersättning anser regeringen att risken för att åtgärden skulle kunna betraktas som selektiv undviks, dvs. att den gynnar vissa företag framför andra. Regeringen bedömer därför att ersättningen inte utgöra statligt stöd i den mening som avses i artikel 107.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Regeringen anser, i likhet med *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* och *LO*, att ersättning ska lämnas till alla arbetsgivare för kostnader som motsvarar de avgifter som arbetsgivaren har betalat för grundläggande omställnings- och kompetensstöd upp till en viss nivå.

Det är viktigt att statliga medel går till avsedda ändamål. Det behöver därför säkerställas att de avgifter som arbetsgivare betalar till omställningsorganisationer används för grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Som framgår ovan bör det därför ställas vissa krav på den omställningsorganisation som tillhandahåller sådant stöd. En omställningsorganisation bör därför kunna få prövat och registreras om den uppfyller kraven, se avsnitt 7.4.2. Regeringen anser därför att en arbetsgivare endast bör kunna få ersättning för avgifter som har betalats till en registrerad omställningsorganisation.

Finansförbundet påpekar att förslaget innebär att arbetsgivarna i bank- och finansbranschen inte kommer att kunna få ersättning och anser att

Prop. 2021/22:176 lagen bör utformas på ett sådant sätt att även medlemsföretagen i Trygghetsfonden inom Bank och Finansbranschen omfattas av rätten till ersättning. Som regeringen anger ovan bör alla arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd kunna få ersättning för sina kostnader. Ett krav för att kunna få ersättning bör dock vara att arbetsgivaren finansierar stöd för sina anställda hos en registrerad omställningsorganisation. En arbetsgivare i bank- och finansbranschen kommer därmed, liksom andra arbetsgivare, att kunna få ersättning för avgifter som denne har betalat in till en registrerad omställningsorganisation.

Nivån på den högsta möjliga ersättningen

Ett övergripande syfte med att införa ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd är att alla arbetstagare, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, ska kunna få del av stöd. Det behöver därför finnas en balans mellan det stöd som tillhandahålls genom Kammarkollegiet och det stöd som tillhandahålls genom en registrerad omställningsorganisation. Regeringen anser därför att den statliga finansieringen av stödet bör ligga på samma nivå oavsett om stödet lämnas genom Kammarkollegiet eller en registrerad omställningsorganisation. En utgångspunkt för nivån på ersättningen till arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom omställningsorganisationer bör därför motsvara statens finansiering av det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet som Kammarkollegiet tillhandahåller.

För att bestämma en lämplig nivå på ersättningen till arbetsgivarna har regeringen, i likhet med promemorian, beräknat kostnaden för det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstöd som lämnas genom Kammarkollegiet i förhållande till lönesumman hos arbetsgivare som inte finansierar ett motsvarande stöd för sina arbetstagare. Det motsvarar ca 0,129 procent av lönesumman för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Befintliga omställningsorganisationers avgifter för arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd för sina anställda är stabila över tid. I högkonjunktur kan detta innebära ett visst överskott som gör det möjligt att hantera en ökad efterfrågan på stöd under lågkonjunktur. På grund av detta och den osäkerhet som finns i antagandena bedömer regeringen att en något högre ersättningsnivå kan vara motiverad. I likhet med *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitiska utvärdering* och *LO*, men till skillnad från t.ex. *Akademikerförbundet SSR*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Svensk Scenkonst*, anser regeringen därför att ersättningsnivån bör motsvara högst 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som ingår i underlaget för arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980). Någon specificering av hur stor del av avgiften för arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd som går till grundläggande tjänster och hur mycket som går till olika typer av tilläggstjänster bör inte krävas.

Svensk Industriförening framför att avtalen med omställningsorganisationerna ser olika ut vilket innebär att vissa

arbetsgivare betalar ett betydligt högre belopp till omställningsorganisationer för samma stöd. De anser därför att den statliga ersättningen till arbetsgivare bör omfördelas så att kostnaden för arbetsgivare blir densamma. Regeringen anser att det är en fråga för parterna att komma överens om villkor mellan arbetsgivare och omställningsorganisationer. Regeringen anser att ersättningen till arbetsgivare bör utgå på samma sätt och vara på samma nivå, oavsett vilka inbördes avtal som kan finnas mellan arbetsgivare och omställningsorganisationer.

Arbetsgivarverket, som är positiv till förslaget, påpekar att parterna genom kollektivavtal tar ansvar för sådana kostnader som uppkommer genom de förmåner som man har avtalat om. Arbetsgivarverket anser att om parterna över tid på annat sätt har lyckats fondera medel som även kan omhänderta kostnader för grundläggande omställningsstöd bör inte avsaknaden av avgifter enskilda år hindra att staten ersätter arbetsgivarna för åtagandet som de redan finansierar. Regeringen har förståelse för att det kan uppstå situationer där arbetsgivare enstaka år inte betalar in avgifter, men anser att endast avgifter som faktiskt har betalats in bör kunna ersättas av staten. För att säkerställa att statliga medel endast används för att täcka avgifter som motsvaras av en verklig förmån för de berörda arbetstagarna bör avgifter till registrerade omställningsorganisationer vara ersättningsgilla. Det ger Kammarkollegiet möjlighet att kontrollera att arbetsgivare som söker ersättning för avgifter till en registrerad omställningsorganisation också har betalat in avgifterna till organisationen för den period som ansökan avser. En sådan ordning kan enligt regeringens uppfattning minska risken för fusk.

Ansökan om och utbetalning av ersättning

I avsnitt 7.2 föreslås att Kammarkollegiet ska besluta om ersättning till arbetsgivare för avgifter de har betalat till registrerade omställningsorganisationer. Regeringen bedömer att Kammarkollegiet bör kunna meddela föreskrifter om det närmare innehållet i och formerna för ansökan då myndigheten har bäst förutsättningar att göra detta. I dag är det i vissa fall partsgemensamma administrationsbolag som fakturerar kollektivavtalsanslutna arbetsgivare de avgifter som finansierar omställningsorganisationerna. Administrationsbolagen bör i många fall kunna tillhandahålla alla nödvändiga uppgifter till arbetsgivare som vill ansöka om ersättning. Det kan därför vara ändamålsenligt att Kammarkollegiet har dialog med administrationsbolagen, men också med omställningsorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna, innan myndigheten meddelar föreskrifter om ansökan.

Omställningsfonden anför att ersättning till arbetsgivare bör betalas ut automatiskt utifrån det uppgiftsunderlag som har lämnats in till Kammarkollegiet. De anser att hanteringen av ersättningen inte bör begränsas till administrationsbolag. *Fremia* påtalar vikten av att hanteringen av ersättningen inte är administrativt betungande för arbetsgivare. Regeringen är angelägen om att ansökningsförfarandet utformas på ett sätt som underlättar för både arbetsgivare och myndigheten så långt det är möjligt och att de ansökningsformer som Kammarkollegiet föreskriver om är effektiva och inte administrativt betungande för

Prop. 2021/22:176 arbetsgivarna. Det bör vara möjligt för en arbetsgivare att uppdra till ett administrationsbolag eller en annan aktör att ansöka om ersättning. Detta bör kunna ske genom att administrationsbolaget eller aktören med fullmakt ansöker om ersättning för arbetsgivarens räkning eller förbereder ansökan och att arbetsgivaren med t.ex. digital signatur undertecknar ansökan och bekräftar att innehållet i ansökan är korrekt. Regeringen anser att möjligheten till kollektiva ansökningar och kollektivt uppbärande av ersättning för arbetsgivarens räkning skulle vara ett sätt att underlätta administrationen av ersättningen. Kammarkollegiet kommer att fatta beslut om ersättning för respektive arbetsgivare. En sådan kollektiv ansökan behöver därför alltid innehålla alla nödvändiga uppgifter som avser varje enskild arbetsgivarens ansökan. Arbetsgivaren kommer alltid att vara ansvarig för ansökan och de uppgifter som lämnas.

Fysioterapeuterna framför att ett sätt att låta ersättningen till arbetsgivare komma de anställda till del kan vara att finansiera vikarier under tiden som de anställda får ta del av kompetenshöjande insatser. Enligt regeringen är det angeläget att arbetsgivare möjliggör för anställda och uppsagda personer att ta del av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet, bl.a. för att stödet ger arbetstagarna väsentligt bättre möjligheter till omställning och kompetensutveckling, något som även på sikt gynnar arbetsgivarna. Regeringen anser emellertid inte att det är lämpligt att införa en skyldighet för arbetsgivare att möjliggöra för arbetstagare att ta del av stöd eller att styra hur den ersättning arbetsgivaren får ska användas.

Ekobrottsmyndigheten anför att det finns vissa risker för ekonomisk brottslighet i det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Regeringen anser att frågan är angelägen att bevaka, men anser samtidigt att riskerna för ekonomisk brottslighet är relativt små, bl.a. för att ersättningen som Kammarkollegiet föreslås betala ut till en arbetsgivare avser redan betalade avgifter och bygger på arbetsgivarens lönesumma. Kammarkollegiet kommer därmed att kunna kontrollera riktigheten i de uppgifter som en arbetsgivare lämnar hos registrerade omställningsorganisationer och hos Skatteverket, se avsnitt 7.4.1. Kammarkollegiet föreslås också ha en skyldighet att återkräva felaktigt utbetalda belopp, se avsnitt 7.6. Regeringen har dessutom gett Kammarkollegiet i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att motverka fusk och felaktiga utbetalningar av grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Behov av föreskrifter i förordning eller myndighetsföreskrifter

Den föreslagna bestämmelsen reglerar inte närmare hur och när ersättningen ska betalas ut till arbetsgivare. Enligt regeringens uppfattning är det mer lämpligt att denna typ av bestämmelser regleras i förordning. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela sådana verkställighetsföreskrifter. Det behöver inte tas in en upplysningsbestämmelse i lagen om detta.

Regeringens förslag: En organisation ska registreras som omställningsorganisation om den

1. tillhandahåller eller, om verksamheten är nystartad, avser att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar stödet enligt denna lag och under villkor som inte är påtagligt mer begränsande än de villkor som gäller för stöd enligt denna lag,

2. finansierar tillhandahållandet av grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom avgifter från arbetsgivare,

3. har tillgång till relevant kompetens,

4. har tillräcklig finansiell kapacitet, och

5. i övrigt är lämplig för att utöva verksamheten.

Det ska införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela föreskrifter om kraven för registrering.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation*, *Företagarna*, *Lärarnas Riksförbund*, *Svenska ESF-rådet* och *Sveriges a-kassor. LO*, som är positiv till förslaget, anser att det måste vara möjligt för en omställningsorganisation att registreras även om den tillhandahåller ett mer förmånligt stöd än det offentliga stödet. Vissa remissinstanser, bland dem *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, anför att förslaget i promemorian utgår från innehållet i kollektivavtal på privat sektor och att förslaget därför inte motsvarar kollektivavtal inom offentlig sektor. *Arbetsgivaralliansen* är kritisk till kravet på registrering. *Arbetsgivarverket* anför att en helhetsbedömning av ett åtagande i kollektivavtal bör vara tillräckligt för att betala ut ersättning till arbetsgivaren. *Trygghetsstiftelsen* påpekar att tidsbegränsat anställda som har arbetat i minst två år omfattas av stöd inom det statliga partsavtalsområdets omställningsavtal och anser att förslaget kan resultera i att flertalet tidsbegränsat anställda kommer att falla utanför. *Trygghetsfonden inom Bank- och Finansbranschen* anser att omställningsorganisationer som har sin grund i kollektivavtal borde kunna registreras utan krav på att omställningsorganisationen erbjuder de föreslagna grundläggande omställnings- och kompetensstödsformerna. *Trygghetsstiftelsen* anser att det bör förtydligas om det är frivilligt att registrera sig och hur omfattande administrationen kommer att vara. Stiftelsen anser även att det bör förtydligas om en fristående aktör kan registreras som en omställningsorganisation. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att kraven för registrering behöver förtydligas. *Myndigheten för yrkeshögskolan* och *Svensk Scenkonst* anser att begreppet relevant kompetens behöver förklaras ytterligare. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att kraven för registrering inte är tillräckliga för att eliminera risken för oseriösa aktörer. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att den närmare innebörden av

Prop. 2021/22:176 kvalifikationsvillkoren bör föregås av dialog med arbetsmarknadsparter och förutsätter att likvärdiga krav även ska gälla för den som söker stöd hos en registrerad omställningsorganisation. *Omställningsfonden* understryker att Kammarkollegiet bör tydliggöra och samverka med tillkommande registrerade omställningsorganisationer om detaljerna när det gäller uppgiftslämning och tidsaspekter för inhämtande av korrekta ekonomiska underlag.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Omställningsorganisationer ska kunna registreras

De arbetsgivare som betalar avgifter för grundläggande omställnings- och kompetensstöd föreslås kunna få ersättning upp till en viss nivå. Ett krav för att en arbetsgivare ska kunna få ersättning föreslås vara att arbetsgivaren finansierar stöd hos en registrerad omställningsorganisation. Enligt regeringens uppfattning bör de statliga medlen endast användas för att täcka avgifter för ett grundläggande stöd som motsvarar det offentliga grundläggande stödet. För att säkerställa att ersättning till arbetsgivare används för avsedda ändamål bör det ställas vissa krav på de omställningsorganisationer som tillhandahåller sådant stöd. En organisation som uppfyller kraven bör därför kunna registreras.

Akademikerförbundet SSR och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anför att förslaget i promemorian har utformats utifrån kollektivavtal på privat sektor och att förslaget därför inte tar hänsyn till kollektivavtal inom offentlig sektor. *Trygghetsstiftelsen* anför att stiftelsens omställningsavtal omfattar tidsbegränsat anställda som har arbetat i minst två år. *Arbetsgivaralliansen* är kritisk till förslaget som innebär att Trygghetsrådet måste registrera sig hos Kammarkollegiet. Alliansen anser att denna konstruktion är en systemförändring som ger staten både insyn och viss kontroll över verksamheten hos trygghetsråden och att konstruktionen kommer att vara administrativt betungande för trygghetsråden. *Arbetsgivarverket* anser att en helhetsbedömning av ett åtagande i kollektivavtal bör vara tillräckligt för att betala ut ersättning till arbetsgivaren. *Trygghetsfonden inom Bank- och Finansbranschen* anför att kraven inte tar hänsyn till olika branschers förutsättningar och villkor och anser att omställningsorganisationerna som har sin grund i kollektivavtal borde kunna registreras utan krav på att erbjuda de grundläggande omställnings- och kompetensstödsformerna. Regeringen anser att det är viktigt att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet för enskilda personer är likvärdigt, oavsett vilken omställningsorganisation som tillhandahåller stödet. Regeringen anser därför att det bör fastställas krav för att en organisation ska kunna registreras. Regeringen har förståelse för att de krav som ställs för att kunna registreras sannolikt inte passar alla kollektivavtal. Det finns dock inte något hinder för parterna att ändra sina avtal och därigenom möjliggöra för omställningsorganisationen att registrera sig.

Trygghetsstiftelsen anser att det bör förtydligas om det är frivilligt för en omställningsorganisation att registrera sig eller om ett företag kan kräva att en organisation registrerar sig. Stiftelsen anser även att det bör

förtydligas om en fristående aktör kan registreras som en omställningsorganisation. Stiftelsen anser också att det behöver förtydligas hur omfattande administrationen kommer att vara för organisationerna. Regeringen konstaterar att kraven kan medföra viss ökad administration. Det är dock frivilligt för omställningsorganisationer att registrera sig. Vilka av de partsgemensamma omställningsorganisationerna som väljer att registrera sig är en fråga för arbetsmarknadens parter och organisationerna. Det finns inte något som hindrar att en fristående aktör registreras som omställningsorganisation hos Kammarkollegiet under förutsättning att aktören uppfyller de krav som ställs i den föreslagna lagen.

Kraven för registrering

Ett syfte med registreringen är att säkerställa att organisationen har kapacitet att tillhandahålla en verklig förmån i form av grundläggande omställnings- och kompetensstöd. För att kunna bli registrerad bör organisationen därför bedriva, eller ha för avsikt att bedriva, verksamhet som syftar till att tillhandahålla sådant stöd. Ett annat syfte med registreringen är att säkerställa att ersättningen till arbetsgivare motsvaras av ett tillräckligt stöd från den registrerade omställningsorganisationen. Det stöd som organisationen tillhandahåller bör därför väsentligen motsvara det stöd som Kammarkollegiet tillhandahåller. Det innebär att det grundläggande stödet bör vara likvärdigt. *LO* anser att det måste vara möjligt för en omställningsorganisation att registreras även om den tillhandahåller ett mer förmånligt stöd än det offentliga stödet. Regeringen anser att en omställningsorganisation har möjlighet att erbjuda ett mer förmånligt stöd eller tilläggstjänster, som de gör i dag, men det kan då inte ges som en del av det grundläggande stöd som den statliga ersättningen är tänkt att täcka.

Kvalifikationsvillkoren för att ta del av stöd bör inte heller vara påtagligt mer begränsande än den offentliga organisationens villkor. Detta innebär att det kommer att finnas ett visst utrymme för stödet och villkoren i de registrerade omställningsorganisationerna att skilja sig från stödet och villkoren för det stöd som tillhandahålls av Kammarkollegiet. Det kan t.ex. handla om att en registrerad omställningsorganisation inte behöver kunna använda inkomstuppgifter för att bedöma om kravet på arbetad tid är uppfyllt. Det kan också handla om att den registrerade organisationen kan ställa krav på att arbete har varit huvudsyssla under ramtiden. Båda dessa villkor är enligt regeringens bedömning något, men inte påtagligt, mer begränsande än de krav som uppställs för stöd genom Kammarkollegiet. Mer omfattande skillnader i stöd eller villkor skulle enligt regeringens bedömning dock innebära att organisationen inte uppfyller villkoren för registrering. Det kan t.ex. handla om att organisationen kräver att arbetstagare uppfyller kravet på arbetad tid hos särskilda arbetsgivare. De avgifter som arbetsgivare betalar till sådana organisationer bör därför inte vara ersättningsgilla.

Sveriges Kommuner och Regioner anser att den närmare innebörden av kvalifikationsvillkoren bör föregås av dialog med arbetsmarknadens parter. *Omställningsfonden* anför att Kammarkollegiet bör tydliggöra och samverka med kommande registrerade omställningsorganisationer om

Prop. 2021/22:176 detaljerna när det gäller uppgiftslämnande och tidsaspekter för inhämtande av korrekta ekonomiska underlag. Regeringen instämmer att det är viktigt med en dialog med relevanta aktörer. Det är bl.a. mot den bakgrunden som Kammarkollegiet har fått i uppdrag att förbereda införandet av en ny offentlig omställningsorganisation. Myndigheten ska föra dialog med befintliga omställningsorganisationer och ta de kontakter som är nödvändiga med andra aktörer i den utsträckning som är lämpligt.

Sveriges Kommuner och Regioner anser att likvärdiga krav om att det offentliga stödet till enskild person endast ska få beviljas i mån av tillgång till avsatta medel även ska gälla för den som söker stöd hos en registrerad omställningsorganisation. Hur mycket medel som avsätts för grundläggande omställnings- och kompetensstöd i de olika omställningsorganisationerna är, enligt regeringens uppfattning, en fråga för parterna.

Det bör vidare ställas krav på att organisationen har tillgång till relevant kompetens för att kunna tillhandahålla stödet. *Myndigheten för yrkeshögskolan* och *Svensk Scenkonst* anser att begreppet relevant kompetens behöver förklaras ytterligare. Regeringen bedömer att sådana krav väsentligen bör kunna motsvara de krav på kompetens som Kammarkollegiet ställer i upphandlingar av det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Kraven på kompetens får dock inte innebära att organisationer som använder underentreprenörer för att utföra omställnings- och kompetensstödet utesluts från möjligheten till statlig ersättning. Det bör dock inte i detalj eller på förhand anges exakt vad relevant kompetens innebär. Vid behov kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela föreskrifter om detta.

Det är viktigt att motverka att statliga medel används till att finansiera avgifter till omställningsorganisationer som saknar finansiell uthållighet och därför inte kan hantera en situation där kostnaderna för stödet periodvis överstiger intäkterna. Regeringen anser därför att tillräcklig finansiell kapacitet för att utöva verksamheten bör vara ett krav för registrering. Ett sätt att påvisa sådan kapacitet skulle kunna vara att organisationen har tillhandahållit omställnings- och kompetensstöd under några år eller kan uppvisa god soliditet. Det bör även finnas andra sätt att påvisa finansiell kapacitet än att ha varit verksam under en längre tid eftersom nya organisationer annars inte skulle kunna registrera sig.

Regeringen anser vidare att det är viktigt att inte olämpliga aktörer registreras som omställningsorganisationer. Till skillnad från *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser regeringen att krav på att organisationen i övrigt är lämplig för att utöva verksamheten är tillräckligt som krav för att motverka att oseriösa aktörer registreras. Detta ger t.ex. utrymme att pröva organisationens och ledningensandel för att förhindra att oseriösa organisationer etableras. Regeringen har gett Kammarkollegiet i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att motverka fusk och felaktiga utbetalningar av grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Regeringen anser vidare att registrering inte får förutsätta att organisationen är bunden av ett kollektivavtal. Ett sådant krav skulle förhindra arbetsgivare som inte har kollektivavtal, men som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd åt sina arbetstagare, att ta del av den statliga ersättningen. Det skulle äventyra den icke-selektivitet

som säkerställer att ersättningen inte utgör statligt stöd enligt artikel 107.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Prop. 2021/22:176

När det gäller regleringen av ansökan anser regeringen att det blir tydligare att reglera ansökningsprocessen i särskilda paragrafer. Paragrafen som reglerar de materiella kraven för att kunna registreras bör därför inte innehålla bestämmelser om ansökan.

Föreskriftsrätt om registrering

Den föreslagna bestämmelsen om de krav som bör gälla för att en omställningsorganisation ska kunna registreras innehåller inte några närmare och mer specifika krav. Regeringen konstaterar att den typen av bestämmelser i vissa fall kan vara på en detaljnivå som inte är lämplig att reglera i lag. Det kan t.ex. behövas närmare bestämmelser om vad som avses med tillräcklig finansiell kapacitet. Det kan även finnas behov av bestämmelser om vad som avses med tillgång till relevant kompetens och vad som i övrigt är lämpligt för att utöva verksamheten. Vissa krav kan även vara av den karaktär att de inte heller är lämpliga att reglera ens genom förordning. Detta skulle då kunna ske på myndighetsnivå där detaljkunskap och expertis kommer att utvecklas. Regeringen anser att det bör införas en bestämmelse i den föreslagna lagen som anger att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen ska kunna meddela föreskrifter om kraven för registrering.

7.4.3 Avregistrering av omställningsorganisationer

Regeringens förslag: En omställningsorganisation ska avregistreras om

1. organisationen begär det,
2. förutsättningarna för registrering inte längre är uppfyllda, eller
3. organisationen inte fullgör sin uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att en organisation ska avregistreras om den inte fullgör en anmälningsskyldighet.

Remissinstanserna: *Lärarnas Riksförbund* och *Svensk Scenkonst* tillstyrker förslaget att en omställningsorganisation ska kunna avregistreras. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, som ställer sig positiva till förslaget, anser att oegentligheter hos en omställningsorganisation bör leda till avregistrering. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: En registrerad omställningsorganisation som begär att inte längre vara registrerad bör avregistreras. Det bör vara upp till organisationen att avgöra om den vid en given tidpunkt ska bedriva sin verksamhet på ett sätt som uppfyller kraven för att vara en registrerad omställningsorganisation.

En registrerad omställningsorganisation som inte uppfyller sin uppgiftsskyldighet bör inte fortsätta att vara registrerad eftersom ett sådant agerande riskerar att undergräva syftet med registreringen och leda till felaktiga beslut om ersättning till arbetsgivare eller stöd till arbetstagare. Utöver en skyldighet att lämna sådana uppgifter som behövs i ett ärende om registrering anser regeringen att en organisation bör ha en skyldighet att anmäla sådana ändrade förhållanden som kan påverka rätten att vara registrerad, se avsnitt 7.7.2. För att en sådan bestämmelse ska få avsedd effekt bör en organisation avregistreras om det framkommer att den har underlåtit att anmäla ändrade förhållanden.

I promemorian föreslås att en omställningsorganisation som inte längre uppfyller kraven för registrering bör avregistreras eftersom syftet med registreringen då inte längre är uppfyllt. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att oegentligheter hos en omställningsorganisation bör leda till avregistrering. Ett av kraven är att omställningsorganisationen kan anses vara lämplig att utöva verksamheten. Som regeringen anför ovan ger detta t.ex. utrymme att pröva organisationens och ledningensandel för att förhindra att oseriösa organisationer etableras. Oegentligheter hos en omställningsorganisation skulle därmed kunna leda till att organisationen inte kan anses lämplig för att utöva verksamheten. Detta behöver dock avgöras från fall till fall. Regeringen anser därför att det inte finns behov av en sådan särskild bestämmelse.

7.5 Yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd

Regeringens förslag: Kammarkollegiet ska få lämna ett yttrande som avses i lagen om omställningsstudiestöd till den som har ansökt eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd om yttrandet har betydelse för prövningen av ett sådant ärende.

Ett yttrande får inte lämnas till den som har fått eller kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation. Ett yttrande får inte heller lämnas till den som omfattas av ett kollektivavtal.

Yttrandet ska få lämnas i mån av tillgång på medel. Det ska införas en bestämmelse som uppger om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela föreskrifter om prioriteringar av medel.

Promemorians (2021:16) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att yttranden ska få lämnas i samband med vägledning.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *CSN*, *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Industrifacket Metall* och *LO*. *Småföretagarnas Riksförbund* anser att det är positivt att även egenföretagare får möjlighet till ett yttrande. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att förslaget om yttrande ska omformuleras så att den offentliga omställningsorganisationen på

begäran av sökande ”ska” tillhandahålla yttranden till CSN. *Arbetsgivarverket* anför att CSN och Skatteverket behöver förbereda för att omställningsorganisationerna ska kunna lämna och få uppgifter från myndigheterna digitalt så att handläggningen av ärenden om omställningsstudiestöd inte tar alltför stora administrativa resurser i anspråk. *Tillväxtverket* anser att det är avgörande att bedömningen vid yttrandet sker med utgångspunkt i aktuella prognoser och analyser om arbetsmarknadens kompetensbehov.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Införandet av ett nytt omställningsstudiestöd

I avsnitt 6.2 föreslås att det ska införas ett omställningsstudiestöd som riktar sig till personer som är etablerade på arbetsmarknaden, men som behöver stärka sin kompetens eller ställa om till ett annat arbete. Det föreslås att omställningsstudiestöd ska få lämnas till den som har förvärvsarbetat i Sverige under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad. Arbetet ska ha skett i sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år. Målgruppen för omställningsstudiestöd föreslås vara bredare än målgruppen som föreslås för det offentliga omställnings- och kompetensstödet, t.ex. kan en egenföretagare beviljas omställningsstudiestöd om han eller hon uppfyller kravet på arbetad tid.

CSN föreslås kunna bevilja omställningsstudiestöd för utbildningar som bedöms stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. Kammarkollegiet och registrerade omställningsorganisationer som föreslås erbjuda enskilda personer grundläggande omställnings- och kompetensstöd i form av vägledning, rådgivning och förstärkt stöd bedöms ha en särskild inblick i den enskildes situation och särskilt goda förutsättningar att uttala sig om hur dennes ställning på arbetsmarknaden kan stärkas genom deltagande i en viss utbildning. Kammarkollegiet och registrerade omställningsorganisationer, i de fall den enskilde är anknuten till myndigheten eller en sådan organisation, föreslås därför ges tillfälle att lämna ett yttrande till CSN med ett utlåtande om och i förekommande fall hur den sökta utbildningen kommer att stärka den enskildes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Yttrandet föreslås att ges i form av ett vägledande utlåtande. Vid bedömningen av om en enskild person ska beviljas omställningsstudiestöd föreslås att CSN ska lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande. Det är dock CSN som enligt förslaget kommer att bedöma om utbildningen kommer att stärka den enskildes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Innan CSN fattar beslut i ett ärende om omställningsstudiestöd föreslås att myndigheten ska ha en skyldighet att ge Kammarkollegiet eller en registrerad omställningsorganisation tillfälle att lämna ett yttrande. Det innebär att CSN inte får avgöra ärendet utan att först ha gjort det. *Arbetsgivarverket* anser att omställningsorganisationer behöver kunna lämna och få uppgifter från Skatteverket och CSN digitalt. Utbyte av information mellan omställningsorganisationer, Skatteverket och CSN när det gäller omställningsstudiestödet behandlas i avsnitt 6.6.

Kammarkollegiet bör därför få lämna yttranden. Bestämmelser om yttranden behövs därför i lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. *Tillväxtverket* anser att ett yttrande lämpligen bör ta sin utgångspunkt i aktuella prognoser och analyser av befintliga kompetensbehov men också framtida kompetensbehov på arbetsmarknaden. Regeringen delar myndighetens synpunkt att det ofta kan vara en lämplig utgångspunkt för ett yttrande, men vill betona att Kammarkollegiet vid sina bedömningar även behöver ta hänsyn till om en utbildning kan antas öka den enskildes möjligheter att få ett nytt arbete utifrån förhållandena på arbetsmarknaden. Det kan ha särskild betydelse i de fall utbildningen syftar till att personen behöver stärka sin kompetens på andra arbetsområden än det som han eller hon redan arbetar eller har arbetat inom. I de fallen bör det även beaktas om det är rimligt att utbildningen kan öka möjligheten att faktiskt etablera sig inom ett nytt arbetsområde efter genomgången utbildning.

Målgrupp för yttranden

Som framgår ovan föreslås att en registrerad omställningsorganisation och Kammarkollegiet ska ges tillfälle att yttra sig över om en utbildning kan bedömas stärka en enskild persons framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. I promemorian föreslås att Kammarkollegiet ska få lämna yttranden till de som inte omfattas av kollektivavtal och till egenföretagare. Enligt förslaget i promemorian bör yttrandena lämnas i samband med tjänsten vägledning som föreslås vara en del av det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Eftersom egenföretagare enligt förslaget i promemorian inte omfattas av målgruppen för det offentliga stödet föreslås det vidare i promemorian att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska kunna meddela föreskrifter om stöd till andra målgrupper, om det behövs för handläggningen av ett ärende om omställningsstudiestöd.

Regeringen anser att den som ansöker om omställningsstudiestöd ska kunna få ett yttrande, eftersom det är ett viktigt underlag för CSN:s prövning om han eller hon ska beviljas sådant stöd. Enskilda personer som kan få grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom en registrerad omställningsorganisation bör vända sig till den organisationen för att få ett yttrande. Den som inte omfattas av ett kollektivavtal och inte heller kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation bör därför som huvudregel kunna vända sig till Kammarkollegiet för att få ett sådant yttrande. Det medför således att både enskilda som omfattas av det offentliga grundläggande stödet som tillhandahålls av Kammarkollegiet och t.ex. egenföretagare, som inte omfattas av kollektivavtal, bör kunna få ett yttrande från Kammarkollegiet.

Frågan är då om det är ändamålsenligt att målgruppen för ett yttrande är samma målgrupp som kan få offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd, dvs. i linje med promemorians förslag. Regeringen konstaterar att målgrupperna för omställningsstudiestödet och det offentliga stödet skiljer sig i flera väsentliga delar. Till exempel skulle en egenföretagare kunna uppfylla kraven för omställningsstudiestöd, men inte kraven för offentligt grundläggande omställnings- och

kompetensstöd. En enskild person som inte har arbetat mer än ett par år skulle kunna uppfylla kraven för offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd, men inte kraven för att beviljas omställningsstudiestöd. Enligt regeringens uppfattning bör kraven för att kunna få ett yttrande vara tydligt kopplat till förutsättningarna för att kunna beviljas omställningsstudiestöd, bl.a. för att det inte kan anses vara ändamålsenligt och ekonomiskt försvarbart att Kammarkollegiet använder befintliga resurser till yttranden om det är uppenbart att det saknar betydelse för CSN:s prövning. Till exempel kan det redan inledningsvis stå klart att den sökande inte har arbetat i tillräcklig omfattning eller inte uppfyller kravet på viss ålder för att kunna beviljas omställningsstudiestöd. Det skulle leda till oönskade utgifter och dessutom bidra till att onödiga administrativa resurser tas i anspråk från myndigheten om den skulle behöva lämna yttranden även till dem som inte uppfyller kraven för att beviljas ett omställningsstudiestöd.

Enligt regeringens uppfattning bör det införas en bestämmelse i lagen som anger att Kammarkollegiet ska få lämna ett yttrande till den som har ansökt eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd om yttrandet har betydelse för prövningen av ett ärende om sådant stöd. Enligt regeringens uppfattning får behovet av yttrande till de enskilda personer som tillhör en registrerad omställningsorganisation anses tillgodosett genom den organisationen. Det bör därför också införas en begränsande bestämmelse som anger att ett yttrande inte får lämnas till den som har fått eller kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation eller till den som omfattas av ett kollektivavtal.

Mot bakgrund av det ovan anförda och till skillnad från promemorian föreslag bör den enskilde personen därmed inte behöva uppfylla kraven som ställs för att beviljas offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för att kunna få ett yttrande. Det innebär att det inte heller behövs några bestämmelser om andra målgrupper för stöd, t.ex. för att egenföretagare ska kunna få ett yttrande inom ramen för tjänsten vägledning som föreslås i promemorian.

Hur ett yttrande bör lämnas

I promemorian föreslås att ett yttrande ska få lämnas i samband med tjänsten vägledning som är en del av det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Regeringen instämmer i att det finns tydliga fördelar med att underlaget för yttrandet lämpligen kan tas fram i samband med tjänsten vägledning. Inte minst för att Kammarkollegiet inom den tjänsten kan få information om den enskildes tidigare utbildning och erfarenhet samt en god bild av hans eller hennes egna ambitioner för sitt framtida arbetsliv. Med denna information bör därför Kammarkollegiet kunna lämna ett yttrande om hur en viss utbildning kan stärka den enskildes framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Som framgår i avsnitt 7.3.1 anser inte regeringen att det offentliga grundläggande stödet i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd bör regleras i detalj. Tvärtom bör det finnas utrymme för Kammarkollegiet att fylla de olika delarna med ett innehåll som är anpassat utifrån den enskilde personens behov. Givet att den enskilde uppfyller förutsättningarna för att både beviljas omställningsstudiestöd och

Prop. 2021/22:176 offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd kan det dock vara ändamålsenligt att ett yttrande lämnas i samband med tjänsten vägledning. Kammarkollegiet bör få avgöra hur myndigheten organiserar sig i den delen för att kunna erbjuda den mest effektiva lösningen.

Enskilda personer som inte omfattas av målgruppen för offentligt grundläggande stöd, t.ex. egenföretagare, kan inte få ett yttrande i samband med tjänsten vägledning. För att Kammarkollegiet ska kunna lämna ett relevant yttrande för den som inte samtidigt kan erbjudas vägledning behöver myndigheten få information om den enskildes tidigare utbildning och erfarenhet samt en god bild av hans eller hennes egna ambitioner för sitt framtida arbetsliv. Det kan vara ändamålsenligt om Kammarkollegiet utvecklar en tjänst som liknar vägledning även för de personer som inte omfattas av det offentliga grundläggande stödet.

Prioritering av yttranden utifrån tillgång på medel

I likhet med det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet till enskilda personer anser regeringen att yttranden till enskilda personer bör vara kostnadseffektiva och skapa förutsättningar för en övergripande kostnadskontroll. I promemorian föreslås det att yttrande får lämnas inom ramen för vägledning och därigenom endast i mån av tillgång på medel. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att bestämmelsen om yttrande ska formuleras så att Kammarkollegiet på begäran av sökande ”ska” i stället för ”får” tillhandahålla yttranden till CSN. Regeringen bedömer att en lagstadgad rätt till ett yttrande för alla som uppfyller villkoren, där utgifterna tillåts variera automatiskt med efterfrågan, inte är samhällsekonomiskt motiverat. Det möjliggör heller inte kostnadskontroll. Någon lagstadgad rätt till yttrande finns dessutom inte för enskilda personer som omfattas av kollektivavtal, varför en sådan rättighet för enskilda personer utan kollektivavtal skulle minska likvärdigheten mellan de som kan få ett yttrande av Kammarkollegiet och de som kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation. Regeringen anser därför att yttrandet, likt det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet, endast bör kunna beviljas i mån av tillgång på medel. Det bör därför införas en bestämmelse i den föreslagna lagen med sådant innehåll.

Föreskriftsrätt om prioriteringar utifrån tillgång på medel

Inom en ekonomisk ram går det att fördela medel enligt olika principer. Exempelvis kan det vara ändamålsenligt att medlen fördelas och hanteras i den turordning som ansökan om yttrande kommer in. En sådan ordning kan uppfattas som en tydlig och rättvis princip. Det kan även vara ändamålsenligt att Kammarkollegiet prioriterar yttrande till sökande vars anställning är på väg att upphöra eller har upphört, i det fall myndigheten bedömer att de beviljade medlen inte kommer att räcka för yttranden till alla. Det skulle innebära att yttrande prioriteras till den vars anställning har upphört eller ska upphöra framför den som har kvar sin anställning. Vid prioritering av medlen kan det även vara ändamålsenligt att prioritera mellan den som ansöker om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd och den som ansöker om att få ett yttrande, se avsnitt 7.3.2.

Enligt regeringens uppfattning är det dock lämpligt att bestämmelser om prioritering av medel anges i förordning eller föreskrifter, bl.a. eftersom en alltför snäv utformning av lagtexten skulle kunna försvåra en senare förändring av prioriteringar av medlen om behov skulle uppkomma. Det bör därför införas en upplysningsbestämmelse som anger att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om prioriteringar av tillgängliga medel när det gäller yttrande.

7.6 Återbetalning av ersättning

7.6.1 Behov av regler om återbetalning inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet

Regeringens bedömning: Det finns behov av bestämmelser om återbetalning av ersättning för arbetsgivare som motsvarar de bestämmelser om återbetalning som finns i andra förmånssystem.

Promemorians (Ds 2021:16) bedömning: Det finns ingen motsvarande bedömning i promemorian.

Utkastets bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Akademikerförbundet SSR* och *Kammarkollegiet* är positiva till bedömningen. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning: En arbetsgivare föreslås kunna få ersättning för kostnader som denne har för att finansiera en registrerad omställningsorganisation. En arbetsgivare kommer att behöva lämna uppgifter för bedömningen av rätten till sådan ersättning, se avsnitt 7.7.1. I vissa fall kan arbetsgivaren lämna sådana uppgifter som inte stämmer eller som visar att tidigare lämnade uppgifter inte är korrekta. Det kan även vara så att arbetsgivaren låter bli att lämna uppgifter som denne har varit skyldig att lämna. I sådana fall kan resultatet bli att ersättning felaktigt betalas ut. Det kan inte heller uteslutas att vissa andra omständigheter medför att arbetsgivaren har fått ersättning som denne inte borde ha fått eller har fått med ett för högt belopp. I alla dessa fall kan ersättning komma att betalas ut, trots att bestämmelserna om rätten till ersättning inte medger det. Det skulle vara ett problem för legitimiteten för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet om felaktigt utbetald ersättning skulle få behållas i sådana situationer. Därför behövs regler som, genom att arbetsgivaren blir återbetalningsskyldig för den ersättning som har lämnats felaktigt, korrigerar missförhållandet så att denne bara kan behålla ersättning som skulle ha utbetalats om all relevant och riktig information hade funnits vid beslutstillfället.

I likhet med vad *Akademikerförbundet SSR* och *Kammarkollegiet* framför anser regeringen att motsvarande regler som gäller inom andra liknande förmånssystem, t.ex. inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och socialförsäkringen, även bör gälla för arbetsgivare som enligt förslaget kommer att kunna få ersättning

Regeringens förslag: En arbetsgivare som har fått ersättning ska vara återbetalningsskyldig om denne har förorsakat att ersättningen har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp genom att

1. lämna oriktiga uppgifter, eller
2. underlåta att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Detsamma ska gälla om ersättning i annat fall har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp och arbetsgivaren har insett eller skäligen borde ha insett detta.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmet delvis med regeringens förslag. Enligt förslaget i promemorian ska en arbetsgivare vara återbetalningsskyldig om denne har orsakat att ersättning har lämnats obehörigen eller med för högt belopp på annat sätt än att ha lämnat oriktiga uppgifter eller har underlåtit att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet. Bestämmelsen i promemorians förslag har också en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: *Akademikerförbundet SSR, LO och Lärarnas Riksförbund* tillstyrker förslaget. Även *Svensk Scenkonst* tillstyrker förslaget men påpekar att konstruktionen där arbetsgivare får statlig ersättning för en del av avgiften till en omställningsorganisation är komplicerad när fel ska åtgärdas retroaktivt. *Ekobrottsmyndigheten* anser att det bör övervägas en skyldighet för Kammarkollegiet att anmäla brott. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Utkastets förslag: Överensstämmet med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt regeringens uppfattning bör, i likhet med vad bl.a. *LO* och *Lärarnas Riksförbund* framför, en arbetsgivare som har orsakat att ersättning lämnas på felaktig grund eller med ett för högt belopp vara återbetalningsskyldig. Återbetalningsskyldighet kan uppstå genom att en arbetsgivare har lämnat oriktiga uppgifter i en ansökan om ersättning. Återbetalningsskyldighet kan även uppstå om arbetsgivaren har låtit bli att fullgöra en sådan uppgifts- eller anmälningsskyldighet som har till syfte att motverka att en arbetsgivare gynnas av att lämna eller låta bli att lämna uppgifter som har betydelse för prövningen av rätten till ersättning. Vid sådana tillfällen, dvs. där arbetsgivaren har lämnat en felaktig uppgift eller underlåtit att fullgöra sin uppgifts- eller anmälningsskyldighet, bör det enligt regeringens mening råda strikt återbetalningsskyldighet. Detta innebär att det inte bör tas hänsyn till under vilka omständigheter situationen har uppkommit, se dock nedan när det gäller eftergift av återbetalningsskyldighet. Det bör därför införas en bestämmelse som anger att en arbetsgivare som har fått ersättning är återbetalningsskyldig om denne har förorsakat att ersättning har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp genom att lämna oriktiga uppgifter eller underlåtit att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Det kan även finnas andra omständigheter som har lett fram till att felaktig ersättning har betalats ut. Utbetalningen kan antingen ha gjorts på felaktig grund eller med för högt belopp, men utan att det beror på att arbetsgivaren har lämnat felaktiga uppgifter eller underlåtit att lämna

uppgifter av betydelse. Det kan t.ex. vara fråga om att Kammarkollegiet har betalat ut ersättning med ett för högt belopp. Vid ett sådant tillfälle bör det tas hänsyn till om arbetsgivaren har varit i s.k. god tro. Om arbetsgivaren varken har insett eller borde ha insett att ersättningen har varit felaktig, bör ersättningen inte kunna återkrävas. Det bör därför införas en bestämmelse som anger att ersättning ska betalas tillbaka om arbetsgivaren på annat sätt har fått ersättning obehörigen eller med för högt belopp och denne skäligen borde ha insett detta. En sådan bestämmelse tar tillräcklig hänsyn till situationer när arbetsgivaren faktiskt inte har förstått eller getts möjlighet att förstå att felaktig ersättning har betalats ut. Samtidigt begränsar en sådan regel antalet fall när denne kan hänvisa till okunskap för att få behålla ersättning som felaktigt har betalats ut.

Svensk Scenkonst påpekar att omställningsorganisationerna och deras administrationsbolag inte har tillgång till Skatteverkets uppgifter om lönesumma, utan bygger sin fakturering på uppgifter som lämnas av arbetsgivarna. Konstruktionen med en delvis statlig finansiering är, enligt organisationen, en komplicerande faktor när fel ska åtgärdas retroaktivt, jämfört med när samtliga avgiftsfrågor hanteras av parternas egna organ. Regeringen anser att det är av yttersta vikt att allmänna medel används för avsedda ändamål. En arbetsgivare som begär ersättning för sina kostnader har ett stort ansvar att lämna korrekta uppgifter i sin ansökan och även därefter anmäla sådana förhållanden som påverkar rätt till eller storleken på ersättningen. Om det uppkommer en situation där en arbetsgivare t.ex. har fått för hög ersättning till följd av att en omställningsorganisation har återbetalat en del av den tidigare inbetalade avgiften ska arbetsgivaren också betala tillbaka den del av ersättningen som är felaktigt utbetald till Kammarkollegiet. Om arbetsgivare inte gör det är det viktigt att Kammarkollegiet kan kräva tillbaka det felaktigt utbetalda beloppet. När det gäller tillgången till individuppgifter hos Skatteverket konstaterar regeringen att en reglering för ett informationsutbyte mellan Skatteverket och registrerade omställningsorganisationer inte ryms inom ramen för detta lagstiftningsarbete.

I promemorian föreslås att en arbetsgivare ska vara återbetalningsskyldig om denne på annat sätt har orsakat att ersättning lämnats obehörigen eller med för högt belopp, dvs. utöver att lämna oriktiga uppgifter eller underlåta att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet. Regeringen bedömer inte att det finns behov av en sådan bestämmelse. Skälet är att regeringen inte har kunnat identifiera något fall där bestämmelsen är tillämplig, utöver de situationer som faller in redan under tillämpningsområdet för den föreslagna bestämmelsen som anger att en arbetsgivare ska vara återbetalningsskyldig om ersättning i annat fall har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp och arbetsgivaren har insett eller skäligen borde ha insett detta.

7.6.3 Beslut om återkrav

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig ska Kammarkollegiet återkräva det felaktigt utbetalda beloppet.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: När Kammarkollegiet har utrett och konstaterat att en arbetsgivare är återbetalningsskyldig bör det beslutas om att den felaktigt utbetala ersättningen ska återkrävas. Eftersom det är Kammarkollegiet som föreslås besluta om och betala ut ersättningen till arbetsgivare bör det vara den myndigheten som även kräver tillbaka det felaktigt utbetalda beloppet. Det bör därför införas en bestämmelse som anger att ett felaktigt belopp ska återkrävas av Kammarkollegiet. Liknande regleringar finns inom t.ex. socialförsäkringen och inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Ekobrottsmyndigheten anser att det finns skäl att överväga att komplettera de föreslagna reglerna om återkrav med en skyldighet för Kammarkollegiet att anmäla om arbetsgivare i vissa fall har begått en brottslig gärning. Regering förutsätter att myndigheter polisanmäler brott som upptäcks inom myndighetens ansvarsområde.

7.6.4 Anstånd med betalning

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig ska Kammarkollegiet få bevilja anstånd med betalningen eller träffa avtal med arbetsgivaren om en avbetalningsplan.

Ränta ska tas ut på det obetalda beloppet. Ränta ska tas ut från den dag då anståndet beviljades eller avtalet om avbetalningsplan träffades, dock inte för tid innan det återkrävda beloppet har förfallit till betalning. Ränta ska tas ut efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: I promemorian lämnas inget förslag om anstånd.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Bestämmelser om anstånd med betalning och möjligheten att träffa avtal med den återbetalningsskyldige om avbetalning på skulden finns i flera andra närliggande förmånssystem, t.ex. inom socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Denna möjlighet bör även finnas för ersättning som betalas ut till arbetsgivare inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Det är ändamålsenligt för att bl.a. skapa förutsättningar för arbetsgivare att i praktiken kunna betala tillbaka den felaktigt utbetald ersättning. Om det skulle saknas möjlighet att bevilja anstånd och träffa avtal med arbetsgivare om en avbetalningsplan, finns det risk för att ärenden om återbetalningsskyldighet alltför hastigt skulle leda till fordringskrav hos Kronofogdemyndigheten och prioriteras ned till förmån för andra fordringar.

För att säkerställa att ersättningen verkligen betalas tillbaka så snabbt det är möjligt bör arbetsgivare, på samma sätt som andra

återbetalningsskyldiga inom liknande förmånssystem, betala ränta på det obetalda beloppet. Liksom inom andra system bör räntan tas ut från den dag då anståndet eller avbetalningsplanen beviljades, men inte för tid innan det återkrävda beloppet har förfallit till betalning. Räntans storlek bör liksom i andra liknande system vara två procent över utlåningsräntan. Det bör därför införas bestämmelser med sådant innehåll.

7.6.5 Dröjsmålsränta

Regeringens förslag: Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta enligt räntelagen tas ut på beloppet.

Detsamma ska gälla när arbetsgivaren har beviljats anstånd med betalningen eller träffat ett avtal om en avbetalningsplan och betalning inte sker inom den tid som följer av beslutet om anstånd eller avtalet.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: I promemorian lämnas inget förslag om dröjsmålsränta.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Det är viktigt att återkrävda belopp betalas tillbaka så snart det är möjligt. För att säkerställa detta bör en arbetsgivare likt andra återbetalningsskyldiga inom liknande förmånssystem betala ränta om återbetalning inte görs inom rätt tid.

Det bör därför införas en bestämmelse som anger att dröjsmålsränta enligt räntelagen (1975:635) ska tas ut om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid. Det bör även införas en bestämmelse som anger att dröjsmålsränta ska tas ut när arbetsgivaren har beviljats anstånd med betalningen eller träffat ett avtal om en avbetalningsplan och betalning inte sker inom den tid som följer av beslutet om anstånd eller avtalet.

7.6.6 Eftergift

Regeringens förslag: Om det med hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska förhållanden eller andra omständigheter finns särskilda skäl för det, ska Kammarkollegiet helt eller delvis få avstå från ett krav på återbetalning eller ränta.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås att ersättning inte ska återkrävas om beloppet är lågt eller det finns synnerliga skäl.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Som huvudregel bör en arbetsgivare som har fått en felaktigt utbetald ersättning betala tillbaka denna. Det kan emellertid finnas situationer då det skulle vara oskäligt att kräva tillbaka en utbetald ersättning. Det kan därför, under vissa omständigheter, finnas skäl för att avstå från ett krav på återbetalning. I promemorian föreslås att ersättning inte ska återkrävas om det felaktigt utbetalda beloppet är lågt eller om det annars finns synnerliga skäl. Till skillnad från promemorian

Prop. 2021/22:176 anser regeringen att det bör räcka med att det finns särskilda skäl för eftergift. Det skulle motsvara de krav som ställs inom socialförsäkringen och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Det bör därför finnas en bestämmelse om eftergift som tar sikte på arbetsgivarens ekonomiska förhållande eller andra omständigheter som kan vara relevanta. Motsvarande bestämmelser finns inom socialförsäkringen och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Bestämmelserna om eftergift bör, liksom inom närliggande system, också gälla ränta till följd av ett beviljat anstånd eller ett avtal om en återbetalningsskyldighet och dröjsmålsränta.

7.6.7 Kvittning

Regeringens förslag: Vid återbetalningsskyldighet ska Kammarkollegiet, vid en senare utbetalning av ersättning, få dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet. Detsamma ska gälla skyldigheten att betala ränta.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: I promemorian lämnas inget förslag om kvittning.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Ett enkelt sätt för arbetsgivaren att återbetala felaktigt utbetald ersättning och ränta är att det görs avdrag från utbetalningar av senare ersättning som denne har rätt till. Det bör mot den bakgrunden införas en bestämmelse som innebär att Kammarkollegiet kan dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet och skyldigheten att betala ränta mot en senare utbetalning. En motsvarande ordning gäller inom socialförsäkringen och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

7.7 Handläggning av ärenden

7.7.1 Ansökan om stöd, registrering, ersättning och yttrande

Regeringens förslag: Den som vill begära stöd, registrering, ersättning eller yttrande ska ansöka skriftligen hos Kammarkollegiet. En ansökan ska innehålla de uppgifter som behövs i ärendet.

Det ska införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela föreskrifter om en ansökan.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att bestämmelserna om ansökan om ersättning till en arbetsgivare och registrering av en omställningsorganisation placeras på annat ställe i den föreslagna lagen. I promemorian föreslås även att vissa bestämmelser om ansökan placeras i förordning. I promemorian föreslås inte att en ansökan ska göras skriftligen. I promemorian föreslås inte heller några bestämmelser om att

en enskild person ska lämna de uppgifter som behövs i ett ärende. I promemorian föreslås slutligen inte att det tas in en upplysning om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska kunna meddela föreskrifter om ansökan.

Remissinstanserna: En majoritet av de reminstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *LO*, *Akademikerförbundet SSR*, *Lärarnas Riksförbund*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Skatteverket* och *Svenskt Näringsliv*. *Företagarna* anser att arbetsgivare bör ges möjlighet att yttra sig och påverka eventuella insatser för sin personal.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Förvaltningsrätten i Stockholm* anser att Kammarkollegiet bör delge sökanden sina beslut och att det bör meddelas föreskrifter om ansökan. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Gemensamma bestämmelser om ansökan

Kammarkollegiet bör sträva efter korta handläggningstider för att möjliggöra för enskilda personer att snabbt få tillgång till stöd, eftersom detta ökar förutsättningarna för honom eller henne att hitta ett nytt arbete.

För att Kammarkollegiet ska kunna pröva en ansökan om stöd, registrering, ersättning eller yttrande behöver myndigheten vissa uppgifter om den sökande, dvs. den enskilde, omställningsorganisationen eller arbetsgivaren. Gemensamt för dessa olika ärenden är att prövningen i stor utsträckning kommer att bygga på uppgifter som den sökande lämnar. Även om Kammarkollegiet till viss del kommer att kunna kontrollera lämnade uppgifter, t.ex. i beskattningsdatabasen, kommer myndigheten att ha begränsade möjligheter att kontrollera samtliga uppgifter i en ansökan. Det är därför av största vikt att den sökande lämnar korrekta uppgifter som behövs för att pröva förutsättningarna för t.ex. en registrering eller stöd. Arbetsgivare utan kollektivavtal har inget ansvar för att medverka till att arbetstagare kan få omställnings- och kompetensstöd. Regeringen anser därför, i likhet med promemorian, att arbetsgivare utan kollektivavtal inte ska ansvara för ansökan då det riskerar att minska arbetstagarnas tillgång till stöd. Regeringen delar därför inte *Företagarnas* uppfattning att en arbetsgivare ska vara med i ansökningsförfarandet och där kunna påverka eventuella insatser för sin personal. Regeringen anser i stället att den som gör anspråk på en förmån också ska ansöka om den. Genom en sådan ordning blir det också lättare för Kammarkollegiet att handlägga ärenden.

I promemorian föreslås att ansökan om ersättning till arbetsgivare och registrering av omställningsorganisationer regleras i lag samt att ansökan om stöd till enskild person regleras i förordning. Det finns inget förslag i promemorian om ansökan om yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd hos CSN. Regeringen anser att det skulle bli tydligare för enskilda personer, arbetsgivare, omställningsorganisationer och Kammarkollegiet om ansökan reglerades mer sammanhållet. En sådan ordning är också vanligt förekommande i andra förmånssystem, t.ex. inom socialförsäkringen eller för den som gör anspråk på ekonomiskt stöd inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Det bör därför införas en

Prop. 2021/22:176 bestämmelse som anger att den som vill begära stöd, registrering, ersättning eller yttrande ska ansöka hos Kammarkollegiet.

Krav på skriftlig ansökan och skyldighet att lämna de uppgifter som behövs för prövningen

För att pröva om förutsättningarna för offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till en enskild person är uppfyllda behöver Kammarkollegiet vissa uppgifter. Det gäller uppgifter om ålder, arbetad tid, arbetsgivare, anställningsstatus och i förekommande fall grunden för uppsägning. Det gäller även uppgifter om anknytning till svensk arbetsmarknad och om den enskilde är anställd eller senast var anställd hos en arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal. Till stöd för dessa uppgifter kan den enskilde t.ex. bifoga intyg från relevanta myndigheter eller från arbetsgivaren, anställningsbevis eller meddelande om uppsägning. För att pröva förutsättningarna för ersättning till arbetsgivare kommer Kammarkollegiet att behöva vissa basuppgifter från arbetsgivaren. Det kan t.ex. avse uppgifter om vilken registrerad omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till och hur mycket arbetsgivaren har betalat. För att pröva förutsättningarna för om en omställningsorganisation ska registreras behöver Kammarkollegiet vissa uppgifter om organisationen och dess verksamhet. Myndigheten behöver bl.a. uppgifter om innehållet i och omfattningen av stödet som organisationen tillhandahåller samt vilka enskilda som kan få del av stödet. Det behövs även uppgifter om hur organisationen finansierar det grundläggande stödet liksom uppgifter om organisationens finansiella kapacitet. Även för prövningen av om Kammarkollegiet ska besluta om ett yttrande, t.ex. till en egenföretagare, behöver myndigheten vissa uppgifter. Myndigheten behöver dels uppgifter för att säkerställa att den som begär ett yttrande inte kan få det genom en registrerad omställningsorganisation, dels uppgifter som kan behövas för att utfärda yttrandet.

I promemorian föreslås att skyldighet för arbetsgivare och omställningsorganisationer att lämna de uppgifter som behövs i ärenden om ersättning och registrering regleras i lag. Skyldigheten att lämna uppgifter för en enskild person som ansöker om stöd föreslås regleras i förordning och vara begränsad till att uppgifter om han eller hon omfattas av kollektivavtal. Det föreslås ingen skyldighet för enskild person att lämna uppgifter i ärende om yttrande.

I 19 § förvaltningslagen (2017:900) anges att en enskild kan inleda ett ärende hos en myndighet genom en ansökan, anmälan eller annan framställning och att framställningen ska innehålla uppgifter om den enskildes identitet och den information som behövs för att myndigheten ska kunna komma i kontakt med honom eller henne. Det anges även att det ska framgå av framställningen vad ärendet gäller och vad den enskilde vill att myndigheten ska göra samt att det ska framgå vilka omständigheter som ligger till grund för den enskildes begäran, om det inte är uppenbart obehövt. Av 4 § förvaltningslagen framgår att bestämmelserna i lagen gäller om det inte i annan lag eller förordning finns bestämmelser som avviker från lagen. Förvaltningslagen innehåller ingen bestämmelse om att en ansökan ska göras skriftligen.

Regeringen anser att det är viktigt att åstadkomma en snabb och effektiv handläggning av ärenden enligt den föreslagna lagen. Det behöver därför vara tydligt för den sökande vad som gäller vid en ansökan, dvs. vad den ska innehålla och var den ska lämnas in. För att inskräpa vikten av att lämna korrekta uppgifter bör en ansökan, i likhet med vad som gäller inom andra förmånssystem, alltid göras skriftligen hos Kammarkollegiet. För att det ska vara tydligt att den enskilde också har en skyldighet att lämna uppgifter i en ansökan bör det även regleras direkt i lagen att han eller hon i ansökan ska lämna de uppgifter som behövs i ärendet. Genom en sådan ordning framgår det samlat av lagen att den enskilde både har en skyldighet att lämna nödvändiga uppgifter i samband med en ansökan och att anmäla ändrade förhållanden, se nedan. Om en ansökan ändå inte innehåller alla de uppgifter som behövs finns bestämmelser om åtgärder för att rätta till brister i en framställning i 20 § förvaltningslagen och om utredningsansvar i 23 § samma lag.

Förvaltningsrätten i Stockholm noterar att regleringen bör utformas så att den bidrar till att göra hanteringen så snabb, enkel och kostnadseffektiv som möjligt utan att rättssäkerheten eftersätts. För att denna balans mellan effektivitet och rättssäkerhet ska uppnås anser domstolen att Kammarkollegiet bör försäkra sig om att den sökande får del av fattade beslut. Domstolen anser därför att Kammarkollegiet bör använda sig av möjligheten att delge sökanden beslut som myndigheten fattar. Regeringen konstaterar att förvaltningslagen gäller för Kammarkollegiets ärendehandläggning. Det innebär bl.a. att myndigheten kan använda sig av möjligheten till delgivning både inför ett beslut och efter ett fattat beslut, se 25 § andra stycket och 33 § tredje stycket förvaltningslagen.

Föreskriftsrätt om ansökan

Den bestämmelse om ansökan som föreslås är relativt allmänt hållen, bl.a. för att den är avsedd att gälla för flera olika ärendetyper. Förutom att en ansökan bör göras skriftligen föreslås det därför inte att det i den föreslagna lagen ska tas in några närmare bestämmelser om hur och när en ansökan ska göras eller vad den ska innehålla. Det kan dock finnas behov av ytterligare föreskrifter om ansökan, t.ex. om att en ansökan ska kunna göras digitalt genom att man legitimerar sig med en personlig elektronisk identifikationstjänst. Det kan även finnas behov av att föreskriva om olika intervaller för ansökan för de olika ärendetyperna. Exempelvis kan det vara ändamålsenligt att en ansökan om ersättning till en arbetsgivare görs årsvis. Det kan vidare, i likhet med vad *Förvaltningsrätten i Stockholm* för fram, finnas behov av att närmare ange vilka uppgifter som den enskilde ska ge in till Kammarkollegiet för prövning av förutsättningarna för stöd, t.ex. om han eller hon omfattas av kollektivavtal.

Enligt regeringens uppfattning är det lämpligt att detaljerade bestämmelser och bestämmelser av mer teknisk natur som rör ansökan regleras i förordning eller myndighetsföreskrifter. Detsamma gäller bestämmelser om vad en ansökan ska innehålla för en viss ärendetyp. För vissa delar av ansökningsförfarandet kan det vara ändamålsenligt att Kammarkollegiet meddelar föreskrifter, eftersom myndigheten har bäst förutsättningar att i dialog med t.ex. omställningsorganisationer, administrationsbolag och arbetsgivarorganisationer utforma

Prop. 2021/22:176 ansökningsförfarandet på ett sätt som underlättar för både arbetsgivarna och myndigheten så långt det är möjligt. När det gäller ansökan om ersättning till arbetsgivare är regeringen angelägen om att ansökningsformerna är effektiva och underlättar administrationen av ersättningen. Kammarkollegiet bör sträva efter att på lämpligt sätt underlätta ansökningsförfarandet, bl.a. genom att i dialog med administrationsbolagen utveckla lösningar för ansökningar och uppgiftslämnande som minimerar administrationen. Det bör vara möjligt för arbetsgivare vars avgifter till registrerade omställningsorganisationer faktureras av administrationsbolag att, t.ex. genom en fullmakt, uppdra till bolaget att ansöka om ersättning, se avsnitt 7.4.1. De föreskrifter som meddelas om formerna för och innehållet i ansökan bör om möjligt inkludera möjligheten till kollektiva ansökningar och kollektivt uppbärande av ersättning för arbetsgivares räkning. Eftersom Kammarkollegiet kommer att fatta beslut om ersättning för respektive arbetsgivare behöver en sådan kollektiv ansökan därför alltid innehålla alla nödvändiga uppgifter som avser varje enskild arbetsgivares ansökan. Arbetsgivaren kommer alltid att vara ansvarig för ansökan och de uppgifter som lämnas.

För att regeringen eller den myndigheter som regeringen bestämmer ska kunna meddela föreskrifter om sådana frågor på restkompetensens område bör det finnas en upplysningsbestämmelse som anger att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om ansökan.

7.7.2 Skyldighet att anmäla ändrade förhållanden

Regeringens förslag: Den som har ansökt om stöd, registrering, ersättning eller yttrande ska till Kammarkollegiet anmäla sådana förändringar som kan påverka det som ansökan avser.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Det föreslås ingen skyldighet för enskilda personer att anmäla ändrade förhållanden i ärenden om stöd eller yttrande.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Den som ansöker om stöd, registrering ersättning eller yttrande föreslås vara skyldig att lämna de uppgifter som Kammarkollegiet behöver för att ett ärende ska kunna prövas. Under en prövning av ansökan kan emellertid förhållandena förändras. De kan även förändras efter en beviljad ansökan. Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet bygger i stor utsträckning på uppgifter som den sökande lämnar. Även om Kammarkollegiet kan kontrollera vissa uppgifter, t.ex. genom uppgifter i beskattningsdatabasen, har myndigheten begränsade möjligheter att kontrollera samtliga uppgifter i ansökan. Det är därför av största vikt att den sökande inte bara lämnar korrekta uppgifter vid ansökan utan även informerar Kammarkollegiet om förändringar som påverkar stödet, registreringen, ersättningen eller yttrandet. Detta är särskilt viktigt för registrerade omställningsorganisationer eftersom det

föreslås att de ska avregistreras om de inte längre uppfyller förutsättningarna för att vara registrerade.

I promemorian föreslås att arbetsgivaren ska vara skyldig att omgående anmäla förändringar som kan påverka rätten till ersättning eller ersättningens storlek. Registrerade omställningsorganisationer föreslås ha en skyldighet att redovisa de uppgifter som behövs för att kontrollera om det fortfarande finns förutsättningar för registrering. Skyldigheten att lämna uppgifter om ändrade förhållanden uttrycks därmed på olika sätt för arbetsgivare och registrerade omställningsorganisationer. Det föreslås inga motsvarande bestämmelser för enskilda personer som ansöker om stöd eller den som ansöker om att få ett yttrande för omställningsstudiestöd. Enligt regeringens mening bör en bestämmelse som anger en skyldighet att lämna uppgifter om ändrade förhållanden utformas generellt så att den gäller alla, dvs. att den inte begränsas till vissa som gör anspråk på en förmån enligt den föreslagna lagen. Den bör även utformas på ett sätt som är vedertaget inom andra liknande förmånssystem, t.ex. inom socialförsäkringen och den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Det bör därför införas en bestämmelse som anger att den som har ansökt om stöd, registrering, ersättning eller yttrande har en skyldighet att till Kammarkollegiet anmäla förändringar som kan påverka det som ansökan avser. Bestämmelsen har nära samband med själva ansökan och skyldigheten att lämna de uppgifter som behövs i ett ärende. Den bör därför placeras i anslutning till bestämmelsen om ansökan.

Som framgår i avsnitt 7.4.1 bör det vara möjligt för en arbetsgivare att uppdra till ett administrationsbolag att ansöka om ersättning. Ett sådant förfarande bör dock inte medföra en inskränkning av arbetsgivarens ansvar att anmäla förändringar.

7.8 Uppgiftsskyldighet för registrerade omställningsorganisationer

Regeringens förslag: En registrerad omställningsorganisation ska till Kammarkollegiet lämna de uppgifter som

1. myndigheten behöver i ett ärende enligt lagen, och
2. behövs för myndighetens analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås att en registrerad omställningsorganisation ska redovisa de uppgifter som behövs för att kontrollera om det fortfarande finns förutsättningar för registrering. Det föreslås inte någon skyldighet för registrerade omställningsorganisationer att lämna uppgifter för analys, uppföljning och utvärdering.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Akademikerförbundet SSR*, *Lärarnas Riksförbund*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Svensk Scenkonst*. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att det är otydligt vilken uppgiftsskyldighet som ska gälla för registrerade omställningsorganisationer.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* påpekar att det vore olyckligt om den föreslagna uppgiftsskyldigheten innebär sämre kontrollmöjligheter för Kammarkollegiet än förslaget i promemorian. *Kammarkollegiet* anser att regleringen av omställningsorganisationernas uppgiftsskyldighet bör utformas så att den inte utesluter att lagring av data kan ske utanför myndighetens organisation. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Registrerade omställningsorganisationer ska lämna uppgifter som behövs i ärenden

Kammarkollegiet föreslås vara den myndighet som beslutar i ärenden enligt den föreslagna lagen. Det innefattar både beslut om registrering av omställningsorganisationer och ersättning till arbetsgivare samt beslut om stöd och yttranden till enskilda personer. Det är av stor vikt att Kammarkollegiet har tillgång till den information som behövs för att myndigheten ska kunna fatta korrekta beslut.

I ärenden om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer behöver Kammarkollegiet t.ex. uppgifter om den enskildes ålder, arbetad tid, arbetsgivare, anställningsstatus och i förekommande fall skälen för uppsägning. Kammarkollegiet behöver liknande uppgifter om enskilda personer i ärenden om yttrande för omställningsstudiestöd. I ärenden om ersättning till arbetsgivare behöver Kammarkollegiet t.ex. uppgifter om en arbetsgivare har betalat avgifter till organisationen. Av den anledningen föreslås i avsnitt 7.7.1 att den som begär stöd, registrering, ersättning eller yttrande i ansökan ska lämna de uppgifter som behövs i ärendet. Enligt regeringens uppfattning är detta emellertid inte tillräckligt, eftersom det är rimligt att anta att risken för felaktiga bedömningar och beslut ökar om de enbart skulle bygga på uppgifter från den som beslutet berör. Andra aktörer och myndigheter som har relevant information för ärenden hos Kammarkollegiet bör därför lämna sådana uppgifter till myndigheten.

I avsnitt 7.4.1 föreslås att arbetsgivare ska kunna få statlig ersättning för sina kostnader för de avgifter som betalas till registrerade omställningsorganisationer. Det innebär att omställningsorganisationerna kan bidra med viktig information till Kammarkollegiet, bl.a. om vilka arbetsgivare som har betalat avgifter och hur mycket de har betalat. Kammarkollegiet bör tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer som inte omfattas av kollektivavtal. Även i detta avseende kan en registrerad omställningsorganisation bidra med information till Kammarkollegiet, dvs. uppgifter om en enskild får stöd eller ett yttrande från den organisationen. För att säkerställa att Kammarkollegiet ska kunna fatta korrekta beslut bör en registrerad omställningsorganisation därför ha skyldighet att till Kammarkollegiet lämna de uppgifter som myndigheten behöver i ett ärende enligt den föreslagna lagen. Detta ligger också i linje med promemorians förslag och remissinstansernas synpunkter på förslaget. Det bör därför införas en bestämmelse i den föreslagna lagen med ett sådant innehåll.

Akademikerförbundet SSR och Offentliganställdas förhandlingsråd konstaterar att det i promemorian föreslås en skyldighet för registrerade omställningsorganisationer att lämna de uppgifter som behövs för att kontrollera om det fortfarande finns förutsättningar för registrering. De anser att det vore olyckligt om det som nu föreslås om en skyldighet för registrerade omställningsorganisationer att lämna uppgifter som behövs för analys, uppföljning och utvärdering innebär sämre kontrollmöjligheter för Kammarkollegiet. I avsnitt 7.7.2 föreslås det att registrerade omställningsorganisationer, liksom andra som ansöker om en förmån enligt den föreslagna lagen, ska ha en skyldighet att anmäla sådana ändrade förhållanden som kan påverka det ansökan avser. En registrerad omställningsorganisation kommer därmed att behöva lämna alla uppgifter om sådana ändrade förhållanden som Kammarkollegiet behöver för att bedöma om förutsättningarna för en registrering fortfarande är uppfyllda. En registrerad omställningsorganisation som inte anmäler sådana ändrade förhållanden bör avregistreras, se avsnitt 7.4.3. Enligt regeringens uppfattning innebär detta inte några försämrade kontrollmöjligheter för Kammarkollegiet. Tvärtom bör en mer enhetlig reglering om enskilda personers, arbetsgivares och registrerade omställningsorganisationers skyldighet att anmäla ändrade förhållanden kunna leda till en effektivare hantering av ansökningar hos Kammarkollegiet. Det behövs därför ingen särskild bestämmelse för registrerade omställningsorganisationer att lämna de uppgifter som behövs för att kontrollera om det fortfarande finns förutsättningar för registrering.

Sveriges Kommuner och Regioner anser att det är otydligt vilken uppgiftsskyldighet som ska gälla för registrerade omställningsorganisationer. De uppgifter som Kammarkollegiet kan komma att behöva från en registrerad omställningsorganisation är av skiftande karaktär och beroende av vilket ärende det handlar om. Det går därför inte på förhand att veta exakt vilka uppgifter Kammarkollegiet behöver i ett ärende. Kammarkollegiet bör kunna avgöra detta från fall till fall. Det viktiga är att myndigheten endast begär in sådana uppgifter som behövs just i det enskilda ärendet. Vid behov kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen, meddela närmare föreskrifter om uppgiftsskyldigheten för registrerade omställningsorganisationer.

Registrerade omställningsorganisationer ska lämna uppgifter som behövs för analys, uppföljning och utvärdering

Det föreslagna grundläggande omställnings- och kompetensstödet innehåller både offentligt grundläggande stöd till enskilda personer som inte omfattas av kollektivavtal och ersättning till arbetsgivare som finansierar det stöd som tillhandahålls av registrerade omställningsorganisationer. Det föreslagna stödet innebär därmed ett utökat statligt åtagande både när det gäller individstöd och ersättning till arbetsgivare som finansierar befintliga och eventuellt framtida omställningsorganisationer. Båda stödets syfte är att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. Det föreslagna grundläggande stödet kan därmed få betydelse både för de som tar del av stödet och för samhällsekonomin, välfärdens och näringslivets

Prop. 2021/22:176 långsiktiga kompetensförsörjning. Enligt regeringens uppfattning bör det föreslagna stödet följas upp och utvärderas för att säkerställa att det har avsedd effekt. Behovet av utvärdering av stödets resultat är särskilt stort med anledning av dess offentligfinansiella konsekvenser och eftersom det finns få empiriska studier av effekterna av det omställningsstöd som i dag tillhandahålls genom omställningsorganisationer. Det föreslagna offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet och parternas utkast till nytt huvudavtal innebär att ännu fler arbetstagare kan komma att omfattas av omställnings- och kompetensstöd, vilket ökar behovet av kunskap ytterligare. De uppgifter som kan vara relevanta när det gäller analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbetet rör framför allt det grundläggande omställnings- och kompetensstödet och vilka personer som söker, beviljas och sedan nyttjar stödet. Det kan t.ex. röra sig om uppgifter om kön, ålder, yrke och arbetsmarknadsstatus vid tidpunkten för ansökan respektive efter avslutat stöd. Det kan även handla om uppgifter om det stöd som de sökande tar del av, t.ex. omfattning och vilken tjänst som ges.

En del nödvändiga uppgifter som Kammarkollegiet behöver för sitt analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete kommer myndigheten att ha tillgång till redan genom det stöd som tillhandahålls av leverantörer som är upphandlade av Kammarkollegiet. Dock kommer många av de uppgifter som behövs för detta arbete att finnas hos registrerade omställningsorganisationer. För att säkerställa att Kammarkollegiet får tillgång till dessa uppgifter bör registrerade omställningsorganisationer ha en skyldighet att lämna de uppgifter till Kammarkollegiet som behövs för myndighetens analys-, utvärderings-, och uppföljningsarbete. Det bör därför införas en bestämmelse i den föreslagna lagen med ett sådant innehåll.

Kammarkollegiet påpekar att uppgifter behöver samlas in och lagras över lång tid för att möjliggöra utvärdering. Myndigheten anser därför att regleringen av omställningsorganisationernas uppgiftsskyldighet bör utformas så att den inte utesluter att lagring av data kan ske utanför Kammarkollegiets organisation. I avsnitt 7.10.1 görs bedömningen att det inte är nödvändigt med ytterligare reglering för att Kammarkollegiet ska kunna behandla personuppgifter, t.ex. för sitt analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete.

I sammanhanget kan nämnas att Kammarkollegiet har fått i uppdrag att analysera hur goda förutsättningar kan skapas för uppföljning och utvärdering av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet som ges både genom Kammarkollegiet och de registrerade omställningsorganisationerna. Kammarkollegiet ska enligt uppdraget analysera vilka uppgifter som behövs från andra aktörer och hur de kan samlas in. Vid genomförandet av uppdraget ska Kammarkollegiet inhämta synpunkter från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering och befintliga omställningsorganisationer.

Kammarkollegiets behov av uppgifter från myndigheter

Utöver de uppgifter som Kammarkollegiet föreslås kunna inhämta från registrerade omställningsorganisationer kan det finnas behov av uppgifter från andra myndigheter. Exempelvis kan det finnas behov av uppgifter ur

Skatteverkets beskattningsdatabas för att bedöma om en enskild person uppfyller de krav som ställs på en minsta inkomst av förvärsarbete för att kvalificera sig för offentligt grundläggande stöd. Det kan även finnas behov av att kontrollera hos Försäkringskassan om den enskilde uppfyller förutsättningarna för att kunna hoppa över viss tid med t.ex. föräldrapenningsförmåner eller sjukpenning.

Regeringen avser att återkomma i frågan om de bestämmelser som kan behövas i förordning för att t.ex. Skatteverket ska kunna lämna ut nödvändiga uppgifter ur beskattningsdatabasen till Kammarkollegiet.

7.9 Omprövning och överklagande

Regeringens förslag: Kammarkollegiets beslut ska omprövas om det begärs av den som beslutet gäller. Vid omprövningen ska beslutet inte få ändras till den enskildes nackdel.

En begäran om omprövning ska vara skriftlig. Begäran ska lämnas in till Kammarkollegiet och ska ha kommit in inom tre veckor från den dag då den som begär omprövning fick del av beslutet.

Om ett beslut överklagas innan det har omprövats, ska överklagandet anses som en begäran om omprövning.

Det ska i lagen införas en upplysning om att det i förvaltningslagen finns bestämmelser om överklagande till allmän förvaltningsdomstol.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: I promemorian föreslås att ärenden enligt lagen ska kunna överklagas till en särskilt inrättad överklagandenämnd med Kammarkollegiet som värdmyndighet. Det föreslås även att nämndens beslut om registrering av omställningsorganisationer och ersättning till arbetsgivare ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Det föreslås att beslut om stöd till enskilda personer inte ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. I promemorian lämnas inga förslag om att beslut ska omprövas innan de får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *LO* och *Lärarnas Riksförbund*. Några remissinstanser, bland dem *Akademikerförbundet SSR*, *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco*, *Uppsala universitet*, *Förvaltningsrätten i Jönköping* och *Förvaltningsrätten i Stockholm*, ifrågasätter den föreslagna överklagandenämndens självständighet och oberoende. *Kammarkollegiet* påpekar att det kan komma att ta längre tid än vad som är önskvärt för överklagandenämnden att fatta beslut. *Offentliganställdas förhandlingsråd* invänder mot att enskilda personer inte ska kunna överklaga Kammarkollegiets beslut till allmän förvaltningsdomstol.

Utkastets förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker förslaget eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Sveriges advokatsamfund*, *Akademikerförbundet SSR*, *Brottsförebyggande rådet*, *Saco*, *Sveriges Kommuner och Regioner* och *TCO*. *Förvaltningsrätten i Stockholm* tillstyrker förslaget men anser att det behöver förtydligas hur bestämmelserna om rättelse och ändring av beslut

Prop. 2021/22:176 i 36–39 §§ förvaltningslagen (2017:900) förhåller sig till förslaget om omprövning av beslut. *Förvaltningsrätten i Jönköping* anser att det bör förtydligas i lagtexten att Kammarkollegiet inte kan ompröva en fråga som redan har omprövats.

Skälen för regeringen förslag

En effektiv och rättssäker prövningsprocess

Regeringen anser att det är viktigt att den enskilde så snart som möjligt ska kunna ta del av stödet, eftersom det förbättrar hans eller hennes förutsättningar att hitta ett nytt arbete. Det är därför angeläget att den enskilde snabbt och enkelt kan få ett beslut. Det är även viktigt att den som har ansökt om eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd snabbt kan få beslut om ett sådant yttrande som behövs för CSN:s handläggning av ett ärende om omställningsstudiestöd. Det är vidare viktigt att arbetsgivare och omställningsorganisationer kan få snabba beslut om ersättning och registrering eftersom dessa beslut är en förutsättning för att omställningsorganisationerna ska kunna tillhandahålla ett motsvarande stöd till dem som inte får stöd genom Kammarkollegiet. Prövningsprocessen av ärenden inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör vara snabb och enkel. Det är också viktigt att den är kostnadseffektiv utan att rättssäkerheten eftersätts.

Beslut ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol

I promemorian föreslås att beslut enligt den föreslagna lagen ska överklagas till en särskilt inrättad överklagandenämnd med Kammarkollegiet som värdmyndighet. Det föreslås också att nämndens beslut om registrering av en omställningsorganisation och beslut om ersättning till arbetsgivare ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Det föreslås slutligen att enskilda personer inte ska kunna överklaga nämndens beslut om stöd till allmän förvaltningsdomstol.

Flera remissinstanser har ifrågasatt lämpligheten i att inrätta en särskild överklagandenämnd med Kammarkollegiet som värdmyndighet, bl.a. *Offentliganställdas förhandlingsråd*, *Saco* och *Uppsala universitet*. *Förvaltningsrätten i Jönköping* ser en risk att överklagandenämndens opartiskhet och självständighet skulle kunna ifrågasättas. *Förvaltningsrätten i Stockholm* anför att den administrativa kopplingen mellan den föreslagna överklagandenämnden och Kammarkollegiet kan innebära att nämnden inte ska betraktas som en domstol enligt den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Domstolen anför vidare att det är oklart om en prövning av ett ärende om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd är en prövning av en enskilds civila rättigheter. *Kammarkollegiet* framför att den föreslagna ordningen med en överklagandenämnd som ska hantera överklaganden kan innebära att det tar längre tid än vad som är önskvärt för nämnden att fatta beslut. Mot bakgrund av den tveksamhet som råder kring överklagandenämndens opartiskhet och självständighet anser regeringen att det inte bör införas en särskild överklagandenämnd för prövning av överklaganden inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

För att säkerställa en snabb, enkel, kostnadseffektiv och rättssäker prövningsprocess bör den ordning som normalt gäller inom offentlig förvaltning även gälla för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

I 40–44 §§ förvaltningslagen finns bestämmelser om överklagande. Av 40 § framgår att beslut överklagas till allmän förvaltningsdomstol och att det krävs prövningstillstånd vid överklagande till kammarrätten. I 41 och 42 §§ regleras vilka beslut som får överklagas och av vem. Av 43 § framgår att ett överklagande av ett beslut ska göras skriftligen till den högre instans som ska pröva överklagandet. Överklagandet ska ges in till den myndighet som har meddelat beslutet. Av samma paragraf följer att den som överklagar ska ange vilket beslut som överklagas och på vilket sätt han eller hon vill att beslutet ska ändras. Av 44 § följer slutligen att ett överklagande av ett beslut som huvudregel ska ha kommit in till beslutsmyndigheten inom tre veckor från den dag då den som överklagar fick del av beslutet genom den myndigheten.

Enligt 4 § förvaltningslagen gäller bestämmelser i den lagen om det inte i annan lag eller förordning finns bestämmelser som avviker från lagen. Det betyder att det i och för sig inte skulle behöva tas in några bestämmelser överhuvudtaget om överklagande i den föreslagna lagen. Det kan emellertid finnas ett värde ur informationssynpunkt, särskilt när det gäller införande av helt nya regelverk, att upplysa om vad som gäller vid överklagande. Det bör mot den bakgrunden i lagen införas en upplysning om att det i 40–44 §§ förvaltningslagen finns bestämmelser om överklagande till allmän förvaltningsdomstol.

Offentliganställdas förhandlingsråd invänder mot promemorians förslag att arbetsgivare och omställningsorganisationer, men inte enskilda personer, ska kunna överklaga Kammarkollegiets beslut till allmän förvaltningsdomstol. Enligt promemorian är det tillräckligt att Kammarkollegiets beslut om stöd till enskilda personer prövas av en särskild nämnd och att nämndens beslut om stöd därmed inte bör kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Mot bakgrund av att det inte bör inrättas en särskild överklagandenämnd anser regeringen att även enskilda personer som ansöker om stöd liksom enskilda som ansöker om att få ett yttrande bör kunna överklaga ett beslut till allmän förvaltningsdomstol. Det saknas därför anledning att införa ett överklagandeförbud för dessa beslut.

Ett beslut ska omprövas innan det får överklagas till allmän förvaltningsdomstol

I syfte att undvika att ärenden i onödan blir föremål för tidskrävande domstolsprövningar bör tyngdpunkten i det rättsliga förfarandet ligga på den första instansen. Det bör därför införas en bestämmelse som innebär att ett beslut kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol först efter att det har omprövats av Kammarkollegiet. För att effektivisera den processen bör ett beslut som överklagas innan det har omprövats anses som en begäran om omprövning. Det överensstämmer med vad som gäller inom liknande områden, t.ex. inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen.

En begäran om omprövning medför att myndigheten ska göra en ny fullständig prövning av sakfrågan. Detta medför att Kammarkollegiet vid beslut efter omprövning kommer att ha prövat sakfrågan två gånger. Likt det som gäller enligt flera regelverk inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bör det krävas att en ny sådan prövning endast ska kunna göras på begäran av den som beslutet gäller. Kammarkollegiet bör inte kunna initiera ett omprövningsärende. Kammarkollegiet bör inte heller inom ramen för ett sådant omprövningsärende få ändra ett beslut till den sökandes nackdel. Till skillnad från *Förvaltningsrätten i Jönköping* anser regeringen inte att det behöver införas en begränsning i lagen som innebär att Kammarkollegiet endast kan ompröva ett ärende en gång. Även om det får anses ovanligt kan det finnas situationer där det är ändamålsenligt om Kammarkollegiet omprövar ett ärende en andra gång, t.ex. om den enskilde har nya uppgifter som skulle kunna ändra ett tidigare omprövat beslut. Regeringen noterar att det inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och arbetslöshetsförsäkringen saknas motsvarande begränsningar.

Förvaltningsrätten i Stockholm anser att det behöver förtydligas hur bestämmelserna om rättelse och ändring av beslut i 36–39 §§ förvaltningslagen förhåller sig till de föreslagna bestämmelserna om omprövning av beslut. Domstolen anser att det bör tydliggöras i lagen att bestämmelserna är tillämpliga parallellt. Regeringen konstaterar att det finns andra författningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten som innehåller bestämmelser om omprövning. Bestämmelser om omprövning ersätter inte en myndighets möjlighet eller skyldighet att rätta eller ändra ett beslut enligt 36–39 §§ förvaltningslagen. Det innebär att Kammarkollegiet, givet att förutsättningarna är uppfyllda, kan rätta eller ändra både grundbeslut och omprövningsbeslut. Regeringen anser inte att det finns behov av bestämmelser som tydliggör detta.

Förfarandet för omprövning har ett nära samband med förfarandet vid ett överklagande. Det är därför rimligt att kraven på en begäran om omprövning är desamma som de krav som gäller vid ett överklagande. Det bör därför krävas att en begäran om omprövning ska vara skriftlig. På samma sätt som för ett överklagande bör möjligheten att få sitt ärende omprövat begränsas till tre veckor från det att den sökande fått del av beslutet.

7.10 Sekretess och personuppgiftsbehandling

7.10.1 Det finns inte behov av ytterligare sekretessbestämmelser

Regeringens bedömning: Det behöver inte införas ytterligare sekretessbestämmelser för uppgifter i ärenden enligt lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Promemorians (Ds 2021:16) bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: *Kammarkollegiet* lyfter frågan om hur sekretess ska hanteras vid informationsutbyte mellan myndigheter. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Utkastets bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning

Den rättsliga regleringen om sekretess inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet

Offentlighetsprincipen innebär att allmänheten och företrädare för media har rätt till insyn i statens och kommunernas verksamhet. Det kommer till uttryck bl.a. genom att allmänna handlingar är offentliga, rätten till yttrandefrihet och att tjänstemän i offentlig verksamhet har meddelarfrihet. Principen om handlingsoffentlighet slås fast i 2 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen, förkortad TF. Där föreskrivs att var och en till främjade av ett fritt meningsutbyte, en fri och allsidig upplysning och ett fritt konstnärligt skapande har rätt att ta del av allmänna handlingar. En handling är allmän om den förvaras hos en myndighet och enligt särskilda bestämmelser är att anse som inkommen till myndigheten eller upprättad där (2 kap. 4 § TF).

Rätten att ta del av allmänna handlingar får begränsas bara om det krävs med hänsyn till vissa angivna intressen, bl.a. intresset av att skydda rikets säkerhet, intresset av att förebygga eller beivra brott eller intresset av att skydda en enskilds personliga och ekonomiska förhållanden. En begränsning av rätten att ta del av allmänna handlingar ska anges noga i en bestämmelse i en särskild lag eller, om det anses lämpligare i ett visst fall, i en annan lag som den särskilda lagen hänvisar till. Efter bemyndigande i en sådan bestämmelse får regeringen genom förordning meddela närmare föreskrifter om bestämmelsens tillämplighet (2 kap. 2 § andra stycket TF). Den särskilda lagen är offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), förkortad OSL. Regeringen har också meddelat närmare föreskrifter i offentlighets- och sekretessförordningen (2009:641), förkortad OSF. Sekretess innebär ett förbud att röja en uppgift, oavsett om det sker genom utlämnande av en handling eller genom att röja uppgiften muntligen eller på något annat sätt (3 kap. 1 § OSL). Sekretess gäller som huvudregel inte bara i förhållande till enskilda utan också mellan myndigheter och i viss utsträckning även inom en myndighet (8 kap. 1 och 2 §§ OSL).

Ibland måste dock en myndighet kunna lämna ut sekretessbelagda uppgifter till enskilda eller andra myndigheter. För att möjliggöra utlämnande av sekretessbelagda uppgifter finns s.k. sekretessbrytande bestämmelser. En sekretessbrytande bestämmelse innebär att en sekretessbelagd uppgift trots sekretessen får lämnas ut under vissa förutsättningar. I 10 kap. OSL finns vissa sekretessbrytande bestämmelser och bestämmelser om undantag från sekretess. Av 10 kap. 1 § och 12 kap. 1 § OSL följer att sekretess till skydd för någon enskild inte hindrar att uppgifter om den enskilde lämnas till den enskilde själv, andra enskilda eller en myndighet, om den enskilde samtycker till det. Enligt 10 kap. 27 § OSL, den s.k. generalklausulen, får en sekretessbelagd uppgift lämnas till en myndighet, om det är uppenbart att intresset av att uppgiften lämnas har

Prop. 2021/22:176 företrädare framför det intresse som sekretessen ska skydda. Enligt 10 kap. 28 § OSL hindrar inte heller sekretess att en uppgift lämnas till en annan myndighet, om uppgiftsskyldighet följer av lag eller förordning.

I ärenden om grundläggande omställnings- och kompetensstöd kan ett antal olika sekretessbestämmelser komma att aktualiseras. Hos alla myndigheter gäller ett minimisekretessskydd för uppgifter om enskildas hälsa och sexualliv (21 kap. 1 § OSL) och för uppgift om en enskilds bostadsadress, telefonnummer och andra jämförbara uppgifter som kan lämna uppgift om var den enskilde bor eller som kan användas för att komma i kontakt med den enskilde samt för motsvarande uppgifter om den enskildes anhöriga (21 kap. 3 § OSL). Det finns även sekretessbestämmelser som gäller när myndigheter upphandlar tjänster och ingår avtal med leverantörer inom sin verksamhet. I 19 kap. 3 § andra stycket OSL anges det bl.a. att uppgift som rör anbud eller som rör motsvarande erbjudande inom en kommun, en region eller en myndighet eller mellan statliga myndigheter inte i något fall får lämnas till någon annan än den som har lämnat anbudet eller erbjudandet förrän alla anbud eller erbjudanden offentliggörs eller beslut om leverantör och anbud har fattats eller ärendet dessförinnan har slutförts. Av 31 kap. 16 § första stycket OSL följer bl.a. att sekretess gäller för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden när denne har trätt i affärsförbindelse med en myndighet, om det av särskild anledning kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs. För sådant som utgör hälso- och sjukvård hos myndigheter gäller sekretess enligt 17 kap. 4 § OSL och 25 kap. 1 och 10 §§ OSL. I verksamhet som avser bestämmande av skatt och i verksamhet som avser förande av eller uttag ur beskattningsdatabasen gäller sekretess enligt 27 kap. 1 § OSL. Det finns även andra sekretessbestämmelser som kan vara aktuella inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet, t.ex. 38 kap. 1 § OSL som reglerar sekretess för den som omfattas av totalförsvarsplikt.

Inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten finns särskilda sekretessbestämmelser i 28 kap. 11 och 12 §§ OSL. I 28 kap. 11 § OSL regleras sekretess för uppgifter om enskildas personliga förhållanden. I paragrafen anges att sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men och uppgiften förekommer i ärende om arbetsförmedling, yrkesvägledning, arbetsvård, antagning till arbetsmarknadsutbildning, hjälp och stöd vid arbetslöshet eller andra åtgärder i anställningsfrämjande syfte eller för att främja en enskilds anpassning till arbetslivet. Sekretessen gäller dock inte beslut i ett ärende. För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst femtio år. I 28 kap. 12 § OSL regleras sekretess för uppgifter om enskildas affärs- och driftförhållanden. Sekretess enligt paragrafen gäller i ärende om arbetsförmedling och ärende enligt lagstiftningen om anställningsfrämjande åtgärder för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider skada. För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år. I lagrådsremissen Förbättrade förutsättningar för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten föreslås ändringar i fråga om den sekretess som gäller inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. I 28 kap. 11 § OSL föreslås att sekretess ska gälla i den arbetsmarknads-

politiska verksamheten för uppgift om en enskilds personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider men om uppgiften röjs. För uppgift i en allmän handling föreslås sekretessen gälla i högst sjuttio år. I 28 kap. 12 § OSL föreslås att sekretess ska gälla i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs.

Uppgifter som behövs i ärenden om grundläggande omställnings- och kompetensstöd

I avsnitt 7.2 föreslås besluta i ärenden enligt lagen, dvs. i ärenden om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd och yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd. Kammarkollegiet föreslås även besluta i ärenden om ersättning till arbetsgivare och registrering av omställningsorganisationer. Även om det är Kammarkollegiet som föreslås besluta i ärenden om stödet till enskilda personer kan det vara ändamålsenligt om myndigheten uppdrar åt fristående aktörer att tillhandahålla stödet till enskilda. Myndigheten bör i så fall anskaffa dessa tjänster på marknaden. Regeringen anser att Kammarkollegiet därutöver bör ansvara för att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan följas upp och utvärderas.

För att Kammarkollegiet ska kunna pröva ett ärende om offentligt grundläggande stöd eller yttrande för en enskild person behöver myndigheten uppgifter om honom eller henne. Det kan t.ex. handla om uppgifter om anknytning till svensk arbetsmarknad, ålder, arbetsgivare, arbetsmarknadsstatus, arbetad tid och om en enskild omfattas eller vid sin senaste anställning omfattades av kollektivavtal genom sin arbetsgivare. Samtliga dessa uppgifter svarar mot de förutsättningar som ska vara uppfyllda för att den enskilde ska kunna erbjudas offentligt grundläggande stöd. I avsnitt 7.3.6 föreslås en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om de krav på arbetad tid som ska gälla. Med stöd av en sådan bestämmelse kan regeringen exempelvis meddela föreskrifter om att det får bortses från tid med föräldrapenning, dagpenning, sjukpenning eller omställningsstudiestöd vid fastställandet av ramtiden. Kammarkollegiet kan därmed behöva ha tillgång till den typen av uppgifter vid prövningen av om en enskild person uppfyller kravet på arbetad tid. Kammarkollegiet kan även behöva uppgifter om arbetsinkomster för det fall den enskilde vill använda dem för att uppfylla kraven för att kunna få stöd. Vissa av uppgifterna kommer Kammarkollegiet att behöva få från Skatteverket, t.ex. uppgifter om ålder och förvävsinkomst. Även andra myndigheter kan komma att behöva lämna uppgifter om enskilda till Kammarkollegiet, t.ex. Försäkringskassan när det gäller tid med sjukpenning eller föräldrapenningsförmåner. De flesta uppgifterna kommer dock sannolikt att behöva lämnas av den enskilde själv till Kammarkollegiet, t.ex. uppgifter om arbetsgivare och arbetsmarknadsstatus samt i förekommande fall även om arbetad tid och tid som det får bortses från. Utöver de uppgifter som Kammarkollegiet behöver för att bedöma om den enskilde ska beviljas stöd kan det behövas uppgifter för att själva tjänsten ska kunna genomföras.

Även i ärenden om yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd behöver Kammarkollegiet vissa uppgifter om den enskilde för att kunna pröva ärendet. Exempelvis kan myndigheten behöva uppgifter om den enskilde för att utreda om han eller hon skulle kunna få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation, eftersom den enskilde i sådana fall inte kan vända sig till Kammarkollegiet för att få ett yttrande. Det kan även handla om uppgifter som behövs för att pröva om ett yttrande behövs i ett ärende hos CSN, t.ex. om ålder och arbetad tid. Sådana uppgifter kan Kammarkollegiet behöva för att bedöma om den sökande överhuvudtaget kan vara aktuell för ett omställningsstudiestöd. Om det t.ex. är uppenbart att den enskilde inte uppfyller kraven på arbetad tid för att kunna få omställningsstudiestöd behövs inte heller ett yttrande i ett ärende om sådant stöd. I ett ärende om yttrande kan uppgifter behöva lämnas både av den enskilde själv och en registrerad omställningsorganisation.

När Kammarkollegiet prövar om en organisation ska kunna registreras behöver myndigheten vissa uppgifter om organisationen. För att myndigheten ska kunna pröva ärenden om ersättning till arbetsgivare behöver myndigheten vissa uppgifter om organisationen eller arbetsgivaren.

Slutligen behövs det uppgifter för att Kammarkollegiet ska kunna genomföra sitt analys-, utvärderings- och uppföljningsarbete för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Det handlar om uppgifter som myndigheten redan har genom den handläggning av ärenden som sker inom ramen för det offentliga stödet. Utöver det behövs uppgifter om t.ex. enskilda personer som får grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom en registrerad omställningsorganisation.

Sekretess i ärenden hos Kammarkollegiet

De uppgifter som kan förekomma i ärenden om offentligt grundläggande stöd och yttranden till enskilda personer bedöms vara sådana uppgifter om en enskilds personliga förhållanden som avses i 28 kap. 11 § OSL. För sådana uppgifter gäller sekretess i ärenden om bl.a. yrkesvägledning eller andra åtgärder i anställningsfrämjande syfte eller för att främja en enskilds anpassning till arbetslivet, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men. I lagrådsremissen Förbättrade förutsättningar för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten föreslås att sekretess ska gälla i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten för uppgift om en enskilds personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider men om uppgiften röjs. Inriktningen är att anställningsfrämjande åtgärder får anses rymmas inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

I likhet med promemorian anser regeringen att Kammarkollegiet enligt förslaget kommer att bedriva sådan verksamhet som går att definiera som åtgärder i anställningsfrämjande syfte eller som en del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Paragrafen, både i den nuvarande och föreslagna lydelsen, ger därför ett sekretesskydd för uppgifter om en enskilds personliga förhållanden. Med enskilds personliga förhållanden avses vitt skilda förhållanden som t.ex. en hemadress eller ett

sjukdomstillstånd. Även uppgift om en persons ekonomi kan sägas falla under begreppet personliga förhållanden. Enligt regeringens uppfattning är nuvarande och föreslagen reglering i OSL tillräcklig för att de uppgifter som kan förekomma i ett ärende om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd och yttrande till enskild person ska omfattas av sekretess. Det inkluderar även uppgifter som Kammarkollegiet behöver från Skatteverket eller Försäkringskassan. Sekretessen gäller dock inte beslut i ett ärende, vilket gör det möjligt för Kammarkollegiet att informera de leverantörer som myndigheten har upphandlat om vilka personer som har beviljats stöd.

Uppgifter om registrering av omställningsorganisationer och ersättning till arbetsgivare bedöms vara sådana uppgifter om en enskilds affärs- eller driftförhållanden som avses i 28 kap. 12 § OSL. För sådana uppgifter gäller sekretess i ärenden om bl.a. åtgärder i anställningsfrämjande syfte. I lagrådsremissen Förbättrade förutsättningar för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten föreslås att sekretess ska gälla i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs.

Enligt regeringens uppfattning får även ersättning till arbetsgivare och registrering av omställningsorganisationer anses vara sådana åtgärder som går att definiera som åtgärder i anställningsfrämjande syfte eller som en del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Paragrafen, både i den nuvarande och föreslagna lydelsen, ger därför ett sekretesskydd för uppgifter om en enskilds affärs- eller driftförhållanden. Enligt regeringens uppfattning är nuvarande och föreslagen reglering i OSL tillräcklig för att de uppgifter som kan förekomma i ett ärende om ersättning till arbetsgivare och registrering av omställningsorganisationer ska omfattas av sekretess.

Sekretess vid informationsutbyte

Det är viktigt att Kammarkollegiet, andra myndigheter och leverantörer kan utbyta vissa uppgifter för att kunna fullgöra sina respektive uppdrag på ett effektivt och ändamålsenligt sätt och samtidigt värna den enskildes integritet. När det gäller utbytet av uppgifter mellan Kammarkollegiet och leverantörer av upphandlade tjänster kan regeringen konstatera att sekretess inte gäller beslut. Det bör därför enligt regeringens uppfattning vara möjligt för Kammarkollegiet att dela nödvändiga uppgifter med leverantörer för att dessa ska kunna ta emot och utföra tjänsterna för enskilda personer. Leverantörer behöver även de lämna vissa uppgifter till Kammarkollegiet om den enskilde personen som tar del av tjänsterna. Eftersom det inte finns någon lagstadgad tystnadsplikt för privata aktörer som utför tjänsterna kan Kammarkollegiet genom avtal säkerställa att myndigheten får de uppgifter som behövs där.

Kammarkollegiet lyfter frågan om hur sekretess ska hanteras vid informationsutbyte mellan myndigheter. Regeringen bedömer att det kommer att finnas ett behov för Kammarkollegiet att få vissa uppgifter från Skatteverkets beskattningsdatabas, t.ex. i ärenden om offentligt grundläggande stöd. Huvudregeln är att det råder sekretess mellan myndigheter, vilket innebär att uppgifter som omfattas av sekretess inte

Prop. 2021/22:176 kan lämnas ut om det inte finns sekretessbrytande bestämmelser. I 10 kap. 28 § OSL anges att sekretess inte hindrar att en uppgift lämnas till en annan myndighet, om uppgiftsskyldighet följer av lag eller förordning. Regeringen avser att återkomma till frågan om bestämmelser om uppgiftsskyldighet i det fortsatta arbetet så att Kammarkollegiet ska kunna få nödvändiga uppgifter från t.ex. Skatteverket.

Enligt regeringens samlade bedömning behöver det inte införas ytterligare bestämmelser om sekretess inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet.

7.10.2 Behandling av personuppgifter hos Kammarkollegiet och leverantörer

Regeringens bedömning: EU:s dataskyddsförordning och lagen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kan komma att ske hos Kammarkollegiet och de leverantörer som myndigheten upphandlar för att utföra offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda.

Promemorians (Ds 2021:16) bedömning: Överensstämmer i huvudsak med regeringens bedömning. I promemorian föreslås att det ska införas en bestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om bevarande och gallring av personuppgifter.

Remissinstanserna: *Offentliganställdas förhandlingsråd* delar bedömningen att ytterligare personuppgiftsreglering inte behövs. *Kammarkollegiet* bedömer att handläggningen av ärenden inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan innehålla såväl känsliga som skyddsvärda uppgifter i stor omfattning. Kammarkollegiet anser att det finns behov av en tydligare reglering för att myndigheten ska kunna behandla personuppgifter inom detta område. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

Utkastets bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens bedömning

Den rättsliga regleringen för behandling av personuppgifter inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), förkortad dataskyddsförordningen, är i alla delar bindande och direkt tillämplig i samtliga EU:s medlemsländer och ska tillämpas från och med den 25 maj 2018. Förordningen, som utgör den generella regleringen av personuppgiftsbehandling inom EU, tillåter och förutsätter ibland att medlemsstaterna kompletterar förordningen med nationell lagstiftning.

Dataskyddsförordningen är tillämplig på sådan behandling av personuppgifter som helt eller delvis sker på automatisk väg och på annan behandling än automatisk av personuppgifter som ingår i eller kommer att ingå i ett register (artikel 2.1). Med personuppgifter avses enligt artikel 4 i förordningen varje upplysning som avser en identifierad eller identifierbar fysisk person. En identifierbar fysisk person är en person som direkt eller indirekt kan identifieras särskilt med hänvisning till en s.k. identifierare, t.ex. ett namn, ett identifikationsnummer, en lokaliseringssuppgift, online identifikatorer eller en eller flera faktorer som är specifika för den fysiska personens fysiska, fysiologiska, genetiska, psykiska, ekonomiska, kulturella eller sociala identitet.

Med behandling avses enligt artikel 4.2 en åtgärd eller kombination av åtgärder avseende personuppgifter eller uppsättningar av personuppgifter, oberoende av om de utförs automatiserat eller ej, såsom insamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, bearbetning eller ändring, framtagning, läsning, användning, utlämning genom överföring, spridning eller tillhandahållande på annat sätt, justering eller sammanförande, begränsning, radering eller förstöring.

Personuppgiftsansvarig är enligt artikel 4.7 en fysisk eller juridisk person, offentlig myndighet, institution eller annat organ som ensamt eller tillsammans med andra bestämmer ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter. Den som behandlar personuppgifter för den personuppgiftsansvariges räkning benämns enligt artikel 4.8 personuppgiftsbiträde. Ett personuppgiftsbiträde kan vara en fysisk eller juridisk person, offentlig myndighet, institution eller annat organ som behandlar personuppgifter för den personuppgiftsansvariges räkning.

Principerna för behandling av personuppgifter, dvs. vilka allmänna krav som gäller för all personuppgiftsbehandling, anges i artikel 5. En grundläggande princip vid behandling av personuppgifter är principen om ändamålsbegränsning. Principen kommer till uttryck i artikel 5.1 b i dataskyddsförordningen och innebär att personuppgifter enbart får behandlas för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål. Enligt artikel 5.2 i dataskyddsförordningen ska den personuppgiftsansvarige säkerställa att varje personuppgiftsbehandling sker i enlighet med principen om ändamålsbegränsning. Utgångspunkten är att det följer av dataskyddsförordningen att det är den personuppgiftsansvarige som bestämmer för vilka ändamål personuppgifter behandlas. Att ändamålen ska vara särskilda innebär att de måste vara tillräckligt specificerade för att ge ledning för bedömningen av vilka uppgifter som är adekvata och relevanta för den aktuella behandlingen och för att det ska kunna avgöras att inte för många uppgifter behandlas.

För att behandling av personuppgifter ska vara laglig krävs att åtminstone ett av villkoren i artikel 6.1 a–f är uppfyllda:

a) den registrerade har lämnat sitt samtycke till att dennes personuppgifter behandlas för ett eller flera specifika ändamål,

b) behandlingen är nödvändig för att fullgöra ett avtal i vilket den registrerade är part eller för att vidta åtgärder på begäran av den registrerade innan ett sådant avtal ingås,

c) behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige,

d) behandlingen är nödvändig för att skydda intressen som är grundläggande betydelse för den registrerade eller för en annan fysisk person,

e) behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning, eller

f) behandlingen är nödvändig för ändamål som rör den personuppgiftsansvariges eller en tredje parts berättigade intressen, om inte den registrerades intressen eller grundläggande rättigheter och friheter väger tyngre och kräver skydd av personuppgifter, särskilt när den registrerade är ett barn.

Villkoret i artikel 6.1 f är inte tillämpligt vid behandling som utförs av offentliga myndigheter när de fullgör sina uppgifter.

I normalfallet torde svenska myndigheters uppdrag i första hand utgöra en rättslig grund för behandling av personuppgifter med stöd av artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen, dvs. på grundval av att uppdraget avser en uppgift av allmänt intresse (prop. 2017/18:105 s. 53 f.). Den grund för behandlingen som avses i artikel 6.1 c och e ska enligt artikel 6.3 fastställas i enlighet med unionsrätten eller en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av. Syftet med behandlingen ska fastställas i den rättsliga grunden eller, i fråga om behandling enligt punkt e, vara nödvändig för att utgöra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning. Unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt ska uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas.

Med särskilda kategorier av personuppgifter (känsliga personuppgifter) avses enligt artikel 9 i dataskyddsförordningen behandling av personuppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse eller medlemskap i fackförening och behandling av genetiska uppgifter, biometriska uppgifter för att entydigt identifiera en fysisk person, uppgifter om hälsa eller uppgifter om en fysiskt persons sexualliv eller sexuella läggning. Enligt regleringen är behandling av känsliga personuppgifter förbjuden om inte något av de undantag som anges i artikel 9.2 är tillämpliga. Förbudet ska enligt artikel 9.2 inte tillämpas om någon av de situationer som beskrivs i punkterna a–j föreligger, t.ex. om den registrerade har lämnat sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter för vissa specifika ändamål eller att behandlingen är nödvändig för olika ändamål som anges i punkterna. För att vissa av undantagen ska vara tillämpliga krävs dock att grunden för sådana behandlingar på olika sätt kommer till uttryck i unionsrätten eller i nationell rätt.

I artikel 89.1 anges det att behandling för arkivändamål av allmänt intresse, vetenskapliga eller historiska forskningsändamål eller statistiska ändamål ska omfattas av lämpliga skyddsåtgärder i enlighet med denna förordning för den registrerades rättigheter och friheter. Skyddsåtgärder ska säkerställa att tekniska och organisatoriska åtgärder har införts för att se till att särskilt principen om uppgiftsminimering iakttas. Dessa åtgärder får inbegripa pseudonymisering, under förutsättning att dessa ändamål kan uppfyllas på det sättet. När dessa ändamål kan uppfyllas genom vidare

behandling av uppgifter som inte medger eller inte längre medger identifiering av de registrerade ska dessa ändamål uppfyllas på det sättet.

Dataskyddsförordningen kompletteras i Sverige av lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, förkortad dataskyddslagen och förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Dessa författningar är av generell karaktär och reglerar bl.a. frågor om rättslig grund för behandling av personuppgifter, känsliga personuppgifter, tillsynsmyndighetens handläggning och beslut samt skadestånd och överklagande. Lagen är subsidiär i förhållande till annan lag eller förordning, vilket möjliggör avvikande bestämmelser i registerförfattningar.

Det finns ingen särskild registerlag för Kammarkollegiets verksamhet.

Behandling av personuppgifter hos Kammarkollegiet och leverantörer

Kammarkollegiet föreslås besluta i ärenden enligt den föreslagna lagen, vilket innebär beslut om stöd och yttrande till enskilda personer, ersättning till arbetsgivare och registrering av omställningsorganisationer. Regeringen anser att Kammarkollegiet behöver ansvara för att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet följs upp och att det kan utvärderas. Regeringen bedömer även att det kan vara ändamålsenligt om leverantörer på uppdrag av Kammarkollegiet tillhandahåller det offentliga grundläggande stödet till den enskilde personen.

För att Kammarkollegiet och leverantörer till myndigheten ska kunna utföra sina respektive uppdrag på ett ändamålsenligt sätt behövs vissa uppgifter om enskilda som ska ta del av det stöd som leverantören utför. Som framgår ovan handlar det främst om kontakt- och identifieringsuppgifter samt om uppgifter om ålder, kön, arbetad tid, arbetsgivare, anställningsstatus och i förekommande fall skälet för uppsägning. Det kan även gälla uppgifter om anknytning till svensk arbetsmarknad och om arbetstagaren omfattas eller vid sin senaste anställning omfattades av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. En leverantör behöver även vissa uppgifter för att kunna ta fram det underlag som behövs för att Kammarkollegiet ska kunna utfärda ett yttrande för en person som söker omställningsstudiestöd. Dessa uppgifter kan en leverantör få både från den enskilde själv och från Kammarkollegiet och är likartade med de uppgifter som behövs för att pröva en fråga om stöd.

För att Kammarkollegiet ska kunna fullgöra sitt uppdrag, t.ex. att besluta om ytterligare stöd eller för myndighetens analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete, behöver leverantörerna lämna uppgifter om enskilda som får stöd hos leverantören. Exempelvis kan det handla om uppgifter om t.ex. kön, ålder, yrke och arbetsmarknadsstatus vid tidpunkten för ansökan respektive efter avslutat stöd. Det kan även handla om uppgifter om det stöd som de sökande tar del av, t.ex. omfattning och tjänst. Det kan också handla om uppgifter om vilken information som är nödvändig att samla in för att kommande utvärderingar ska kunna genomföras.

Som framgår ovan avses med behandling av personuppgifter enligt artikel 4.2 i dataskyddsförordningen en åtgärd eller kombination av åtgärder beträffande personuppgifter eller uppsättningar av

Prop. 2021/22:176 personuppgifter, oberoende av om de utförs automatiserat eller ej, såsom insamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, bearbetning eller ändring, framtagning, läsning, användning, utlämning genom överföring, spridning eller tillhandahållande på annat sätt, justering eller sammanförande, begränsning, radering eller förstöring. I skäl 15 till förordningen anges att skyddet för fysiska personer bör vara tillämpligt på både automatiserad och manuell behandling av personuppgifter, om personuppgifterna ingår i eller är avsedda att ingå i ett register.

Mot denna bakgrund är det sannolikt att Kammarkollegiet och leverantörer till Kammarkollegiet som utför det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet kommer att utföra sådan personuppgiftsbehandling som omfattas av dataskyddsförordningen.

Leverantörer är personuppgiftsansvariga

I promemorian görs bedömningen att de leverantörer som kommer att utföra det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet på uppdrag av Kammarkollegiet är att betrakta som personuppgiftsbiträden.

Personuppgiftsansvarig definieras i artikel 4.7 i dataskyddsförordningen som en fysisk eller juridisk person, offentlig myndighet, institution eller annat organ som ensamt eller tillsammans med andra bestämmer ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter. Om ändamålen och medlen för behandlingen bestäms av unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, kan den personuppgiftsansvarige eller de särskilda kriterierna för hur denne ska utses föreskrivas i unionsrätten eller i medlemsstaternas nationella rätt. Det förekommer situationer där det kan vara svårt att avgöra om den som behandlar personuppgifter gör det i egenskap av personuppgiftsansvarig eller personuppgiftsbiträde. Europeiska dataskyddsstyrelsen, förkortad EDPB, har tagit fram en vägledning om begreppen personuppgiftsansvarig och personuppgiftsbiträde. I vägledningen framhålls att bedömningen av om det är fråga om ett biträdesförhållande beror på vilka konkreta aktiviteter som vidtas med personuppgifter i en specifik kontext. Bedömningen ska utgå från den tjänst som erbjuds. När tjänsten som erbjuds inte är specifikt inriktad på behandling av personuppgifter, eller där personuppgiftsbehandlingen inte utgör ett kärnelement i den tjänst som erbjuds, kan tjänsteleverantören vara personuppgiftsansvarig för den personuppgiftsbehandling som tjänsteleverantören utför, beroende på att det då är mer troligt att det är tjänsteleverantören själv som bestämmer ändamål och medel för personuppgiftsbehandlingen (EDPB, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR, version 2.0, beslutad den 7 juli 2020, s. 26).

Som anføres ovan kan det vara ändamålsenligt om leverantörer tillhandahåller det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet till enskilda på uppdrag av Kammarkollegiet. Enligt regeringens uppfattning kommer leverantörerna i så fall själva att bestämma ändamål och medel för den personuppgiftsbehandling som behövs för att utföra uppdragen. Till skillnad mot promemorian anser regeringen att leverantörer då blir personuppgiftsansvariga för den behandling av personuppgifter som de kommer att göra inom ramen för sitt uppdrag.

Dataskyddsförordningen ställer krav på att den personuppgiftsansvarige ska kunna visa att en behandling av personuppgifter utförs i enlighet med förordningens bestämmelser. Ur ett säkerhetsperspektiv kan det t.ex. innebära att en personuppgiftsansvarig ska kunna visa att lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder har vidtagits för att upprätthålla rätt nivå av skydd för personuppgifterna. För att identifiera vilka säkerhetsåtgärder som aktualiseras vid behandling av en viss mängd uppgifter behöver den personuppgiftsansvarige göra en analys där hänsyn tas till vilka risker och hot som finns för behandlingen. I artikel 32 i dataskyddsförordningen anges det vilka typer av säkerhetshöjande åtgärder det kan röra sig om.

Rättslig grund för personuppgiftsbehandlingen

Som framgår ovan måste en myndighet eller annan aktör kunna stödja sin behandling av personuppgifter på någon av de grunder som anges i artikel 6.1 a–e i dataskyddsförordningen. För att en behandling av personuppgifter ska vara tillåten enligt artikel 6.1 b–f måste den också vara nödvändig för att fullgöra, skydda eller utföra den rättsliga grunden. I normalfallet torde myndigheternas uppdrag i första hand utgöra en rättslig grund för behandling av personuppgifter med stöd av artikel 6.1 e, dvs. på grundval av att uppdraget avser en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning (prop. 2017/18:105 s. 53 f.). Enligt artikel 6.1 c kan behandlingen av personuppgifter även vara laglig om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige. Enligt artikel 6.3 ska den grund för behandlingen som avses i artikel 6.1 c och e vara fastställd i unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt. När det gäller artikel 6.1 c ska även syftet med behandlingen fastställas i den rättsliga grunden. I 2 kap. 1 och 2 §§ dataskyddslagen föreskrivs under vilka förutsättningar artikel 6.1 c och e i dataskyddsförordningen tillämpas.

Den behandling av personuppgifter som kommer att ske hos Kammarkollegiet framgår direkt av den föreslagna lagen. Myndigheten kommer att besluta i ärenden både för enskilda personer, arbetsgivare och omställningsorganisationer. Den rättsliga grunden för Kammarkollegiets personuppgiftsbehandling är därmed att den görs med stöd av artikel 6.1 e, dvs. på grundval av att uppdraget avser en uppgift av allmänt intresse och som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning. Eftersom Kammarkollegiets ansvar att administrera det grundläggande omställnings- och kompetensstödet följer direkt av lag kommer den rättsliga grunden för myndighetens personuppgiftsbehandling även att göras med stöd av artikel 6.1 c, dvs. för att fullgöra en rättslig förpliktelse.

När det gäller den personuppgiftsbehandling som kan komma att ske hos leverantörer som utför offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd kan det konstateras att leverantörerna kommer att utföra stödet på uppdrag av Kammarkollegiet. Insatserna som sådana regleras i huvudsak i lag. Även om leverantörerna inte är myndigheter eller har ett uppdrag som följer direkt av lag eller förordning får de ändå anses utföra uppgifter av allmänt intresse enligt artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen.

Att kunna erbjuda den enskilde offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för att han eller hon ska stärka sin ställning på den svenska arbetsmarknaden är viktigt både för att det bidrar till att den enskildes tid i arbetslöshet blir så kort som möjligt och till det statliga stödets legitimitet. Sammantaget överväger detta intresse det eventuella integritetsintrång som Kammarkollegiets och leverantörernas behandling av personuppgifter möjligen skulle kunna innebära för den enskilde. Bedömningen är därför att den behandling av personuppgifter som kan komma att behövas är proportionell i förhållande till målet med det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Kravet på att den nationella rätten ska uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell i förhållande till det legitima mål som eftersträvas i artikel 6.3 i dataskyddsförordningen bedöms därmed vara uppfyllt.

Kammarkollegiet bör även ansvara för analys, uppföljning och utvärdering av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Regeringen bedömer att majoriteten av de personuppgifter som Kammarkollegiet behöver för att behandla och besluta i ett ärende om grundläggande omställnings- och kompetensstöd som utgångspunkt bara behövs fram till dess att beslutet är fattat. Vissa uppgifter bedöms dock vara nödvändiga för att kunna följa upp vilka som tar del av stödet och för att utvärdera effekterna av stödet. Det kan t.ex. röra sig om uppgifter om kön, ålder, yrke och arbetsmarknadsstatus vid tidpunkten för ansökan respektive efter avslutat stöd. Det kan även handla om uppgifter om stöd som de sökande har tagit del av, t.ex. omfattning och vilken tjänst. Sådana uppgifter behöver därför sparas under längre tid än vad som behövs för Kammarkollegiets handläggning.

Enligt artikel 5.1 e i dataskyddsförordningen får personuppgifter inte bevaras under en längre tid än vad som är nödvändigt för de ändamål för vilka personuppgifterna behandlas. Personuppgifter får dock lagras under längre perioder i den mån som personuppgifterna enbart behandlas för arkivändamål av allmänt intresse, vetenskapliga eller historiska forskningsändamål eller statistiska ändamål. Detta gäller under förutsättning att de lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder som krävs enligt förordningen genomförs för att säkerställa den registrerades rättigheter och friheter. Enligt artikel 89.1 ska skyddsåtgärderna säkerställa att tekniska och organisatoriska åtgärder har införts för att se till att särskilt principen om uppgiftsminimering iakttas. Att uppgifter som har samlats in för vissa ändamål senare kan behandlas för arkivändamål av allmänt intresse, vetenskapliga eller historiska forskningsändamål eller statistiska ändamål följer av artikel 5.1 b i dataskyddsförordningen.

Regeringen anser att analys, uppföljning och utvärdering av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet utgör en uppgift av allmänt intresse och bedömer att den påverkan som en sådan behandling har på den personliga integriteten är befogad och proportionell. Bedömningen är därför att även den behandling av personuppgifter som kan komma att behövas för analys, uppföljning och utvärdering är proportionell i förhållande till målet med det grundläggande omställnings- och kompetensstödet och att behandlingen är förenlig med dataskyddsförordningen.

Regeringen anser inte, till skillnad från vad som föreslås i promemorian, att det behöver införas en bestämmelse om att regeringen eller den

Behandling av känsliga personuppgifter

Enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen är det förbjudet att behandla känsliga personuppgifter. Förbudet ska dock inte tillämpas i vissa fall som närmare regleras i artikel 9.2 i förordningen. Av artikel 9.2 g framgår att förbudet mot behandling av känsliga personuppgifter inte gäller om behandlingen är nödvändig av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse, på grundval av unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, vilken ska stå i proportion till det eftersträvade syftet, vara förenligt med det väsentliga innehållet i rätten till dataskydd och innehålla bestämmelser om lämpliga och särskilda åtgärder för att säkerställa den registrerades grundläggande intressen.

De personuppgifter som Kammarkollegiet och leverantörer främst kommer att behöva behandla för att utföra sina respektive uppdrag är kontakt- och identifieringsuppgifter samt uppgifter om ålder, kön, arbetad tid, arbetsgivare, anställningsstatus och i förekommande fall skälet för uppsägning. Det kan även vara fråga om uppgifter om anknytning till svensk arbetsmarknad och om arbetstagaren omfattas eller vid sin senaste anställning omfattades av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Dessa uppgifter bedöms inte vara känsliga. Det kan emellertid inte uteslutas att Kammarkollegiet och en leverantör även kan behöva behandla vissa känsliga personuppgifter om den enskilde, t.ex. om sjukdom, för att kunna bedöma om hon eller han ska erbjudas förstärkt stöd. Det kan inte heller uteslutas att Kammarkollegiet kan behöva behandla sådana känsliga personuppgifter även i sitt analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete. När det gäller ärenden hos Kammarkollegiet kan sådana uppgifter komma både från den enskilde själv och från andra myndigheter, t.ex. Försäkringskassan. När det gäller leverantörer kan uppgifterna även i dessa fall komma från den enskilde själv. Det kan därför inte uteslutas att en leverantör kan behöva lämna vissa känsliga uppgifter om en enskild till Kammarkollegiet för att myndigheten ska kunna utföra sitt uppdrag, t.ex. för att kunna utreda om den enskilde ska erbjudas förstärkt stöd. Enligt regeringens uppfattning måste det anses utgöra ett viktigt allmänt intresse att en leverantör ska kunna utföra det offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstödet korrekt, rättssäkert och effektivt även om leverantören behöver behandla vissa känsliga personuppgifter.

Kammarkollegiet anför att myndighetens handläggning av ärenden inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan innehålla både känsliga och skyddsvärda uppgifter i större omfattning och anger att det behövs en tydligare reglering för behandling av personuppgifter. Som framgår ovan är en förutsättning för att undantaget i artikel 9.2 g i dataskyddsförordningen ska vara tillämpligt att behandlingen sker på grundval av unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, vilken ska stå i proportion till det eftersträvade syftet. För att behandling av känsliga personuppgifter ska få ske ställs särskilda krav på det rättsliga stödet. Detta måste vara förenligt med det väsentliga innehållet i rätten till dataskydd och innehålla bestämmelser om lämpliga och särskilda åtgärder för att

Prop. 2021/22:176 säkerställa den registrerades grundläggande intressen. Av 3 kap. 4 § dataskyddslagen framgår att regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sådan behandling av känsliga personuppgifter som är nödvändig med hänsyn till ett viktigt allmänt intresse. Regeringen bedömer att de bestämmelser som kan behövas för att Kammarkollegiet och leverantörer ska kunna behandla känsliga personuppgifter för ett viktigt allmänt intresse kan meddelas i förordning (jfr prop. 2017/18:105 s. 92). Regeringen kommer i det fortsatta arbetet att överväga om det behövs ytterligare bestämmelser och hur de i så fall ska utformas.

Till skillnad från *Kammarkollegiet* anser regeringen inte att dataskyddsförordningen och dataskyddslagen behöver kompletteras med särskilda bestämmelser likt de som gäller för vissa andra myndigheter i de s.k. registerlagarna.

8 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

8.1 En reformerad arbetsrätt

8.1.1 Ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Fremia och Svensk Scenkonst* anser att ikraftträdande 2022 är för tidigt för parter utom principöverenskommelsen som behöver tid för att förhandla fram nya huvudavtal. *Sveriges a-kassor* anger att ändringar inom arbetslöshetsförsäkringen normalt träder i kraft på måndagar. Övriga remissinstanser har inte yttrat sig särskilt om förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen anser att det är angeläget att ändringarna träder i kraft så snart som möjligt. De föreslagna lagändringarna syftar till att anpassa arbetsrätten till den moderna arbetsmarknaden och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. Det är därför angeläget att ändringarna kan träda i kraft och få genomslag relativt snart. Det är samtidigt viktigt att arbetsmarknadens parter ges tid och möjlighet att överväga sina behov av eventuella anpassningar genom kollektivavtal som man bedömer kan vara motiverade. Mot bakgrund av detta bedömer regeringen att lagändringarna bör träda i kraft den 30 juni 2022.

En samordning bör ske av tidpunkterna för tillämpning av lagändringarna som föreslås i omställningspaketet. Den nya lagen om omställningsstudiestöd föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 men tillämpas första gången för studier som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på utbildningar 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, tillämpas lagen dock första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid efter den 31 december 2022. Centrala studiestödsnämnden ska kunna ta emot ansökningar från och med den 1 oktober 2022. Den nya lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 såvitt avser bestämmelserna om registrering av omställningsorganisationer och ersättning till arbetsgivare samt i övrigt den dag som regeringen bestämmer. Ersättning till arbetsgivare får dock inte beviljas för tid före den 1 oktober 2022. Den nya offentliga omställningsorganisationen föreslås också kunna inleda sin verksamhet så snart det är praktiskt möjligt, med sikte på den 1 oktober 2022.

Sveriges a-kassor påpekar att ändringar inom arbetslöshetsförsäkringen normalt träder i kraft på måndagar. Arbetslöshetsförsäkringen är en veckoförsäkring vilket gör att det ofta är lämpligt om förändringar i villkoren genomförs från måndagar. Den lagändring som föreslås reglerar dock huruvida en sökande ska stängas av från rätten till ersättning på grund av att sökanden anses ha orsakat sin egen arbetslöshet. Det är tidpunkten för

Prop. 2021/22:176 den avstängningsgrundande händelsen som avgör när avstängningstiden inleds. Den dagen kan infalla på samtliga kalenderdagar. Regeringen kan mot den bakgrunden inte se att det kommer att uppstå några tillämpningssvårigheter med anledning av att första dagen som lagen ska tillämpas infaller på en lördag.

Lagrådet anger att med tanke på hur punkterna 2 och 3 är utformade i övergångsbestämmelserna så kan de inte se att lagen kan träda i kraft den 30 juni 2022 och att det i stället bör föreskrivas att den träder i kraft den 1 oktober 2022. Såsom redovisats ovan anser regeringen att det är angeläget att lagändringarna träder i kraft så snart som möjligt vilket enligt regeringens bedömning är den 30 juni 2022. Det är även väsentligt att tillämpningen av omställningspaketet i dess helhet sker samordnat. Bestämmelserna ska därför tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Lagen om anställningsskydd

Regeringens förslag: Den föreslagna bestämmelsen om avvikande avtalsvillkor i 2 a § andra stycket 2 ska gälla för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att det ska gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad ska inte tillämpas i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.

För avtal om allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.

Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den föreslagna lydelsen ska även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.

Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den föreslagna lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.

Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den föreslagna bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden från den 1 oktober 2022 till den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian finns inte en bestämmelse som anger att äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022. I promemorian föreslås inte att arbetsgivaren har tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren för en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den föreslagna bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Regioner* anför att förslaget att allmänna visstidsanställningar som pågår den 1 oktober 2022 ska anses ha varit särskild visstidsanställning från och med mars 2022 innebär att ett stort antal arbetstagare kvalificerar sig för företrädesrätt till ny visstidsanställning redan i december 2022. Även *Arbetsgivarverket*,

Prop. 2021/22:176 *Fastigo, Stockholms universitet och Svensk Scenkonst och Uppsala universitet* är kritiska till att anställningstid i visstidsanställning föreslås beaktas redan från och med mars 2022. Arbetsgivarverket anser att förslaget är rättsosäkert och inte bör genomföras. Uppsala universitet anser att tid i visstidsanställning bör räknas tidigast från den 1 juli 2022. Sverige Kommuner och Regioner förordar en övergångsregel där allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 övergår till den nya anställningsformen den dagen. *Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Fremia och Svensk Scenkonst* anser att ikraftträdande 2022 är för tidigt för parter utom principöverenskommelsen som behöver tid för att framförhandla nya huvudavtal. *Fremia* anger att nya administrativa strukturer behöver tas fram och *Svensk Scenkonst* att nya förhandlingsorganisationer kan behöva formeras för att kunna avtala om giltiga avvikelser från vissa bestämmelser genom eller med stöd av kollektivavtal.

Skälen för regeringens förslag

Avvikande avtalsvillkor

Förslaget om dispositivitet gällande sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, syftar till att ett avtal om avvikelse ska vara ogiltigt om avvikelsen inte har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Till denna regel behövs en övergångsbestämmelse.

Det är en grundläggande princip i svensk rätt att en ny lag inte ska få retroaktiv verkan. På civilrättens område innebär principen att bestämmelser normalt blir tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter den nya lagens ikraftträdande. Utgångspunkten är således att bestämmelser bara får gälla för avtal som ingåtts efter ikraftträdandet. Undantag från den principen behöver framgå av övergångsbestämmelser.

Inom det arbetsrättsliga området finns ILO-konventioner som begränsar möjligheterna att ge lagändringar effekt på befintliga kollektivavtal. Konventionerna innebär att ett kollektivavtals rättsverkningskraft fortsatt måste få gälla fullt ut under avtalets löptid. Lagstiftning som gör kollektivavtalsvillkor ogiltiga under avtalens löptid får i princip inte förekomma. I den mån kollektivavtal innehåller villkor som blir ogiltiga genom tvingande lagstiftning kan lagstiftningen inte få genomslag förrän efter kollektivavtalens löptid. En retroaktiv verkan av lagändringen skulle innebära att avtalsvillkor som ger arbetstagen ett starkare skydd mot uppsägning än vad den föreslagna bestämmelsen ger blir ogiltigt trots att avtalsvillkoret var giltigt då avtalet i fråga slöts.

Regeringens förslag är att den föreslagna bestämmelsen ska tillämpas på avtal som ingåtts den 1 januari 2022 eller senare, om avtalet har ingåtts för att det ska gälla för tiden efter den 30 september 2022 då regeringen föreslår att de bestämmelserna i lagen ska börja tillämpas. Det bör inte medföra några svårigheter att avgöra om ett avtal ingåtts för att gälla efter den tidpunkten. Ett avtal som ingåtts för att gälla tills vidare är ett sådant avtal. Även avtal som ingåtts för att gälla för en begränsad tid omfattas om

den borte tidsgränsen infaller den 1 oktober 2022 eller senare. Vid vilken tidpunkt som avtalet börjar att gälla saknar dock betydelse. Kollektivavtal och individuella anställningsavtal bör behandlas lika i detta sammanhang. Regeringen anser att den föreslagna övergångsbestämmelsen är lämplig även för individuella anställningsavtal. Det föreslås mot den bakgrunden att 2 a § andra stycket 2 ska gälla för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. För andra avtal ska 2 § i den äldre lydelsen gälla.

Den föreslagna övergångsbestämmelsen kan aktualisera frågan om vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla. Den frågan avgörs enligt Arbetsdomstolens praxis i anslutning till 26 § medbestämmandelagen, se AD 2021 nr 11 och däri angivna rättsfall.

Tidsbegränsade anställningar

Regeringens föreslagna lagändringar innebär att anställningsformen allmän visstidsanställning upphör att gälla. Då bestämmelserna om den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning föreslås tillämpas den 1 oktober 2022 kommer det att finnas pågående allmänna visstidsanställningar som inletts före den 1 oktober 2022 och pågår en tid därefter. Regeringen anser att även anställningstid i sådana allmänna visstidsanställningar bör kunna läggas till grund för övergång till tillsvidareanställning. Regeringen föreslår att anställningstid i allmän visstidsanställning från den 1 mars 2022 ska betraktas som tid i särskild visstidsanställning. *Sveriges kommuner och regioner* ifrågasätter förslaget och anser att allmän visstidsanställning istället borde övergå till särskild visstidsanställning den 1 oktober 2022. Även *Arbetsgivarverket*, *Fastigo*, *Stockholms universitet* och *Svensk Scenkonst* och *Uppsala universitet* är kritiska till den föreslagna övergångsbestämmelsen. Arbetsgivarverket anser att ett tidigare träffat avtal om allmän visstidsanställning får en annan rättsföljd än vad avtalsparterna avsåg när avtalet träffades. Uppsala universitet anser att anställningstid bör räknas tidigast från den 1 juli 2022.

När anställningsformen särskild visstidsanställning föreslås börja tillämpas den 1 oktober 2022 kan arbetstagare ha en anställningstid i allmän visstidsanställning på närmare 24 månader, dvs. övergång till tillsvidareanställning är vid tillfället nära förestående. Regeringens förslag om anställningsformen särskild visstidsanställning syftar till att arbetstagare snabbare ska kunna kvalificera sig för övergång till tillsvidareanställning. Regeringen föreslår att kvalifikationstiden ska halveras så att arbetstagare snabbare ska få sådan trygghet i anställningen som en tillsvidareanställning innebär. Det är därför lämpligt och ändamålsenligt att arbetstagare som har anställts i särskild visstidsanställning från den 1 oktober 2022, då de bestämmelserna föreslås börja tillämpas, i viss omfattning får tillgodoräkna sig tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning, trots att det, såsom Arbetsgivarverket påpekar, kan innebära att ett anställningsavtal får en annan rättsföljd än vad som avsågs när avtalet ingicks. Dessa arbetstagare skulle annars behöva kvalificera sig för tillsvidareanställning genom anställningstid i den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning och således få försämrade förutsättningar för övergång till tillsvidareanställning än vad som annars skulle gälla för allmän

Prop. 2021/22:176 visstidsanställning. Regeringen anser att en sådan ordning vore olämplig och att det med hänsyn till syftet med den snabbare kvalifikationstiden är ändamålsenligt att anställningstid från den 1 mars 2022 bör kunna tillgodoräknas i anställningstid i särskild visstidsanställning varigenom arbetstagare kan kvalificera sig för övergång till tillsvidareanställning.

Anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 bör således beaktas när det gäller anställningstid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Anställningstid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 bör alltså inte beaktas.

Vid tillämpning av 15 § om rätt till besked om att anställningen inte kommer att fortsätta och 25 § om företrädesrätt till återanställning i den föreslagna lydelsen föreslås att en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, ska anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.

Övriga ändringar

Det finns även behov av övergångsbestämmelse när det gäller vissa andra föreslagna ändringar i anställningsskyddslagen. Tveksamhet kan uppkomma om vilka bestämmelser som ska gälla för rättshandlingar som vidtagits före den 1 oktober 2022 och som fortfarande är aktuella efter den tidpunkten. Praxis vid arbetsrättslig lagstiftning bygger på principen att de bestämmelser som styr förfarandet, de bedömningsgrunder som aktualiseras samt parternas rättigheter och skyldigheter inte ska ändras under den tid som förfarandet pågår. Principen motiveras av rättssäkerhetsskäl. En bestämmelse som gäller när ett förfarande inleds eller en arbetsgivare vidtar en viss rättshandling bör alltså fortsätta att tillämpas, även om dess lydelse ändrats innan ärendet är avgjort.

Regeringen föreslår att äldre föreskrifter fortsatt ska gälla för frågor som gäller en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Det betyder att lagens tidigare lydelse gäller i fråga om saklig grund för uppsägning, anställningens bestående vid tvist om en uppsägnings giltighet och en domstols möjlighet att fatta interimistiska beslut m.m.

Lagrådet har berört frågan om en arbetsgivare, som efter ikraftträdandet säger upp eller avskedar en arbetstagare, får åberopa omständigheter som hänför sig till tiden före ikraftträdandet. Regeringen föreslår inga ändringar i anställningsskyddslagens nuvarande bestämmelser om vilka omständigheter som får åberopas vid en uppsägning eller ett avskedande. Enligt de förslag som lämnas är det således möjligt att åberopa omständigheter som hänför sig till tid före den 1 oktober så länge det är förenligt med bestämmelserna i anställningsskyddslagen

Regeringen anser att de föreslagna bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad bara ska gälla för omplaceringserbjudanden som lämnas från och med den 1 oktober 2022. På omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022 ska lagens äldre lydelse tillämpas avseende de frågor som regleras i bestämmelserna. För sådana omplaceringserbjudanden bör inga turordningsregler gälla och en arbetstagare som accepterar ett erbjudande

har enligt lagen inte rätt till sådan omställningstid som regeringen nu föreslår ska införas. Prop. 2021/22:176

Regeringen anser att äldre föreskrifter i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist fortsätta ska gälla när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling i uppsägningsfrågan enligt medbestämmandelagen. En arbetsgivare som vill utnyttja den utökade möjligheten att göra undantag från turordningen får alltså vänta med sin förhandlingsframställan till dess att föreslagna lagändringar kan tillämpas. Regeringen anser att om en begäran om skriftlig information om skälet för deltid har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023 ska arbetsgivaren ha tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren. För en begäran som har lämnats till arbetsgivaren efter den 1 januari 2023 har arbetsgivaren 3 veckor på sig att lämna informationen till arbetstagaren.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans yttrar sig särskilt över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: De föreslagna ändringarna i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen rör anställningens bestånd under en tvist om giltigheten av en uppsägning och en domstols möjligheter att fatta interimistiska beslut m.m. Ändringarna hänger samman med ändringarna i anställningsskyddslagen. På samma sätt som föreslås i fråga om anställningsskyddslagen bör äldre föreskrifter fortsätta gälla för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Det betyder att lagen i sin tidigare lydelse därvid gäller i fråga om anställningens bestående vid tvist om en uppsägnings giltighet och en domstols möjlighet att fatta interimistiska beslut m.m.

Lagen om uthyrning av arbetstagare

Regeringens förslag: Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget ska man bortse från tid före den 1 oktober 2022.

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans yttrar sig särskilt över förslaget.

Skälen för regeringens förslag: De föreslagna bestämmelserna om en skyldighet för kundföretag att under vissa förutsättningar erbjuda en inhyrd arbetstagare tillsvidareanställning saknar motsvarighet i gällande rätt. Frågan här gäller hur tid under vilken arbetstagaren varit placerad hos kundföretaget före den 1 oktober 2022 ska beaktas vid prövningen av om arbetstagaren kvalificerat sig för det erbjudande som kundföretaget föreslås vara skyldiga att lämna till arbetstagaren. Regeringen föreslår att endast placeringstid från och med den 1 oktober 2022 ska beaktas. Detta bör komma till uttryck i en övergångsbestämmelse där det anges att placeringstid före den 1 oktober 2022 inte ska beaktas vid beräkningen av den tid som arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget. Regeringen bedömer inte att det är motiverat med övergångsbestämmelser till regeln om dispositivitet eller lagändringarna i övrigt.

Lagen om arbetslöshetsförsäkring

<p>Regeringens förslag: Den föreslagna bestämmelsen ska inte tillämpas på de ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.</p>

Promemorians (Ds 2021:17) förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Promemorians förslag har en annan utformning av övergångsbestämmelsen.

Remissinstanserna: *Sveriges a-kassor* anger övergångsbestämmelsen avviker från vad som normalt förekommer inom arbetslöshetsförsäkringen. Övriga remissinstanser har inte haft några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag:

I promemorian föreslås att äldre föreskrifter fortfarande ska gälla för ansökningar om arbetslöshetsersättning som har lämnats in före den 1 oktober 2022. *Sveriges a-kassor* har fört fram att den föreslagna övergångsbestämmelsen i promemorian innebär att ansökningar som avser tid före den 1 oktober 2022 kan omfattas av nu gällande regelverk eller av det föreslagna regelverket beroende på om ansökan har lämnats in före den 1 oktober 2022 eller senare. En ansökan om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska göras hos arbetslöshetskassan inom nio månader från den sista dagen i den tidsperiod som ansökan avser. En ansökan kan således komma in till arbetslöshetskassan den 1 oktober men avse tid avsevärt längre bakåt i tiden. Regeringen anser att övergångsbestämmelsen bör ändras så att det är den tid som ansökan avser som blir vägledande för vilken bestämmelse som ska tillämpas. Äldre föreskrifter bör fortfarande gälla för de ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

Regeringens förslag: Bestämmelserna om det nya omställningsstudiestödet och följdändringar i andra författningar ska träda i kraft den 30 juni 2022.

Bestämmelser om ändringar i bestämmelserna om övre åldersgräns för rätt till omställningsstudiestöd ska träda i kraft den 1 oktober 2025 och tillämpas första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2026.

Omställningsstudiestöd ska kunna lämnas för studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på en utbildning som är 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, ska omställningsstudiestöd dock kunna lämnas för tid efter den 31 december 2022 även om utbildningen har påbörjats dessförinnan.

Promemorians (Ds 2021:18) förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget. *Akademikerförbundet SSR* och *Offentliganställdas Förhandlingsråd* anför att denna reform är central för både partsöverenskommelsen och arbetsmarknaden i stort och anser att dess genomförande bör ske så tidigt som möjlig. *Saco* anför att det är viktigt att det nya studiestödet snabbt kommer på plats och får en budget som svarar upp mot den efterfrågan som uppstår. *Skolverket* tillstyrker förslaget med reservation att det är tveksamt om ett nytt IT-stöd kan finnas på plats redan till 2022.

Flera remissinstanser anser att det föreslagna datumet för ikraftträdande är allt för tidigt med tanke på reformens omfattning och att det därför bör flyttas fram. Bl.a. *Fastigo* avstyrker att lagförslagen träder i kraft redan under 2022 och anser att ikraftträdandet bör flyttas fram till 2023. *Lärarnas Riksförbund* ställer sig tveksamt till ikraftträdandedatumet, då förbundet har önskemål om att förslaget justeras i ett antal väsentliga aspekter.

CSN framhåller att myndigheten har börjat förbereda inrättandet av det nya omställningsstudiestödet, i enlighet med det uppdrag myndigheten fick den 10 juni 2021, så att ett sådant studiestöd ska kunna hanteras digitalt av myndigheten den 1 oktober 2022. *CSN* hade dock önskat ett senare ikraftträdande. Ett ikraftträdande den 30 juni 2022 innebär ett år med i princip inget systemstöd alls, vilket ger betydande risker kopplat till bristande kvalitet och felaktiga utbetalningar. Ett ikraftträdande ett år senare, dvs. den 30 juni 2023 med en första ansökningsomgång från 1 oktober 2023 för studier från den 1 januari 2024, skulle möjliggöra att delar av handläggningen kan genomföras med systemstöd. Det skulle göra hanteringen mer effektiv och rättssäker. Enligt *CSN* minskar riskerna om ikraftträdandet läggs ett år senare, även om det tar flera år innan ett fullständigt systemstöd finns på plats.

Omställningsstudiestöd bör kunna lämnas efter den 31 december 2022

Regeringen anser i likhet med *Akademikerförbundet SSR*, *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *Saco* att det är angeläget att ändringarna träder i kraft så snart som möjligt eftersom det finns ett behov för yrkesverksamma att vidareutbilda sig under hela arbetslivet. Ändringarna bör även träda i kraft samtidigt som övriga förslag inom omställningspaketet.

Som CSN framhåller är det viktigt att myndigheten får en rimlig tid att anpassa sina rutiner och system för att förslagen ska kunna genomföras. Dessutom behöver CSN få tid att utveckla effektiva processer för informationsutbyte med andra myndigheter och organisationer. Regeringen är medveten om att det finns utmaningar med den föreslagna tidsplanen, men anser att det är angeläget att reformen kan träda i kraft vid de tidpunkter som föreslås i promemorian så att omställningsstudiestödet kan börja nyttjas så snart som möjligt. Regeringen har därför redan gett CSN i uppdrag att förbereda införandet av ett nytt statligt offentligt studiestöd (U2021/02998). Därutöver kommer även omställningsorganisationer och andra myndigheter, bl.a. Försäkringskassan och Skatteverket, behöva få tid för att anpassa sin verksamhet för att förslagen ska kunna genomföras. I uppdraget till CSN ingår att myndigheten ska samordna med bl.a. Försäkringskassan och Skatteverket, när det gäller utlämnande av uppgifter från myndigheterna till CSN, och ta de kontakter som är nödvändiga med övriga berörda myndigheter och aktörer. Uppdraget har lämnats med förbehåll för de ändringar som kan följa av bl.a. riksdagens beslut.

Mot bakgrund av det sagda bedömer regeringen, till skillnad från *Fastigo* och *Lärarnas Riksförbund*, att bestämmelserna om det nya omställningsstudiestödet och följdändringar i andra författningar ska träda i kraft den 30 juni 2022. Eftersom ansökningarna om omställningsstudiestöd i stor utsträckning kommer in till CSN långt i förväg bör det gå en viss tid från det att bestämmelserna träder i kraft till dess att de ska börja tillämpas. Regeringen anser att det är lämpligt att omställningsstudiestöd ska kunna lämnas för studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022.

Omställningsstudiestöd är ett nytt generöst studiestöd som syftar till att möjliggöra omställning i form av studier. Studerade som redan före den 1 januari 2023 påbörjar kortare studier för omställning bör kunna slutföra dessa med den studiefinansiering de ursprungligen planerat för. För studerande som innan den 1 januari 2023 har påbörjat studier på en längre utbildning som ett led i en omställning finns det däremot ett större behov av det nya stödet. Regeringen föreslår därför att omställningsstudiestöd inte ska få lämnas för studier på kortare utbildningar som påbörjats före den 1 januari 2023. Omställningsstudiestöd bör däremot kunna lämnas för studier på längre utbildningar, motsvarande minst 80 veckor på heltid, som har påbörjats redan innan den 1 januari 2023.

Lagrådet har anfört att ikraftträdandebestämmelsen bör utformas så att tidsangivelsen för när lagen ska tillämpas skrivs på samma sätt både för kortare och längre studier och föreslagit att tidpunkten anges som ”från och med den 1 januari 2023”. Regeringen delar *Lagrådets* synpunkt att de

två tidsangivelserna bör utformas på samma sätt men anser att det är enklare att förstå bestämmelsen korrekt om tidsangivelserna anges som ”efter den 31 december 2022”. Detta framgår även av författningskommentaren.

Följändringar i övriga författningar bör huvudsakligen träda i kraft den 30 juni 2022 och kunna tillämpas från samma datum

De följändringar som regeringen föreslår i övriga författningar kommer i praktiken att bli aktuella att tillämpa först vid det tillfälle CSN har beslutat om omställningsstudiestöd eller när omställningsstudiestöd har hunnit betalas ut, dvs. tidigast den 1 oktober 2022. Dessa ändringsförfattningar bör med några undantag (se nedan) därför träda i kraft den 30 juni 2022. Det saknas behov av särskilda bestämmelser om en senare tillämpnings-tidpunkt i de delarna.

Ändringar i den föreslagna lagen om omställningsstudiestöd föreslås träda i kraft den 1 oktober 2025

Regeringen föreslår i avsnitt 6.3.2 att den övre åldersgränsen för rätt till omställningsstudiebidrag ska justeras 2026. En höjd åldersgräns för rätt till omställningsstudiebidrag bör börja gälla samtidigt som en höjd lägsta åldersgräns för uttag av inkomstbaserad ålderspension. Bestämmelser om en höjd åldersgräns bör därför tillämpas för första gången i fråga om omställningsstudiebidrag som lämnas för tid från och med den 1 januari 2026. Ansökningar om omställningsstudiestöd kan i stor utsträckning komma in till CSN långt i förväg. CSN bör ges viss möjlighet att i förväg påbörja handläggningen och besluta om stöd avseende studier under 2026. Bestämmelser om en höjd åldersgräns bör därför träda i kraft den 1 oktober 2025, men kunna tillämpas för stöd som lämnas från och med den 1 januari 2026. Genom en sådan konstruktion kan äldre sökande redan före den 1 januari 2026 få besked om rätt till omställningsstudiestöd för det kommande året. Studerande som har omställningsstudiestöd och som fyller 62 år under 2025 får med en sådan konstruktion också viss möjlighet att avsluta påbörjade studier med omställningsstudiebidrag även under 2026.

8.3 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Regeringens förslag: Lagen ska träda i kraft den 30 juni 2022, med undantag för bestämmelserna om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd som ska träda i kraft den dag som regeringen bestämmer.

Ersättning till arbetsgivare ska dock inte få lämnas för tid före den 1 oktober 2022. Ersättning till arbetsgivare för perioden den 1 oktober–31 december 2022 ska få lämnas om den omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till var registrerad senast den 31 december 2022.

Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska endast få lämnas för en anställning som har upphört efter den 30 september 2022.

Promemorians (Ds 2021:16) förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte någon bestämmelse om när en anställning ska ha upphört för att kunna ligga till grund för offentligt stöd.

Remissinstanserna: En majoritet av de remissinstanser som har yttrat sig tillstyrker eller har inte något att invända mot förslaget, bland dem *Förhandlings- och samverkansrådet PTK*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet* och *Svenskt Näringsliv*. *Akademikerförbundet SSR*, *CSN* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* anser att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet bör komma på plats så tidigt som möjlig. *CSN* framhåller vikten av att Kammarkollegiet kan lämna yttranden till myndigheten senast från och med den 1 oktober 2022. *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation*, *Fremia*, *Svensk industriförening*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* och *Svensk Scenkonst* anser att tidpunkten för ikraftträdande bör senareläggas. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* anser att ikraftträdandet bör samordnas med ikraftträdandet av förslagen i betänkandet Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen (SOU 2020:37). *Kompetensföretagen* framhåller att Kammarkollegiet omgående behöver påbörja processen med upphandling för att kunna hålla tidsplanen. *Kammarkollegiet* framhåller att tiden för införande av det nya stödet är kort och att det är av stor vikt att myndigheten får möjlighet att löpande utveckla och förbättra utformningen av stödet även efter ikraftträdandet.

Utkastets förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I utkastet föreslås inte någon bestämmelse om när en anställning ska ha upphört för att kunna ligga till grund för offentligt stöd.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I promemorian föreslås att lagen huvudsakligen ska träda i kraft den 30 juni 2022, med undantag för bestämmelserna om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd som föreslås träda i kraft den dag som regeringen bestämmer. I promemorian görs bedömningen att verksamheten hos Kammarkollegiet bör påbörjas så snart det är praktiskt möjligt, med sikte

på den 1 oktober 2022. I promemorian föreslås dock att ersättning till arbetsgivare inte ska få lämnas för tid före den 1 oktober 2022 och att ersättning till arbetsgivare för perioden den 1 oktober–31 december 2022 ska få lämnas om den omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till var registrerad hos Kammarkollegiet senast den 31 december 2022.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen anser att förslagen om ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd, ett nytt omställningsstudiestöd och en reformerad arbetsrätt i möjligaste mån bör samordnas med ikraftträdandet av förslagen i betänkandet Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen (SOU 2020:37). Regeringen anser i likhet med *Akademikerförbundet SSR*, *CSN* och *Offentliganställdas förhandlingsråd* att det är angeläget att verksamheten inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kommer på plats så snart möjligt, eftersom det finns ett behov av att främja arbetstagares omställningsförmåga. Regeringen anser att det är viktigt att lagen i huvudsak träder i kraft samtidigt som övriga förslag inom omställningspaketet om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Regeringen anser inte att det finns skäl att invänta ikraftträdandet av förslagen i (SOU 2020:37). Vissa remissinstanser anser att datumet för ikraftträdandet bör senareläggas. *Svensk Scenkonst*, *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation*, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation*, *Svensk industriförening* och *Fremia* påpekar att förslaget innebär ett behov av nya förhandlingar mellan parterna och att omställningsorganisationerna behöver tid för att anpassa sina verksamheter. Regeringen instämmer i att det är viktigt att arbetsmarknadens parter och omställningsorganisationerna ges möjlighet att göra eventuella anpassningar. Regeringen bedömer dock att den föreslagna ikraftträdandetidpunkten möjliggör detta. I likhet med promemorian anser regeringen därför att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet huvudsakligen bör träda i kraft den 30 juni 2022.

Regeringen konstaterar att Kammarkollegiet, i det fall myndigheten upphandlar tjänster av fristående aktörer, kan tillhandahålla offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd först när avtal har ingåtts om sådana tjänster. Om bestämmelserna träder i kraft redan den 30 juni 2022 skulle arbetstagare ha rätt att söka stöd innan Kammarkollegiet hade praktisk möjlighet att tillhandahålla det. Regeringen bedömer att det skulle skada förtroendet för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. För att verksamheten ska kunna påbörjas så snart det är praktiskt möjligt bör regeringen, i likhet med förslaget i promemorian, därför kunna få besluta om när bestämmelserna om det offentliga grundläggande stödet ska träda i kraft.

För att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet ska komma på plats så snart som möjligt anser regeringen, i likhet med *Kompetensföretagen*, att Kammarkollegiet behöver påbörja sitt arbete omgående. Regeringen anser, i likhet med promemorian, att verksamheten bör kunna påbörjas senast den 1 oktober 2022. Myndigheten fick redan i juni 2021 i uppdrag att förbereda ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd (A2021/01350). Regeringen delar *Kammarkollegiets* påpekande att myndigheten löpande behöver utveckla och förbättra utformningen av stödet även efter ikraftträdandet.

Prop. 2021/22:176 Regeringen konstaterar att myndigheten har tilldelats medel i budgetpropositionen för 2022 för att säkerställa att myndigheten kan genomföra sitt uppdrag. Regeringen anser att arbetsgivare bör kunna få ersättning för de avgifter som har betalats till en registrerad omställningsorganisation från den tidpunkt då enskilda personer kan få offentligt grundläggande stöd genom Kammarkollegiet. Eftersom inriktningen är att enskilda bör kunna få sådant offentligt stöd från den 1 oktober 2022 bör ersättning till arbetsgivare kunna lämnas för tid från den 1 oktober 2022.

En förutsättning för att en arbetsgivare ska kunna få ersättning för de avgifter som har betalats till en omställningsorganisation är att organisationen har registrerat sig hos Kammarkollegiet. I ett inledande skede av verksamheten för det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan det uppstå en situation där Kammarkollegiet inte hinner registrera en omställningsorganisation redan den 1 oktober 2022. Det skulle kunna medföra att en arbetsgivare inte kan få ersättning för sina avgifter till en sådan organisation. Enligt regeringens uppfattning bör det under en övergångsperiod vara möjligt för arbetsgivare att få ersättning för sina kostnader från den 1 oktober 2022 trots att organisationen inte är registrerad. Det är därför rimligt att en arbetsgivare bör kunna få ersättning för perioden den 1 oktober–31 december 2022 under förutsättning att omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till var registrerad senast den 31 december 2022.

Eftersom ersättning till arbetsgivare inte bör få lämnas för tid före den 1 oktober 2022 bör det offentliga stödet till enskilda inte heller kunna lämnas för en anställning som har upphört före den tidpunkten.

9.1 En reformerad arbetsrätt

9.1.1 EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden

Många av regeringens förslag saknar beröring med EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden. Det gäller förslagen om turordning vid uppsägning, anställningens bestående vid tvist, omreglering till lägre sysselsättningsgrad och heltid. Andra förslag har däremot koppling till EU-rätten och olika internationella åtaganden. Det gäller förslagen om uppsägning från arbetsgivarens sida, särskild visstidsanställning, uthyrning av arbetstagare och om ändringarna i arbetslöshetsförsäkringen. Det regelverk som berörs består av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europarådets sociala stadga och rådets balk om social trygghet samt ett antal ILO-konventioner och EU-direktiv. Hur förslagen förhåller sig till dessa internationella åtaganden redovisas i det följande. Regeringen gör sammantaget bedömningen att förslagen är förenliga med EU-rätten och med Sveriges internationella åtaganden.

Sakliga skäl för uppsägning

I avsnitt 5.1.1 lämnar regeringen förslag om sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivarens sida. Bestämmelser om arbetstagares skydd mot uppsägning finns i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 30) och i Europarådets sociala stadga (artikel 24). Den aktuella bestämmelsen i Europarådets sociala stadga omfattas dock inte av Sveriges ratifikation av stadgan (SÖ 1998:35, prop. 1997/98:82 och bet. 1997/98:AU12). Ett skydd mot uppsägning finns även i 1982 års ILO-konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal.

Skyddet mot uppsägning har fått skilda uttryck i de olika rättsakterna. Enligt EU:s stadga har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I Europarådets stadga anges att alla arbetstagare har rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl som har samband med deras duglighet eller uppförande eller som har sin grund i de krav som verksamheten ställer i företaget eller förvaltningen. ILO-konventionen har en likalydande bestämmelse där en rad uppräknade omständigheter inte ska utgöra giltigt skäl för uppsägning, bl.a. medlemskap i en facklig organisation, kön, religion eller politisk uppfattning. Regeringen bedömer att förslagen i avsnitt 5.1.1 är förenliga med de nämnda bestämmelserna och Sveriges åtaganden till skydd mot uppsägningar.

Uppsägningsbestämmelsernas dispositivitet

Regeringens föreslår i avsnitt 5.1.2. att bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och omplacering ska vara dispositiva på så sätt att avvikelser från reglerna bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Förslaget berör internationella bestämmelser om föreningsfrihet för

Prop. 2021/22:176 arbetsmarknadens parter inklusive rätten att förhandla kollektivt. Att reglerna görs dispositiva är förenligt med internationella åtaganden men den föreslagna begränsningen av dispositiviteten väcker frågor om förhållandet till reglerna om föreningsfriheten.

Föreningsfriheten skyddas bl.a. av ILO-konventioner liksom av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 28) och Europarådets sociala stadga (artikel 5 och 6) och europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (artikel 12). De ILO-konventioner som aktualiseras är framför allt 1949 års konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och 1981 års konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. Även 1948 års konvention (nr 87) om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt bör nämnas. Av artikel 4 i konvention nr 98 följer att Sverige ska uppmuntra och främja förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att åstadkomma en reglering av anställningsvillkor i kollektivavtal. En skyldighet att på olika sätt främja kollektiva förhandlingar följer även av artikel 5 i konvention nr 154.

Enligt gällande rätt är 7 § anställningsskyddslagen tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal som upphäver eller begränsar skyddet är således ogiltigt. Regeringen föreslår att avvikelser från den tvingande bestämmelsen får göras genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Avvikelser genom andra avtal blir ogiltiga, oavsett om de är till för- eller nackdel för arbetstagaren. *Offentliganställdas förhandlingsråd* och *LO* anger att förslaget förenlighet med internationella bestämmelser om föreningsfrihet kan ifrågasättas. Regeringen kan konstatera att förslaget kan sägas påverka detta skydd för föreningsfriheten på två olika sätt. För det första kan förslaget ingripa i eventuella befintliga kollektivavtal med en reglering som avviker från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. För det andra kan förslaget påverka framtida förhandlingar om avvikelser från de angivna bestämmelserna eftersom giltiga avvikelser förutsätter ett sådant kollektivavtal som nyss nämnts.

Förslagens påverkan på befintliga kollektivavtal

Regeringen kan konstatera att ILO:s föreningsfrihetskommitté tidigare har kritiserat Sverige för att vid lagändringar inte fullt respektera den föreningsfrihet som arbetsmarknadens parter har enligt internationell rätt (se Report No 330, Case No 2171). Kommitténs generella syn på dessa frågor framgår av en sammanställning av avgöranden och principer (Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO). Stor vikt fästs vid parternas inställning till lagändringar och till om staten har försökt verka för frivilliga förhandlingslösningar innan lagändringar genomförts (p. 1019–1029 i femte utgåvan, år 2006). Synen är sträng på lagändringar som ingriper i befintliga kollektivavtal vars rättsverkningar måste få gälla fullt ut under avtalens löptid. Lagstiftning som gör kollektivavtalsvillkor

ogiltiga under avtalens löptid får i princip inte förekomma. Genomslaget av sådan lagstiftning anses kunna få ske först när avtalen löpt ut.

LO anser att förslaget om dispositivitet inskränker förhandlingsrätten och gällande kollektivavtal. För det första kan regeringen konstatera att det enligt nuvarande bestämmelser endast är möjligt att avtala om avvikelser som är förmånligare för arbetstagaren än vad som följer av 7 § anställningsskyddslagen. Det finns såvitt känt inga kollektivavtal med sådana villkor. Regeringen inser dock att förslaget skulle kunna påverka ett sådant kollektivavtal som slutits under den nu föreslagna avtalsnivån. Frågan om förslaget innebär ett ingrepp i befintliga kollektivavtal beror dock på hur bestämmelsen om viss avtalsnivå implementeras. Regeringen föreslår i avsnitt 5.1.2 att giltiga avvikelser från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet framgent ska förutsätta en viss avtalsnivå, ska tillämpas på avtal som ingåtts från 2022 för att tillämpas för tiden från oktober 2022. Regeringen bedömer därför att förslaget inte ingriper i befintliga kollektivavtal på det sätt som ILO-konventionerna förbjuder och att förslaget därmed är förenligt med dessa.

Förslagets påverkan på det framtida förhandlingsutrymmet

Stockholms universitet påpekar att den principöverenskommelse som är ursprunget till regeringens förslag inte har träffats av samtliga parter på arbetsmarknaden och att parter utom överenskommelsen kan komma att ge in klagomål till ILO:s föreningsfrihetskommitté om begränsningar i förhandlingsutrymmet. Enligt ILO:s föreningsfrihetskommitté finns det ett utrymme för att genom lagstiftning införa framtida begränsningar i parternas förhandlingsutrymme. Var gränserna går för detta utrymme tycks kunna vara beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Det kan här vara relevant i vilken grad förhandlingsutrymmet begränsas i förhållande till vad som gällt tidigare, parternas inställning till lagändringen, hur viktig staten anser frågan vara och vilka försök staten har gjort för att lösa frågan i samförstånd med parterna.

Regeringen vill framhålla att redan nuvarande utrymme för avvikelser från 7 § anställningsskyddslagen är begränsat eftersom bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån. Förslaget om att giltiga avvikelser ska förutsätta en viss avtalsnivå syftar till att motverka att det på arbetsmarknaden utvecklas alltför stora variationer i arbetstagares skydd mot uppsägning. Ett ytterligare skäl till förslaget om en viss avtalsnivå är det samförstånd om denna modell som, efter flera års förhandlingar, numera föreligger mellan parter som representerar en omfattande del av arbetsmarknaden. Regeringen har gett uttryck för en avsikt att gå vidare med den modell som parterna kommer överens om. Staten kan därmed sägas ha försökt verka för förhandlingslösningar innan lagändringar genomförts. Förslaget om att giltiga avvikelser förutsätter en viss avtalsnivå påverkar visserligen de praktiska förutsättningarna för att sluta kollektivavtal med ett mer långtgående skydd för arbetstagare än vad som anges i bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Det är främst parter som ännu saknar sådana organisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämningslagen som påverkas av förslaget. Med hänsyn till att möjligheten att bilda sådana

Prop. 2021/22:176 organisationer inte påverkas av förslaget bör dock den praktiska betydelsen av sådana följder vara ringa, liksom behovet av att på förbunds nivå sluta kollektivavtal om förstärkt anställningsskydd utöver anställningsskyddslagens bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Regeringen bedömer sammantaget att förslaget inte strider mot bl.a. ILO-konventionerna till skydd för föreningsfriheten, och inte heller EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna eller Europarådets sociala stadga.

Särskild visstidsanställning

Regeringens förslag i avsnitt 5.5.1 om anställningsformen särskild visstidsanställning innebär i huvudsak förändringar i möjligheten att övergå till tillsvidareanställning, få företrädesrätt till återanställning och beräkna anställningstid. Arbetstagare med särskild visstidsanställning kommer att kunna kvalificera sig för en tillsvidareanställning snabbare än vad som i dag gäller för arbetstagare i allmän visstidsanställning. Förslaget innebär även skärpning av anställningsskyddslagens bestämmelser om missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Bestämmelser om tidsbegränsade anställningar finns i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, visstidsdirektivet. Direktivet är införlivat i anställningsskyddslagen. Direktivet syftar till att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som år 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP). I ramavtalet finns bl.a. bestämmelser som ska förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. År 2016 skärptes bestämmelserna i anställningsskyddslagen för att säkerställa att direktivets krav på åtgärder mot missbruk uppfyllts. Regeringen bedömer att förslaget om anställningsformen särskild visstidsanställning är förenligt med visstidsdirektivet.

Regeringen föreslår även att arbetsgivare ska informera arbetstagare om han eller hon har anställts i särskild visstidsanställning. I denna del berör förslaget två EU-direktiv, rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (det s.k. upplysningsdirektivet) och Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (det s.k. arbetsvillkorsdirektivet). Upplysningsdirektivet innehåller minimiregler till arbetstagarens förmån och är genomfört i svensk rätt genom 6 c–e §§ anställningsskyddslagen. Från arbetstagarens synpunkt innehåller svensk rätt bestämmelser som får anses förmånligare än direktivet (artikel 7). I departementspromemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14) lämnas förslag på hur arbetsvillkorsdirektivet kan genomföras i svensk rätt. Direktivet ska vara genomfört i Sverige senast den 1 augusti 2022. Även arbetsvillkorsdirektivet innehåller minimiregler till arbetstagarens förmån (artikel 20.2). Regeringen anser att förslaget om att arbetsgivare ska

informera om anställningsformen särskild visstidsanställning är förenligt med båda dessa direktiv. Prop. 2021/22:176

Uthyrning av arbetstagare

Regeringens förslag i avsnitt 5.7.1 om att ett kundföretag i vissa fall ska vara skyldigt att erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning berör framför allt Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (det s.k. bemanningsdirektivet). Direktivet är genomfört i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och syftar bl.a. till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och garantera att en likabehandlingsprincip tillämpas (artikel 2). Principen innebär att bemanningsföretag måste se till att de grundläggande anställningsvillkor som gäller för arbetstagare under uthyrning till kundföretag är minst lika förmånliga som de villkor som skulle ha gällt för arbetstagaren om han eller hon hade varit anställd av kundföretaget (artikel 5.1).

Bemanningsdirektivet kräver inte att kundföretag efter viss tid måste erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning. Enligt direktivet får det inte finnas regler som förbjuder eller hindrar arbetstagaren och kundföretaget från att ingå anställningsavtal efter att uthyrningen har avslutats. Av artikel 9.1 följer att medlemsstaterna kan införa bestämmelser som är förmånligare för de uthyrda arbetstagarna än vad som följer av direktivet. *Kompetensföretagen* anser att förslaget förenlighet med bemanningsdirektivet behöver analyseras särskilt.

Regeringens anser att förslaget om att kundföretag i vissa fall ska erbjuda en tillsvidareanställning är förmånligare än vad direktivet anger och att det inte finns något hinder mot förslaget. Förslaget stämmer väl överens med EU-domstolens uttalande om att artikel 5.5 i direktivet innebär att medlemsstaterna måste vidta någon åtgärd för att inhyrning av arbetstagare ska behålla sin tillfälliga karaktär (dom den 14 oktober 2020 i de förenade målen C-681/18 JH mot KG). *LO* anser att förslaget innebär en förbättring jämfört med nuvarande bestämmelser i uthyrningslagen men att det är osäkert om förslaget lever upp till skyldigheten i artikel. 5.5. Regeringen gör bedömningen att förslaget uppfyller skyldigheten.

I bemanningsdirektivets artikel 4.1 sägs att begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Regeringen inser att den föreslagna skyldigheten för kundföretag visserligen kan uppfattas som en begränsning. Regeringen vill därför betona att skyldigheten inte på något vis hindrar anlitande av inhyrda arbetstagare.

Kompetensföretagen anger att ett kundföretags skyldighet gentemot en viss arbetstagare kan uppstå som en följd av inhyrning via flera bemanningsföretag och innebär ett indirekt hinder mot möjligheten att bedriva bemanningsverksamhet. Det är arbetstagarens totala placeringstid som inhyrd hos ett kundföretag som aktualiserar den skyldighet som föreslås, oavsett via vilket bemanningsföretag som inhyrningen har skett. Regeringen noterar att bemanningsföretag inte kan förutsättas ha kunskap om hur en viss arbetstages tidigare kan ha varit placerad på ett

Prop. 2021/22:176 kundföretag via andra bemanningsföretag. Förslaget kan i viss mån sägas påverka bemanningsföretagens sätt att bedriva verksamhet. Mot bakgrund av EU-domstolens uttalande om att medlemsstaterna behöver vidta någon åtgärd för att inhyrning av arbetstagare ska ha tillfällig karaktär bedömer regeringen att sådana följder ändå får godtas. Regeringens förslag att kundföretag i vissa fall ska erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning är således förenligt med bemanningsdirektivet.

Avstängning från rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Regeringens förslag i avsnitt 5.3.5 berör arbetslöshetsförsäkringen som är en sådan förmån som omfattas av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. De förslag till författningsändringar som nu föreslås bedöms inte påverka tillämpningen av denna förordning och inte heller i övrigt Sveriges åtaganden inom EU kring samordning av arbetslöshetsförmåner.

Sverige har antagit ILO:s konvention nr 168 om främjande av sysselsättning och skydd vid arbetslöshet, samt har genom ratifikation åtagit sig att följa konventionen, se proposition med anledning av vissa beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sjuttiofemte möte (prop. 1989/90:64). Konventionen anger de principer och grundläggande krav som ställs på de länder som anslutit sig till den. Det handlar bl.a. om villkor för ersättning, ersättningsnivåer och ersättningens längd. I artikel 2 anges att skyddet vid arbetslöshet bör vara utformat så att det bidrar till att främja full, produktiv och fritt vald sysselsättning. Det ska inte heller ta bort incitament för att arbeta eller erbjuda arbete. Enligt artikel 20 kan rätt till arbetslöshetsförmåner tillfälligt upphävas om den berörda personen frivilligt har lämnat sin anställning utan giltig orsak.

Regeringen vill betona att den som kan sägas ha orsakat sin arbetslöshet i normalfallet ska stängas av från rätt till ersättning under en tid. Sanktionen ger sunda incitament för att arbeta och för att bibehålla en befintlig anställning. Regeringens förslag är att avstängning som huvudregel inte ska ske i vissa angivna situationer, när en arbetsgivare tagit initiativ till en överenskommelse om att en anställning ska avslutas och när den som blivit uppsagd yrkar att en uppsägning ska ogiltigförklaras. Avstängning från rätt till ersättning ska dock fortsatt ske för den som frivilligt lämnar en anställning utan giltig anledning. Regeringen anser sammantaget att förslagen är i linje med konventionens grundläggande principer och hänvisar till de skäl som anges i avsnitt 5.3.5

Av intresse i sammanhanget är även Europarådets balk om social trygghet 1964 med tillhörande protokoll, som Sverige ratificerade 1965 och som bl.a. berör förmåner vid arbetslöshet. Förslaget om ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring bedöms vara förenligt med dessa svenska åtaganden.

9.1.2 Konsekvenser av förändringar av anställningsskyddet

Prop. 2021/22:176

Konsekvenser av förslagen inom anställningsskyddslagens tillämpningsområde

Den föreslagna reformeringen av arbetsrätten sker framför allt genom ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. Lagen omfattar arbetstagare och arbetsgivare inom den privata och den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Enligt 1 § undantas vissa kategorier av arbetstagare från lagens tillämpningsområde. Från lagens undantas arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Anställningsskyddslagen är i stora delar dispositiv genom att avvikelser från lagen kan göras genom kollektivavtal. Många arbetsgivare och arbetstagare omfattas också av kollektivavtal som ersätter anställningsskyddslagen i de frågor där regeringen föreslår förändringar. Det gäller t.ex. för tidsbegränsade anställningar och turordning vid uppsägning. Det totala antalet arbetsgivare och arbetstagare som påverkas av de föreslagna förändringarna är därför svårt att bedöma.

Konsekvenser av förslaget om uppsägning från arbetsgivarens sida

Regeringen föreslår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl och att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det är skäligen att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Regeringen föreslår även att de grundläggande reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva på så sätt att avvikelser kan göras genom eller med stöd av kollektivavtal på en viss nivå. Ändringarna förväntas förbättra förutsebarheten för arbetsgivare och arbetstagare när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Förbättrad förutsebarhet medför lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för arbetstagare och arbetsgivare samt samhällsekonomiskt effektivt.

Förslaget om att avvikelser får ske på en viss avtalsnivå påverkar visserligen de praktiska förutsättningarna för att sluta kollektivavtal med ett mer långtgående skydd för arbetstagare än vad som anges i 7 § anställningsskyddslagen. Det är främst parter som inte står bakom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag och som ännu saknar sådana organisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, som påverkas. Med hänsyn till att möjligheten att bilda sådana organisationer inte påverkas av förslaget bör dock den praktiska betydelsen av sådana följder vara ringa, liksom behovet av att på förbunds nivå sluta kollektivavtal om förstärkt anställningsskydd utöver 7 § i dess föreslagna lydelse.

Regeringens förslag innebär i huvudsak att alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda, har rätt att undanta högst tre arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Turordningsreglerna ska även fortsättningsvis vara dispositiva, vilket innebär att de kan anpassas genom kollektivavtal efter förhållandena i olika branscher och att avtalsurlistor alltså kommer att kunna träffas i enskilda fall.

Förslaget förväntas vara positivt för arbetsgivares möjligheter att anpassa sin verksamhet efter förändringar i omvärlden. Det gäller särskilt små arbetsgivare. Goda möjligheter att kunna anpassa verksamheten kan vara viktigt för företagens konkurrensförmåga och tillväxt samt för en effektiv och rationell offentlig förvaltning.

Förslaget förväntas öka både uppsägningar och nyanställningar, medan det finns olika uppfattningar i den akademiska litteraturen om nettoeffekten. Sammansättningen av gruppen arbetslösa kan komma att förändras något. Undantagsmöjligheterna från turordningsreglerna kan dock göra arbetsgivare mer benägna att anställa personer med svagare förankring på arbetsmarknaden.

En ökad rörlighet på arbetsmarknaden främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur kan främja tillväxt och välfärd. Utökade undantag från turordningsreglerna minskar arbetsgivarnas risk vid nyanställningar, vilket kan leda till att arbetsgivare blir mer benägna att använda tillsvidareanställningar. Möjligheten till utökade undantag kan även påverka arbetstagarnas produktivitet positivt.

Anställningstiden kommer fortsatt att vara utgångspunkten för turordningsreglerna som även fortsättningsvis utgör ett skydd för de flesta arbetstagare med långa anställningstider. Utökade undantag kan dock medföra att arbetstagare med lång anställningstid hos små arbetsgivare och arbetstagare hos stora arbetsgivare i lägre grad än i dag skyddas av turordningsreglerna. Samtidigt kommer arbetstagare med kortare anställningstid ha ökade möjligheter att behålla jobbet vid en driftsinskränkning.

Konsekvenser av förslaget om tvister om ogiltigförklaring

Regeringens förslag innebär att arbetstagarens anställning upphör vid uppsägningstidens utgång även vid en tvist om uppsägningens giltighet. Arbetstagare kommer inte att kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. Detta kommer att gälla både vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande. Särskilda regler ska gälla för fackliga förtroendemän med särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Skadestånden för felaktiga uppsägningar och avskedanden ska höjas.

Nuvarande bestämmelser innebär att det kan bli mycket kostsamt för arbetsgivare att säga upp arbetstagare, även då arbetsgivaren har haft saklig grund för uppsägningen. Kostnaden är densamma oavsett arbetsgivarens storlek och ekonomiska förutsättningar. Små arbetsgivare påverkas således i större utsträckning av denna typ av kostnad.

Den främsta anledningen till arbetsgivarens stora kostnader vid tvist om en uppsägningens giltighet är att arbetstagaren har rätt till lön under tvistetiden när han eller hon har yrkat på ogiltigförklaring av

uppsägningen. Eftersom det på förhand är svårt att veta hur länge en tvist kommer att pågå blir kostnaden också svår att förutse. Regeringens förslag innebär att arbetsgivarens kostnader minskar i de fall uppsägningen grundar sig på sakliga skäl. Förslaget innebär å andra sidan att arbetsgivarens kostnader kan bli högre när domstolen dömer till arbetstagarens fördel, till följd av förslaget om höjda skadestånd.

Det förekommer att arbetsgivare motiverar uppsägningar med arbetsbrist trots att de verkliga skälen för uppsägningen är personliga (s.k. fingerad arbetsbrist). En orsak till detta är att en arbetsbristuppsägning i princip bara kan ogiltigförklaras om arbetsgivaren har brustit i sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, medan personliga skäl för en uppsägning på ett helt annat sätt kan prövas av domstol. Det förekommer att arbetstagarorganisationer gör gällande att arbetsgivare brustit i sin omplaceringsskyldighet. Genom en fingerad arbetsbrist kan arbetsgivaren således minska sina kostnader för uppsägningen. Förslaget att anställningen inte längre ska bestå under tvisten bör minska incitamentet för arbetsgivaren att fingera en arbetsbrist. Det bör även minska arbetsgivarens incitament att avskeda en arbetstagar i stället för att säga upp henne eller honom av personliga skäl, trots att arbetsgivaren inser att det saknas laglig grund för ett avskedande. Incitamentet minskar eftersom arbetstagarens inte kommer att ha rätt till lön under en tvist om giltigheten av varken en uppsägning eller ett avsked.

Arbetsgivaralliansen och *Seko – Service och kommunikationsfacket* ser en möjlig risk för att antalet tvister i domstol ökar med förslaget. Ett par arbetstagarorganisationer, bl.a. *LO*, anser att förslaget minskar viljan hos arbetsgivare att hitta uppgörelser i ett tidigt skede.

Ny lagstiftning kan inte sällan medföra ett ökat antal tvister i ett inledande skede innan en domstolspraxis har utvecklats i de rättsfrågor som uppstår vid tillämpningen av den nya lagstiftningen. Förslaget kan dock tänkas leda till att färre arbetstagar väljer att väcka talan, något som även *Göteborgs tingsrätt* påpekar. Skälet till detta är att möjligheten att, trots uppsägningen, kvarstå i anställning genom att inleda en tvist föreslås upphöra. Förslaget kommer vidare, som *Stockholms universitet* påpekar, innebära större möjligheter att nå överenskommelser i ett tidigare skede och därmed i förlängningen minska antalet tvister. För en arbetsgivare skulle det alltså vara till fördel att snabbt komma till en överenskommelse för att undvika att få betala ett större ekonomiskt skadestånd om det vid en senare domstolsprövning skulle visa sig att det inte funnits saklig grund för uppsägningen varit otillåten. Men en avskaffad möjlighet till ogiltigförklaring skulle ge ett större incitament också för arbetstagar sidan att nå en överenskommelse i tvisten så snart som möjligt eftersom det inte utgår lön under tvistetiden. Typiskt sett har båda parter intresse av att komma till ett snabbt avslut eftersom en utdragen process ofta är påfrestande för alla inblandade. Regeringen anser mot bakgrund av detta att förslaget kan komma att öka incitamenten för arbetstagar och arbetsgivare att träffa överenskommelser och att detta i sin tur leder till att det inte blir någon större ökning av antalet tvister i domstol.

Svensk Scenkonst anser att det finns en risk att förslaget leder till att fler tvister kommer att drivas på andra grunder, t.ex. tvister om diskriminering eller brott mot förtroendemannalagen. Regeringen föreslår att det görs

Prop. 2021/22:176 följdändringar i andra lagar som hänvisar till de aktuella bestämmelserna i anställningsskyddslagen, se avsnitt 5.3.2. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av andra lagar, däribland diskrimineringslagen. Regeringen anser mot den bakgrunden att det inte finns någon påtaglig risk för att fler tvister kommer att drivas på andra grunder, då det inte kommer att vara möjligt att kvarstå i anställningen under ogiltighetstvister med stöd av annan lagstiftning förutom förtroendemannalagen, som enbart gäller för arbetstagare med särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Förslaget att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan försämra möjligheterna för arbetstagare att rättsligt ifrågasätta uppsägningar. Det gäller för de arbetstagare som blir arbetslösa vid uppsägningstidens utgång och som därför hamnar i en ekonomiskt utsatt situation. En ekonomiskt utsatt situation kan försvaga incitamentet att driva en uppsägningstvist. Det blir i synnerhet svårare för arbetstagare som inte kan få stöd av en facklig organisation för att driva tvisten mot arbetsgivaren. Regeringens förslag om ändring i arbetslöshetsförsäkringen, som begränsar möjligheten att stänga av sökanden från arbetslöshetsersättning i vissa fall, syftar till att mildra denna effekt och att den som vill ta tillvara sina rättigheter gällande uppsägningen inte ska hamna i ett sämre ekonomiskt läge än tidigare.

Förslagen bedöms minska arbetsgivares osäkerhet vid nyanställningar och därmed öka benägenheten att anställa personer som är oprövade på arbetsmarknaden. Effekten kan förväntas vara mer betydande för små arbetsgivare som är särskilt sårbara för kostsamma uppsägningstvister.

Förslaget minskar arbetsgivares kostnader vid uppsägning i fall då arbetsgivaren har gjort en korrekt bedömning av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning och det bidrar även till att ge arbetsgivare en bättre överblick över kostnaden vid tvist. Regeringen anser vidare att förslaget kan förbättra jobbchanserna för dem med svag ställning på arbetsmarknaden då risken förknippad med att anställa personer med svårbedömd kompetens bör minska. Minskade uppsägningskostnader kan också förväntas leda till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Det kan också enligt regeringens bedömning antas öka arbetsgivares benägenhet att nyanställa, särskilt personer som ännu inte fått en förankring på arbetsmarknaden, t.ex. unga och nyanlända, samt personer som av andra skäl står långt ifrån arbetsmarknaden. Regeringen anser även att förslaget medför fördelar ur ett arbetsmiljöperspektiv eftersom utdragna uppsägningstvister i många fall riskerar att få negativa återverkningar på arbetsmiljön.

Konsekvenser av förslaget om omreglering till lägre sysselsättningsgrad

Regeringen föreslår att det införs regler om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Under vissa förutsättningar ska arbetsgivaren lämna omplaceringserbjudanden som bara innebär lägre sysselsättningsgrad i turordning. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid och erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. En arbetstagare som accepterar sänkt

sysselsättningsgrad ska ha rätt till omställningstid med bibehållen sysselsättningsgrad och anställningsförmåner. Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från dessa bestämmelser.

Det saknas uppgifter om i vilken omfattning omreglering till lägre sysselsättningsgrad förekommer i praktiken. Utredningen för hållbart arbetsliv över tid försökte uppskatta antalet fall och kom fram till att det inte förkommer särskilt ofta. De branscher där det främst förekommer är service- och tjänstenäringsbranscher med ett relativt sett lågt löneläge i jämförelse med andra branscher. Det handlar också om kvinnodominerade branscher där det är betydligt vanligare med deltidsarbete i jämförelse med andra branscher, se betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2019:5 s. 407 ff).

Regeringens förslag påverkar inte anställningsskyddet för de arbetstagare som väljer att tacka nej till ett erbjudande om lägre sysselsättningsgrad. De riskerar fortsatt uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid en sådan uppsägning har de förlorat sin plats i turordningen och skyddas därför inte av turordningsreglerna vid uppsägning. Förstärkningen av skyddet ligger i stället i ett tidigare skede eftersom omplaceringserbjudandena måste lämnas enligt de föreslagna turordningsreglerna. För de arbetstagare som berörs av omorganisationen ökar förutsebarheten och tryggheten som en följd av att turordningsregler styr vilka arbetstagare som ska drabbas av ett erbjudande. Utrymmet för arbetsgivarens godtycke minskar. De föreslagna turordningsreglerna bygger på samma princip som turordningsreglerna vid uppsägning, dvs. att längre anställningstid ger ett starkare skydd, vilket är en sedan länge etablerad princip. Även rätten till omställningstid för alla som tackar ja till lägre sysselsättningsgrad innebär ett förstärkt skydd för de arbetstagare som inte redan i dag ges ett sådant skydd genom regler i kollektivavtal.

För arbetsgivare som vill genomföra en omorganisation som innebär omreglering till lägre sysselsättningsgrad medför de föreslagna bestämmelserna att omorganisationen kan bli svårare och mer tidsödande att genomföra. Flexibiliteten minskar såtillvida att arbetsgivarens möjlighet att själv välja vem eller vilka personer som ska gå ner i arbetstid begränsas. Förändringen kan medföra att arbetsgivare väljer att avstå från att genomföra en sådan omorganisation. Det kan även medföra att arbetsgivaren väljer att vidta andra åtgärder som exempelvis uppsägning på grund av arbetsbrist.

Konsekvenser av förslaget om särskild visstidsanställning

Omkring 16 procent av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden har någon form av visstidsanställning. Variationen mellan olika sektorer och branscher är dock stor. Visstidsanställningar förekommer exempelvis i högre utsträckning inom offentlig sektor än inom privat, vilket i sin tur innebär att kvinnor är överrepresenterade bland de visstidsanställda, se betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30 s. 574).

Regeringens förslag om anställningsformen särskild visstidsanställning innebär i huvudsak följande. Allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning. En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en

Prop. 2021/22:176 femårsperiod. En arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar.

Syftet med regeringens förslag är att förbättra tryggheten på arbetsmarknaden för visstidsanställda genom ökade möjligheter att få en tillsvidareanställning. Förslaget syftar även till att stärka skyddet särskilt för visstidsanställda med upprepade korta anställningar. Sammantaget förbättras balansen i anställningsskyddet mellan visstids- och tillsvidareanställda.

Arbetsgivare kan fortsatt välja att anställa arbetstagare som inte tidigare haft visstidsanställning framför att erbjuda ytterligare visstidsanställning så att befintliga visstidsanställda kan övergå i tillsvidareanställning. Lagändringarna kan samtidigt bidra till att färre arbetstagare blir kvar i upprepade visstidsanställningar under lång tid och att fler tidsbegränsat anställda får fasta anställningar inom rimlig tid än med nuvarande bestämmelser. De flesta studierna på området har undersökt effekterna av att göra det lättare för företag att anställa på visstid samtidigt som det är fortsatt kostsamt att tillsvidareanställa arbetstagare. Resultatet av dessa studier visar dels att ett starkt anställningsskydd för tillsvidareanställda ökar efterfrågan på visstidsanställningar, dels att förändringar i regelverket som gör det lättare för arbetsgivare att ha visstidsanställda ökar förekomsten av dessa anställningar. I jämförelse med bestämmelserna för allmän visstidsanställning innebär särskild visstidsanställning en väsentlig förändring. För arbetsgivare innebär anställningsformen särskild visstidsanställning minskade möjligheter att använda långa eller upprepade visstidsanställningar med stöd av anställningsskyddslagen. Friheten att bestämma hur verksamheten ska organiseras och hur ett behov av arbetskraft ska tillgodoses påverkas, genom att anställningstid i visstidsanställning snabbare kommer att leda till tillsvidareanställning. I vilken mån detta innebär ökade kostnader för arbetsgivare är svårt att beräkna. Förändringarna kan antas medföra ökade administrativa kostnader åtminstone initialt.

Visstidsanställningar kan fungera som en språngbräda till tillsvidareanställningar. Detta kan ha betydelse för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, och utrikes födda. Förslaget skulle kunna innebära en viss kostnadsökning och minskad flexibilitet för arbetsgivare vilket kan öka användandet av korta visstidsanställningar samt tim- och behovsanställningar. En annan risk som är värd att uppmärksamma är att förslaget kan innebära vissa utmaningar för universitet och högskolor, bland annat eftersom finansieringen av forskningsprojekt ofta är två- eller treårig och för att det kan bli svårt att tillgodose behov av unik undervisningskompetens.

Regeringen noterar att studier tyder på att förslagen skulle kunna medföra ökad förekomst av tillsvidareanställningar samtidigt som förekomsten av visstidsanställningar minskar. Det är dock svårt att på förhand bedöma om så blir fallet. För att undvika att chansen till

sysselsättning minskar för personer som är nya på arbetsmarknaden genom den föreslagna anställningsformen särskild visstidsanställning lämnar regeringen kompletterande förslag som syftar till att minska risker och kostnader för tillsvidareanställningar. Förslaget om sänkta kostnader vid uppsägningar är ett sådant förslag. Förslaget om skärpning av reglerna om tidsbegränsade anställningar bör inte i alltför hög grad försämra arbetsgivares möjligheter att kunna anpassa sin totala arbetskraft efter förändrade förutsättningar. Det är därför bra att förslaget kompletteras med förslag som underlättar för arbetsgivare att på andra sätt anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar. Förslaget om utökade undantag från turordningen utgör ett sådant förslag.

Konsekvenser av förslaget om heltid som norm

Regeringen föreslår att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats, och att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen måste ange skälet till att anställningen inte gäller på heltid när så är fallet. Förslaget innebär varken någon begränsning av avtalsfriheten eller att arbetstagaren får någon rätt till heltid. Det är därför svårt att bedöma i vilken mån det kan komma att leda till fler heltidsanställningar. Regeringen anser dock att ett tydliggörande av att heltid ska vara norm kan få en sådan effekt på längre sikt. Skyldigheten för arbetsgivare att ange skälet för deltid kan förebygga att deltidsanställningar används slentrianmässigt i de branscher där de är vanligt förekommande. Arbetsgivaren blir i vart fall skyldig att reflektera över motivet för deltid. För arbetstagaren kan det också vara ett bra sätt att få till stånd en diskussion med arbetsgivaren om möjligheterna till en högre sysselsättningsgrad.

Frågan om heltid eller deltid har en jämställdhetsdimension. År 2017 arbetade 64,3 procent av alla sysselsatta kvinnor heltid, medan motsvarande andel bland män var 84,4 procent, se SOU 2019:5 s. 410. Att inte arbeta heltid har konsekvenser för privatekonomin och för den framtida pensionen. I den mån förslaget kan medföra en ökad andel heltidsanställningar påverkar det alltså kvinnor i större utsträckning än män.

Förslaget kan medföra ökat antal ärenden om återkrav av arbetslöshetsersättning, eftersom anställningar framgent ska presumeras ha varit på heltid. En sökande ska lämna de uppgifter som behövs för bedömningen av rätten till arbetslöshetsersättning och anmäla ändrade förhållanden till arbetslöshetskassan. Denna informationsskyldighet kan sägas underlättas av att arbetsgivaren enligt anställningsskyddslagen ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Förslaget om att anställningar ska presumeras vara på heltid ger arbetsgivare incitament att utforma tydliga avtal om deltidsanställning. Skulle förslaget medföra ett ökat antal ärenden om återkrav är det en följd av att anställningar presumeras ha varit på heltid. Den som arbetar heltid eller, som en följd av otydligheter i ett anställningsavtal, får presumeras ha arbetat heltid, har inte rätt till arbetslöshetsersättning. Arbetslöshetsersättning som utbetalats för samma period som ett arbete som presumeras ha varit på heltid behöver därför återbetalas. Förslaget om heltidspresumtionen bör kunna

Prop. 2021/22:176 effektivisera arbetslöshetskassornas utredning av sådana ärenden om återkrav. Regeringen anser därför att den administrativa belastning som förslaget kan medföra är motiverad. Förslaget är dessutom en viktig del av regeringens arbetslivspolitik av skäl som angetts ovan.

Konsekvenser för arbetsmarknadens funktionssätt

Regeringens förslagen bidrar till ökad rörlighet på arbetsmarknaden och underlättar för arbetsgivare att anpassa sin verksamhet. Förslagen bedöms ha störst betydelse för små arbetsgivare. Historiskt är det små och i synnerhet medelstora företag som bidragit till sysselsättningsökningen i ekonomin. En reformering som enbart berör anställningsskyddet och som främst bedöms påverka vissa delar av arbetsmarknaden kan dock inte förväntas ha några direkta och tydliga makroekonomiska effekter. Men sett över en längre tidshorisont, när effekter ackumuleras, kan de makroekonomiska effekterna på produktivitet och tillväxt ändå vara av betydelse. Förslagen ökar möjligheterna till tillsvidareanställningar och kan bidra till en ökad andel heltidsanställningar. Kvinnor är överrepresenterade bland de visstidsanställda och bland de med deltidsanställningar. Förslagen kan därför bidra till att främja den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Förslagen om turordning vid omreglering av sysselsättningsgrad kan bidra till en minskad flexibilitet såtillvida att arbetsgivarens möjlighet att själv välja vem eller vilka personer som ska gå ner i arbetstid begränsas. Förändringen kan medföra att arbetsgivare väljer att avstå från att genomföra en sådan omorganisation. Det kan även medföra att arbetsgivaren väljer att vidta andra åtgärder som exempelvis uppsägning på grund av arbetsbrist. Förslagen gällande särskilda visstidsanställningar innebär mer begränsade möjligheter att använda visstidsanställningar. Visstidsanställningar kan fungera som en språngbräda till tillsvidareanställningar. Detta kan ha betydelse för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, äldre arbetslösa och utrikes födda. För att undvika att chansen till sysselsättning påverkas negativt för de med en svagare ställning på arbetsmarknaden kompletteras förslaget med förslag som samtidigt minskar risker och kostnader för att anställa tills vidare. Förslaget om sänkta kostnader vid uppsägningar är ett sådant förslag. Vidare bör en skärpning av bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar inte i alltför hög grad försämra arbetsgivares möjligheter att kunna anpassa sin totala arbetskraft efter förändrade förutsättningar. Det är därför bra att förslaget kompletteras med förslag som underlättar för arbetsgivare att på andra sätt anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar. Förslaget om utökade undantag från turordningen utgör ett sådant förslag.

De lägre kostnaderna vid uppsägningar och de utökade undantagen från turordningsreglerna har dynamiska effekter som bedöms kunna öka rörligheten på arbetsmarknaden och därmed också kunna bidra till att främja etableringen på arbetsmarknaden för bland annat nyanlända. Effekten kan förväntas vara mer betydande för små arbetsgivare som är särskilt sårbara för kostsamma uppsägningstvister. En ökad rörlighet på arbetsmarknaden främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur främjar tillväxt och välfärd. En hög rörlighet gör det också lättare för

personer som står utanför arbetsmarknaden att hitta ett jobb. Utökade undantag från turordningsreglerna minskar arbetsgivarnas risk vid nyanställningar, vilket kan antas göra arbetsgivarna mer benägna att använda tillsvidareanställningar. Förslagen om sakliga skäl för uppsägning förväntas förbättra förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Ökad förutsebarhet medför lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för arbetsgivare och arbetstagare samt samhällsekonomiskt effektivt.

Sammanfattningsvis antas att förslagen i kombination bidrar till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden som främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur främjar tillväxt och välfärd. Det gör det också lättare för personer som står utanför arbetsmarknaden att hitta ett jobb, särskilt för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, äldre arbetslösa och utrikes födda. Arbetsgivare kommer ha förutsättningar att anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar vilket bl.a. bidrar till ökad konkurrenskraft och tillväxtmöjligheter. För arbetstagare ökar möjligheterna till tillsvidareanställningar och antagligen en ökad andel heltidsanställningar vilket förbättrar tryggheten.

Konsekvenser för domstolarna

Regeringens förslag kan ha vissa konsekvenser för domstolarna på så sätt att antalet tvister i domstol kan öka. Ny lagstiftning kan medföra ett ökat antal tvister i ett inledande skede, innan praxis utvecklats i de rättsfrågor som kan uppstå vid tillämpningen. Det kan bli följden av de ändrade förutsättningarna för uppsägning av personliga skäl, de föreslagna bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad, förändringarna i fråga om tidsbegränsade anställningar och de ändrade turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Förslagen som syftar till ökad förutsebarhet vid uppsägning från arbetsgivarens sida kan dämpa sådana möjliga effekter. Förslagen bedöms därmed, som Domstolsverket anger, inte innebära annat än en begränsad ökning av antalet mål.

Det gäller även förslaget om att anställningen inte ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet, vilket i stället kan leda till färre tvister. Skälet till detta är att möjligheten att kvarstå i anställning genom att inleda en tvist föreslås upphöra. Sammantaget kan antalet mål vid tingsrätt och Arbetsdomstolen öka något vilket möjligen kan leda till ökade kostnader för det allmänna. Andelen sådana mål vid Arbetsdomstolen är dock liten. Eventuella kostnadsökningar för Arbetsdomstolar och för Sveriges Domstolar bedöms under alla förhållanden kunna rymmas inom befintliga anslag.

Konsekvenser för kollektivavtalen

Regeringens förslag kommer att påverka de kollektivavtal som reglerar de områden som omfattas av förslagen. Enligt förslagets övergångsbestämmelser kommer lagändringarna inte att göra några befintliga kollektivavtalsregleringar ogiltiga. I huvudsak är det fråga om förslag i delar där parterna har och även i fortsättningen kommer att ha

Prop. 2021/22:176 möjlighet att disponera över reglerna. Kollektivavtal med avvikande bestämmelser kommer som utgångspunkt fortsatt gälla i stället för de föreslagna bestämmelserna. I vad mån kollektivavtalen bygger på tidigare bestämmelser och om de fortsatt kan gälla oförändrade blir en fråga om avtalsparternas tolkning av varje enskilt kollektivavtal.

Konsekvenser för offentliga finanser

De föreslagna lagändringarna förväntas inte ha några offentligfinansiella eller samhällsekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för jämställdheten

Förslagen kan som ovan angivits öka möjligheterna till tillsvidareanställningar och kan bidra till en ökad andel heltidsanställningar. Kvinnor är överrepresenterade bland de visstidsanställda och bland de med deltidanställningar. Förslagen kan därför bidra till att främja den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

Övriga konsekvenser

Förslagen påverkar hela arbetsmarknaden, däribland alla arbetsgivare oavsett storlek och således även företag. Förslagen kan ha administrativa konsekvenser för alla företag som är eller blir arbetsgivare.

Förslagen bedöms inte påverka den offentliga verksamhetens möjligheter att bestämma hur de ska bedriva eller organisera sin verksamhet. Förslagen bedöms vidare inte ha några nämnvärda regionala effekter, effekter på brottsligheten, det kommunala självstyret eller klimat och miljö.

När det gäller informationsinsatser anser regeringen att det är både rimligt och lämpligt att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet bidrar till att kunskapen om de föreslagna reglerna når ut.

Förslagets konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen redovisas nedan i avsnitt 9.1.4.

Hur förslagen förhåller sig till relevanta delar av EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 9.1.1.

9.1.3 Konsekvenser av förslaget om uthyrning av arbetstagare

Vilka berörs av regleringen?

Regeringens förslag rörande lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare berör alla företag som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa (bemanningföretag) till kundföretag och uthyrda arbetstagare i sådana bemanningföretag. Förslagen berör vidare de företag (kundföretag) som hyr in arbetstagare från bemanningföretag.

Enligt uppgifter från Statistiska Centralbyrån för 2018 var ca 74 000 anställda mellan 16–64 år uthyrda till kundföretag men anställda och avlönade av bemanningföretag (uppgifterna avser uthyrning av anställda, ej egna företagare, till kundföretag, kod 78200, Personaluthyrning enligt SNI2007 och inte arbetsförmedling och rekrytering av personal enligt kod

78100). Av dessa var 37 procent kvinnor och 63 procent män. Enligt uppgifter från Kompetensföretagen, den arbetsgivarorganisation som organiserar bemanningsföretag, hade de under 2020 cirka 800 medlemsföretag inom bemanning, omställning och rekrytering. Kompetensföretagen anger att det representerar cirka 70 procent av hela branschen. Det skulle innebära att det 2020 fanns omkring 1 000 bemanningsföretag på den svenska arbetsmarknaden. Kompetensföretagen har angett att branschen 2019 sysselsatte omkring 190 900.

Konsekvenser för arbetstagare

Regeringens förslag berör arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag till ett kundföretag i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader, dvs. de som är uthyrda under en sammanlagt lång tidsperiod. Det är svårt att uppskatta hur många arbetstagare som kan beröras. Enligt uppgifter från Kompetensföretagen är ett typiskt konsultuppdrag i dag 6–18 månader och omkring 16 procent av konsulterna har uppdrag som är längre än 24 månader. Mot denna bakgrund kan det anses vara en mindre del av andelen uthyrda arbetstagare som kan omfattas av förslaget.

De som omfattas kan antas ha en anknytning till kundföretaget. En tillsvidareanställning hos kundföretaget ger en fast anknytning till arbetsplatsen som bl.a. innebär möjlighet att vara med i en eventuell lokal arbetstagarorganisation.

Konsekvenser för företag

Enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare får bemanningsföretag inte hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. *Kompetensföretagen* anger att förslaget är administrativt betungande. Enligt regeringens uppfattning är det för bemanningsföretaget i sin egenskap av arbetsgivare redan nödvändigt att behandla olika personuppgifter om sina anställda, dvs. även nödvändigt för att bemanningsföretag ska kunna bedriva bemanningsverksamhet. Regeringen bedömer därför att förslaget endast kan komma att ha en mindre betydelse för bemanningsföretagens administration. Förslaget innebär i sig inte någon ny behandling av personuppgifter för bemanningsföretag. Förslaget bör inte medföra några större konsekvenser för merparten av svenska bemanningsföretag. De marginella effekter som förslaget kan ha för bemanningsföretag är eventuella kostnadsökningar för att ersätta arbetstagare som antar erbjudande om tillsvidareanställning hos kundföretaget.

För kundföretagen kan förslaget föranleda administrativa kostnader för att upprätta, lagra eller överföra information om inhyrda arbetstagares sammanlagda placeringstiden hos sig. Kostnaderna kan dock förväntas bli marginella jämfört med inhyrningen som sådan. För kundföretag som erbjuder en tillsvidareanställning kan personalkostnaderna öka eller minska beroende på kostnaderna för inhyrningen. För de kundföretag som i stället utger en ersättning till arbetstagaren kommer ersättningen att utgöra en extra kostnad. Som anges i avsnitt 5.7.1 kan förslaget ha

Prop. 2021/22:176 särskilda konsekvenser för staten när den agerar som kundföretag med anledning av de särskilda regler som gäller för statliga anställningar.

Konsekvenser för arbetsmarknadens funktionssätt

Enligt Kompetensföretagens rapport Därför behövs kompetensföretag visar statistik från Statistiska Centralbyrån att kompetensföretagen i högre utsträckning än resten av arbetsmarknaden rekryterar de som har svårare att hitta jobb, dvs. utrikes födda, unga och äldre. Kompetensföretagen har angett att andelen utrikes födda var 28 procent av branschens sysselsatta under 2019. Andelen utrikes födda i Sveriges befolkning är 19 procent. Bland de inhyrda konsulterna är 40 procent under 29 år. Var fjärde konsult kommer direkt från arbetslöshet och var femte direkt från studier. Förslaget förväntas mot den bakgrunden kunna bidra till att ge arbetstagare med en svagare förankring på arbetsmarknaden den starkare förankring som följer med en tillsvidareanställning. De konsekvenser för företag som redogjorts för ovan bedöms inte leda till att arbetsmarknadens övergripande funktionssätt påverkas i övrigt.

Samhällsekonomiska konsekvenser

Även om bemanningsföretag och kundföretag kan komma att påverkas i kostnadshänseende torde förslaget generellt sett ha begränsade samhällsekonomiska konsekvenser. Regeringens förslag kan i någon mån medföra ökat antal tvister, men troligen endast marginellt. Eventuella kostnadseffekter för domstolarna bedöms under alla förhållanden rymmas inom befintliga anslag.

Övriga konsekvenser

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män. Det bedöms inte heller ha några nämnvärda regionala effekter, effekter på brottsligheten, det kommunala självstyret eller klimat och miljö. Hur förslaget förhåller sig till relevanta delar av EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 9.1.1.

9.1.4 Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen

Offentligfinansiella effekter av förslagen

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring som kan ge enskilda ersättning för inkomstbortfall mellan arbeten. Förslaget om att arbetstagarens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om uppsägningens är tvistig, innebär således att arbetstagaren blir arbetslös och i stället för lön kan ha rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Förslagen innebär dock inte att arbetslöshet kan uppstå i fler typer av situationer, dvs. fler har inte rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen som en följd av förslagen.

Den som enligt villkoren i arbetslöshetsförsäkringen anses ha orsakat sin arbetslöshet ska stängas av från ersättning, i normalfallet i 45 ersättningsdagar. En sådan avstängning innebär dock inte ett fränkännande av rätten till ersättning utan kan liknas vid en karenstid. För sökande som inte stängs av från ersättning infaller den första ersättningsdagen tidigare i

arbetslösheten, än om avstängning hade skett. Ersättningsperiodens längd berörs inte av förslaget. Förslaget om att sökande i vissa fall inte ska stängas av från ersättning kan därför endast ha marginella effekter för kostnaderna för försäkringen.

Arbetslöshetsförsäkringens funktionssätt

Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring och den fungerar även som stabilisator i samhällsekonomin. Förslaget om ändring av bestämmelserna om avstängning i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring bedöms inte påverka försäkringens syfte och funktion. Förslagen bedöms inte heller nämnvärt försämra de arbetssökandes incitament att undvika arbetslöshet.

Rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen påverkas av försäkringens samtliga villkor. Mot den bakgrunden påverkas inte statens utgifter som en direkt följd av förslaget om att avstängning från ersättning i vissa fall inte ska ske. Förslaget saknar exempelvis effekter för sökande som på grund av exempelvis sjukdom eller arbete inte har rätt till ersättning under den tid som en avstängning kunde ha pågått. Förslaget saknar även effekter för sökande som fått avgångsvederlag som beräknats avse den tid som en avstängning kunde ha pågått.

Enligt statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen hade 340 148 personer ersättning från arbetslöshetsförsäkringen 2020. Under samma period fattade arbetslöshetskassorna beslut om avstängning i endast 22 090 ärenden där den sökande bedömdes ha orsakat sin arbetslöshet. Förslaget om att avstängning inte ska ske i vissa fall avser emellertid situationer där arbetslösheten uppstått som en följd av arbetsgivarens initiativ, dvs. där avstängning i normalfallet inte är motiverat. I vilken omfattning som arbetsgivare framgent kommer att ta sådana initiativ kommer vara en följd av det förändrade anställningsskyddet i dess helhet. Det är inte möjligt att uppskatta omfattningen av de situationer som förslaget kan avse.

Förslaget att en anställning inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan påverka sökandes normalarbetstid under ramtiden. Detta kan medföra att sökande som inte arbetat hela ramtiden får en lägre ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Det kan även påverka möjligheten att uppfylla ett arbetsvillkor, framför allt för sökande med kortvarig förankring på arbetsmarknaden. Det kan innebära att färre arbetslösa har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen vilket minskar statens utgifter. Sammantaget bedöms förslagen endast ha marginella effekter för statens totala utgifter för arbetslöshetsförsäkringen. Dessa effekter uppstår som dynamiska följder av förslagen om anställningsskyddet.

Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringens administration

Arbetslöshetsförsäkringen administreras av arbetslöshetskassor vars kostnader och utgifter enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor får täckas med inkomster från medlemsavgifter. Förslagets följder för administrationen av försäkringen bedöms därför inte ha några budgetära konsekvenser för staten. Förslaget om ändrade avstängningsregler kan medföra utbildningsbehov hos arbetslöshetskassorna. Förslaget motiverar

Prop. 2021/22:176 däremot inga omfattande systemanpassningar. Det bedöms underlätta arbetslöshetskassornas administration av de sökandes rätt till ersättning.

Att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan innebära att fler personer blir arbetslösa innan arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor har uppfyllts. Dessa personer får inte rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, vilket innebär färre beslut om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen men möjligen fler beslut om avslag på ansökan om arbetslöshetsersättning

Den administrativa bördan påverkas även av att den som fått arbetslöshetsersättning och senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, ska återbetala arbetslöshetsersättningen till arbetslöshetskassan. Som en följd av att anställningen inte består under tvisten kan det komma att ske i fler fall än tidigare vilket kan innebära en administrativ belastning. Enligt statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen för 2020 fattade arbetslöshetskassorna totalt 119 839 beslut om återbetalning, varav 229 beslut enligt 68 a § lagen om arbetslöshetsförsäkring. Totalt beslutades om återbetalning av ca 199 miljoner kronor, varav 728 984 kronor enligt 68 a §. Myndigheten anger att förslagets effekter för arbetslöshetskassornas administration och kostnader behöver analyseras.

Eftersom senare utbetald lön, avgångsvederlag och ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön hanteras som tid med förvärvsarbete inom arbetslöshetsförsäkringen, innebär en sådan senare utbetalning även att arbetslösheten inträder vid en senare tidpunkt än då ersättningen först beräknades. En direkt följd av en sådan utbetalning, och återbetalning av ersättning enligt ovan, är att den sökandes ramtid ändras och att arbetslöshetskassor behöver beräkna en ny ersättning för den sökande. I den nya beräkningen beaktas även de senare utbetalningar som motsvarar lön, vilket sannolikt innebär att den sökandes ersättning blir högre än vad som tidigare faststälts. Denna uppgift är administrativt betungande för arbetslöshetskassorna och kan komma att ske i fler fall.

I arbetslöshetskassornas hantering av sökandes rätt till ersättning är uppgifter från den sökandes arbetsgivare relevanta, t.ex. uppgifter om en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om anställningens upphörande. Förslaget om att en sådan överenskommelse i vissa fall innebär att avstängning från rätten till ersättning inte ska beslutas förenklar arbetslöshetskassans bedömning av frågan om avstängning ska ske när överenskommelser träffats om anställningens upphörande. Det förväntas inte heller uppstå några svårigheter för kassorna att avgöra om det pågår en tvist om en uppsägningens giltighet. Sökanden torde ofta enkelt kunna ge in utredning om att talan har väckts i domstol eller att tvisteförhandlingar pågår utom rätta.

Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen som omställningsförsäkring

Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen kan enligt nuvarande bestämmelser vara som mest 1 200 kronor per ersättningsdag. Det gäller till den 2 januari 2023 för den som har rätt till ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen. Den som har rätt till ersättning från grundförsäkringen kan som mest få 510 kronor per dag. Ersättningen trappas successivt ner under ersättningsperioden för den som omfattas av

inkomstbortfallsförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen innehåller således ekonomiska incitament för att arbeta och för att tiden i arbetslöshet ska vara så kort som möjligt. Förslaget berör inte de allmänna villkoren i arbetslöshetsförsäkringen, sanktionssystemet i övrigt eller regler om uteslutning och fränkännande för sökande som underlåter att informera sin arbetslöshetskassa om uppgifter som kan påverka rätten till ersättning. Sammantaget bedöms förslaget sakna egna effekter för försäkringens grundläggande incitament. Det bidrar till att upprätthålla arbetslöshetsförsäkringens funktion som omställningsförsäkring. Jobbsökaraktiviteten kan visserligen komma att minska men den berörda gruppen är liten i relation till arbetskraften.

Konsekvenser för arbetsmarknadspolitiska program

Den som har arbetslöshetsersättning kan av Arbetsförmedlingen anvisas att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program. En sådan anvisning kan ske när som helst under arbetslösheten. I stället för arbetslöshetsersättning får då den sökande ersättning enligt förordningen (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program kan som en följd av förslagen i fler fall senare komma att få lön eller ekonomiskt skadestånd som kan anses motsvara lön för samma tid som den sökande fått ersättning för programdeltagandet. Det aktualiserar frågan om återbetalning av ersättningen. Förslaget kan öka administrationen hos Försäkringskassan. Eventuella kostnadsökningar för administration bedöms rymmas inom myndighetens förvaltningsanslag.

Konsekvenser för företagen

Vid arbetslöshetskassors handläggning av ärenden om arbetslöshetsersättning inhämtas underlag och uppgifter, bl.a. från den sökandes tidigare arbetsgivare. Sådana uppgifter berör bl.a. den sökandes arbetade tid och orsaken till att en tidigare anställning har upphört. För en arbetsgivare kan medverkan i arbetslöshetskassans utredning vara administrativt betungande, särskilt för mindre företag. Förslaget bedöms dock inte öka denna administrativa börda i något större avseende.

Konsekvenser för Skatteverket, Kronofogdemyndigheten och domstolarna

Enligt 11 kap. 36 § inkomstskattelagen (1999:1229) redovisas dagpenning från svensk arbetslöshetskassa såsom inkomst av tjänst. Skatteavdrag ska enligt 8 kap. 4 § skatteförfarandelagen (2011:1244) göras av den som betalar ut ersättningen. Enligt 10 kap. 2 § samma lag ska detta göras vid varje tillfälle då utbetalning sker. Avdraget redovisas i arbetsgivardeklarationen på individnivå.

En arbetslöshetskassas beslut om återkrav av utbetald arbetslöshetsersättning avser bruttoersättningen. När återkravet beslutats rättar arbetslöshetskassan arbetsgivardeklarationen för aktuell månad och sänker redovisad bruttoersättning. Det gjorda skatteavdraget påverkas inte av återkravet. Det skatteavdrag som tidigare gjordes på den återkrävda arbetslöshetsersättningen beaktas när den slutliga skatten bestäms. Om kassans beslut om återbetalning avser tidigare inkomstår behöver den

Prop. 2021/22:176 sökande begära omprövning av Skatteverkets beslutet om slutlig skatt för det året.

Som tidigare framgått ska den som har fått arbetslöshetsersättning och senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid återbetala arbetslöshetsersättningen. Arbetstagare som i dag får lön under uppsägningstvisten kommer fortsättningsvis i stället få arbetslöshetsersättning under tiden som tvisten pågår. Återbetalning av arbetslöshetsersättning kan därmed i framtiden komma att beslutas i fler fall. Detta kan i sin tur medföra att Skatteverket behöver hantera fler ärenden om omprövning av beslut om slutlig skatt för tidigare inkomstår.

Arbetslöshetskassans beslut om återbetalning av arbetslöshetsersättning kan medföra betalningssvårigheter för den enskilde. Arbetslöshetskassan får dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet vid en senare utbetalning av arbetslöshetsersättning, 68 e § lagen om arbetslöshetsförsäkring. Rätten att kvitta gäller även skyldigheten att betala ränta på utestående belopp. Detta är ett effektivt sätt att verkställa återbetalning men full återbetalning kan dröja eftersom endast ett skäligt belopp får avräknas vid varje utbetalning. Kvittning förutsätter även att den sökande får utbetalningar av ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Arbetslöshetskassans beslut om återbetalning är ingen exekutionstitel. För att Kronofogdemyndigheten ska kunna verkställa återkravet genom löneutmätning behöver arbetslöshetskassan därför ansöka om betalningsföreläggande. Om den sökande bestrider kravet behöver arbetslöshetskassans beslut fastställas av domstol. För år 2019 hade Kronofogdemyndigheten 3 000 ärenden om löneutmätning från arbetslöshetskassor (uppgift i Kronofogdemyndighetens remissvar på SOU 2020:37). Förslaget innebär att antalet beslut om återbetalning kan komma att öka vilket även kan antas gälla antalet ärenden om löneutmätning.

Förslaget kan komma att påverka målstillströmning och kostnader. *Kammarrätten i Stockholm* är tveksam till bedömningen i promemorian att kostnaderna för domstolarna inte kommer att öka med anledning av de förslag som berör arbetslöshetsförsäkringen. *Domstolsverket* bedömer att förslagen kan medföra en begränsad ökning av antalet mål. Förslaget om undantag från avstängningsreglerna innebär att avstängning från rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen inte ska beslutas i vissa situationer. Antalet överprövningar av beslut om avstängning kan därför antas minska, vilket även *Kammarrätten i Stockholm* bedömer. Å andra sidan medför förslaget att arbetslöshetskassorna kan komma att besluta om återkrav av arbetslöshetsersättning i fler fall, dvs. då en domstol förklarar att en uppsägning varit ogiltig och den som haft arbetslöshetsersättning därigenom får lön från arbetsgivaren för samma tid. Beslut om återbetalning kan även vara följden av att den som haft arbetslöshetsersättning senare träffar en ekonomisk uppgörelse med en tidigare arbetsgivare för samma tid. Detta kan påverka antalet överprövningar av beslut om återbetalning. Samtidigt kan fler sökanden komma att stå utanför arbetslöshetsförsäkringen om arbetslösheten inträder innan arbetsvillkoret har uppfyllts. Fler sökande kan även komma att medges arbetslöshetsersättning beräknad på en lägre normalarbetstid under ramtiden. Detta kan leda till fler överklaganden av arbetslöshetskassornas beslut om rätten till ersättning. Regeringen bedömer dock att

Konsekvenser för kommunerna

Eftersom fler personer kan antas komma att bli arbetslösa utan att ha uppfyllt ett arbetsvillkor kan förslaget påverka kommunernas kostnader för försörjningsstöd. Det är en följd av att möjligheten att kvarstå i anställning genom att yrka att en uppsägning ska förklaras ogiltig föreslås upphöra. Detta innebär även ett lägre skatteunderlag eftersom arbetstagarens rätt till lön upphör vid uppsägningstidens utgång. Förslaget om undantag från avstängningsreglerna kan medföra att avstängning framgent beslutas i färre fall. Detta kan även påverka arbetstagarorganisationernas försäkringar för kompletterande arbetslöshetsersättning till sina medlemmar. Utbetalningarna från dessa frivilliga inkomstförsäkringar kan därigenom antas öka vilket påverkar den disponibla inkomsten för sökande som har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Sammantaget bedöms dock förslagen kunna underlätta för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden att få en anställning, vilket kan bidra till att minska kommunernas kostnader för försörjningsstöd.

Övriga konsekvenser

Förslaget om att avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning inte ska ske i vissa fall då en överenskommelse om anställningens upphörande har träffats förbättrar tryggheten vid behov av omställning. Det gäller även när den sökande yrkat att domstol ska förklara att en uppsägning varit ogiltig eller frågan är föremål för förhandling. Det gör det enklare för enskilda att bedöma sin ekonomiska situation och förutse sitt försäkringsskydd vid behov av omställning.

Arbetslöshetsförsäkringen har ett ålderskrav på 20 år för att ha rätt till ersättning från grundförsäkringen. Det finns ingen nedre åldersgräns i inkomstbortfallsförsäkringen. Det är främst unga personer som kan antas få svårare att uppfylla arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen och därför sakna skydd vid arbetslöshet. Detta är en följd av förslaget att den som yrkar att en uppsägning ska förklaras ogiltig inte ska kvarstå i anställning under tvistetiden. Av samma skäl kan personer i denna grupp som kunnat uppfylla arbetsvillkoret antas komma att ha kortare tid med arbete under ramtiden. Detta kan medföra en lägre ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Äldre arbetstagare har ofta en starkare förankring på arbetsmarknaden än yngre åldersgrupper. Förslaget bedöms inte ha några särskilda konsekvenser för äldre sökande över 60 år. Förslaget bedöms inte heller få några särskilda konsekvenser för personer med funktionsnedsättning.

Arbetslöshetsförsäkringen är könsneutral vilket även gäller förslaget om undantag från avstängningsreglerna. Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män. Det bedöms inte heller få några regionala effekter, effekter på brottsligheten, det kommunala självstyret eller klimat och miljö. Hur förslaget förhåller sig till relevanta delar av EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 9.1.1.

9.2 Omställningsstudiestöd

9.2.1 Ekonomiska konsekvenser för staten

Kostnader för omställningsstudiestödet

Regeringens förslag att införa ett nytt omställningsstudiestöd införs stegvis från år 2023 och är fullt utbyggt år 2026. Från och med 2026 föreslås därför en fast del om 6 miljarder kronor per år som därefter årligen räknas om i förhållande till utvecklingen av den totala lönesumman på den svenska arbetsmarknaden. Utöver detta föreslås en del som över tid uppgår till i genomsnitt 1,5 miljarder kronor per år men som ett enskilt år kan variera mellan 0 och 3 miljarder kronor (uttryckt i 2026 års nivåer, därefter omräknat i förhållande till lönesummans utveckling). Vid ett normalt konjunkturläge bör de budgeterade utgifterna således uppgå till 7,5 miljarder kronor 2026. Dessa beräkningar följer beräkningarna i promemorian (Ds 2021:18), både i fråga om volym och beräknade anslagsmedel. Reformen bedöms medföra att motsvarande maximalt 35 000 helårsekvivalenter (antalet individer som kan finansieras under ett helt år med full ersättning) kommer kunna nyttja stödet per år när stödet är fullt utbyggt år 2026.

Konjunkturinstitutet anför i sitt remissvar att förslagen inte är självfinansierade. *Statens Skolverk* anför att de ekonomiska besparingseffekterna av systemet är svåra att ha någon synpunkt på då beräkningen av volymen av sökande (20 000–40 000) är osäker. *Pensionsmyndigheten* bedömer att utgifterna för statliga ålderspensionsavgifter i förhållande till utbetalade studiebidrag sannolikt kommer bli något lägre än de som anges i promemorian (Ds. 2021:18). Regeringen delar bedömningen att reformen inte är självfinansierande. I budgetpropositionen för 2022 föreslås att medel ska beräknas för ett nytt omställningsstudiestöd för budgetåren 2023 och 2024. Riksdagen beslutade den 16 december i enlighet med regeringens förslag (prop. 2021/22:1 utg.omr. 15, bet. 2021/22:UbU2, rskr. 2021/22:118).

Regeringen delar promemorians (Ds 2021:18) bedömning att besparingseffekten vad gäller offentligt finansierad arbetslöshetsersättning och aktivitetsersättning till följd av omställningsstudiestödets införande blir begränsad. Detta baseras på att den övervägande majoriteten studerande som uppfyller det föreslagna arbetsvillkoret är väl etablerad på arbetsmarknaden och i huvudsak försörjer sig genom arbetsinkomster såväl året före studierna som under året i studier. Införandet av ett nytt omställningsstudiestöd kommer troligen leda till att en del av de individer som i dag nyttjar det befintliga studiestödssystemet kommer studera med det nya omställningsstudiestödet. Eftersom ersättningsnivån per individ är högre i omställningsstudiestödet än i det befintliga studiesystemet ökar kostnaderna för staten. Mot den bakgrunden delar regeringen promemorians (Ds 2021:18) bedömning att reformen kan ha en begränsad kostnadseffektivitet och dödviktskostnader kan inte uteslutas.

Sammanlagt beräknas kostnaderna för de myndigheter som kommer att få i uppgift att hantera omställningsstudiestödet att uppgå till 135 miljoner kronor för 2022.

Medel för ökade förvaltningsutgifter för utveckling och administration av ett nytt omställningsstudiestöd hos Centrala studiestödsnämnden (CSN) har anvisats för myndigheten efter förslag i budgetpropositionen för 2022 (prop. 2021/22:1 utg.omr. 15, bet. 2021/22:UbU2, rskr. 2021/22:118) och uppgår till 128 miljoner för 2022. För 2023 och 2024 beräknas 132 respektive 147 miljoner tillföras för detta ändamål. Vidare har 21 miljoner anvisats CSN redan under 2021 för att genomföra uppdraget att förbereda införandet av ett nytt offentligt omställningsstudiestöd (U2021/02998, prop. 2021/22:2, bet. 2021/22:FiU11, rskr. 2021/22:52).

Behov av medel för att ge Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS) ekonomiska förutsättningar att kunna hantera ett ökat antal överklaganden föranleder att anslaget enligt budgetpropositionen för 2022 ökar med 1 miljon kronor per år under 2023 och 2024. Riksdagen beslutade den 16 december i enlighet med regeringens förslag (prop. 2021/22:1 utg.omr. 15, bet. 2021/22:UbU2, rskr. 2021/22:118).

Medel för införande, administration och kontroll hos Försäkringskassan har anvisats myndigheten efter förslag i budgetpropositionen för 2022 (prop. 2021/22:1 utg.omr. 10, bet. 2021/22:SfU1, rskr. 2021/22:116) och uppgår till 7 miljoner för 2022. För 2023 och 2024 beräknas 5 miljoner respektive 14 miljoner kronor tillföras för detta ändamål.

9.2.2 Konsekvenser för Centrala studiestödsnämnden

Det nya omställningsstudiestödet bedöms få stora konsekvenser för CSN. Myndigheten får i uppgift att hantera en helt ny typ av studiestöd som jämfört med övriga studiestöd har en mer sammansatt ansökningsprocess och som behöver koordineras både med myndigheter och med omställningsorganisationer. Stödet medför behov av utveckling av IT-system och fordrar ett stort utvecklingsprojekt. Projektet att utveckla det nya studiestödet bedöms vara mycket omfattande och kommer att behöva bedrivas under flera år. Enligt beräkningar kan antalet personer som beviljas omställningsstudiestöd uppgå till cirka 30 000 år 2025. CSN kommer därutöver att behöva hantera ytterligare ansökningar, eftersom vissa ansökningar kommer att avslås.

CSN framhåller att det remitterade förslaget om ett nytt omställningsstudiestöd innebär behov av nya funktioner och integrationer som promemorian (Ds 2021:18) inte tar höjd för. Det föreslagna ikraftträdandedatumet innebär att CSN behöver ta fram vissa tillfälliga IT-lösningar för att kunna hantera ansökningar innan det finns ett mer heltäckande systemstöd. CSN beräknar de totala kostnaderna för nödvändig systemutveckling till 496 miljoner kronor. CSN framhåller vidare att kostnaderna för att administrera ärenden inledningsvis kommer att bli hög för att därefter sjunka, till följd av att erforderligt systemstöd inte kommer att finnas på plats förrän en tid efter ikraftträdandet.

Statskontoret ser det som befogat att konsekvensberäkningarna utgår ifrån att det nya åtagandet för CSN inte kan finansieras inom CSN:s befintliga

Prop. 2021/22:176 ramar och att nya resurser behöver tillföras. Även *Lunds universitet*, *Uppsala universitet* och *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* anser att det är viktigt att CSN tillförs resurser. Lunds universitet betonar det är viktigt att processen är smidig och snabb för att förslaget ska få önskvärda positiva effekter. Uppsala universitet betonar vikten av att dröjsmål och försämrad service vad gäller handläggning av ordinarie studiemedelsärenden undviks. Saco påpekar att CSN snabbt bör bygga upp ett samarbete med omställningsorganisationerna. Regeringen föreslår att CSN ska tillföras medel för utveckling och administration av det nya stödet, dels för att säkerställa att omställningsstudiestödet kan fungera som avsett, dels för att förhindra negativa konsekvenser för befintliga studiestöd. Medel för ökade förvaltningsutgifter för utveckling och administration av ett nytt omställningsstudiestöd hos CSN har därför anvisats för myndigheten, se avsnitt 9.2.1. Den föreslagna tilldelningen ligger i linje med de behov CSN har identifierat och bedöms vara tillräcklig för att säkerställa nödvändig systemutveckling och en fungerande studiestödsadministration. Tilldelningen rymmer även åtgärder för att motverka felaktiga utbetalningar av omställningsstudiestöd.

9.2.3 Konsekvenser för Överklagandenämnden för studiestöd

ÖKS föreslås bli överklagandeinstans för ärenden om tilldelning och återkrav av omställningsstudiestöd. Antalet ärenden som överklagas till ÖKS bedöms öka med ca 400 (en procents ökning) till följd av det nya omställningsstudiestödet. Det rör sig också om ett helt nytt stöd och ett komplext regelverk som innehåller områden som kräver utveckling i praxis, vilket ÖKS också påpekar i sitt remissvar. Myndigheten menar att detta tillsammans med omständigheten att det är ett helt nytt studiestöd, innebär att det är svårt att överblicka både antalet ärenden som myndigheten kommer att pröva samt ärendenas komplexitet. ÖKS bedömer att det kommer innebära ökade kostnader och ett ökat resursbehov hos myndigheten

Regeringen föreslår att ÖKS ska tillföras medel för att kunna hantera ett ökat antal överklaganden till följd av förslagen, se avsnitt 9.2.1.

9.2.4 Konsekvenser för Försäkringskassan

Försäkringskassan ska enligt förslagen i denna proposition på begäran av CSN bestämma årlig inkomst för dem som har ansökt om omställningsstudiestöd. Försäkringskassan ska även redovisa förekomsten av olika ersättningar till CSN och pröva och godkänna sjukperioder på samma sätt som inom studiemedels- och studiestartsstödsystemen. Samtliga dessa arbetsuppgifter innebär tillkommande arbete för Försäkringskassan.

Försäkringskassan har tidigare beräknat kostnaderna för införande och utveckling till 11 miljoner kronor och den löpande administrationen av ett nytt omställningsstudiestöd till ca 700 kronor per ärende, vilket innebär en kostnad på omkring 30 miljoner per år när omställningsstudiestödet är fullt utbyggt. *Försäkringskassan* uppskattar att utvecklingskostnaderna till

mellan 10,5 och 12 miljoner kronor, eller mellan 12,5 och 16 miljoner kronor om Försäkringskassan även bygger särskilda tekniska lösningar för att kunna beräkna årlig inkomst för personer som inte är försäkrade för arbetsbaserade förmåner i Sverige (avsnitt 6.5.4) samt för personer som har inkomster från deltidsarbete och som ska få stödet beräknat enligt en alternativ modell (avsnitt 6.5.6). Försäkringskassan har i sitt budgetunderlag för 2023–2025 aviserat att de räknar med ytterligare kostnader utöver vad som har nämnts ovan.

Regeringen har föreslagit att Försäkringskassan ska tillföras medel för införande, administration och kontroll hos Försäkringskassan, se avsnitt 9.2.1. Regeringen avser att följa kostnadsutvecklingen av reformen avseende Försäkringskassans förvaltningsanslag.

9.2.5 Konsekvenser för Skatteverket

Regeringen har för avsikt att meddela föreskrifter om en skyldighet för Skatteverket att lämna sådana uppgifter till CSN som behövs för prövningen av omställningsstudiestödet (se vidare avsnitt 6.3.3, 6.3.4 och 6.5.6 och 6.6.4). Sådan uppgiftsskyldighet till CSN innebär tillkommande arbetsuppgifter och visst behov av systemändringar hos Skatteverket. Skatteverket har uppskattat kostnaderna till ca 100 000 kronor. Regeringen bedömer att kostnaderna kan hanteras inom myndighetens befintliga ekonomiska ramar.

9.2.6 Konsekvenser för domstolar

Förvaltningsdomstolarna får enligt regeringens förslag i uppdrag att hantera överklaganden av CSN:s beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån. Förhållandevis få av de studerande som kommer att ha omställningsstudiebidrag förväntas söka omställningsstudielån, och återbetalning av lånet kommer att ske tillsammans med det inarbetade ordinarie studielånet. Antalet överklagandeärenden förväntas därför bli begränsat.

Försäkringskassan kommer för samtliga stödmottagare att bestämma en årlig inkomst som ska läggas till grund för beräkningen av omställningsstudiestödets storlek (se avsnitt 6.5.4). Försäkringskassans beslut kan gå den sökande emot på så sätt att den årliga inkomsten bestäms till ett lägre belopp lägre än förväntat. Överklaganden av sådana beslut kommer också att hanteras av förvaltningsdomstolarna. Regeringen bedömer dock att antalet sådana överklaganden bör bli begränsat.

Regeringen bedömer därför, i likhet med *Domstolsverket*, att förslagen inte i någon större mån påverkar Sveriges Domstolar. En sammantagen bedömning är därför att de tillkommande överklagandena bör kunna hanteras inom ramen för befintliga anslag.

9.2.7 Konsekvenser för övriga myndigheter

För att handlägga ärenden om omställningsstudiestöd behöver CSN och ÖKS vissa uppgifter från Migrationsverket, se närmare avsnitt 6.6.4. Uppgifterna som ska lämnas i fråga om omställningsstudiestöd är desamma som de uppgifter som i dag lämnas i andra ärenden som CSN hanterar. Den tekniska utveckling som Migrationsverket måste göra förväntas därmed rymmas inom myndighetens befintliga ramar.

Förslagen bedöms medföra en viss rekryterande effekt som påverkar det totala antalet studerande. Personer med arbetslivserfarenhet motsvarande kraven för omställningsstudiestöd studerar redan i dag i offentligfinansierade utbildningsformer i stor utsträckning. Med denna kunskap som grund kan ansvariga myndigheter behöva analysera hur deras utbud kan möta de behov av utbildning och validering som kommer att följa av införandet av det nya omställningsstudiestödet. För Myndigheten för yrkeshögskolan innebär det bl.a. att myndigheten kan behöva analysera hur utbildningsutbudet inom de utbildningsformer som myndigheten ansvarar för kan möta eventuella nya eller förändrade utbildningsbehov samt hur en eventuell förändrad efterfrågan kan mötas. Det kan inte heller uteslutas att såväl Myndigheten för yrkeshögskolan som Statens skolverk kan behöva möta ett ökat informationsbehov när det gäller utbildning inom de utbildningsformer för vuxna som dessa myndigheter ansvarar för.

Flera lärosäten samt *Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)* har framfört att lärosätena kommer behöva anställa fler lärare för att möta det förändrade behovet på utbildning till följd av införandet av omställningsstudiestödet samt att det kommer krävas en ökning av lärosätenas anslag för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Flera lärosäten framför att de behöver full finansiering för detta ändamål. Bland annat *Umeå universitet* bedömer att nya tillskott till lärosätena är nödvändig för att inte omställningen ska orsaka oönskade undanträngningseffekter mellan befintliga studentgrupper och studenterna med omställningsstöd som behöver få plats i systemet. Universitets- och högskolerådet (*UHR*) anser att förslaget kan innebära viss ökad manuell hantering av äldre betygshandlingar och meriter i den samordnade antagningen till högskoleutbildning samt viss ökning av antalet frågor till myndigheten. Regeringen delar dock promemorians (Ds 2021:18) sammantagna bedömning att pågående satsningar på utbildningsplatser kan förväntas medge ett utrymme i de offentligfinansierade utbildningsformer för de nya studerande som väntas vid reformens införande. Universitet och högskolor ansvarar för att dimensionerna sitt utbildningsutbud efter studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Både efterfrågan och behovet varierar över tid, och universitet och högskolor ansvarar för att följa och anpassa utbudet till dessa variationer.

Universitetskanslersämbetet anför att delar av den utbildning som kan komma i fråga kan ske inom den uppdragsutbildning som lärosätena ger. Universitetskanslersämbetet konstaterar dock att det saknas ett tydligt förordningsstöd för att följa upp just uppdragsutbildning inom högskoleväsendet och hänvisar till en tidigare hemställan till regeringen i detta ärende. Universitetskanslersämbetet anför att ett utökat stöd i linje med de förslag som Universitetskanslersämbetet tidigare lämnat skulle skapa större möjligheter att utvärdera effekterna av denna reform för såväl

Universitetskanslersämbetet som andra organisationer. Även *Sveriges förenade studentkårer (SFS)* bedömer att antalet studerande inom uppdragsutbildning kan komma att öka till följd av reformen. *SFS* framhåller att det därför är viktigt att arbeta vidare med frågan om studentinflytande för uppdragsutbildning samt hur uppdragsstuderande kan representeras vid lärosätena. Regeringen konstaterar att Universitetskanslersämbetets hemställan rör förändringar av förordningen om redovisning av studier m.m. vid universitet och högskolor. Universitetskanslersämbetets hemställan bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Regeringen kommer följa hur uppdragsutbildningen inom högskolan påverkas av reformen och hur detta kan påverka studentinflytandet.

Pensionsmyndigheten anför att myndigheten behöver få uppgifter från CSN om utbetalda pensionsgrundande ersättningar på en aggregerad nivå, förslagsvis i det befintliga underlag som CSN skickar till myndigheten årligen. Regeringen bedömer att även uppgifter om utbetalt pensionsgrundande omställningsstudiebidrag kommer att kunna ingå i det underlag som Pensionsmyndigheten får från CSN.

Uppsala universitet och *Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF)* m.fl. påpekar att promemorian (Ds 2021:18) lyfter att behovet av validering av reell kompetens sannolikt kommer att öka. *Stockholms universitet* anför att lärosätet i sitt yttrande över Valideringsdelegationens betänkande (SOU 2019:69) framhåller att det är av största vikt att valideringsverksamheten försäkras en långsiktig finansiering och att lärosätena ges förstärkta resurser för att kunna hantera denna bedömning. Regeringen kommer noga följa genomförandet av reformen och hur den kommer att påverka berörda myndigheter. Förslagen i Valideringsdelegationens betänkande (SOU 2019:69) bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Uppsala universitet anför vidare att det är upp till universitetet självt, utifrån studenternas behov och utbildningarnas innehåll, att ta ställning till vilka studietakter som är lämpliga, mot bakgrund av att omställningsstudiestödet innehåller fler möjliga studietakter än det reguljära studiestödet (se avsnitt 6.5.2). Regeringen kan konstatera att förslaget i sak inte berör vilka studietakter som lärosätena ska erbjuda, utan endast den studieomfattning som krävs för att kunna erhålla omställningsstudiestöd på hel- eller deltid.

9.2.8 Konsekvenser för kommuner

Förslagen bedöms inte ha några effekter på den kommunala självstyrelsen. Studiebidraget i omställningsstudiestödet föreslås bli beskattats, i enlighet med förslaget i parternas principöverenskommelse. Reformens nettoeffekt för kommunernas skatteintäkter är emellertid osäker, och beror på sammansättningen av de som studerar med omställningsstudiestödet. För en individ som annars skulle ha studerat med studiemedel innebär det ökade skatteintäkter. Om personen i stället avstår från arbete under studietiden blir det tvärtom en minskning av skatteintäkterna eftersom omställningsstudiebidraget inte fullt ut ersätter inkomstbortfallet. På längre sikt kan det även finnas positiva effekter av reformen såsom högre

Prop. 2021/22:176 inkomster eller minskad arbetslöshet vilket skulle påverka kommunernas skatteintäkter positivt.

En möjlig effekt av utbildningspolitiska insatser är ofta att kommunernas kostnader för försörjningsstöd minskar. När det gäller omställningsstudiestödet specifikt kan denna effekt dock antas bli begränsad eftersom målgruppen är väl etablerad på arbetsmarknaden. Varje person som har möjlighet att studera med omställningsstudiestöd i stället för att få ekonomiskt bistånd genererar dock en ekonomisk nettovinst för kommunerna. Eftersom utbildning med omställningsstudiestöd ska syfta till att stärka personens framtida ställning på arbetsmarknaden kan den därmed också bidra till att förbättra kompetensförsörjningen för kommuner och regioner i hela landet. En tidigare utredning har dock konstaterat att dessa vinster i längden är avhängiga av att de som utbildar sig inom bristyrken, och blir anställda inom vård, skola och omsorg, slutför utbildningen och sen stannar kvar i yrket (Långtidsutredningen 2019. Huvudbetänkande, SOU 2019:65. s. 111).

Förslagen bedöms medföra en viss rekryterande effekt som kan påverka antalet studerande inom komvux. Personer med arbetslivserfarenhet motsvarande kraven för omställningsstudiestöd finns redan i dag i denna utbildningsform i stor utsträckning. *Sveriges Kommuner och Regioner* saknar en analys av hur införandet av omställningsstudiestödet för de etablerade på arbetsmarknaden kommer att påverka samspelet med arbetsmarknadspolitiken och existerande åtgärder för de som har en svagare anknytning till arbetsmarknaden. *Sveriges Kommuner och Regioner* lyfter också konsekvenser för den kommunala vuxenutbildningen. Regeringen instämmer i att omställningsstudiestöd framför allt kommer att gynna grupper med god förankring på arbetsmarknaden men påpekar att många insatser i arbetsmarknads- och utbildningspolitik riktar sig till gruppen med svag arbetsmarknadsanknytning. I avsnitt 9.2.13 finns ett resonemang om insatser för denna grupp. Regeringen är medveten om att personer med omställningsstudiestöd mycket väl kan börja studera inom komvux, kanske särskilt inom regionalt yrkesvux. Satsningarna som gjorts under de senaste åren inom kunskapslyftet bedöms som tillräckliga vid reformens införande vad gäller utökning av statsbidrag till utbildningsplatser. Det är dock viktigt att fortsatt följa utvecklingen och kommunerna kan behöva analysera hur deras utbud kan möta just omställningsstuderandes behov av utbildning och validering på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. Regeringen har i proposition till riksdagen lämnat förslag om att kommunerna ska bli skyldiga att erbjuda inledande kartläggning och validering inom komvux fr.o.m. januari 2023 (prop. 2021/22:123). Avsikten är att förslagen ska utgå från de förslag som Valideringsdelegationen 2015–2019 lämnade i betänkandet Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande (SOU 2019:69). En försöksverksamhet med kartläggning och validering – komvux flex – som inlett 2021 föreslås också fortsätta under 2022 och 2023. Det ger kommunerna bättre förutsättningar att bygga upp en väl fungerande infrastruktur för inledande kartläggning och validering inom komvux. Genom budgetpropositionen för 2022 tillfördes medel för dessa satsningar.

9.2.9 Konsekvenser för arbetslöshetskassorna

I avsnitt 6.5.15 föreslås att tid med omställningsstudiestöd ska vara överhoppningsbar i arbetslöshetsförsäkringen. Som framgår där delar regeringen *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens* bedömning om att förslaget om överhoppningsbar tid kan innebära ökad administration för en arbetslöshetskassa. *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens* anser också att konsekvenserna behöver utredas vidare för att det ska vara möjligt att uppskatta eventuella kostnadsökningar för arbetslöshetskassorna. Enligt de uppskattningar som redovisas i 9.2.1 kommer omställningsstudiestöd under ett normalår omfatta 35 000 räknat i helårsekvivalenter. Stödet ska lämnas till studerande som är väletablerade och har en aktuell anknytning till arbetsmarknaden. Det kan därför inte uteslutas att arbetslösa individer lämnar eller aldrig nyttjar arbetslöshetsförsäkringen för att i stället söka omställningsstudiestöd. Det skulle kunna minska antalet ärenden hos arbetslöshetskassorna, i synnerhet vid en kris eller konjunkturnedgång. Stödet syftar vidare till att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som kan stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Även det kan göra att färre har behov av att söka arbetslöshetsersättning vilket minskar trycket på arbetslöshetskassorna. Regeringen instämmer i att den föreslagna bestämmelsen om dubbel beräkning kan göra arbetslöshetskassornas prövningar mer komplicerade i vissa fall. I de fall där det är uppenbart vilket utfall som är mer fördelaktigt bedöms förslaget inte innebära någon nämnvärd administrativ börda. Regeringen gör sammantaget samma bedömning som görs i promemorian (Ds 2021:18), att förslaget om förändrade bestämmelser om överhoppningsbar tid inom arbetslöshetsförsäkringen kommer påverka arbetslöshetskassorna i begränsad utsträckning och inte kommer medföra några större kostnadsökningar.

9.2.10 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

Regeringen bedömer att när det gäller informationsinsatser är det rimligt att arbetsmarknadens parter i sina respektive verksamheter bidrar till att kunskapen om de nya reglerna når ut till både arbetsgivare och presumtiva studerande inför reformens ikraftträdande.

9.2.11 Konsekvenser för omställningsorganisationerna

Omställningsorganisationerna kommer enligt förslagen om ett nytt omställningsstudiestöd att få en viktig roll, både ifråga om uppgiftslämnande till CSN och i fråga om information och vägledning till enskilda personer, se avsnitt 6.6.2 och 6.6.4. För att den som söker omställningsstudiestöd ska kunna få ett beslut av CSN så snart som möjligt efter ansökan kommer det att krävas att omställningsorganisationernas hantering av information och yttranden sker skyndsamt. Det gäller särskilt vid reformens införande, när kännedomen om omställningsstudiestödet antas vara låg och den administrativa bördan för den sökande förväntas upplevas som stor. Tydlig information om vilken omställningsorganisation den enskilde hör till, användarvänliga administrativa

Prop. 2021/22:176 lösningar och samverkan för att säkerställa likvärdighet i respektive omställningsorganisations bedömning kan förväntas få betydelse för de sökandes nöjdhet och därigenom legitimiteten i systemet. Omställningsorganisationerna kommer därför att behöva utveckla nya rutiner och arbetssätt så att de kan erbjuda information kring val av utbildning som passar just för omställning. Det är dessutom viktigt att omställningsorganisationerna på ett bra sätt kan matcha person, utbildningsform och utbildning så att studierna blir lyckade och bidrar till att den studerande kan slutföra sina studier, återgå i arbete och betala skatt så snart som möjligt. För studieovana personer som är osäkra på sin studieförmåga kan det t.ex. vara klokt att omställningsorganisationen stöttar vid val av utbildning och nivå med särskild noggrannhet. På så vis ökar chansen att den studerande klarar av att slutföra utbildningen med godkänt resultat.

Mittuniversitet påpekar att kostnaderna för omställningsorganisationerna kan öka när deras roll breddas till att även omfatta kompetensutveckling och möjliggörande av omställning för personer som inte har sagts upp från en tillsvidareanställning. Indirekt kan detta leda till ökade kostnader för arbetsgivare som t.ex. universitet och högskolor.

Regeringen konstaterar att kostnaderna för och innehållet i olika avtal är en fråga för arbetsmarknadens parter. Möjligheten att lämna yttranden och en skyldighet att lämna uppgifter till CSN kommer endast att avse registrerade omställningsorganisationer och Kammarkollegiet. Huruvida en omställningsorganisation som en arbetsgivare betalar avgifter till kommer att vara registrerad kommer enligt förslagen i promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd (Ds 2021:16) att bero på innehållet i det avtal som arbetsgivaren ifråga har slutit med arbetstagarna. Vilka tjänster en omställningsorganisation ska erbjuda och vilka avgifter det ska medföra regleras också i sådana avtal.

9.2.12 Konsekvenser för arbetsgivare och företag

Omställningsstudiestödet riktar sig till arbetstagare, men nyttan förväntas också komma arbetsgivare och företagare till del. Att personer får nya kunskaper kan t.ex. förbättra matchningen på arbetsmarknaden och göra det lättare att rekrytera personer med rätt kompetens. Efterfrågan på validering inom utbildning och uppdragsutbildning kan öka när kunskapen om de nya möjligheterna till finansiering av omställningsstudier sprids bland arbetstagare och arbetsgivare. Ökade möjligheter för arbetstagare att studera kan dock innebära en ökad komplexitet för arbetsgivarna i att planera och organisera sin bemanning.

Det offentligfinansierade omställningsstudiestödet kan i vissa avseenden komma att bli särskilt positivt för anställda i företag utan kollektivavtal, eftersom dessa generellt sett inte har tillgång till omställningstjänster i dag. Företagen i fråga kommer inte heller att få högre kostnader till följd av detta, eftersom staten ska finansiera både omställningstjänsterna och omställningsstudiestödet.

Deltagandet i formell och icke-formell vuxenutbildning är högt i Sverige trots den internationellt sett generellt låga utbildningspremien, men det finns betydande variationer. En tidigare utredning har konstaterat att vuxnas utbildningsdeltagande är vanligare inom mer högkvalificerade

branscher, och lägre inom branscher som kännetecknas av lågkvalificerade jobb se betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30, s. 569). Omställningsstudiestödet främjar att personer med arbetslivserfarenhet och pågående anställning utbildar sig. Det kan förväntas medföra ökade kostnader och planeringsbehov för arbetsgivare, men investeringar i medarbetares kompetensutveckling bör också gynna verksamheten som helhet.

Omställningsstudiestödet syftar inte till att gynna en specifik eller aktuell arbetsgivare. Det ska i stället underlätta omställning på arbetsmarknaden som helhet. Dock kan en persons kompetensutveckling som sker med omställningsstudiestöd naturligtvis även bidra till nya möjligheter hos en befintlig arbetsgivare.

Umeå universitet ser positivt på förslaget även för universitetets roll som arbetsgivare. Det är positivt att universitetets anställda erbjuds ökade möjligheter till högskolestudier. Några remissinstanser b.l.a. *Lunds universitet*, *Mittuniversitetet* och *Arbetsgivarverket* bedömer att omställningsstudiestödets införande kan komma att innebära svårigheter för arbetsgivare, däribland de statliga, att planera och styra sin personaltillgång och bemanning. Detta bland annat på grund av att lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning ger långtgående rätt till tjänstledighet. Regeringen delar den bedömningen. Arbetsgivares behov av att planera och allokera personal kan försvåras om många arbetstagare ansöker om tjänstledighet för studier med omställningsstudiestöd under samma period. Särskilt mindre företag kan vara sårbara för detta. Även om arbetsgivare har möjlighet att skjuta upp en arbetstagares ledighet en viss tid kan det generera merarbete och påverka vilka personalresurser som arbetsgivaren har tillgång till vid olika tidpunkter. Regeringen bedömer dock att fördelarna med stödet uppväger de angivna problemen. Omställningsstudiestödet ger arbetstagarna väsentligt bättre möjligheter till kompetensutveckling, något som även på sikt kommer arbetsgivarna till del.

Arbetsgivarverket anför att det genom 3 § lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning tillkommer rätt till tjänstledighet för studier för en arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna, eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Det innebär att en nyanställd medarbetare har rätt till tjänstledighet för studier efter sex månaders anställningstid. Då det nya studiestödet kvalificerar på hela arbetsmarknaden kan en arbetstagare därför söka ledigt trots att man nyligen anställts för den kompetens man har. För grupper med begränsad anställningstid, t.ex. vissa förordningsreglerade anställningar, utgör den korta kvalificeringstiden en andelsmässigt stor del av anställningens tid. Detta betyder att i verksamheter där dessa anställningstyper är vanliga kan konsekvenserna av den korta kvalificeringstiden bli särskilt påtagliga i fall då arbetstagare begär tjänstledighet för studier på deltid från tidsmässigt korta, men samhällsviktiga anställningar. Notarier vid domstol och polis-aspiranter är exempel på sådana anställningar. Eftersom dessa anställningsformer, liksom doktorandanställningar, är utbildningsanställningar anser Arbetsgivarverket att det finns skäl att överväga att undanta anställningarna från omställningsstudiestöd och ifrågasätter om dessa ska kunna kvalificera för framtida omställningsstudiestöd.

Regeringen ser dock inte att det är aktuellt med undantag för vissa grupper då omställningsstudiestödet är ett stöd för hela arbetsmarknaden. De kvalifikationsregler som finns inom omställningsstudiestödet gäller för alla på arbetsmarknaden och syftet med stödet är att stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Kvalifikationsreglerna innebär genom etableringsvillkoret att individen har en varaktig ställning på arbetsmarknaden. Vidare säkerställer aktualitetsvillkoret att individen också haft en anställning i närtid. Stödet är därmed inte kopplat till de specifika villkoren för en viss anställning och ska inte heller ta hänsyn till detta, då syftet med stödet är att stärka individens ställning i en bredare bemärkelse.

Småföretagarnas Riksförbund anför att förslagen inte i tillräcklig omfattning möter de reformbehov som skulle krävas för en modern och flexibel arbetsmarknad som tillgodoser småföretagens behov av kompetensförsörjning. Riksförbundet ser inte hur presenterade förslag ska bidra till att öka antalet företagsamma som väljer att gå från anställd till företagare. Regeringen bedömer inte att syftet med stödet är att fler ska gå från anställda till att bli företagare.

Regelrådet har inte kunnat utläsa en beskrivning av berörda företag utifrån antal, storlek och bransch i konsekvensutredningen. Regelrådet har förståelse för svårigheten att förutspå hur många företag som kan tänkas bli påverkade med anledning av förslaget och godtar därför en utelämnad beskrivning i detta ärende. Regeringen instämmer med Regelrådet om svårigheterna i att förutspå reformens påverkan på företag, och avser bl.a. mot den bakgrunden att ge Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering i uppdrag att utvärdera omställningsstudiestödets effekter.

Regelrådet anför att förslaget om att den sökande ska uppfylla aktualitets- och etableringsvillkor med intyg kan medföra administrativa kostnader för företag. Regelrådet anser att avsaknaden av information kring intygen medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del. Även om Regelrådet anser att beskrivningen av förslagets påverkan på företagets administrativa kostnader är bristfällig finner rådet i sin sammantagna bedömning att konsekvensutredningen uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Regeringen instämmer i Regelrådets påpekade men vill framhålla att inkomstuppgifter från Skatteverket kan användas för att påvisa arbete i tillräcklig omfattning.

9.2.13 Konsekvenser för enskilda

Utökade möjligheter till utbildning med studiestöd

Omställningsstudiestödet tillsammans med omställningsorganisationernas grundläggande tjänster och tilläggstjänster är tänkta att komplettera och balansera arbetsmarknadsparternas förslag på förändringar i anställningsskyddet. För individen medför förslagen utökade möjligheter till utbildning högre upp i åldrarna och med en högre ersättningsnivå än andra studiestödsformer. Den enskildes möjlighet till rörlighet och arbete högre upp i åldrarna stärks av kontinuerlig kompetensutveckling och möjlighet

till omställning, vilket regeringen bedömer är av vikt för att möta utvecklingen på en allt mer föränderlig arbetsmarknad. Omställningsstudiestöd kommer framför allt att gynna grupper med god förankring på arbetsmarknaden, med särskilda incitament för anställda hos arbetsgivare med kollektivavtal som innehåller möjlighet till kompletterande studiestöd och tilläggs tjänster. Särskild betydelse kan förslagen antas få för visstidsanställda. Dessa kan i dag normalt sett inte ta del av omställningsorganisationernas tjänster, men eftersom de omfattas av förslaget om omställningsstudiestöd ökar gruppens möjligheter till kompetensutveckling. På så sätt ökar gruppens framtida möjlighet till anställningstrygghet, vilket särskilt gynnar förhållandevis unga, utrikes födda och kvinnor som är överrepresenterade bland visstidsanställda (se betänkandet En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, s. 570).

Stärkta möjligheter för arbetstagares kompetensutveckling riskera att medföra att den som står utan anställning får svårare att hävda sig i konkurrensen om jobben om de inte får samma utbildningsmöjligheter. Det är därför viktigt att förslagen inte bidrar till att inskränka rörlighet på arbetsmarknaden och att det finns insatser som specifikt stärker även dessa gruppers kompetenser.

Män, yngre personer och de som är anställda i företag med mellan 10 och 49 anställda har en högre risk för att förlora sitt arbete, medan äldre personer har en relativt lägre risk. Detta visar analyser av svenska sysselsättningsdata gjorda av OECD (SOU 2020:30 s. 101). Sannolikheten att ha fått en anställning inom ett år varierar samtidigt mellan olika grupper av personer. Äldre (55–64 år) och yngre (20–24 år) har lägre sannolikhet att ha fått ett nytt jobb än de som är 35–44 år. Dessutom har de med en kort utbildning, som inte avslutat gymnasiet, en lägre sannolikhet att ha fått ett nytt jobb jämfört med de som har en längre utbildning. En slutförd gymnasieutbildning har mycket stor betydelse för etableringen på den svenska arbetsmarknaden och utgör en skyddsfaktor för arbetslöshet. Omställningsstudiestödet bör kunna få särskild betydelse framför allt för de något äldre med kort tidigare utbildning eftersom de kan anses vara särskilt betjänta av studier som ökar möjligheten till återinträde i arbete.

Personer med svag arbetsmarknadsanknytning, som vanligen är den grupp som arbetsmarknads- och utbildningspolitiska satsningar riktar sig till, förväntas i relativt sett mindre omfattning studera med omställningsstudiestöd eftersom de i lägre grad förväntas uppfylla arbetsvillkoret. För dessa grupper finns dock möjligheter till studier för omställning med andra studiestöd och andra särskilda insatser som möjliggör studier.

Processen att ansöka om omställningsstudiestöd kan eventuellt få personer som vill studera att ändå avstå. För att kunna beviljas omställningsstudiestöd kommer personen att behöva kontakta en omställningsorganisation som ska bistå med ett yttrande över vilken typ av utbildning som kan vara aktuell för den enskilde. Arbetstagare måste ansöka om tjänstledighet och avstå från arbete under studietiden så att omfattningen av omställningsstudiestödet och förvärvsarbetet tillsammans uppgår till högst heltid. CSN har påpekat att processen för att ansöka om omställningsstudiestöd, och den eventuellt långa handläggningstiden av ansökan denna process medför, kan få personer som vill studera att avstå. CSN framhåller vidare att det är av särskild vikt att ett studiestöd som

Prop. 2021/22:176 riktar sig till vuxna i arbetslivet är transparent och överskådligt, detta eftersom målgruppen kan ha högre fasta kostnader och därmed ett större behov av att kunna förutse sin rätt till ersättning och ersättningens storlek. Även *Fackförbundet DIK* betonar vikten av att det finns tydlig information om möjligheten att söka omställningsstudiestöd och om den hjälp som finns att få hos omställningsorganisationerna. CSN anser att utformningen av regelverket kommer att göra det svårt för en person att avgöra om vederbörande uppfyller villkoren för rätt till studiestödet eller inte, och det finns därmed en risk att det nya omställningsstudiestödet inte används i beräknad utsträckning. *Saco* och *UHR* framför att det är viktigt att de administrativa processerna är tydliga och underlättar för alla individer att ansöka om studiestöd, liksom att information och stödstrukturer utvecklas så att alla individer kan ta del av möjligheten till kompetensutveckling. Regeringen är medveten om att omställningsstudiestödet har en förhållandevis sammansatt utformning, vilket är ett resultat av att systemet ska vara individanpassat och flexibelt. Det innebär att de med högst studiemotivation som samtidigt inte har möjligheter att finansiera studier på annat sätt kommer att vara mest benägna att gå igenom hela ansökningsprocessen. Regeringen kan konstatera att omställningsorganisationens praktiska stöd och vägledning i valet av utbildning samt den information och det stöd CSN kommer att tillhandahålla för enskilda och omställningsorganisationer har stor betydelse för att främja att de enskilda som är målgruppen för stödet verkligen kommer att ansöka om omställningsstudiestöd. Regeringen instämmer i vikten av att administration och information om systemet är så tydligt som möjligt och menar att det kommer att krävas ett noggrant arbete av ansvariga myndigheter och omställningsorganisationer för att göra ansökningsprocessen och bedömningarna så transparenta som möjligt. Regeringen har dock fullt förtroende för att de aktuella myndigheterna och omställningsorganisationerna har kompetens att hantera omställningsstudiestödet på ett stödjande och rättvist sätt för individer som ansöker om det.

Förslagen om överhoppningsbar tid inom arbetslöshetsförsäkringen (se avsnitt 6.5.15) innebär att den som behöver omställning i form av studier inte riskerar att få en lägre arbetslöshetsersättning, eller att ställas utan arbetslöshetsersättning, till följd av studierna. Det föreslagna utökade skyddet gäller den som har omställningsstudiestöd med del av helt belopp. Den som avsäger sig omställningsstudiestödet och ändå fortsätter att studera på deltid, eller som slutar studera och förlorar rätten till omställningsstudiestödet, förlorar dock det särskilda skyddet. Det är en rimlig ordning eftersom den som väljer att fortsätta studera utan omställningsstudiestöd på deltid kommer att omfattas av samma regelverk som alla andra som väljer att studera utan stöd, dvs. inte omfattas av något skydd. För den som slutar studera kommer arbete, som för alla andra, att utgöra grunden för att få del av arbetslöshetsförsäkringen.

Konjunkturinstitutet anser att promemorian (Ds 2021:18) inte direkt analyserar om incitamenten till att studera ändras och kan förskjutas fram i tiden till följd av det jämförelsevis generösa omställningsbidraget. Konjunkturinstitutet påpekar att fler kan vänta med studier, vilket kan resultera i att studier inte genomförs. Detta skulle möjligen förskjuta normen till kortare utbildningar vilket i sin tur kan leda till att inträdet på arbetsmarknaden tidigareläggs och att utbildningsnivån blir lägre bland

nyexaminerade. Institutet framför vidare att den samhällsekonomiska avkastningen på den del av utbildningen som kan komma att skjutas upp till följd av reformen blir lägre än i dag eftersom bidraget till produktionen från den högre utbildningen äger rum under färre år.

Regeringens avsikt är att omställningsstudiestödet ska vara ett komplement till det ordinarie studiemedlet för personer som har varit aktiva på arbetsmarknaden en längre tid, och gör bedömningen att yngre personer som kommer direkt från gymnasieskolan ska nyttja det ordinarie studiestödssystemet. En tidsgräns för hur långa utbildningar som stödet berättigar till innan personen fyllt 40 år ska förhindra att personer skjuter upp studierna till den tidpunkt då man kan få omställningsstudiestöd för en del av utbildningen. Regeringen anser att den grupp studerande som eventuellt är villiga att skjuta upp samtliga studier i flera år för att under 44 veckor kunna få ett högre bidrag sannolikt är en liten grupp.

Sveriges arkitekter anser att det inte är möjligt för fackförbundet att bedöma vilka konsekvenser reformen kommer att få för anslutna yrkesgrupper, dels därför att promemorian (Ds 2021:18) inte ger närmare ledning om framtida tillämpning av huvudkriteriet, dels då stödet inte heller kommer att fördelas till den med störst behov först, utan i ansökningsordning tills medlen tar slut. Regeringen bedömer att reformen inte kommer att påverka de yrkesgrupper som Sveriges arkitekter organiserar på annat sätt än andra yrkesgrupper. Regeringen gör vidare bedömningen att förutsättningarna för kostnadskontroll skulle bli starkt begränsade i ett annat system och anser därför att omställningsstudiestödet ska fördelas från en pott med tillgängliga medel. Regeringen bedömer därtill att fördelningen av dessa medel i två olika pottar för sökande från olika sektorer kommer att bidra till att stödet fördelas rättvist mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. Regeringen anser vidare att det huvudsakliga kriteriet – att stödet ska stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov – är tydligt.

Konsekvenser för studerandes privatekonomi under och efter omställningsstudierna

Den höga ersättningsnivån inom omställningsstudiestödet bör ge stora förbättringar av studieekonomin för vuxna som är etablerade på arbetsmarknaden vilket bör kunna göra studier till ett attraktivare val jämfört med i dag. Den som via en omställningsorganisation får rätt till kollektivavtalat kompletterande studiestöd får normalt sett en högre ersättning under studietiden än den som endast har rätt till det offentliga stödet.

I enkätundersökningen Eurostudent 2019 uppgav ungefär hälften av de svenska respondenterna att de haft någon form av betalt arbete eller betald praktik under vårterminen 2019 (www.eurostudent.eu). Studerande som var 30 år eller äldre ägnade dubbelt så mycket tid åt betalt arbete som de yngre (i medeltal 20 respektive 10 timmar per vecka). Det var också betydligt vanligare i den äldre gruppen att arbeta vid sidan av studierna för att försörja sig själv eller närstående för att överhuvudtaget ha råd att studera. De äldre svarade också oftare än de som var yngre än 30 år att de upplevde ekonomiska svårigheter. Sex av tio studerande äldre än 30 år nyttjade studiemedel medan motsvarande för de yngre var nio av tio. För äldre

Prop. 2021/22:176 presumtiva studerandes studiefinansiering och privatekonomi under studietiden kan därför omställningsstudiestödet förväntas göra skillnad.

Efter omställningsstudierna ska den som tagit studielån som utgångspunkt återbetala lånet. En tidigare utredning konstaterar att högskolestudier bland vuxna äldre än 29 år över tid ökar sannolikheten för sysselsättning och bidrar till högre årsinkomst (se betänkandet Kan utbildning för vuxna påverka jobbchanser och inkomster? SOU 2019:48). För de som studerat på komvux ökar sannolikheten för sysselsättning. Eftersom omställningsstudierna kommer att stärka individens ställning på arbetsmarknaden bör det därför också kunna medföra en högre inkomst och återbetalningsförmåga för den enskilde.

9.2.14 Konsekvenser för jämställdheten

Statistiken visar att kvinnor är mer studiebenägna än män. Flera förklaringar till detta har tidigare framkommit, som att kvinnor i högre grad deltar i studiecirklar och oftare arbetar inom offentlig sektor (En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30, s. 107). Eftersom utbildningsinsatserna är fler inom offentlig sektor än inom privat sektor deltar fler kvinnor i utbildning. Promemorians (Ds 2021:18) analys visar att män utgör hälften av den grupp som uppfyller arbetsvillkoret men bara en tredjedel av den grupp som för närvarande studerar. Av de som beräknas uppfylla kraven för omställningsstudiestöd var det 2,8 procent av männen och 6,5 procent av kvinnorna som ägnade sig åt studier 2017. Det skiljer sig mellan olika åldersgrupper och andelen har ökat i vissa grupper över tid. Bland män har andelen ökat främst i åldrarna 30–34 år och 35–39 år. Bland kvinnor har andelen ökat främst i åldrarna yngre än 29 år och 30–34 år.

Vid en jämförelse med övriga studerande är det vanligare att de studerande som uppfyller arbetsvillkoret för omställningsstudiestöd studerar på yrkeshögskolan och utbildning på forskarnivå. De ägnar sig i mindre utsträckning åt studier på komvux och högskola. Om detta mönster kommer att gälla även i praktiken för studerande med omställningsstudiestöd går inte att säga, eftersom utbildningen ska uppfylla krav på att stärka personens framtida ställning på arbetsmarknaden och endast får ha en viss längd. Om personer kommer att välja andra utbildningar i stället, och om valen kommer att skilja sig åt mellan kvinnor och män, kan i dag inte bedömas med säkerhet. Omställningsstudiestödet kan totalt ge en högre ersättningsnivå för arbetstagare som omfattas av kollektivavtal där omställningsorganisationen kan erbjuda ett kompletterande studiestöd. Detta skulle, som *SULF* påpekar, kunna bidra till att öka mäns studiebenägenhet mer än kvinnors eftersom män har ett högre löneläge och i större utsträckning är privatanställda. Det bidrar i så fall till att utjämna skillnaderna i utbildningsväsendet i och med att män i dag är underrepresenterade på många utbildningar. Om en ökning av mäns utbildning skulle medföra konkurrens fördelar för männen, kan det dock också förstärka förhållandet att män redan har ett högre löneläge än kvinnor. Samtidigt kan det faktum att kvinnor är mer studiebenägna och generellt har ett sämre löneläge, innebära att omställningsstudiestödet är mer attraktivt för kvinnor. I förlängningen är det därför möjligt att omställningsstudiestödet skulle kunna förbättra löneläget för kvinnor. Det går inte

i nuläget att helt förutse de jämställdhetspolitiska konsekvenserna av omställningsstudiestödet. De bör därför studeras noga.

CSN bedömer att jämställdheten kan missgynnas av att vissa ersättningar inte är överhoppningsbara i bedömningen av aktualitetsvillkoret. Regeringen kan konstatera att frågan om överhoppningsbar tid är avsedd att regleras på förordningsnivå. Även om tid med vissa ersättningar inte är överhoppningsbara delar regeringen inte CSN:s farhåga att detta skulle missgynna jämställdheten mellan män och kvinnor, se närmare överväganden om detta i avsnitt 6.3.4.

9.2.15 Konsekvenser för utrikes föddas etablering

En tydligt pågående demografisk förändring är att en ökande andel av arbetskraften är född i ett annat land än Sverige. Detta ökar normalt sett behovet av utbildning i vuxen ålder, både vad gäller omfattning och utformning. Många kommer till Sverige som unga. Omställningsstudiestödet kan för dessa få begränsad påverkan på etableringen på arbetsmarknaden eftersom relativt få unga uppfyller arbetsvillkoret för omställningsstudiestöd. Utrikesföddas etablering på den svenska arbetsmarknaden tar tid, men i takt med att etableringen ökar förväntas allt fler utrikesfödda uppfylla arbetsvillkoret. I jämförelse med inrikes andra studerande är det fler som studerar av de utrikesfödda i alla åldersgrupper enligt SCB:s statistik avseende befolkningens studiedeltagande. En orsak till det är med stor sannolikhet att många studerar på svenska för invandrare (sfi) efter att de invandrat till Sverige de senaste tio åren. Enligt promemorians (Ds 2021:18) analys är det, i gruppen bland dem som uppfyller arbetsvillkoret, vanligare med studier bland kvinnor, utrikes födda och bland de som har en eftergymnasial utbildning. I gruppen av personer som uppfyller arbetsvillkoret och som studerar är andelen utrikes födda kvinnor omkring 5,4 procent, medan andelen bland inrikes födda män, som är de som studerar i minst utsträckning, är 1,7 procent. Även i befolkningen i stort är studier vanligast bland utrikes födda kvinnor (även om sfi exkluderas).

Benägenheten att studera är större bland utrikes födda än inrikes födda oavsett utbildningsnivå. Ett undantag finns, och det är att utrikes födda kvinnor med förgymnasial utbildning och inrikes födda kvinnor med förgymnasial utbildning är lika benägna att studera. Sammantaget finns anledning att anta att utrikes födda som uppfyller arbetsvillkoret även kommer att vara mer benägna att studera med omställningsstudiestöd. Det kan i så fall påverka utrikes föddas etablering på ett positivt sätt. Samtidigt innebär kvalifikationskraven för omställningsstudiestödet potentiellt negativa fördelningseffekter i och med att utbildningsresurser och studiefinansiering styrs till en jämförelsevis resursstark grupp, såväl bland inrikes som utrikes födda.

9.2.16 Sveriges medlemskap i EU

Förslagen bedöms inte ha några effekter på EU-medlemskapet.

Konsekvenser på brottsligheten

Ekobrottsmyndigheten välkomnar promemorians (Ds 2021:18) ambitionsnivå när det gäller felaktiga utbetalningar, men delar inte promemorians bedömning att det föreslagna stödet inte har några specifika nämnvärda konsekvenser på brottsligheten. Förslagen gällande det nya omställningsstudiestödssystemet i allmänhet och kontroller av felaktiga utbetalningar i synnerhet torde ha effekter på brottsligheten.

Regeringen vill betona att det är viktigt att omställningsstudiestöd endast lämnas till dem som har rätt till det. I den hantering som regeringen föreslår i propositionen görs flera kontroller innan beslut och utbetalning av omställningsstudiestöd. CSN kommer bl.a. kontrollera att den studerande har arbetat i tillräcklig omfattning för att uppfylla arbetsvillkoret (avsnitt 6.3.3 och 6.3.4), att den sökta utbildningen kan anses stärka den studerandes ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov (avsnitt 6.4.5), att den studerande inte samtidigt får någon annan ersättning från Försäkringskassan eller annan (avsnitt 6.5.10), vilka inkomster den studerande har i samband med studiestarten (avsnitt 6.5.4) och att den studerande också har påbörjat sina studier (avsnitt 6.5.9). Regeringen lämnar i propositionen även förslag som säkerställer att CSN för sina kontroller har tillgång till uppgifter direkt från andra myndigheter och aktörer (avsnitt 6.6.4). CSN har vidare i uppdrag att motverka bidragsfusk och att säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs (4 § förordningen med instruktion för Centrala studiestödsnämnden). CSN gör inom studiestödsverksamheten kontroller under och efter studierna. Det har redan tillförts anslagsförstärkningar för CSN för att säkerställa att omställningsstudiestödet ska kunna administreras på ett ändamålsenligt sätt (prop. 2021/22:1 utg.omr. 15, bet. 2021/22:UbU2, rskr. 2021/22:118) Regeringen avser dessutom att i samband med reformens genomförande ge CSN i uppdrag att bl.a. följa upp och föreslå åtgärder för att minska risker för fusk och felaktiga utbetalningar (se avsnitt 6.2.2). Av myndighetens regleringsbrev för budgetåret 2022 framgår att CSN ska fortsätta arbetet med minskade felaktiga utbetalningar. Myndigheten ska bidra till det övergripande målet att utbetalningarna från välfärdssystemen ska vara korrekta, andelen felaktiga utbetalningar ska minska och fel ska motverkas. I enlighet med detta ska andelen felaktiga utbetalningar från de stöd och lån som myndigheten hanterar därför minska. CSN ska också ta fram en handlingsplan för att motverka fusk och felaktiga utbetalning av omställningsstudiestödet.

Konsekvenser på klimat och miljö

Förslagen bedöms inte ha en positiv effekt på klimat och miljö. Regeringen bedömer att klimatomställningen bland annat kommer kräva kompetensutveckling och en omställning till de nya jobb som växer fram i dess spår. Reformen bedöms underlätta denna omställning.

Konsekvenser för folkhögskolorna

Folkhögskolan kan i hög grad möta omställningsstuderande och folkhögskolorna kommer därför att behöva analysera hur utbildningsutbudet kan

9.3 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

9.3.1 Konsekvenser för enskilda

Förslaget om grundläggande omställnings- och kompetensstöd innebär att knappt 500 000 arbetstagare som i dag saknar tillgång till någon form av omställningsstöd kommer att ha möjlighet att kvalificera sig för grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Därtill kommer ca 430 000 egenföretagare att ha möjlighet att kvalificera sig för ett yttrande.

De som omfattas av kollektivavtal har i dag generellt sett möjlighet att genom omställningsorganisationer kvalificera sig för omställningsstöd som finansieras av arbetsgivaren. Enligt förslaget kommer även personer som inte omfattas av kollektivavtal och personer som har tidsbegränsade anställningar att i framtiden ges stöd. Den utvidgning av målgruppen som följer av förslaget gynnar därför särskilt personer i sektorer och branscher med lägre kollektivavtalsäckning eller med högre förekomst av tidsbegränsade anställningar. Inom dessa målgrupper gynnas särskilt personer som löper en relativt sett högre risk att förlora sitt arbete.

Stödet riktar sig till anställda och uppsagda personer. Egenföretagare och deras närstående samt verkställande direktörer kommer inte att kunna ta del av grundläggande omställnings- och kompetensstöd. *Regelrådet* anser att en kompletterande beskrivning behövs av vilka effekter begränsningar av målgruppen för stöd kan få för berörda företag. Begränsningen i målgrupp innebär ett förtydligande att egenföretagare, oavsett företagsform, inte omfattas av stöd samt att inte heller deras närstående eller verkställande direktör omfattas. Konsekvenserna av att egenföretagare inte kan få stöd innebär att rörligheten på arbetsmarknaden mellan företagande och anställning i och med förslaget inte kommer att stärkas på samma sätt som för de som går från en anställning till en annan. Att inte ha möjlighet till omställnings- och kompetensstöd skulle i teorin kunna minska incitamenten att bli egenföretagare och verkställande direktör, men regeringen anser att det finns många andra positiva incitament till att starta företag eller ta en roll som verkställande direktör som troligen överväger detta. Regeringen har en förståelse för att även vissa egenföretagare och deras närstående samt verkställande direktörer skulle kunna gynnas av att utveckla sin kompetens och ges möjlighet att ställa om, men konstaterar samtidigt att dessa enskilda inte är målgrupp för det nya stödet.

Det kan även i fortsättningen komma att vara skillnader i tillgången till omställnings- och kompetensstöd mellan olika grupper av arbetstagare. Ett skäl till det är att det hittills bara är de parter som har ställt sig bakom principöverenskommelsen och utkastet till nytt huvudavtal som har åtagit sig att tillhandahålla ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Inom flera andra avtalsområden saknas avtal som motsvarar det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. För att alla

Prop. 2021/22:176 arbetstagare ska ha en likvärdig tillgång till grundläggande omställnings- och kompetensstöd krävs därför att samtliga parter på arbetsmarknaden utvecklar sina kollektivavtal så att de innehåller ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar det offentliga stödet. Fram tills dess kommer vissa arbetstagare som omfattas av kollektivavtal sannolikt inte att ha samma möjlighet till grundläggande omställnings- och kompetensstöd som arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal.

Regeringen bedömer att parterna har starka incitament att anpassa sina avtal så att stödet till arbetstagarna väsentligen motsvarar det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet, bl.a. eftersom deras omställningsorganisationer då har möjlighet att ansöka om registrering. Det ger de arbetsgivare som finansierar någon av de registrerade omställningsorganisationerna rätt till ersättning för dessa kostnader, upp till en viss nivå. Efter en övergångsperiod är det därför sannolikt att de flesta arbetstagare som omfattas av kollektivavtal kommer att ha tillgång till ett stöd som väsentligen motsvarar det offentliga stödet.

9.3.2 Konsekvenser för statliga myndigheter

Förslaget kommer att påverka statliga myndigheter, framför allt Kammarkollegiet och Skatteverket.

Den nya offentliga omställningsorganisationen föreslås inrättas vid Kammarkollegiet. Efter förslag i budgetpropositionen för 2022 har Kammarkollegiets förvaltningsanslag ökat med 37 miljoner kronor för 2022, framför allt för att möjliggöra uppstarten av den offentliga omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd. För 2023 beräknas anslaget öka med 34 miljoner kronor och från och med 2024 med 32 miljoner kronor för Kammarkollegiets hantering och administrering av det nya stödet. På motsvarande sätt har Skatteverkets förvaltningsanslag ökat med fem miljoner kronor för 2022 för att myndigheten ska genomföra viss it-utveckling för att kunna lämna information till Kammarkollegiet. Vidare har 15 miljoner anvisats Kammarkollegiet och fem miljoner till Skatteverket redan under 2021 för att genomföra uppdraget att förbereda införandet av en ny offentlig omställningsorganisation (A2021/01350, prop. 2020/21:99, prop. 2021/22:2, prop. 2021/22:1).

Införandet av ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd kommer att medföra att beslut fattas som är både omprövnings- och överklagbara. Förslaget att Kammarkollegiets beslut om ärenden om grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska kunna omprövas kan komma att innebära att myndigheten behöver hantera omprövningsärenden. Som framhålls i promemorian (Ds 2021:16) avser verksamheten väl avgränsade frågor med en begränsad volym. Det beräknas att totalt 27 000 personer per år kommer att ta del av stöd från den offentliga omställningsorganisationen. Det tillkommer ytterligare 5 150 ärenden som avser yttrande som rör egenföretagare till CSN. Hur många som kommer att begära omprövning på en förväntad volym på 32 150 ärenden är svårt att uppskatta bl.a. eftersom verksamheten rör ett nytt statligt åtagande. I promemorian görs vidare bedömningen att de flesta

ärenden kommer att vara förhållandevis enkla. För att få tillgång till stödet krävs att den sökande lämnar en begränsad mängd uppgifter om sig själv. Det gäller uppgifter kopplat till den pågående anställningen eller den senaste anställningen och om arbete eller inkomst under en viss tidsperiod. Utifrån ovan är bedömningen att antalet ärenden som kommer att omprövas kommer att vara begränsat. De ytterligare arbetsuppgifter som tillkommer för myndigheten kommer att vara av marginell natur. De bör därför kunna hanteras inom ramen för befintliga anslag för Kammarkollegiet.

I denna proposition föreslås att även beslut som rör enskilda personer, dvs. inte bara beslut som rör arbetsgivare och omställningsorganisationer som föreslås i Ds 2021:16 ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Förslaget innebär, så som *Domstolsverket*, *Förvaltningsrätten i Jönköping* och *Förvaltningsrätten i Stockholm* framför, att domstolarna kommer att få en något ökad arbetsbelastning till följd av ökad måltillströmning jämfört med promemorians (Ds 2021:16) förslag. Domstolsverket gör bedömningen att förslaget kan förväntas innebära en så stor ökning av antalet mål vid de allmänna förvaltningsdomstolarna att den inte kan hanteras inom givna ramar och anser att anslaget därför bör höjas med 1,2 miljoner kronor per år. Domstolsverket anför att den totala överklagandefrekvensen till kammarrätt var omkring 20 procent år 2021, vilket i detta sammanhang skulle innebära ett 20-tal mål. Regeringens syfte med förslaget om omprövning är att risken för fel minskar och att färre beslut överklagas. I förlängningen kan det också medföra att ärenden inte i onödan blir föremål för tidskrävande domstolsprövningar. Regeringen bedömer att det inte finns något som talar för att det kommer att bli fråga om en särskilt resurskrävande måltyp. Bedömningen är därför att förvaltningsdomstolarna kommer kunna hantera de ökade kostnaderna inom befintliga ramar. *Kammarrätten i Stockholm*, som inte har några invändningar i sak, påpekar att det rör sig om ett nytt statligt åtagande där det verkliga antalet omprövningar och överklaganden kommer att visa sig först efter att det nya stödet har varit i kraft en tid. Regeringen kommer att noga följa genomförandet av reformen och hur den kommer att påverka berörda myndigheter och domstolar.

Förvaltningsrätten i Stockholm framför vidare att det i analysen bör beaktas att samtliga överklaganden av Kammarkollegiets omprövningsbeslut ska handläggas av Förvaltningsrätten i Stockholm. Regeringen konstaterar att beslut enligt den föreslagna lagen ska överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets ärendet först prövats. I denna proposition lämnas inte några förslag på bestämmelser om hur Kammarkollegiet ska organiseras och var myndighetens beslut kommer att fattas. Vilken förvaltningsrätt som kommer att handlägga ärenden enligt lagen beror därför på var Kammarkollegiet först kommer att pröva ärendena.

9.3.3 Statsfinansiella konsekvenser

Införandet av ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd medför ökade utgifter för staten. Regeringen delar promemorians (Ds

Prop. 2021/22:176 2021:16) bedömning, både i fråga om volym och beräknade anslagsmedel. I budgetpropositionen för 2022 föreslås att medel ska beräknas för en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd för budgetåren 2022, 2023 och 2024. Utgifter avsätts till knappt 75 miljoner kronor 2022, 1 000 miljoner kronor 2023 och 3 176 miljoner kronor 2024. Från och med 2023 består merparten av utgifterna av kompensation till arbetsgivare för avgiften för omställningstjänster. Riksdagen beslutade den 15 december 2021 i enlighet med regeringens förslag (prop. 2021/22:1 utg.omr.14, bet. 2021/22:AU2, rskr. 2021/22:22:115).

Konjunkturinstitutet anser att det samlade förslaget är dyrt då det förutom den offentligfinansiella kostnaden också innefattar ersättning till arbetsgivare. Den offentligfinansiella kostnaden för förslaget borde kunna minskas till att vara mer i linje med dess nytta. Regeringens bedömning är att det blir allt viktigare att arbetstagare kan utveckla sin kompetens löpande under yrkeslivet och vid behov ställa om från ett arbete till ett annat. Staten kan främja arbetstagares omställningsförmåga genom att förbättra deras möjligheter och förutsättningar att synliggöra, kommunicera och utveckla sin kompetens under yrkeslivet. Införande av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd som regeringen föreslår innebär ett utökat statligt åtagande för denna typ av stöd. Det finns statsstödsrättsliga skäl för att möjligheten till ersättning bör omfatta alla arbetsgivare som finansierar stöd som väsentligen motsvarar det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Därmed undviks risken att åtgärden skulle kunna betraktas som selektiv, dvs. att den gynnar vissa företag framför andra.

9.3.4 Konsekvenser för företag och andra arbetsgivare

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd riktar sig till arbetstagare, men nyttan som kan komma av stödet kommer också företagen och andra arbetsgivare till del. Att personer får nya kunskaper eller hjälp att synliggöra sin kompetens kan t.ex. förbättra matchningen på arbetsmarknaden och göra det lättare att rekrytera personer med rätt kompetens. Det bedöms vara särskilt positivt för arbetsgivare utan kollektivavtal, eftersom deras anställda generellt sett inte har tillgång till omställningsstöd i dag. Arbetsgivaren i fråga kommer inte heller att få högre kostnader till följd av detta, eftersom staten ska tillhandahålla och finansiera tjänsterna. De kan också, liksom andra arbetsgivare, komma att påverkas positivt av det utökade stöd som deras och andras anställda får från omställningsorganisationer om matchningen på arbetsmarknaden förbättras. De arbetsgivare, både offentliga och privata, som betalar avgifter till registrerade omställningsorganisationer kommer att kunna ansöka om ersättning för dessa avgifter upp till en viss nivå. Det kommer att förbättra deras ekonomi.

Flera remissinstanser har lämnat synpunkter på att ansökan om ersättning inte får bli administrativt betungande för arbetsgivaren eller en registrerad omställningsorganisation. Detta gäller bl.a. *Fremia*, *Företagarna*, *Lantbrukarnas Riksförbund*, *Omställningsfonden* och *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation*. Att ansöka om ersättning

innebär viss administration för arbetsgivare. Det kan vara betungande, särskilt för små företag som har mindre utvecklade stödfunktioner. De kollektivavtalsanslutna arbetsgivarnas administrationsbolag kommer i många fall att kunna minska administrationen för den enskilde arbetsgivaren.

Det föreslås ingen skyldighet för arbetsgivare att göra det möjligt för arbetstagare att ta del av stöd under arbetstid men regeringen anser att det är önskvärt att arbetsgivare möjliggör detta. Små företag kan dock ha sämre förutsättningar att låta andra anställda täcka upp om någon skulle vilja ta del av stöd på arbetstid.

9.3.5 Konsekvenser för arbetsmarknadens funktionssätt

Dagens arbetsmarknad ställer höga krav på kompetens och på förmåga att ställa om till nya arbetsuppgifter eller nytt jobb. Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet består i huvudsak av tjänsterna rådgivning och vägledning, vilket kan öka arbetstagarnas förmåga att synliggöra och kommunicera sin kompetens, och därmed öka sin chans att hitta ett nytt jobb som motsvarar sin kompetens.

Uppsala universitet anför att det föreslagna stödet inte kommer att ha någon stor effekt på arbetsmarknaden. *Företagarna* ser en överhängande risk att arbetstagare som redan är väl etablerade på arbetsmarknaden kommer att nyttja stödet framför arbetstagare med mindre arbetsmarknadskompetens, vilket förstärker problemet med den redan tudelade arbetsmarknaden. Vidare anser *Företagarna* att förhoppningen om en något lindrad kompetensbrist hos företagen inte väger upp mot de oförutsedda effekterna på arbetsmarknaden och den höga kostnaden för statsbudgeten.

Regeringen är medveten om att den befintliga kunskapen om effekter av motsvarande stöd är begränsad. Ur ett teoretiskt perspektiv kan möjligheten till omställnings- och kompetensstöd öka rörligheten på arbetsmarknaden. Ett nytt stöd innebär ett utökat statligt åtagande både i den del som gäller offentligt stöd till enskilda personer och i den del som avser ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer. Regeringen anser därför att det är viktigt att stödet löpande följs upp och utvärderas för att säkerställa att stödet har avsedd effekt.

I promemorian (Ds 2021:16) föreslås att regeringen ska låta en lämplig aktör utvärdera det grundläggande omställnings- och kompetensstödet. Flera av remissinstanserna, bl.a. *LO* och *Sveriges Kommuner och Regioner*, anser att fler parter på arbetsmarknaden och inte bara parterna bakom principöverenskommelse, ska vara delaktiga i en sådan utvärdering. Regeringen anser, i likhet med bl.a. *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*, *LO*, *Medlingsinstitutet* och *Myndigheten för yrkeshögskolan*, att en bred utvärdering behöver göras. Regeringen anser att utvärderingen bör omfatta såväl den offentliga omställningsorganisationen som de registrerade omställningsorganisationerna. Behovet av utvärdering av stödets resultat är särskilt stort med anledning av det grundläggande stödets offentliga finansiella konsekvenser och eftersom det finns få empiriska

Prop. 2021/22:176 studier av effekterna av det omställningsstöd som i dag tillhandahålls via omställningsorganisationer. Införande av ett nytt offentligt stöd och parternas utkast till nytt huvudavtal innebär dessutom att fler arbetstagare kommer omfattas av stöd för omställning. Det ökar behovet av kunskap ytterligare.

Några remissinstanser lyfter fram vikten av en gedigen och trovärdig utvärdering, bland dem *Myndigheten för yrkeshögskolan* och *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering*. Andra instanser har synpunkter på vilka aspekter som ska utvärderas, t.ex. *LO* och *Tillväxtverket*. För att möjliggöra en framtida effektutvärdering anser regeringen att data behöver samlas in för att kunna följa upp reformen. Mot den bakgrunden har regeringen lämnat uppdrag till Kammarkollegiet att analysera hur goda förutsättningar kan skapas för uppföljning och utvärdering av det grundläggande omställnings- och kompetensstödet som ges både genom den offentliga omställningsorganisationen och de registrerade omställningsorganisationerna. Det gäller t.ex. individernas kön, ålder, yrke och arbetsmarknadsstatus vid tidpunkten för ansökan samt efter avslutat stöd. Det är även viktigt att dessa uppgifter sedan kan kopplas till befolknings-, utbildnings- och arbetsmarknadsregister. Även vilka typer av tjänster individer tar del av och i vilken omfattning det sker kan behöva följas upp. Det föreslås därför en skyldighet för registrerade omställningsorganisationer att lämna sådana uppgifter som behövs för analys, uppföljning och utvärdering.

Några remissinstanser har synpunkter på när det grundläggande omställnings- och kompetensstödet ska utvärderas, bl.a. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* och *Saco*. Regeringen gör bedömningen att stödet bör ha varit i bruk några år för att det ska vara möjligt att utvärdera. Innan dess kommer stödet att vara i en uppbyggnadsfas och sannolikt finjusteras allteftersom aktörerna drar lärdom av hur olika processer inom det grundläggande omställnings- och kompetensstödet fungerar. Det är viktigt att stödet inte utvärderas för tidigt, eftersom det då inte kommer att vara möjligt att bedöma dess effekter för arbetstagare, arbetsgivare eller samhället i stort.

Konjunkturinstitutet anser att förslaget att arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal ges möjlighet att söka grundläggande stöd minskar incitamenten för arbetstagaren att söka arbete hos en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal. Det kan, enligt Konjunkturinstitutet, i sin tur minska arbetsgivares incitament till att ansluta sig till kollektivavtal, vilket kan resultera i färre kollektivavtalsanslutna och påverka lönebildningen. Även *Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering* och *Svensk Scenkonst* påpekar att förslaget kan medföra minskade incitament att teckna kollektivavtal och att kollektivavtalens ställning undermineras. Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet som regeringen föreslår innebär ett utökat statligt åtagande för denna typ av stöd. Det skulle kunna innebära en viss risk för att kollektivavtalen får en relativt sett lägre status, vilket skulle kunna försvaga incitamenten att teckna avtal. För att alla arbetstagare ska ha en likvärdig tillgång till grundläggande omställnings- och kompetensstöd krävs därför att samtliga parter på arbetsmarknaden utvecklar sina kollektivavtal så att de innehåller ett omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar det offentliga stödet. Regeringens uppfattning är att det även i fortsättningen

kommer att finnas skillnader mellan det stöd som arbetstagare får via registrerade omställningsorganisationer och stödet via Kammarkollegiet, då kollektivavtalen utöver grundläggande tjänster generellt sett även erbjuder någon form av tilläggstjänster, t.ex. avgångsersättning, kompletterande studiestöd och köpt utbildning för vissa grupper av arbetstagare. Det kommer därmed enligt regeringens förslag även fortsättningsvis vara möjligt för arbetsmarknadens parter att avtala om andra bestämmelser än de som anges i lagen. Att kollektivavtal innehåller många andra förmåner som enbart är tillgängliga för arbetstagare som omfattas av kollektivavtal är ett incitament för arbetsgivare att ansluta sig till kollektivavtal.

9.3.6 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

Förslaget innebär att några av de tjänster som i dag bara är tillgängliga för arbetstagare som omfattas av kollektivavtal även kommer att bli tillgängliga för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Möjligheten för arbetsgivare som omfattas av registrerade omställningsorganisationer att få ersättning för de avgifter de betalar innebär att staten tar en del av den kostnad som i dag följer av kollektivavtal. Kraven för registrering innebär att parterna kan behöva omförhandla sina kollektivavtal.

Arbetsgivarverket anför att förslaget kan medföra långtgående systemkonsekvenser och ser behov av en djupare analys av arbetsgivares generella förståelse för kollektivavtals konstruktion och syfte. Regeringen bedömer att det när det gäller informationsinsatser är rimligt att arbetsmarknadens parter i sina respektive verksamheter bidrar till att kunskapen om de nya reglerna når ut till arbetsgivare inför reformens ikraftträdande.

Förslaget om ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd kommer även att ha konsekvenser för de partsgemensamma administrationsbolagen. Dessa bolag förväntas bidra till att underlätta medlemsföretagens ansökningar om ersättning, i syfte att minimera arbetsgivarnas administration.

9.3.7 Konsekvenser för de befintliga omställningsorganisationerna

Förslaget bedöms öka omställningsorganisationernas synlighet och betydelse. Förslaget kan också öka arbetstagarnas förväntningar på organisationerna och de tjänster som de tillhandahåller. Arbetstagarnas ökade förväntningar kommer sannolikt att sätta tryck på organisationerna att utveckla sin verksamhet. *Arbetsgivarverket* anför att omställningsorganisationerna kommer att behöva anpassa målgrupp, kvalifikationsvillkor och tjänster för att kunna bli registrerade och för att arbetsgivare inom de berörda kollektivavtalsområdena därmed ska kunna få ersättning för de avgifter de betalar till organisationerna. Regeringen instämmer i detta.

Några remissinstanser, *Arbetsgivarverket* och *Offentliganställdas förhandlingsråd*, anför att förslagen har utgått från innehållet i

Prop. 2021/22:176 kollektivavtal inom privat sektor och inte tagit höjd för de förutsättningar som gäller de statliga kollektivavtalen och att behovet av särslagstiftning kan öka. Arbetsgivarverket påpekar att kunskap om sådana konsekvenser verkar ha varit bristfällig eller till och med förbisett av alla inblandade, t.ex. kännedom om de statliga avtalens konstruktion när det gäller omställnings- och kompetensstöd. Regeringen bedömer att kraven för registrering är väl avvägda för att befintliga omställningsorganisationer ska kunna anpassa sitt stöd och sina villkor och därigenom möjliggöra för de arbetsgivare som är anslutna att få ersättning.

De omställningsorganisationer som blir registrerade kommer att vara skyldiga att löpande lämna de uppgifter som Kammarkollegiet behöver för att kunna kontrollera att de fortsatt uppfyller villkoren för att vara registrerade. Det kommer sannolikt att innebära ett visst administrativt arbete för organisationerna. Regeringen bedömer dock att det är nödvändigt för att säkerställa att staten inte ersätter arbetsgivare för avgifter till organisationer som inte tillhandahåller omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar det offentliga.

För att säkerställa att stödet får avsedd effekt bör det följas upp löpande och utvärderas. Behovet av utvärdering av stödets resultat är särskilt stort eftersom det finns få empiriska studier av effekterna av det omställningsstöd som i dag tillhandahålls via omställningsorganisationer. Även detta kommer sannolikt att innebära ett visst administrativt arbete för de omställningsorganisationer som blir registrerade. Det bedöms dock att det är nödvändigt för att säkerställa en god uppföljning och möjlighet till effektiv utvärdering när det gäller ändamålsenligt nyttjandet av stödet. Exakt hur uppgiftsskyldigheten bör utformas, liksom dess närmare konsekvenser, kommer att hanteras under det fortsatta arbetet.

Den offentliga omställningsorganisation som avses inrättas kommer att bli en av de största omställningsorganisationerna på arbetsmarknaden. Det innebär att förslaget kan komma att öka konkurrensen om fristående aktörer som utför omställnings- och kompetenstjänster. Därtill har de avtalslutande parterna åtagit sig att utöka målgruppen för sina omställningsorganisationer. Det finns även en risk för brist på nödvändig kompetens. Vägledning kommer att vara en ny grundläggande tjänst för de flesta privata omställningsorganisationer. Dessutom kommer det nya omställningsstudiestödet sannolikt att öka efterfrågan på både vägledning i allmänhet och yttranden till CSN i ärenden om omställningsstudiestöd i synnerhet. Det råder redan i dag en brist på studie- och yrkesvägledare, vilket även flera remissinstanser påpekar, bl.a. *Akademikerförbundet SSR*, *Arbetsförmedlingen*, *Brottsförebyggande rådet* och *Lantbrukarnas Riksförbund*. Det skulle kunna bli ett problem för reformens genomförande. Det innebär att omställningsorganisationerna och de fristående aktörerna kommer att behöva arbeta aktivt för att rekrytera personal med relevant erfarenhet och kunskap för att kunna utveckla sin verksamhet i linje med förslaget. I budgetpropositionen för 2020 (prop. 2019/20:1 UO 16, s. 110 och 113) föreslog regeringen att medel skulle avsättas för att se över och utveckla de befintliga digitala verktygen för studie- och yrkesvägledning. För att stärka studie- och yrkesvägledningen i skolväsendet och bidra till att fler elever får möjlighet att göra väl övervägda utbildnings- och yrkesval fick Statens skolverk i

9.3.8 Konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män

Både kvinnor och män ska från samhällets sida mötas av samma förväntningar och ges rätt förutsättningar för omställning och kompetensutveckling. Det är en viktig del för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet. Förslaget innebär att fler arbetstagare än i dag kommer att kunna ta del av stöd för omställning, nämligen arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal och arbetstagare som har tidsbegränsade anställningar. En större andel av arbetstagarna inom privat sektor och därmed en större andel av de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal utgörs av män. Målgruppen för den nya offentliga omställningsorganisationen kan därmed komma att utgöras av en större andel män. Samtidigt är tidsbegränsade anställningar vanligare bland kvinnor, vilket innebär att kvinnor gynnas särskilt av den utvidgade målgruppen.

I dag präglas arbetsmarknaden av en könsuppdelning som försämrar förutsättningarna för kompetensförsörjning inom de bristyrken som har en kraftig underrepresentation av kvinnor eller män, såsom vård och omsorg, utbildning samt it och teknik. Vägledning är ett centralt verktyg för att göra människor medvetna och informerade om utbildnings- och yrkesval som inte styrs av normer och förväntningar. I ett större perspektiv bedöms det nya stödet kunna få betydelse både för de enskilda arbetstagare som tar del av stödet och för välfärdens och näringslivets långsiktiga kompetensförsörjning. Förslaget har därmed förutsättning att bidra till att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden.

9.3.9 Konsekvenser för utrikes föddas etablering

Det nya stödet kommer även omfatta tidsbegränsat anställda. Det kan bidra till att nå de integrationspolitiska målen, som innebär lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Det beror på att utrikes födda, framför allt utomeuropeiskt födda, är överrepresenterade bland tidsbegränsat anställda. Samtidigt utgör utrikes födda en relativt sett större andel av de som inte kommer att omfattas av det nya stödet då de är överrepresenterade både bland de arbetslösa och bland de som står utanför arbetsmarknaden. Arbetstagare som har en utländsk utbildning eller yrkesbakgrund och som är överkvalificerade för sitt jobb eller befinner sig i en annan bransch än den de har utbildning för eller erfarenhet av kan komma att få utökade möjligheter att med hjälp av stödet matcha sin kunskap och erfarenhet mot möjliga jobb och utbildningar. I det fall information om stöd inte tillgängliggörs för personer med bristande kunskaper i det svenska språket minskar förutsättningar för dem att ta del av stödet och de möjligheter stödet ger.

9.3.10 Konsekvenser för brottslighet, fusk och felaktiga utbetalningar

Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet kan öka risken för felaktiga utbetalningar och fusk. *Ekobrottsmyndigheten* och *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen* påtalar risken för att den organiserade brottsligheten ska utnyttja det föreslagna stödet. Ett skattefinansierat grundläggande omställnings- och kompetensstöd som ska vara långsiktigt hållbart och legitimt förutsätter att stödsystemet fungerar och att allmänheten har tilltro till det. Det innebär att t.ex. enbart de som har rätt till stöd och ersättning ska få sådan. När ersättning t.ex. utbetalas felaktigt och när människor upplever att någon kan få stöd felaktigt utan att detta leder till några konsekvenser, skadas tilltron till välfärdssystemen.

Vid utformningen av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd bör vikt läggas vid att minimera risker för fel och fusk. Det bör t.ex. finnas goda möjligheter för den som ansvarar för det nya stödet att kontrollera att statliga medel går till avsedda ändamål. Regeringen bedömer att det visserligen finns en risk för felaktiga utbetalningar och fusk, men att det samtidigt finns flera mekanismer och villkor som kommer att försvåra fusk och minska risken för felaktigheter. Exempelvis ska ersättningen som ska betalas ut efter ansökan från arbetsgivarna avse det föregående årets avgifter och bygga på arbetsgivarens lönesumma så som den är registrerad hos Skatteverket. Kammarkollegiet får också möjlighet att kontrollera arbetsgivarens uppgifter innan någon ersättning betalas ut. Det gäller t.ex. att arbetsgivaren verkligen har betalat in en avgift till den organisation som uppges i ansökan. Registreringskravet ger också Kammarkollegiet möjlighet att kontrollera att organisationen bedriver en seriös och riktig verksamhet. Det minskar risken att arbetsgivare söker ersättning för avgifter som inte avser omställnings- och kompetensstöd. Med registreringen följer även en uppgiftsskyldighet. Det ger Kammarkollegiet goda förutsättningar att kontrollera att de registrerade organisationerna även löpande uppfyller villkoren för registrering.

Det föreslås vidare att regleringen för återbetalning av felaktigt utbetald ersättning till arbetsgivare ska utformas så att den i större utsträckning liknar lagstiftning som gäller inom andra liknande förmånssystem. Även *Brottsförebyggande rådet* framför vikten av att samla in uppgifter om återkrav, upptäckta felaktigheter och annat som kan tyda på överutnyttjande eller brott. Regeringen vill betona att det är viktigt att ersättning och stöd endast lämnas till dem som uppfyller förutsättningarna. Det är även viktigt att endast organisationer som uppfyller villkoren för registrering kommer att registreras. Regeringen anser att de föreslagna bestämmelserna möjliggör för Kammarkollegiet att upptäcka och hantera felaktigheter i ärenden om stöd till enskilda personer, ersättning till arbetsgivare och registrering av omställningsorganisationer. Kammarkollegiet har även fått i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att motverka fusk och felaktiga utbetalningar av grundläggande omställnings- och kompetensstöd, vilket innebär att de behöver ta hänsyn till dessa aspekter när de inrättar sin verksamhet. I uppdraget ingår att myndigheten ska föra dialog med Arbetsförmedlingen i syfte att dra nytta av myndighetens erfarenhet av arbetet med att motverka fusk och felaktiga

utbetalningar. Regeringen kommer att följa frågan om fusk och felaktiga utbetalningar nogra för att se om ytterligare åtgärder behöver vidtas. Prop. 2021/22:176

9.3.11 Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden

Förslaget kan påverka parterna på arbetsmarknadens incitament att omförhandla sina kollektivavtal och justera sina avtal i en viss riktning, vilket i praktiken påverkar parternas framtida förhandlingsutrymme. Mot denna bakgrund aktualiseras olika ILO-konventioner om föreningsfrihet och friheten för arbetsmarknadens parter att förhandla kollektivt. Förslaget påverkar dock inte rättsverkan och medför inte heller andra tvingande ingrepp i befintliga kollektivavtal. Regeringens bedömning är därför, i likhet med *ILO-kommittén*, att förslaget inte kan anses strida mot Sveriges åtaganden enligt relevanta ILO-konventioner.

Upphandlingsmyndigheten anser att förslaget om ersättning till arbetsgivare eventuellt behöver utredas mer i förhållande till EU:s statsstödsregler när det gäller frågan om stöden kommer att utgöra selektiva stöd till de företag som tar emot stöden. Möjligheten till ersättning för alla arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd, oavsett om finansieringen följer av kollektivavtal eller inte, motverkar att åtgärden skulle kunna betraktas som selektiv, dvs. att den gynnar vissa företag framför andra. Förslaget bedöms inte strida mot de skyldigheter som följer av Sveriges medlemskap i EU. I övrigt bedöms inte förslaget ha några andra konsekvenser för Sveriges övriga internationella åtaganden.

9.3.12 Övriga konsekvenser

Förslaget bedöms inte få några nämnvärda konsekvenser för den kommunala självstyrelsen eller miljön.

9.4 Sammanfattande analys

Regeringen bedömer att propositionens förslag om en reformerad arbetsrätt, införandet av ett nytt omställningsstudiestöd samt ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd sammantaget kommer att bidra till en arbetsmarknad som är flexibel och ger goda förutsättningar till omställning och vidareutbildning

Förslagen ger tillsammans ökad flexibilitet för arbetsgivare, stärkt omställningsförmåga och ökad trygghet för arbetstagare. Regeringen bedömer att detta på sikt kommer stärka Sveriges konkurrenskraft i världen.

Propositionens förslag antas bidra till en ökad rörlighet på arbetsmarknaden som främjar ekonomins anpassningsförmåga vilket i sin tur främjar tillväxt och välfärd. Arbetsgivare kommer bättre kunna anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar vilket bl.a. bidrar till ökad konkurrenskraft och tillväxtpotentialer. Genom att förslagen ökar

Prop. 2021/22:176 rörligheten på svensk arbetsmarknad väntas de även bidra till att minska tudelningen på arbetsmarknaden och göra det också lättare för personer som står utanför arbetsmarknaden att hitta ett jobb.

Förslagen medför även förbättrade möjligheter att studera och ställa om under ett helt arbetsliv med ett omställningsstudiestöd. Anställda och arbetstagare som är mellan anställningar eller vars anställning är på väg att upphöra kommer få ökat stöd för att underlätta omställningen till ett nytt arbete genom ett omställnings- och kompetensstöd. Regeringen bedömer att förslagen medför att balansen mellan anställningsskyddet i olika anställningsformer förbättras och att arbetstagares trygghet kring bl.a. sina arbetstidsmått och anställningsformer förbättras.

10 Författningskommentar

10.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Paragrafen ändras genom att bestämmelserna i andra–femte styckena i den nuvarande lydelsen har flyttats till de nya 2 a–2 d §§. Kvar i paragrafen finns bara första stycket i den nuvarande lydelsen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.2.

2 a § *Ett avtal är ogiltigt i den mån det*

1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller

2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §.

Paragrafen är ny, men innehållet motsvarar delvis 2 § andra stycket i den nuvarande lydelsen. Paragrafen reglerar i vilken mån avtal med avvikelser från lagens bestämmelser är ogiltiga.

Enligt *första punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen, om inte något annat följer av 2 b § eller andra punkten. Enligt *andra punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §. Till skillnad från första punkten, är det enligt den andra punkten inte möjligt att göra avvikelser till fördel för arbetstagarnas rättigheter.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.2.

2 b § *Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.*

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

Paragrafen är ny men innehållet motsvarar 2 § tredje–femte styckena i den nuvarande lydelsen, med den ändringen att 7 a och b §§ läggs till i uppräknningen av paragrafer som är dispositiva.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.2.

2 c § *Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.*

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

Paragrafen, som är ny, reglerar i första stycket giltigheten av avtal om avvikelse från bestämmelserna om vad som ska anses utgöra sakliga skäl och omplacering i 7 § första och andra styckena. Ett sådant avtal är giltigt endast under vissa förutsättningar. En grundläggande förutsättning är att avvikelsen har gjorts genom ett kollektivavtal. Avvikelser i ett individuellt anställningsavtal är aldrig giltiga. Dessutom ska avvikelsen ha skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Ett avtal med avvikelse från 7 § första eller andra stycket som inte uppfyller dessa krav är alltså ogiltigt i den delen. Vad gäller avvikelser från 7 § första stycket om vad som ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning innebär bestämmelsen att det inte går att helt avtala bort kravet på sakliga skäl. Innehållet kan dock förändras genom reglering i kollektivavtal under förutsättning att förändringen inte strider mot de EU-regler och internationella åtaganden som finns till skydd mot osakliga uppsägningar. Enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I Europarådets sociala stadga anges att alla arbetstagare har rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl som har samband med deras duglighet eller uppförande eller som har sin grund i de krav som verksamheten ställer i företaget eller förvaltningen. ILO-konventionen (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal har en likalydande bestämmelse där en rad

uppräknade omständigheter inte ska anses utgöra giltigt skäl för uppsägning, bl.a. medlemskap i en facklig organisation, kön, religion eller politisk uppfattning. EU-reglerna och de internationella åtagandena sätter med andra ord en nedre gräns för vad som kan anses utgöra sakliga skäl för uppsägning.

Att kollektivavtalet har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer betyder att det på arbetstagsidan ska vara fråga om en överordnad sammanslutning som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter. Med centrala arbetstagarorganisationer avses definitionen som anges i 6 § andra stycket medbestämmandelagen och som anger att bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Exempel på sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer är LO och förhandlingsorganisationen PTK. Vad gäller innebörden av 6 § tredje stycket medbestämmandelagen så överfördes den bestämmelsen med vissa redaktionella ändringar till medbestämmandelagen från 1928 års kollektivavtalslag. Av propositionen till medbestämmandelagen framgår att syftet med föreskrifterna är att möjliggöra, att de regler i medbestämmandelagen som är avfattade att gälla för självständiga och fristående organisationer och deras medlemmar ska bli tillämpliga även vid sådana mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur, se proposition med förslag till arbetsrättsreform m. m (prop. 1975/76:105 s. 342). I sådana fall ska de regler i lagen, som tar sikte på arbetsgivarorganisation eller arbetstagarorganisation gälla för den övergripande organisationen och de regler som är avfattade att äga tillämplighet på organisationsmedlemmar, gälla för såväl de anslutna organisationerna som deras medlemmar. Som ett exempel på följderna pekas på hur ett kollektivavtal som träffas av en övergripande organisation blir bindande, förutom för den avtalsslutande organisationen själv, både för anslutna organisationer och för deras medlemmar.

Sådana sammanslutningar ska alltså uppfylla kravet i 6 § första stycket medbestämmandelagen, dvs. sammanslutningarna ska enligt sina stadgar ha till uppgift att i förhandlingar företräda sina medlemmar gentemot motparter. Av detta följer att det rör sig om sammanslutningar som för sina medlemmars, dvs. arbetsgivare- eller arbetstagarförbunds, räkning har till uppgift att förhandla och teckna kollektivavtal.

Ett kollektivavtal som träffas på den nivå som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen binder sammanslutningarnas medlemsförbund. Kollektivavtalet binder också enskilda medlemmar i förbunden. Detta följer av 6 § tredje stycket och 26 § medbestämmandelagen. Detta står inte i motsättning till det faktum att de överenskommelser på arbetsmarknaden som har träffats på denna högsta nivå nästan undantagslöst konstrueras på ett sådant sätt att de endast binder sammanslutningen direkt och medlemsförbunden först efter antagande i särskild ordning. Det gäller exempelvis Huvudavtalet mellan SAF och LO, Saltsjöbadsavtalet, och Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Att dessa avtal inte omedelbart binder samtliga medlemsförbund beror på att avtalen är utformade på sådant sätt.

Någon möjlighet för sammanslutningen att i kollektivavtalet delegera till en underordnad organisation att träffa kollektivavtal med avvikelser från 7 § första eller andra styckena föreligger inte. Det är inte heller tillräckligt att ett kollektivavtal på förbunds nivå i efterhand har godkänts av sammanslutningen. I dessa avseenden finns en skillnad i jämförelse med regleringen i 2 b § första och andra styckena där delegation och godkännande i efterhand är möjligt.

Bestämmelsen innebär att även förbund som inte är medlemmar i den sammanslutning som ingått kollektivavtalet med avvikelser från 7 § första och andra styckena under vissa förutsättningar kan anta kollektivavtalet. Detta gäller även om förbundet ingår i en annan sammanslutning. För att ett sådant avtal om antagande ska vara giltigt krävs dock – utöver att avtalet ska ha identiskt innehåll med sammanslutningens avtal – ett uttryckligt stöd i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till eller ett uttryckligt godkännande på förhand av samtliga parter i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till.

Vidare innebär regleringen ingen begränsning av möjligheten att ingå ett hängavtal som hänvisar till det förbundsavtal som innefattar sammanslutningens kollektivavtal. Någon möjlighet finns inte för en arbetstagarorganisation på förbunds nivå eller lokal nivå att med giltig verkan ingå kollektivavtal om andra avvikelser än de som fastställts i sammanslutningens avtal.

Bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning blir inte dispositiva för arbetstagare med statlig anställning. Av 12 kap. 7 § regeringsformen framgår att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen ska meddelas i lag. Detta innebär att avvikelser från 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen inte kan göras genom avtal för statligt anställda.

I *andra stycket* regleras att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta innebär att om det uppstår en tvist om huruvida det förelegat sakliga skäl för uppsägning eller om omplacering varit giltig ska anställningsskyddslagens bestämmelser tillämpas oavsett om frågan regleras i lagen eller kollektivavtal. Det handlar bl.a. om bestämmelser gällande preskriptionsfrister, ogiltigförklarande av uppsägning, skadestånd eller andra förfaranderegler. Anställningsskyddslagen är speciallag i förhållande till medbestämmandelagen. Beträffande förhandling, preskription och skadestånd blir därför anställningsskyddslagens regler tillämpliga i stället för medbestämmandelagens bestämmelser. Detta innebär att allmänt skadestånd till avtalsparterna eller den enskilde inte kan utgå för kollektivavtalsbrott.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.2.

2 d § *En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.*

Paragrafen motsvarar i huvudsak 2 § sjätte stycket i den nuvarande lydelsen. En följdändring har gjorts med anledning av den nya regeln i 2 c §. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet. När det gäller kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket innebär detta ingen ändring i sak. Det nya är att arbetsgivaren även får tillämpa kollektivavtal enligt 2 c § på arbetstagare som inte är medlemmar.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.2.

3 § Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Paragrafen, som utformas efter synpunkter från *Lagrådet*, innehåller särskilda bestämmelser om beräkning av arbetstagens anställningstid.

Ändringen i *första stycket* innebär att 7 a § har lagts till i uppräknningen av paragrafer. De särskilda bestämmelserna om beräkning av anställningstid i punkterna 1–3 ska alltså gälla även vid tillämpningen av 7 a § om turordning vid omreglering av sysselsättningsgrad.

Andra stycket, som är nytt, avser det fallet att arbetstagaren har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad. Med månad menas här inte en godtycklig månadslång period, exempelvis tidsperioden mellan den 18 februari och den 18 mars, utan den tidsperiod som löper från och med den första dagen till och med den sista dagen i en viss månad, exempelvis april. Minst tre särskilda visstidsanställningar ska alltså ha påbörjats eller avslutats hos samma arbetsgivare inom en och samma kalendermånad. Om så är fallet, ska även tiden mellan dessa anställningar räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpningen av de uppräknade paragraferna. Paragraferna är desamma som räknas upp i första stycket med undantag för 6 h, 11, 22 och 39 §§.

Att arbetstagaren kan ha haft andra anställningar mellan de särskilda visstidsanställningarna saknar betydelse vid bestämmelsens tillämpning. Bestämmelsen gäller även om arbetstagaren under tiden mellan de

Prop. 2021/22:176 särskilda visstidsanställningarna har haft en eller flera anställningar i annan anställningsform hos samma arbetsgivare eller anställningar hos en annan arbetsgivare. Om arbetstagaren exempelvis hos samma arbetsgivare har haft tre särskilda visstidsanställningar och mellan två av dessa ett kortvarigt vikariat, ska all tid mellan de särskilda visstidsanställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning. Bestämmelsen påverkar inte hur anställningstid i vikariat beräknas vid tillämpning av de i 3 § angivna bestämmelserna.

Det bör observeras att den nya bestämmelsen endast är en bestämmelse om beräkning av anställningstid vid tillämpningen av vissa andra paragrafer i lagen där anställningstiden har betydelse. Att arbetstagaren enligt den nya regeln får tillgodogöra sig tid mellan anställningar som anställningstid innebär alltså inte att arbetstagaren i några andra avseenden ska anses ha varit anställd under den tiden.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

Anställningsavtalet

4 a § *Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.*

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Paragrafen, som är ny, utformas enligt *Lagrådets* förslag och reglerar i *första stycket* att anställningsavtal avser heltid, om något annat inte har avtalats.

Den nya regeln om heltid begränsar inte avtalsfriheten. De som ingår ett anställningsavtal är även fortsättningsvis fria att avtala om vilken sysselsättningsgrad som ska gälla för anställningen. Någon rätt att kräva en heltidsanställning följer inte av paragrafen. Att heltidspresumtionen bör gälla för alla anställningsavtal när någonting annat inte är avtalat innebär att presumtion om heltid gäller om inte något annat visats.

Det finns ingen lag som fastställer att heltid motsvarar ett visst antal timmar per dag eller vecka. Vad som vid en tvist, t.ex. en lönetvist, ska anses vara heltid i ett enskilt fall får därför avgöras efter vad som är avtalat mellan parterna. Vid oklarhet om anställningsavtalets innebörd får frågan avgöras genom vanliga principer för bevisvärdering och avtalstolkning. Ett kollektivavtal för branschen eller vad som är brukligt kan få betydelse för bedömningen.

I *andra stycket* regleras att en arbetstagare som anställts med en annan sysselsättningsgrad än heltid har rätt att få information från arbetsgivaren om skälet för detta. Skyldigheten för arbetsgivaren att informera gäller bara på arbetstagarens begäran. Informationen ska vara skriftlig och lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Övervägandena finns i avsnitt 5.6.1.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för *särskild* visstidsanställning,
2. för vikariat, *eller*
3. för säsongarbete.

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

Paragrafen anger i vilka fall som avtal om tidsbegränsad anställning får träffas, bortsett från provanställning som regleras i 6 §.

Ändringen i *första stycket* innebär att allmän visstidsanställning i första punkten har ersatts med särskild visstidsanställning. Liksom var fallet med allmän visstidsanställning får avtal för särskild visstidsanställning ingås utan att arbetsgivaren behöver ange någon objektivt konstaterbar grund för att tidsbegränsa anställningen. Det finns inte heller något krav på att det arbete som ska utföras är tillfälligt till sin natur. Särskild visstidsanställning skiljer sig på det sättet från vikariat och säsongsanställning. Användningen av särskild visstidsanställning begränsas dock av bestämmelserna i 5 a § om övergång till tillsvidareanställning.

I ett nytt *andra stycke* föreskrivs ett undantag från möjligheten att avtala om vikariat. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå den regel om beräkning av anställningstid i 3 § andra stycket som ger arbetstagaren rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid. Det ska handla om ett kringgående med ett bevisat syfte och som kan styrkas. Att det ska finnas ett syfte att kringgå arbetstagares rätt innebär att åtgärden ska framstå som otillbörlig i det enskilda fallet, se AD 1986 nr 50.

Regeln är en ordningsföreskrift. Om arbetsgivaren bryter mot regeln blir arbetsgivaren enligt 38 § skyldig att betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Någon annan sanktion blir inte aktuell. En överträdelse av regeln påverkar i och för sig inte tillämpningen av 3 § andra stycket. Någon rätt för arbetstagaren att tillgodoräkna sig ytterligare anställningstid följer alltså inte av arbetsgivarens brott mot 5 § andra stycket. Att arbetsgivarens syfte med vikariatet varit att kringgå regeln om beräkning av anställningstid medför heller ingen rätt för arbetstagaren att få en domstols förklaring att anställningsavtalet ska gälla tills vidare enligt 36 §.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

5 a § En *särskild* visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när *arbetstagaren* har varit anställd hos arbetsgivaren i *särskild* visstidsanställning i sammanlagt mer än *tolv månader*

1. under en femårsperiod, eller

2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *särskild* visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Paragrafen innebär att en tidsbegränsad anställning under vissa förutsättningar kan omvandlas till en tillsvidareanställning.

Ändringen i *första stycket* innebär att en särskild visstidsanställning kan omvandlas till en tillsvidareanställning i två fall. I det första fallet, som regleras i *första punkten*, har arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sådan omfattning att den sammanlagda

Prop. 2021/22:176 anställningstiden överstiger tolv månader under en femårsperiod. I det andra fallet, som regleras i *andra punkten*, har arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sådan omfattning att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader. Till skillnad från första punkten gäller här ingen tidsram på fem år. I stället är det avgörande om anställningstiden i särskild visstidsanställning överstiger tolv månader under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. I jämförelse med vad som tidigare gällt för allmän visstidsanställning är den enda skillnaden att tiden för övergång till tillsvidareanställning förkortats från två år till tolv månader. Med begreppet månad avses en normalmånad på 30 dagar, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 248).

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

6 c § En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är provanställning, samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och *om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete*,

c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,

6. vad som ska gälla för overtids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,

9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. *Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning.* Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,
2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,
3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och
4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.

Paragrafen har ändrats i *andra stycket 3 b* med innebörden att om en anställning gäller för begränsad tid så ska arbetsgivaren informera om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete.

Paragrafens *tredje stycke* har även ändrats, med innebörden att när avtal för särskild visstidsanställning träffas ska arbetsgivaren skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen. Informationen ska ges i samband med att avtalet ingås och oavsett anställningstidens längd. Tidsfristen om att informationen ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren börjat arbeta, gäller alltså inte. Att informationen ska ges i samband med att avtalet ingås innebär att arbetsgivaren som utgångspunkt ska informera arbetstagaren om att denne anställts i särskild visstidsanställning när avtalet ingås. Det kan dock finnas omständigheter som medför att den nya skriftliga informationen kan lämnas först någon eller några dagar efter att anställningen ingåtts.

När informationen har lämnats enligt tredje stycket har arbetsgivaren fullgjort den skyldighet som anges i andra stycket 3 b om att informera om vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. I övrigt påverkas inte arbetsgivarens skyldighet att ge information enligt första och andra styckena.

Bestämmelsen i tredje stycket är en ordningsföreskrift. Avtalets giltighet påverkas inte av om upplysningen lämnas eller inte. Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen, blir arbetsgivaren enligt 38 § skyldig att betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Någon annan sanktion blir inte aktuell.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. *Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.*

En uppsägning är inte grundad på *sakliga skäl* om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. *Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden*

Prop. 2021/22:176 *som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.*

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *ska* övergången i sig inte utgöra *sakliga skäl* för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud *ska* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *arbetsgivaren* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *arbetsgivaren* på arbetstagarens begäran eller med *arbetstagarens* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att *åberopa* omständigheterna.

I paragrafen regleras vad som krävs för uppsägning från arbetsgivarens sida.

Paragrafen har ändrats genom att begreppet saklig grund har ersatts av sakliga skäl i första–tredje styckena. En upplysning har också lagts till i *första stycket* om att sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd. När det däremot gäller uppsägning av personliga skäl innebär ändringarna att det på det sätt som sägs i det följande ska bli förändringar i förhållande till den nuvarande ordningen. Det övergripande syftet med dessa ändringar är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga.

Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställde insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter.

Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen.

Det ska dock inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen vad gäller om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte.

Sammanfattningsvis är, bortsett från vad som nu sagts, ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagarens

förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor.

Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder som tidigare uppställts rörande saklig grund i form av personliga skäl och som utvecklats i förarbeten och rättspraxis. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering.

I förhållande till den rättstillämpning som sker i dag kan det hittills sagda antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad han eller hon har insett om detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant. Den ändrade inriktningen på prövningen som detta innebär skapar ökad förutsebarhet och stämmer överens med det övergripande syftet med lagändringen.

I *andra stycket* har ett tillägg gjorts som innebär att om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger.

När det gäller innebörden av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är avsikten med lagändringen i *andra stycket* att följande ska gälla. Om arbetsgivaren tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering i enlighet med 7 § *andra stycket*, ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Omplaceringen kan ha skett såväl inom som utom ramen för anställningen. Det avgörande är att arbetstagaren har fått klart för sig att erbjudandet lämnats för att undvika en uppsägning enligt 7 § *andra stycket*. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger. Bedömningen om det föreligger särskilda skäl bör vara beroende av omständigheterna i de enskilda fallen och avgöras efter en skälighetsbedömning. Det handlar dock inte om en fri skälighetsbedömning utan utgångspunkten är att det inte krävs en ny omplacering med mindre än att särskilda skäl talar för det. Ett exempel på särskilda skäl kan dock vara att en längre tid förflutit sedan den första omplacering. Det är inte möjligt att generellt fastställa vad som avses med att en längre tid förflutit. Arbetsdomstolens praxis vad avser efter vilken tid en tidigare varning om att anställningen är i fara vid ett senare uppsägningsförfarande helt saknar betydelse kan dock ge viss ledning vid bedömningen. Bestämmelsen begränsar inte vilka omständigheter som en arbetstagare kan åberopa som grund för att särskilda skäl föreligger.

Avseende situationen där en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering enligt 7 § *andra stycket* aktualiseras ska nuvarande rättsläge bevaras. Ändringen i *andra stycket* får verkan avseende den situationen att arbetstagaren, efter att arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, även fortsättningsvis eller på nytt gör sig skyldig till ett tillräckligt

Prop. 2021/22:176 allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet. Grundläggande förutsättningar för en sådan skyldighet är att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för, samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det beteende som läggs arbetstagaren till last.

Som huvudregel vid uppsägning av personliga skäl ska alltså gälla, om det över huvud taget är skäligt att kräva omplacering, att omplacering enligt 7 § andra stycket bara behöver ske en gång. Finns det delade meningar om en omplacering tidigare har gjorts eller inte enligt andra stycket, har arbetsgivaren bevisbördan, se AD 1980 nr 133. Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av särskilda skäl är det dock arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att sådana omständigheter föreligger. Utöver detta är det arbetstagaren som bland annat har bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt för att styrka sådana omständigheter som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering, ska bevisbördan precis som enligt nuvarande regelverk ligga på arbetsgivaren.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.1.

7 a § Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

- 1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.*
- 2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.*

Paragrafen, som är ny, innebär att ett eller flera erbjudanden om omplacering enligt 7 § andra stycket under vissa förutsättningar måste lämnas i turordning.

En första förutsättning är att erbjudandet lämnas vid en omorganisation. Erbjudandet ska alltså vara föranlett av organisatoriska skäl och inte ha sin bakgrund i en arbetstagares personliga förhållanden. Situationen ska också vara den att arbetsgivaren beslutat att genomföra en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas. Det ska alltså vara fråga om en arbetsbristsituation. Det är i och för sig tillräckligt att en enstaka arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas, men omorganisationen, arbetsbristen, måste ändå beröra minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter på en och samma driftsenhet. Vem eller vilka som berörs bestäms av omorganisationens utformning. För att ett erbjudande ska behöva lämnas i turordning krävs dessutom att det enbart innebär en sänkt sysselsättningsgrad.

Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Omorganisationen måste som nämnts beröra minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter. Bland de med lika arbetsuppgifter ska omplaceringserbjudandet eller erbjudandena lämnas i turordning.

Erbjudandet eller erbjudandena ska enbart omfatta arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas.

Bedömningen av rekvisitet lika arbetsuppgifter ska ske med följande utgångspunkter. Med lika arbetsuppgifter menas att arbetstagarna har samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter inom samma organisatoriska enhet (avdelning, grupp etc.). Det behöver inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska, men de ska i stora drag kunna anses vara lika. Hos de arbetsgivare där det finns en tydlig befattningsnomenklatur eller annat strukturerat arbete med befattningstitlar, arbetsbeskrivningar eller arbetsinnehåll kan vägledning hämtas därifrån. I andra fall kan det krävas en översyn över vilket innehåll de olika arbetena inom en enhet har för att fastställa vilka arbeten som kan anses vara lika. Om en indelning i olika organisatoriska enheter på en driftsenhet i huvudsak har till syfte att begränsa storleken på enheten, avdelningen, gruppen etc. och inte utgör avgränsning mellan olika verksamhetsdelar, saknar avgränsningen till organisatorisk enhet betydelse i detta sammanhang. Vilket kollektivavtalsområde eller vilken facklig organisation som en arbetstagare hör till saknar betydelse.

Bestämmelsen innebär alltså att det är de arbetstagare på driftsenheten som har lika arbetsuppgifter, dvs. samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter, som ska turordnas. Avseende frågan om indelning i organisatoriska enheter (avdelningar, grupper etc.) kan noteras att detta endast utgör en hjälpregel för att avgöra frågan om lika arbete. I vissa fall kan indelningen i olika organisatoriska enheter leda till en presumtion att arbetstagarna inom gruppen anses utföra lika arbete. I andra fall kan man redan av indelningen i organisatoriska enheter sluta sig till att det inte rör sig om lika arbete enheterna emellan.

Här kan som exempel tas situationen där det finns en säljavdelning som är indelad i en innesäljenhet och en utesäljenhet, där utesäljarna reser runt och besöker kunder och potentiella kunder och innesäljarna har kontakt med kunder och potentiella kunder via telefon eller e-post men även administrerar leveranser och hanterar fakturor. Här följer det redan av den organisatoriska indelningen att det som huvudregel inte kan anses som lika arbetsuppgifter mellan de anställda i de två enheterna sinsemellan.

Indelningen i organisatoriska enheter får som nämnts ingen betydelse om den i huvudsak är till för att avgränsa storleken på enheterna men inte innebär någon större skillnad i arbetsuppgifter. Som exempel kan nämnas en förskola där gruppering av personal och barn skett i tre grupper för att avgränsa grupperna i storlek och där inga större skillnader i sak föreligger mellan den verksamhet som bedrivs i de tre grupperna. Här är utgångspunkten att exempelvis alla barnskötare på förskolan har lika arbetsuppgifter oavsett indelningen i grupper eller avdelningar, om det inte är tydligt att arbetsuppgifterna skiljer sig åt. Motsvarande gäller exempelvis för undersköterskor på ett äldreboende. På ett äldreboende som är uppdelat i flera olika avdelningar för att begränsa storleken på avdelningarna och där inga större skillnader i sak föreligger mellan den verksamhet som bedrivs vid de olika avdelningarna, är utgångspunkten att alla undersköterskor anses ha lika arbetsuppgifter, om det inte är tydligt att arbetsuppgifterna skiljer sig åt.

Ytterligare ett exempel är butiker där utgångspunkten är att butiksmedarbetare har lika arbetsuppgifter, om det inte är tydligt att

Prop. 2021/22:176 arbetsuppgifterna skiljer sig åt. Även i butiker där verksamheten är uppdelad i olika avdelningar ska bedömningen ske utifrån frågan om arbetstagarnas arbetsuppgifter tydligt skiljer sig åt. En butikschef har regelmässigt andra arbetsuppgifter jämfört med övriga anställda i butiken. Exempel på fall då arbetsuppgifterna tydligt skiljer sig åt är då en arbetstagares arbetsuppgifter omfattar arbetsledning eller kräver särskild utbildning eller särskilt yrkeskunnande.

I tolkningen av begreppet lika arbetsuppgifter är avsikten inte att vägledning ska hämtas från annan författning, även om det finns liknande formuleringar i exempelvis diskrimineringslagen (2008:567).

För att ett omplaceringserbjudande ska behöva lämnas i turordning ska det endast innebära en sänkt sysselsättningsgrad. Att lönen sänks i motsvarande mån som sysselsättningsgraden saknar dock betydelse för bedömningen. Likaså ska man bortse från förändringar i arbetsinnehåll eller motsvarande som är en följd av den sänkta sysselsättningsgraden. Ett omplaceringserbjudande som också innebär andra förändringar omfattas däremot inte av bestämmelserna. Det kan exempelvis vara en situation där arbetsgivaren är skyldig att erbjuda omplacering till ett ledigt arbete på deltid med annat ansvar, andra arbetsuppgifter eller arbetstider, på en annan enhet, avdelning etc. innan sakliga skäl för uppsägning kan föreligga.

Paragrafen innehåller i *punkterna 1 och 2* olika bestämmelser för i vilken turordning som omplaceringserbjudandet eller erbjudandena ska lämnas. Den första regeln tar sikte på arbetstagarna och den andra avser själva erbjudandena. Regeln för arbetstagarna i första punkten måste alltid tillämpas, medan den i andra punkten bara behöver tillämpas då det är fråga om två eller flera erbjudanden med olika sysselsättningsgrader. Rör det sig om endast ett erbjudande eller om flera med samma sysselsättningsgrad behöver alltså bara arbetstagarna turordnas enligt första punkten.

Arbetstagarna ska turordnas efter var och ens sammanlagda anställningstid. Den med kortast anställningstid ska erbjudas i första hand. Vid beräkningen av arbetstagarnas anställningstid gäller 3 §. Behöver även själva erbjudandena turordnas ska en anställning med lägre sysselsättningsgrad erbjudas först. Det nu sagda innebär inte att erbjudanden måste lämnas ett i taget med uppehåll emellan. Alla erbjudanden kan lämnas samtidigt, men de måste fördelas på arbetstagarna enligt bestämmelserna. Arbetsgivaren bestämmer erbjudandenas svarsfrist, men varje arbetstagare måste få skäligen råd att överväga erbjudandet innan svaret lämnas.

Den arbetstagare som godtar omplaceringserbjudandet får en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Tackar en arbetstagare nej till erbjudandet finns sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist. Om det uppstår situationer då en arbetsgivare avser att genomföra en omorganisering som innebär både uppsägningar och att arbetstagare erbjuds sänkt sysselsättningsgrad, ska bestämmelserna om turordning vid sänkt sysselsättningsgrad tillämpas innan reglerna om turordning vid uppsägning aktualiseras. Det innebär dock inte att den som har tackat ja till ett sådant omplaceringserbjudande därigenom undantas från risken att bli uppsagd, men arbetstagaren behåller sin plats i den turordning som då ska tillämpas. I den mån det efter omreglering av

sysselsättningsgrad fortsatt råder arbetsbrist får uppsägning alltså ske i enlighet med turordningsreglerna i 22 §. Om den som accepterat ett omplaceringserbjudande med sänkt sysselsättningsgrad då blir uppsagd, får arbetsgivaren därefter återgå till att lämna nya erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad i turordning bland de kvarvarande anställda. Detta ligger i linje med arbetsgivarens omplaceringsskyldighet som enligt praxis från Arbetsdomstolen ska föregå de turordningsregler som ska tillämpas vid uppsägningar, se AD 2009 nr 50. Det är skillnad mellan omplaceringar som sker inom verksamheten med stöd av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och den turordning vid uppsägningar som föreskrivs i 22 § anställningsskyddslagen. Den senare regleringen blir tillämplig först när det står klart att det inte finns några andra möjligheter än att säga upp en eller flera arbetstagare.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.1.

7 b § En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Paragrafen, som är ny, innebär att en arbetstagare i en viss situation har rätt till en omställningstid innan en omplacering verkställs.

Det gäller när han eller hon i en arbetsbristsituation tackar ja till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket som bara innebär minskad sysselsättningsgrad. Under omställningstiden har arbetstagaren rätt att behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Med anställningsförmåner menas lön och andra förmåner som avses i 12 § och enligt den rättspraxis som utvecklats i anslutning till den paragrafen. Den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad behöver alltså inte tillträdas förrän omställningstiden har löpt ut.

Alla arbetstagare som i en arbetsbristsituation tackar ja till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket som bara innebär minskad sysselsättningsgrad har rätt till omställningstid. Rätten till omställningstid förutsätter inte att arbetstagaren ingår i en grupp av arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika. Även arbetstagare med unika arbetsuppgifter har alltså rätt till omställningstid, under förutsättning att erbjudandet bara innebär minskad sysselsättningsgrad.

Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar omplaceringserbjudandet. Tiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, med andra ord den uppsägningstid som skulle ha gällt om arbetstagaren i stället för erbjudandet hade erhållit en uppsägning. Dock är tiden maximalt tre månader. Om arbetstagaren exempelvis tackar ja till erbjudandet den 3 februari löper den maximala omställningstiden till och med den 3 maj.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.1.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *ska* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* mer än tolv månader under de senaste tre åren *eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren*. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *ska* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, *ska* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

Paragrafens *första stycke* har ändrats på så sätt att vissa arbetstagare tidigare än i dag kvalificerar sig för ett besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta. Det gäller arbetstagare som när anställningen upphör har varit anställda hos arbetsgivaren mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Den sammanlagda anställningstiden i särskild visstidsanställning beräknas med beaktande av 3 §.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

Turordning vid uppsägning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst *tre* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter det att den första uppsägningen skett.*

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, ska det inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

I paragrafen regleras att arbetsgivare ska iaktta turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist och på vilket sätt turordningsreglerna ska tillämpas.

Ändringen i *andra stycket* innebär att alla arbetsgivare enligt huvudregeln i första meningen får från turordningen undanta högst tre arbetstagare. De undantagna ska enligt arbetsgivarens bedömning vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Liksom tidigare ska det inte vara möjligt att pröva arbetsgivarens undantag rättsligt i den meningen att handlandet strider mot lagen. En uppsagd arbetstagare kan alltså inte med framgång hävda att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna därför att arbetsgivaren missbedömt en undantagen arbetstagares betydelse för den fortsatta verksamheten. Däremot kan arbetstagaren angripa undantaget genom att exempelvis påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande, se AD 2005 nr 32.

Arbetsgivarens möjlighet att undanta arbetstagare gäller liksom tidigare oavsett antalet turordningskretsar. Till skillnad mot i dag är möjligheten att göra undantag inte begränsad till arbetsgivare med högst tio anställda. Alla arbetsgivare har alltså samma lagliga möjlighet, oavsett verksamhetens omfattning och antalet anställda.

Från huvudregeln gäller ett undantag enligt andra meningen i andra stycket. Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av huvudregeln, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett. I 8–10 §§ anställningsskyddslagen anges bl.a. hur uppsägning ska ske och hur tidpunkten för uppsägningen bestäms. Med dessa bestämmelser kan tidpunkten för när en uppsägning har skett fastställas. Möjligheten att undanta arbetstagare gäller alltså inte när arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av lagens undantagsmöjlighet. Det saknar betydelse hur många arbetstagare som undantogs i den första omgången. Om arbetsgivaren bara undantog en arbetstagare, har arbetsgivaren alltså inte två undantag till godo i den senare arbetsbristsituationen.

Bestämmelserna i andra stycket är liksom övriga delar av paragrafen semidispositiva. Det kan därför med stöd av 2 § finnas en avvikande kollektivavtalsreglering i frågan. Kollektivavtalet kan omfatta alla eller bara en del av arbetstagarna. När avtalet bara omfattar en del av arbetstagarna kan tveksamhet tänkas uppkomma om räckvidden av förbudet mot ytterligare undantag inom en tremånadersperiod. När det gäller tremånadersregeln är avsikten att förbudet bara ska gälla i förhållandet mellan undantag som görs med tillämpning av lagen. Förbudet gäller inte i förhållandet mellan undantag som sker enligt lagen och undantag som sker enligt kollektivavtal. Detta innebär att om det första undantaget har gjorts med tillämpning av kollektivavtal, så påverkas inte arbetsgivarens möjlighet att göra nya undantag av lagens tremånadersregel för arbetstagare som inte omfattas utav kollektivavtalet. Nya undantag kan då göras med tillämpning av lagen. Motsvarande gäller om det första undantaget har gjorts med tillämpning av lagen. Finns det ett kollektivavtal som ger möjlighet att göra undantag hindrar inte lagens tremånadersregel att nya undantag görs med tillämpning av kollektivavtalet.

Det sagda kan illustreras av följande exempel. På en arbetsplats med såväl arbetare som tjänstemän finns kollektivavtal för tjänstemännen men inte för arbetarna. Kollektivavtalet innehåller en rätt för arbetsgivaren att

Prop. 2021/22:176 göra undantag från turordningen. Vid en driftsinskränkning utnyttjar arbetsgivaren denna möjlighet och undantar ett antal tjänstemän. Efter två månader vill arbetsgivaren göra ytterligare en driftsinskränkning. Arbetsgivaren kan då undanta arbetstagare på arbetarsidan där det inte finns något kollektivavtal. Eftersom kollektivavtal saknas ska lagen tillämpas. Vid tillämpning av lagen är det första gången som arbetstagare undantas. Undantaget hindras därför inte av tremånadersregeln.

Övervägandena finns i avsnitt 5.2.1.

Företrädesrätt till återanställning m.m.

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska*

1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,

2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller

3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Om det i ett sådant fall finns* flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Paragrafen reglerar företrädesrätt till återanställning för arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist eller som anställts tidsbegränsat och inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

Ändringen i *första stycket* innebär, utöver en redaktionell ändring, att det införs en ny, kompletterande regel om företrädesrätt. Den gäller endast företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning. Företrädesrätten förutsätter att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har varit anställd sammanlagt mer än nio månader i just särskild visstidsanställning under de senaste tre åren.*

Den nya regeln påverkar inte arbetstagares möjligheter att kvalificera sig för företrädesrätt till en särskild visstidsanställning enligt den allmänna regeln om företrädesrätt till återanställning.

I *tredje stycket* görs enbart en redaktionell ändring.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år

33 § Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Paragrafen reglerar särskilda bestämmelser gällande uppsägning för arbetstagare som har fyllt 68 år.

I paragrafens *första stycke* har en redaktionell ändring gjorts genom att saklig grund ersatts med sakliga skäl som en följd av ändringen av 7 §.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.1.

33 d § För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

Paragrafen reglerar övergång till en tillsvidareanställning för arbetstagare som har fyllt 68 år.

Paragrafen har ändrats genom att anställningsformen allmän visstidsanställning ersatts med särskild visstidsanställning till följd av ändringen i 5 §.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan *sakliga skäl*, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid en tvist om ogiltighet av uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

Paragrafen reglerar tvister om giltighet av uppsägningar.

I paragrafens *första stycke* har en redaktionell ändring gjorts genom att saklig grund ersatts med sakliga skäl som en följd av ändringen av 7 §.

Paragrafen har ändrats genom att de nuvarande bestämmelserna i *andra* och *tredje stycket* har tagits bort. Detta innebär huvudsakligen att anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet och att avstängningsförbudet inte finns kvar. I *andra stycket* har det införts en bestämmelse som innebär att domstol vid tvist om ogiltighet av uppsägning inte kan fatta interimistiska beslut i frågan om att anställning ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Det är här fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller *andra stycket*

Prop. 2021/22:176 en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Bestämmelsen innebär dock ingen begränsning av en arbetstagares möjlighet att med stöd av rättegångsbalken begära kvarstad om andraanspråk, exempelvis ekonomiska (jfr 43 § första stycket anställningsskyddslagen och 5 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.1.

35 § Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, *ska* avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid en tvist om ogiltighet av avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå.

Paragrafen reglerar tvister om giltighet av avskedanden.

Paragrafen har ändrats genom att de nuvarande bestämmelserna i *andra* och *tredje stycket* har tagits bort. Liksom tidigare upphör anställningen i och med avskedandet, även om det föreligger en tvist om avskedandets giltighet. I *andra stycket* har det införts en bestämmelse som innebär att domstol vid tvist om ogiltighet av avskedande inte kan fatta interimistiska beslut i frågan om att anställning ska bestå tills tvisten slutligen avgjorts. Det är här fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller *andra stycket* en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå. Bestämmelsen innebär dock ingen begränsning av en arbetstagares möjlighet att med stöd av rättegångsbalken begära kvarstad om andra anspråk, exempelvis ekonomiska (jfr 43 § första stycket anställningsskyddslagen och 5 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Det kan i sammanhanget noteras att bestämmelsen innebär att arbetstagare enbart kan yrka ogiltigförklaring av avskedanden där omständigheterna inte kan anses ha motiverat giltig uppsägning. Det är av denna anledning inte möjligt att ogiltigförklara ett avskedande där det finns giltiga skäl för en uppsägning och därmed inte möjligt att få ett interimistiskt beslut i dessa fall.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.1.

36 § Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket *ska* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *ska* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

Paragrafen reglerar en arbetstagares rätt att få en domstols förklaring om att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare.

Ändringen innebär att paragrafen tillförts ett *tredje stycke*. Regeln i tredje stycket innebär att ett undantag görs från första och andra styckena. Undantaget hänger samman med den nya regeln i 5 § andra stycket. Den regeln innebär att avtal för vikariat inte får träffas om arbetsgivarens syfte

med anställningen är att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid. Undantaget innebär att ett sådant syfte hos arbetsgivaren inte ensamt utgör grund för en förklaring om att den tidsbegränsade anställningen (vikariatet) ska gälla tills vidare. Sanktionen för en överträdelse av 5 § andra stycket är endast allmänt skadestånd. Om vikariatet däremot är rättsstridigt på annat sätt än genom syftet, kan anställningen förklaras gälla tills vidare på samma sätt som andra vikariat. Arbetsgivarens syfte hindrar alltså inte arbetstagaren från att få en förklaring om tillsvidareanställning, om vikariatet även är felaktigt därför att det t.ex. inte finns någon anknytning till en ledig arbetstagare eller befattning.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

Skadestånd

38 a § *Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.*

Även när talan förs om ogiltighet av avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om hur ersättning för kränkning ska bestämmas vid ogiltig uppsägning eller avskedande.

Första stycket innebär att om en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av 7 och 18 §§ beaktas. *Andra stycket* innebär att syftet att motverka överträdelser av ogiltigt avskedande också särskilt ska beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning. Detta handlar om situationer då en arbetstagare har yrkat ogiltigförklaring av ett avsked och där en domstol sedan har bedömt att det handlat om ett lagstridigt avskedande men där arbetsgivaren haft sakliga skäl för uppsägning.

Vid lagstridiga uppsägningar eller avskedanden ska skadeståndet vara avskräckande så att arbetsgivare inte tar lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Med beaktande av att anställningen inte består under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att arbetstagaren inte kan få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå, vare sig vid uppsägning eller avskedande, krävs att nivåerna på de allmänna skadestånden i normalfallen sätts relativt högt. Hänsyn bör särskilt tas till syftet att motverka sådana överträdelser. Ytterst är det dock domstolarnas sak att i sin rättstillämpning bestämma skadeståndsnivåerna.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.4.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ ska handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess *något* annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Paragrafen reglerar hur mål om tillämpningen av lagen ska handläggas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket har tagits bort som en följd av ändringarna av dessa paragrafer.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.1.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Den nya bestämmelsen i 2 a § andra stycket 2 gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
5. De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.
6. För avtal om en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.
7. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den nya lydelsen ska dock även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.
8. Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.
9. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.
10. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.
11. För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden från den 1 oktober 2022 till den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Punkten 4 innebär att 2 a § andra stycket gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Det kan inte antas medföra några svårigheter att avgöra om ett avtal ingåtts för att gälla efter den tidpunkten. Ett avtal som ingåtts för att gälla

tills vidare är ett sådant avtal. Även avtal som ingåtts för att gälla för en begränsad tid omfattas när den bortre tidsgränsen infaller den 1 oktober 2022 eller senare. Skulle det trots allt uppstå en tvekan om ett avtals innebörd i dessa avseenden får frågan avgöras med tillämpning av vanliga principer för avtalstolkning. Det nu sagda gäller för såväl individuella avtal som kollektivavtal. Avseende avtal som träffas den 1 oktober 2022 eller därefter blir 2 a § tillämplig enligt punkten 2.

Övergångsbestämmelsen kan aktualisera frågan om vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla. Den frågan avgörs i enlighet med Arbetsdomstolens praxis i anslutning till 26 § medbestämmandelagen, se AD 2021 nr 11 och däri angivna rättsfall.

Punkten 5 föreskriver att de nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ inte ska tillämpas i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022. På omplaceringserbjudanden som lämnas dessförinnan ska äldre föreskrifter gälla.

Enligt *punkten 6* ska i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning äldre föreskrifter gälla för avtal om allmän visstidsanställning som fortfarande pågår den 1 oktober 2022. Det handlar därmed om anställningsavtal om allmän visstidsanställning som ingåtts före den 1 oktober 2022 för att pågå för tiden därefter. För sådana avtal regleras alltså frågan om övergång till tillsvidareanställning av 5 a § i den äldre lydelsen.

Punkten 7 reglerar i vilken mån tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning ska få beaktas vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning. Frågan om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning regleras av 5 a § i den nya lydelsen. Övergångsregeln innebär att tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning ska få beaktas vid tillämpningen av 5 a § i den nya lydelsen, men bara när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska däremot inte beaktas i detta sammanhang.

Enligt *punkten 8* ska vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen en allmän visstidsanställning som fortfarande pågår den 1 oktober 2022 anses vara tidsbegränsad enligt 5 § i den nya lydelsen såsom särskild visstidsanställning.

Punkten 9 innebär att äldre föreskrifter fortfarande gäller för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagar. Detsamma gäller när arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Att äldre föreskrifter fortfarande gäller betyder bl.a. att en uppsägning ska vara sakligt grundad enligt 7 § i den äldre lydelsen. Likaså gäller 34 § andra och tredje styckena i den äldre lydelsen i fråga om anställningens bestånd under en tvist om uppsägningens giltighet och i fråga om möjligheterna för domstol att fatta interimistiskt beslut.

Enligt *punkten 10* gäller fortfarande äldre föreskrifter om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt medbestämmandelagen i frågan om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Prop. 2021/22:176 *Punkten 11* föreskriver att för en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden från den 1 oktober 2022 till den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagararen. För en begäran som lämnas till arbetsgivaren från den 1 januari 2023 har arbetsgivaren 3 veckor på sig att lämna informationen till arbetstagararen.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1. och 8.1.2.

10.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Särskilda bestämmelser för arbetstagarare som har fyllt 69 år

33 § Vid uppsägning av en arbetstagarare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Paragrafen reglerar särskilda bestämmelser gällande uppsägning för arbetstagarare som har fyllt 69 år.

Paragrafen har ändrats genom att uttrycket *saklig grund* ersatts med *sakliga skäl* till följd av ändringen i 7 §.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.1.

33 d § För en arbetstagarare som har fyllt 69 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

Paragrafen reglerar övergång till en tillsvidareanställning för arbetstagarare som har fyllt 69 år.

Paragrafen har ändrats genom att anställningsformen allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning till följd av ändringen i 5 §.

Övervägandena finns i avsnitt 5.5.1.

10.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

8 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska en* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. *Om förtroendemannen endast efter omplacering kan* beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att *förtroendemannen ska* ges företräde att han *eller hon* har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *ska* 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

I paragrafen regleras att facklig förtroedeman ska ges företräde till fortsatt arbete vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten.

Paragrafens *andra stycke* har ändrats genom att hänvisningarna till 34 § andra och tredje styckena och 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. De frågor som reglerats genom hänvisningarna regleras nu i stället av den nya 8 a § och av 12 § tredje stycket.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.3.

8 a § Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroedeman upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

En sådan förtroedeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om en tvist uppkommit i frågan om huruvida förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Paragrafen, som är ny, utformas efter synpunkter från *Lagrådet* och reglerar frågan om anställningens bestånd vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroedemans anställning.

Frågan har tidigare reglerats av dels 34 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd, dels av 8 § andra stycket i denna lag. Att det föreligger en tvist om giltigheten innebär att tvistefrågan ska gälla just giltigheten av uppsägningen. Tvisten ska alltså inte bara avse skadestånd.

Regeln i *första stycket* innebär att den facklige förtroendemannens anställning består till dess att tvisten har slutligt avgjorts, om förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Detta gäller oavsett om uppsägningen angripits därför att den strider mot 7 § lagen om anställningsskydd eller 8 § första stycket i denna lag.

När det gäller kravet på att förtroendemannen ska vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan vägledning hämtas från motsvarande uttryck i 8 § första stycket. Det är förtroendemannens fackliga funktion eller roll på arbetsplatsen som ska ha den särskilda betydelsen. Exempelvis har ordföranden i en verkstadsklubb eller i en tjänstemannaklubb i regel den betydelsen. Förtroendemannens personliga kvalifikationer eller egenskaper i övrigt saknar däremot betydelse.

Regleringen i *andra stycket* innebär att en sådan förtroendeman som avses i första stycket inte får stängas av från arbete under tvisten på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har även rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består. Bestämmelserna motsvarar 34 § andra stycket andra och tredje meningarna lagen om anställningsskydd i den nuvarande lydelsen och någon annorlunda innebörd är inte avsedd.

Bestämmelserna i tredje stycket innebär att en domstol kan fatta interimistiska beslut i vissa frågor. Det är här fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller tredje stycket en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut. Det finns därför inget utrymme för att samtidigt tillämpa någon regel i 15 kap. rättegångsbalken.

Till skillnad mot vad som gäller enligt rättegångsbalken förutsätter ett interimistiskt beslut enligt tredje stycket att det vid domstolen finns ett anhängigt mål om giltigheten av uppsägningen. Om så inte är fallet måste därför den part som vill begära ett interimistiskt beslut även ansöka om stämning och, om det är arbetstagaren som väcker talan, yrka att uppsägningen ska ogiltigförklaras, eller, om det är arbetsgivaren som väcker talan, yrka att uppsägningen ska förklaras giltig.

Enligt första meningen i *tredje stycket* kan domstolen för tiden intill det slutliga avgörandet på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. I regel saknas behov av ett sådant beslut eftersom anställningens bestånd under tvisten följer av första stycket. En förutsättning för anställningens bestånd är emellertid att förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Parterna kan vara oense om det förhållandet. Förtroendemannen har då möjlighet att få frågan om anställningens bestånd interimistiskt prövad av domstolen enligt första meningen.

På förtroendemannens begäran kan även domstolen enligt andra meningen i tredje stycket, för tiden intill det slutliga avgörandet, besluta att en pågående avstängning ska upphöra.

På arbetsgivarens begäran kan domstolen enligt tredje meningen i tredje stycket för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Dessa bestämmelser motsvarar den nuvarande lydelsen i 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen och någon annorlunda innebörd är inte avsedd, bortsett från det som föranleds av kravet på att förtroendemannen ska ha särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. De principer som utvecklats i förarbeten och rättspraxis gällande bevisbörda och beviskrav i anslutning till 34 § tredje stycket i den nuvarande lydelsen ska alltså gälla på motsvarande sätt även fortsättningsvis.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.3.

8 b § *Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts, om*

det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemans anställning består.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

Paragrafen, som är ny, utformas efter synpunkter från *Lagrådet* och reglerar frågan om interimistiskt beslut vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman. Frågan har tidigare reglerats av 35 § andra och tredje anställningsskyddslagen. Att det föreligger en tvist om giltigheten innebär att förtroendemannen har yrkat att avskedandet ska ogiltigförklaras. Tvisten ska alltså inte bara avse skadestånd.

Regeln i *första stycket* innebär att en domstol interimistiskt på begäran av en facklig förtroendeman kan besluta att förtroendemans anställning trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Ett bifall till yrkandet förutsätter bl.a. att förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Liksom när det gäller 8 a § tredje stycket är det fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller första stycket en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut. Det finns därför inget utrymme för att samtidigt tillämpa någon regel i 15 kap. rättegångsbalken.

Till skillnad mot vad som gäller enligt rättegångsbalken förutsätter ett interimistiskt beslut enligt första stycket att det vid domstolen finns ett anhängigt mål om giltigheten av avskedandet. Om så inte är fallet måste därför förtroendemannen även ansöka om stämning och yrka att avskedandet ska ogiltigförklaras. Bortsett från villkoret om förtroendemans särskilda betydelse för den fackliga verksamheten, är avsikten att regeln ska ha samma innebörd som den nuvarande regeln i 35 § andra stycket anställningsskyddslagen. De principer som utvecklats i förarbeten och rättspraxis gällande bevisbörda och beviskrav i anslutning till 35 § andra stycket i den nuvarande lydelsen ska alltså gälla på motsvarande sätt även fortsättningsvis.

Ett interimistiskt beslut förutsätter alltså att förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Detta rekvisit avses ha samma innebörd här som i 8 a §.

Enligt paragrafens *andra stycke* får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet, när en domstol har meddelat ett interimistiskt beslut enligt första stycket. Förtroendemannen har då även rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ anställningsskyddslagen så länge anställningen består. Regleringen motsvarar 35 § tredje stycket anställningsskyddslagen i den nuvarande lydelsen och någon annorlunda innebörd är inte avsedd.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.3.

12 § Mål om tillämpning av denna lag *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *ska* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela beslut i tvistefrågan för tiden *fram till* dess tvisten har slutligt prövats. Ett yrkande om sådant *beslut får inte* bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas.

I *första* och *andra styckena* har vissa redaktionella ändringar gjorts som inte innebär någon ändring i sak.

Paragrafen har tillförts ett nytt *tredje stycke*. Stycket reglerar handläggningen av ett yrkande om ett interimistiskt beslut. Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Vidare sägs att ett beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

Regleringen innebär inget nytt i sak. Det som sägs i tredje stycket har tidigare gällt för fackliga förtroendemen enligt 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, direkt eller genom den tidigare hänvisningen i 8 § andra stycket.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.3.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Punkten 4 innebär att äldre föreskrifter fortfarande gäller för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman. Detsamma gäller när arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1. och 8.1.2.

10.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

43 c § *Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet har upphört*

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

I paragrafen, som är ny, framgår att bestämmelserna om avstängning från rätten till ersättning i 43 b § första stycket 1 och 2 inte ska tillämpas i vissa situationer.

Av första punkten följer att bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 inte ska tillämpas då arbetet har upphört enligt en överenskommelse. Överenskommelsen ska ha träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet innan anställningen har avslutats, dvs. den sökande har inte orsakat sin arbetslöshet. En sådan överenskommelse kan exempelvis innebära att arbetet ska upphöra i och med överenskommelsen eller vid en senare angiven tidpunkt. Ett annat exempel är att arbetstagaren enligt överenskommelsen ska säga upp sin anställning. Arbetet upphör då vid uppsägningstidens slut.

Information om överenskommelsen lämnas lämpligen i samband med ansökan om ersättning. Av 47 § följer att till ansökan ska sökanden ge in ett intyg från den tidigare arbetsgivaren om arbetsförhållanden och övriga uppgifter av betydelse. Om det medför stora svårigheter att få ett intyg från arbetsgivaren, kan sökanden styrka uppgifterna på annat sätt. Om det saknas information i intygen, t.ex. uppgifter om vem som har tagit initiativet till överenskommelsen, får arbetslöshetskassan se till att ärendet blir tillräckligt utrett för att kunna besluta om sökandens rätt till ersättning.

Kravet på att arbetet ska ha upphört enligt överenskommelsen innebär att en överenskommelse som ingås efter att anställningen har upphört, exempelvis efter att uppsägningstiden har löpt ut, inte är en sådan överenskommelse som avses. I den situationen har arbetet inte upphört enligt överenskommelsen. Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 är då tillämpliga om frågan om avstängning aktualiseras och om något annat inte följer av punkten 2 i denna paragraf.

Överenskommelsen och arbetsgivarens initiativ till att skilja sökanden från arbetet behöver inte ha tagit någon viss form. Initiativet måste dock ha kommit till uttryck på något sätt som har gjort arbetstagaren medveten om det. Det är inte tillräckligt med ett initiativ till att minska personalstyrkan i allmänhet, utan initiativet bör ha riktat sig till arbetstagaren personligen eller i vart fall ha konkretiserats på ett sätt som medfört att arbetstagaren varit den som skulle ha förlorat arbetet om initiativet hade fullföljts. Vad som är bakgrunden till arbetsgivarens initiativ och vem som försökt lösa avgångsfrågan genom överenskommelsen saknar betydelse. Det saknar även betydelse om sökanden har haft en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning.

Andra punkten innebär att bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 inte heller ska tillämpas om arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och det pågår en rättegång eller en förhandling om uppsägningens giltighet. Anställningen ska ha upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och inte exempelvis genom ett avskedande eller ett avbrytande av en provanställning. Med uppsägning från arbetsgivarens sida likställs s.k. provocerade uppsägningar från arbetstagarens sida, dvs. en uppsägning av arbetstagaren själv som på

Prop. 2021/22:176 grund av särskilda omständigheter är att jämställa med en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Att en rättegång pågår om uppsägningens giltighet innebär att sökanden eller dennes arbetstagarorganisation har väckt talan i domstol och yrkat att uppsägningen ska förklaras ogiltig samt att tvisten inte är slutligt avgjord genom en dom eller ett slutligt beslut som har vunnit laga kraft. En väckt talan som endast avser skadestånd innebär alltså inte att det pågår en rättegång om uppsägningens giltighet. Alternativt kan frågan om uppsägningens giltighet vara föremål för en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, eller enligt ett kollektivavtal. En sådan förhandling bör ha påkallats enligt medbestämmandelagen eller med stöd av en förhandlingsordning i ett kollektivavtal.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.5.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Lagen tillämpas inte på ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

Av *första* och *andra punkten* följer att lagen träder i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Tredje punkten innehåller en övergångsbestämmelse som innebär att äldre föreskrifter fortfarande gäller för ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022. Avgörande för vilken bestämmelse som ska tillämpas är den tid som ansökan om arbetslöshetsersättning avser. Den som efter den 1 oktober 2022 lämnar in en ansökan om ersättning till arbetslöshetskassan som avser tid före den 1 oktober 2022 omfattas inte av den nya bestämmelsen 43 c §, även om ansökan om ersättning har kommit in till en arbetslöshetskassa och prövas efter ikraftträdandet eller den första tillämpningsdagen för lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1. och 8.1.2.

10.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstigare

2 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 §, eller
2. avviker från 12 a §, om inte något annat följer av andra stycket.

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 12 a § under förutsättning att avtalet på arbetstagersidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt andra stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

Paragrafen är ny, men innehållet motsvarar delvis 2 § i den nuvarande lydelsen.

Paragrafen reglerar i *första stycket* i vilken mån avtal med avvikelser från lagens bestämmelser är ogiltiga. Enligt *första punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen, om inte något annat följer av 3 § eller andra punkten. Enligt *andra punkten* är ett avtal ogiltigt i den mån det avviker från 12 a § om inte något annat följer av andra stycket. Till skillnad från första punkten, är det enligt den andra punkten möjligt att göra avvikelser också till nackdel för arbetstagarnas rättigheter. Avvikelser från lagens bestämmelser är emellertid under vissa förutsättningar giltiga. I 2 § andra stycket och 3 §§ anges i vilka undantagsfall och i vilken utsträckning som avvikelser är giltiga.

I *andra stycket* regleras giltigheten av avtal om avvikelse från bestämmelserna i 12 a § om att kundföretag ska vara skyldiga att erbjuda en tillsvidareanställning eller betala en ersättning som varit placerade hos kundföretaget i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Ett sådant avtal är giltigt endast under vissa förutsättningar. En grundläggande förutsättning är att avvikelsen har gjorts genom ett kollektivavtal. Avvikelser i ett individuellt anställningsavtal är aldrig giltiga. Dessutom ska avvikelsen ha skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Ett avtal med avvikelse från 12 a § som inte uppfyller dessa krav är alltså ogiltigt i den delen.

Att kollektivavtalet har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer betyder att det på arbetstagarsidan ska vara fråga om en överordnad sammanslutning som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter. Med centrala arbetstagarorganisationer avses definitionen som anges i 6 § andra stycket medbestämmandelagen och som anger att bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Exempel på sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer är LO och förhandlingsorganisationen PTK. Vad gäller innebörden av 6 § tredje stycket medbestämmandelagen så överfördes den bestämmelsen med vissa redaktionella ändringar till medbestämmandelagen från 1928 års kollektivavtalslag. Av propositionen till medbestämmandelagen framgår att syftet med föreskrifterna är att möjliggöra, att de regler i medbestämmandelagen som är avfattade att gälla för självständiga och fristående organisationer och deras medlemmar ska bli tillämpliga även vid sådana mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur, se proposition med förslag till arbetsrättsreform m. m (prop. 1975/76:105 s. 342). I sådana fall ska de regler i lagen, som tar sikte på arbetsgivarorganisation eller arbetstagarorganisation gälla för den övergripande organisationen och de regler som är avfattade att äga tillämplighet på organisationsmedlemmar, gälla för såväl de anslutna organisationerna som deras medlemmar. Som ett exempel på följderna pekas på hur ett kollektivavtal som träffas av en övergripande organisation blir bindande, förutom för den avtalsslutande organisationen själv, både för anslutna organisationer och för deras medlemmar.

Ett kollektivavtal som träffas på den nivå som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen binder sammanslutningarnas medlemsförbund. Kollektivavtalet binder också enskilda medlemmar i förbunden. Detta följer av 6 § tredje stycket och 26 § medbestämmandelagen. Detta står inte i motsättning till det faktum att de överenskommelser på arbetsmarknaden som har träffats på denna högsta nivå nästan undantagslöst konstrueras på ett sådant sätt att de endast binder sammanslutningen direkt och medlemsförbunden först efter antagande i särskild ordning. Det gäller exempelvis Huvudavtalet mellan SAF och LO, Saltsjöbadsavtalet, och Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Att dessa avtal inte omedelbart binder samtliga medlemsförbund beror på att avtalen är utformade på sådant sätt.

Någon möjlighet för sammanslutningen att i kollektivavtalet delegera till en underordnad organisation att träffa kollektivavtal med avvikelser från 12 a § föreligger inte. Det är inte heller tillräckligt att ett kollektivavtal på förbunds nivå i efterhand har godkänts av sammanslutningen.

Bestämmelsen innebär att även förbund som inte är medlemmar i den sammanslutning som ingått kollektivavtalet med avvikelser från 12 a § under vissa förutsättningar kan anta kollektivavtalet. Detta gäller även om förbundet ingår i en annan sammanslutning. För att ett sådant avtal om antagande ska vara giltigt krävs dock, utöver att avtalet ska ha identiskt innehåll med sammanslutningens avtal, ett uttryckligt stöd i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till eller ett uttryckligt godkännande på förhand av samtliga parter i det kollektivavtal som förbundet vill ansluta sig till.

Vidare innebär regleringen ingen begränsning av möjligheten att ingå ett hängavtal som hänvisar till det förbundsavtal som innefattar sammanslutningens kollektivavtal. Någon möjlighet finns inte för en arbetstagarorganisation på förbunds nivå eller lokal nivå att med giltig verkan ingå kollektivavtal om andra avvikelser än de som fastställts i sammanslutningens avtal.

I *tredje stycket* regleras att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt andra stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta innebär att om det uppstår en tvist om ett kundföretags skyldigheter ska uthyrningslagens bestämmelser tillämpas oavsett om frågan regleras i lagen eller kollektivavtal. Det handlar bl.a. om bestämmelser gällande preskriptionsfrister, skadestånd eller andra förfaranderegler. Uthyrningslagen är speciallag i förhållande till medbestämmandelagen. Beträffande förhandling, preskription och skadestånd blir därför uthyrningslagens regler tillämpliga i stället för medbestämmandelagens bestämmelser. Detta innebär även att allmänt skadestånd till avtalsparterna eller den enskilde inte kan utgå för kollektivavtalsbrott.

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.2.

12 a § Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagarare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagararen måste svara på erbjudandet. Arbetstagararen ska dock ha skälig tid att ta ställning

till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

Paragrafen, som fått ett nytt innehåll, reglerar ett kundföretags skyldigheter mot arbetstagare som varit uthyrda till kundföretaget under lång tid.

Enligt *första stycket* ska kundföretaget under vissa förutsättningar erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Skyldigheten uppkommer när arbetstagaren genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en ramtid om 36 månader. Placeringen behöver inte ha varit sammanhängande utan kan ha varit uppdelad på flera perioder inom ramtiden.

Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § anställnings-skyddslagen.

Kundföretaget ska lämna erbjudandet om tillsvidareanställning senast en månad efter det att arbetstagaren har kvalificerat sig för ett erbjudande genom att dennes placeringstid har överskridit den angivna tidsgränsen. Det torde ofta vara möjligt och ligga i alla parterers intresse att erbjudandet ges tidigare än en månad efter att tidsgränsen passerats. Månadfristen utgör en yttersta tidsgräns för när erbjudandet kan ges och ska inte ses som norm för när detta bör ske.

Kundföretaget får bestämma inom vilken tid som arbetstagaren måste svara på erbjudandet. För att företagets skyldighet ska vara fullgjord måste dock arbetstagaren ha fått skäligt rådrom för att ta ställning till erbjudandet. Vad som är skäligt rådrom i det enskilda fallet kan bero på omständigheterna, men en veckas svarsfrist från mottagandet är normalt tillräckligt.

Om arbetstagaren accepterar erbjudandet har ett anställningsavtal ingåtts, men om han eller hon inte accepterar erbjudandet har kundföretaget ändå fullgjort sin skyldighet. Något nytt erbjudande behöver då inte lämnas, även om arbetstagaren fortsätter att arbeta hos kundföretaget eller senare hyrs ut på nytt till kundföretaget. Arbetstagarens befintliga anställning hos bemanningsföretaget påverkas inte om arbetstagaren tackar nej till erbjudandet.

Som nyss nämnts ingås ett anställningsavtal mellan arbetstagaren och kundföretaget om arbetstagaren accepterar kundföretagets erbjudande om anställning. Ingås ett avtal upphör utan särskild åtgärd arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget när anställningen hos kundföretaget tillträds. Anställningen upphör alltså automatiskt vid tillträdet utan att arbetstagaren behöver säga upp anställningen och iakttä någon uppsägningstid. Även en tidsbegränsad anställning som inte kan sägas upp upphör automatiskt när anställningen hos kundföretaget tillträds. Det ligger dock i sakens natur att arbetstagaren på något sätt bör informera bemanningsföretaget om att han eller hon har fått en anställning hos kundföretaget.

Det kan även i sammanhanget noteras att uthyrningslagen är en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i anställningsskyddslagen. Detta innebär att om en arbetstagare anmäler företrädesrätt till återanställning till samma tjänst som en inhyrd arbetstagare blir erbjuden med anledning av bestämmelsen i uthyrningslagen så kommer den inhyrda arbetstagares rätt ha företräde. Det kan noteras arbetstagarens rättighet är en individuell rättighet som gäller även om arbetstagaren bytt arbetsgivare. Arbetstagaren kan alltså ha varit uthyrd av flera olika arbetsgivare till kundföretaget. Placeringen måste dock ha varit hos ett och samma kundföretag och på en och samma driftsenhet.

Vidare kan det noteras att paragrafen inte uppställer några krav på att den erbjudna tjänstens anställningsvillkor ska vara på viss nivå eller att tillträde ska ske inom viss tid. Om kundföretaget i syfte att kringgå arbetstagarens individuella rättighet ger ett oskäligt erbjudande, gällande villkor eller tillträdesdatum, i syfte att arbetstagaren ska tacka nej, kan emellertid åtgärden angripas rättsligt i enlighet med Arbetsdomstolens praxis, se t.ex. AD 1986 nr 50. Detta förutsätter att en kringgående effekt och ett kringgående syfte kan styrkas, liksom att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt. Om en part utnyttjar en i lagen angiven begränsning av motpartens rätt, innebär det inte i och för sig att parten gör sig skyldig till ett otillbörligt kringgående av lagen. Om kundföretaget exempelvis erbjuder arbetstagaren en tillsvidareanställning, han eller hon tackar ja och sedan blir uppsagd på grund av att det uppstår en arbetsbrist och arbetstagaren står sist i turordningen, är det inte i sig ett kringgående utan en följd av hur bestämmelserna om turordning och arbetsbrist är konstruerade.

I *andra stycket* föreskrivs att kundföretaget får välja att betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två aktuella månadslöner i stället för att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning enligt första stycket. Om företaget väljer detta alternativ, måste betalningen ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats, dvs. senast en månad efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för ett erbjudande. Månadfristen utgör en yttersta tidsgräns för när betalning kan ske och ska inte ses som norm för när detta bör ske. Som nämnts ovan torde det ofta vara möjligt och i alla parterers intresse att kundföretaget fullgör sin skyldighet tidigare än en månad efter att tidsgränsen passerats. Det kan dock finnas omständigheter som medför att ersättningen kan lämnas till en arbetstagare först någon eller några dagar efter fristen om en månad, exempelvis att det inte har varit en bankdag den dag då ersättningen senast skulle betalas till en arbetstagare.

Begreppet månadslön ska ha samma innebörd här som i 39 § andra stycket anställningsskyddslagen. Med aktuell månadslön menas arbetstagarens faktiska månadslön som denne har när den är uthyrd till kundföretaget vid tidpunkten då han eller hon kvalificerar sig för ett erbjudande.

Det kundföretag som av något skäl inte kan eller vill erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning enligt första stycket måste betala ersättning enligt andra stycket för att inte göra sig skyldig till ett åsidosättande av sina skyldigheter. Vad som är orsaken till att kundföretaget inte vill eller kan lämna ett erbjudande om tillsvidare-

anställning är ovidkommande. Möjligheten att betala ersättning kan vara särskilt användbar för statliga myndigheter när de agerar som kundföretag. Ett sådant kundföretags möjligheter att erbjuda en viss arbetstagare en tillsvidareanställning kan nämligen vara begränsad enligt särskilda regler. Exempelvis ska enligt 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen vid beslut om statliga anställningar avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, se även 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning. I ett ärende som gäller beslut om en statlig anställning är en myndighet också skyldig att beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet. Detta följer av 1 kap. 9 § regeringsformen. En inhyrd arbetstagare kan genom sitt arbete hos kundföretaget komma att uppnå förtjänst av en viss omfattning, dvs. något som kan utgöra en saklig grund för beslut om statlig anställning. Den inhyrde arbetstagaren kan under uthyrningstiden även ha utvecklat skicklighet, som också är en saklig grund för beslut om statlig anställning. Regelverket kan, beroende på omständigheterna, dock medföra att ett statligt kundföretag ändå saknar möjlighet att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en anställning, exempelvis eftersom någon annan arbetssökande i ett rekryteringsförfarande uppvisar större förtjänst och skicklighet än den inhyrde arbetstagaren. Om så är fallet återstår bara betalningsalternativet. Statliga kundföretag kan även upphöra med inhyrningen av arbetstagaren för att undvika skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning eller utge ersättning.

Slutligen kan det konstateras att kundföretag och bemanningsföretag kan utbyta relevant information om berörda arbetstagare när det rör sig om en personuppgiftshandling som är nödvändig för fullgörandet av rättsliga förpliktelser inom arbetsrätten. Den rättsliga förpliktelsen regleras i paragrafen eller i ett kollektivavtal enligt 2 § andra stycket.

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.1.

12 b § Bestämmelserna i 12 a § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Paragrafen, som är ny till innehållet, innebär att vissa kategorier av arbetstagare är undantagna från tillämpningsområdet för 12 a §. Kundföretagets skyldigheter enligt 12 a § gäller inte mot arbetstagare som hos bemanningsföretaget är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.1.

14 § Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

I paragrafen regleras kundföretags skadeståndsskyldighet gentemot arbetstagare vid överträdelse av vissa bestämmelser.

Paragrafen har ändrats bara på så sätt att ett kundföretags skadeståndsskyldighet även ska omfatta överträdelse av den nya 12 a §. Ändringen innebär att en inhyrd arbetstagare kan få skadestånd av kundföretaget för

Prop. 2021/22:176 den ekonomiska förlust och för den kränkning som kundföretagets åsidosättande av 12 a § inneburit.

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.3.

14 a § Ett kundföretag som bryter mot 12 c eller 12 d § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

I paragrafen regleras kundföretags skadeståndsskyldighet gentemot bemanningsföretag vid överträdelse av vissa bestämmelser.

Paragrafen har ändrats bara på så sätt att hänvisningarna har justerats med hänsyn till att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§.

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.3.

Preskription

16 § Förs talan om skadestånd gäller följande:

1. Vid överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

2. Vid överträdelse av 12 § ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

3. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3 eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 c eller 12 d §.

Paragrafen innehåller särskilda preskriptionsbestämmelser.

Första och andra styckena ändras redaktionellt på så sätt att uppräknningen av olika bestämmelser sker genom en numrerad lista. *Punkterna 1 och 2 i första stycket* överensstämmer med tidigare första och andra styckena utan någon ändring i sak. Innehållet i *punkten 3* är nytt och består av en särskild preskriptionsregel för talan som förs på grund av överträdelse av 12 a §. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Bestämmelserna i första stycket 2 och 3 kompletteras av bestämmelser i *andra stycket*. Bestämmelserna avser det fallet då arbetstagaren i en tvist med kundföretaget företräds av en facklig organisation som har

kollektivavtal med kundföretaget och kollektivavtalet innehåller en förhandlingsordning. Enligt 4 kap. 7 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får Arbetsdomstolen inte uppta en talan till prövning förrän förhandling som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetstvistlagen är enligt 17 § uthyrningslagen tillämplig även i tvister mellan arbetstagaren och kundföretaget. De nya bestämmelserna innebär att om en talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § inte får upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling påkallas inom de tider som anges i första stycket 2 och 3, eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats. Ett kollektivavtal kan ange en annan frist för talans väckande. Fyramånadersfristen gäller därför bara om inte annat framgår av kollektivavtal.

När arbetstagarens fackliga organisation har möjlighet att påkalla tvisteförhandling och en skyldighet att göra det innan talan väcks i Arbetsdomstolen ska alltså organisationen i stället för att väcka talan påkalla förhandling. Den skyldigheten kommer bara att bli aktuell när det finns en förhandlingsordning mellan organisationen och kundföretaget. Eftersom organisationen inte har någon förhandlingsrätt mot kundföretaget enligt medbestämmandelagen finns inget krav på förhandling enligt den lagen innan talan väcks i Arbetsdomstolen. Om förhandlingsordningen omfattar nu aktuella tvister avgör i första hand parterna. Föreligger det osäkerhet i det avseendet får parterna reda ut den frågan sinsemellan.

Hur förhandlingarna ska föras regleras av respektive förhandlingsordning. Avseende frågor om förhandlingsframställning, förhandlings-skyldighet, effekter av förhandlingsvägran och övriga frågor rörande förhandlingens genomförande är medbestämmandelagens bestämmelser tillämpliga.

Sista stycket har ändrats bara på så sätt att hänvisningarna har justerats med hänsyn till att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§.

Övervägandena finns i avsnitt 5.7.3.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § i den nya lydelsen bortses från tid före den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Punkten 4 innebär att man ska bortse från tid före den 1 oktober 2022 vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad

Prop. 2021/22:176 hos kundföretaget enligt 12 a §. Detta gäller både för perioden om 24 månader och för ramtiden om 36 månader.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1. och 8.1.2.

10.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

10 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande ska 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.2.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1.

10.7 Förslaget till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

9 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande ska 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.2.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1.

10.8 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Skadestånd

20 § Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 b § första stycket samma lag.

I paragrafen regleras att bestämmelserna om skadestånd i anställningsskyddslagen ska tillämpas i vissa ärenden.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* har justerats med anledning av att bestämmelserna i 2 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd i den nuvarande lydelsen flyttas till 2 b § första stycket samma lag. Justeringen innebär ingen saklig ändring.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.3.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

10.9 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Skadestånd

13 § Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *ska* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas. I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas *2 b § första* stycket samma lag.

I paragrafen regleras att bestämmelserna om skadestånd i anställningsskyddslagen ska tillämpas i vissa ärenden.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* har justerats med anledning av att bestämmelserna i 2 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd i den nuvarande lydelsen flyttas till 2 b § första stycket samma lag. Justeringen innebär ingen saklig ändring.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.3.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1.

10.10 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar

domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.2.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1.

10.11 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Rättegång

11 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.2.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

10.12 Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Rättegång

6 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.2.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1.

10.13 Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Rättegång

14 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

I paragrafen regleras hur mål om tillämpning av lagen ska handläggas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.2.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1.

10.14 Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

6 kap. Rättegång

Övriga bestämmelser

8 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet,
- 35 § om ett avskedandes giltighet,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
- 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning.

I paragrafen regleras hur talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska tillämpas.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen till 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har tagits bort. Bestämmelserna i 43 § andra stycket i den nuvarande lydelsen reglerar domstolens handläggning av yrkanden om interimistiska beslut enligt 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket samma lag. Det föreslås att 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket ska ändras vilket innebär att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.2.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.
Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
Enligt *punkten 3* ska äldre föreskrifter gälla fram till den 1 oktober 2022.
Övervägandena finns i avsnitt 8.1.1.

10.15 Förslaget till lag om omställningsstudiestöd

Inledande bestämmelser

Lagens innehåll och syfte

1 § I denna lag finns bestämmelser om omställningsstudiestöd, som är ett statligt studiestöd.

Syftet med lagen är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden.

Paragrafen innehåller en beskrivning av lagens innehåll och syfte.

Första stycket innehåller ett klagörande av att omställningsstudiestöd är ett statligt studiestöd. Eftersom stödet är en form av studiestöd är lagen uppbyggd så att den i så stor utsträckning som möjligt innehåller bestämmelser som hänvisar till eller motsvarar de som gäller för studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Andra stycket innehåller en beskrivning av lagens syfte. Där framgår att syftet med lagen är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden.

Övervägandena finns i avsnitt 6.2.1.

Ansvarig myndighet för omställningsstudiestöd

2 § Centrala studiestödsnämnden prövar frågor om omställningsstudiestöd enligt denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Paragrafen reglerar att det är Centrala studiestödsnämnden som är ansvarig myndighet för att pröva frågor om omställningsstudiestöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.2.2.

Former av omställningsstudiestöd

3 § Omställningsstudiestöd består av omställningsstudiebidrag och omställningsstudielån.

Av paragrafen framgår att omställningsstudiestöd består av omställningsstudiebidrag och omställningsstudielån. Enligt 4 § lämnas omställningsstudielån endast för sådan vecka för vilken det lämnas omställningsstudiebidrag.

Övervägandena finns i avsnitt 6.2.1.

Anvisade medel

4 § Omställningsstudiebidrag får lämnas i mån av tillgång på medel. Omställningsstudielån lämnas endast för sådan vecka som omställningsstudiebidrag lämnas för.

Anvisade medel fördelas mellan studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i privat sektor och studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i offentlig sektor. Fördelningen av medel mellan de två grupperna ska avspegla andelen förvärvsarbetande i privat respektive offentlig sektor.

Paragrafen innehåller bestämmelser om anvisade medel för omställningsstudiestöd.

I *första stycket* anges att omställningsstudiebidrag får lämnas i den mån det finns tillgång på medel. Till skillnad från studiestöd som lämnas enligt studiestödslagen (1999:1395) är omställningsstudiestödet således inte ett generellt, rättighetsstyrt stöd, utan kan endast beviljas i mån av tillgängliga medel. Av första stycket framgår också att omställningsstudielån inte får lämnas för en vecka om det inte samtidigt lämnas omställningsstudiebidrag för samma vecka. Bestämmelsen innebär, tillsammans med bestämmelserna i 26 §, att omställningsstudielån endast får lämnas för sådana veckor och högst med sådan del av helt stöd som omställningsstudiebidrag lämnas.

Enligt *andra stycket* fördelas de anvisade medlen mellan två grupper av studerande. Det är dels studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i privat sektor, dels studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i offentlig sektor. Fördelningen av medel mellan de två grupperna ska avspegla andelen förvärvsarbetande i privat respektive offentlig sektor. Vilken grupp en studerande ska anses tillhöra prövas av Centrala studiestödsnämnden i samband med prövningen av ansökan.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.7, 6.7.1 och 6.7.2.

Ord och uttryck i lagen

5 § I lagen avses med

omställningsorganisation: Kammarkollegiet, eller en omställningsorganisation som registrerats enligt lagen (2022:000) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd,

läroanstalt: sådan läroanstalt eller utbildning som avses i 3 kap. 2 § studiestödslagen (1999:1395),

annan utbildningsanordnare: en fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning som finansieras av en omställningsorganisation,

prisbasbelopp: det prisbasbelopp som definieras i 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken, och

inkomstbasbelopp: det inkomstbasbelopp som definieras i 58 kap. 26 och 27 §§ socialförsäkringsbalken.

Paragrafen innehåller definitioner av ord och uttryck som finns i lagen.

Av bestämmelsen framgår att med omställningsorganisation avses dels Kammarkollegiet, dels en sådan omställningsorganisation som registrerats enligt den lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd som föreslås. Enligt budgetpropositionen för 2022 (prop. 2021/22:1, utg. omr.

Prop. 2021/22:176 13) är avsikten att Kammarkollegiet ska ansvara för beslut om stöd enligt lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Av bestämmelsen framgår vidare att med läroanstalt avses sådan läroanstalt eller utbildning som avses i 3 kap. 2 § studiestödslagen, dvs. de läroanstalter och utbildningar som regeringen har beslutat ska ge rätt till studiemedel enligt studiestödslagen. Sådana läroanstalter och utbildningar anges normalt i bilagan till studiestödsförordningen (2000:655).

I bestämmelsen anges att med annan utbildningsanordnare avses i denna lag en fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning som finansieras av en omställningsorganisation, dvs. en fysisk eller juridisk person som anordnar en utbildning som en omställningsorganisation köper.

Paragrafen innehåller även bestämmelser om vad som avses med prisbasbelopp respektive inkomstbasbelopp.

Övervägandena finns i avsnitt 6.4.1, 6.4.2, 6.5.6 och 6.5.7.

Allmänna förutsättningar

Villkor om förvärvsarbete

6 § Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i

a) sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år som kan beräknas tidigast från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år, och

b) sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader, eller

2. under kvalificeringstiderna som anges i 1 a och 1 b har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete.

Med ramtid enligt första stycket avses de 14 år respektive 24 månader som närmast har föregått den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden. Om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in beräknas ramtiden i stället från och med dagen före studiestarten.

För att förvärvsarbetet i första stycket 1 a ska få räknas ska det ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz får tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

I paragrafen regleras villkor om förvärvsarbete, det s.k. arbetsvillkoret, som är en förutsättning för att få omställningsstudiestöd. Paragrafen utformas efter synpunkter från *Lagrådet*.

Av *första stycket* följer att arbetsvillkoret är uppfyllt om den sökande har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad, dels i sammanlagt 96 månader (kvalificeringstiden, som i detta fall är åtta år) under en ramtid om 14 år som kan beräknas tidigast från och med det år då han eller hon fyllde 19 år (punkt 1 a) – det s.k. etableringsvillkoret, dels i sammanlagt 12 månader (kvalificeringstiden) inom en ramtid om 24 månader (punkt 1 b) – det s.k. aktualitetsvillkoret. Enligt bestämmelsen måste båda dessa villkor vara uppfyllda för att omställningsstudiestöd ska kunna lämnas. Arbetet som krävs enligt etableringsvillkoret räknas tidigast från och med det kalenderår då den sökande fyllde 19 år, vilket innebär att omställningsstudiestöd i praktiken kan beviljas tidigast det år en person fyller 27 år.

Arbetsvillkoret kan även uppfyllas genom en minsta inkomst av förvärvsarbete (punkt 2). Vad den inkomsten ska vara regleras i förordning, se upplysningsbestämmelse i 7 §. Arbetsvillkoret kan även anses uppfyllt genom en kombination av arbetad tid enligt första punkten och inkomst enligt andra punkten. Samma kalendertid kan dock inte tillgodoräknas den studerande två gånger med hjälp av de olika villkoren.

Av *andra stycket* framgår att utgångspunkten för ramtiden enligt första stycket är de 14 år respektive 24 månader som närmast har föregått den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden. Vidare framgår att om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in beräknas ramtiden i stället från och med dagen före studiestarten. Studier som påbörjas efter ett studieuppehåll räknas också som en studiestart.

Tredje stycket innebär att förvärvsarbetet ska ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden för att uppfylla etableringsvillkoret.

Av *fjärde stycket* framgår att även förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), Förenade kungariket och i Schweiz kan tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige för såväl etableringsvillkoret som aktualitetsvillkoret.

Vad som avses med huvudsyssla regleras inte i lagen utan på förordningsnivå eller i myndighetsföreskrifter, se 7 §.

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.3 och 6.3.4.

7 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om villkoren i 6 §.

Paragrafen innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela ytterligare föreskrifter om villkor om förvärvsarbete, det s.k. arbetsvillkoret.

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.3 och 6.3.4.

Ålder

8 § Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år.

I paragrafen behandlas den övre åldersgränsen för att kunna få omställningsstudiestöd.

I *första stycket* anges att omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år. Samtidigt finns det med en upplysning om att det i 21 § anges att möjligheten att få bidrag begränsas från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Andra stycket innehåller en bestämmelse om att omställningsstudielån kan lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år. Det är samma åldersgräns som gäller för studielånet inom studiemedelssystemet. Dessa lån ska betalas tillbaka tillsammans, som en studieskuld, se 36 §.

Betalat årsbelopp och återkrävt studiestöd

9 § En studerande som tidigare har fått omställningsstudiestöd enligt denna lag, studiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd kan bara beviljas omställningsstudiestöd om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp och preliminär, slutlig eller kvarstående avgift som ska betalas före det kalenderår som det nya omställningsstudiestödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt omställningsstudiestöd, återkrävt studiemedel, återkrävt studiehjälp eller återkrävt studiestartsstöd att högst ett kalenderhalvårs återkrävt stöd återstår att betala.

Trots första stycket får omställningsstudiestöd beviljas om det finns synnerliga skäl för det.

Paragrafen innehåller ett krav på återbetalning av tidigare lämnat studiestöd för att omställningsstudiestöd ska kunna beviljas.

Första stycket innehåller ett villkor som innebär att en studerande som tidigare har haft omställningsstudiestöd eller studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) måste ha betalat lånet och räntan med ett visst belopp (årsbelopp) före det kalenderår som omställningsstudiestödet avser för att det ska kunna beviljas. Årsbelopp och motsvarande avgifter (preliminär, slutlig och kvarstående avgift) enligt alla lydelse av den nuvarande studiestödslagen och den äldre studiestödslagen (1973:349) avses. Likaså måste den studerande ha betalat tillbaka eventuella återkrav av omställningsstudiestöd, studiestöd enligt alla lydelse av den nuvarande studiestödslagen och den äldre studiestödslagen och studiestartsstöd enligt lagen om studiestartsstöd (2017:527) för att stödet ska kunna beviljas, så att det högst återstår återkrav för ett kalenderhalvår.

På motsvarande sätt som gäller vid prövningen av om studiemedel och studiestartsstöd ska beviljas anges i *andra stycket* att det får göras undantag från första stycket om det finns synnerliga skäl för det. Den praxis som finns inom det övriga studiestödsområdet anses kunna ge vägledning för tillämpningen av även denna bestämmelse.

Paragrafen motsvarar i huvudsak bestämmelserna i 3 kap. 26 § studiestödslagen och 8 § lagen om studiestartsstöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.11.

Medborgarskap

10 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som är svenska medborgare. Med svenska medborgare jämställs i denna lag sådana utländska medborgare som har rätt till studiestöd enligt 1 kap. 4–6 §§ studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

Paragrafen innehåller bestämmelser om att omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som är svenska medborgare och till utländska medborgare som jämställs med svenska medborgare.

Bestämmelserna i paragrafen hänvisar till 1 kap. 4–6 §§ studiestödslagen. Vilka som kan komma i fråga för omställningsstudiestöd med beaktande av kravet ska således bedömas på samma sätt enligt denna lag som enligt det som gäller för studiestöd enligt studiestödslagen.

11 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som inte är svenska medborgare, om de uppfyller de villkor för att beviljas studiemedel som anges i 3 kap. 4 § andra–fjärde styckena eller 4 a § studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

Paragrafen innehåller en bestämmelse om att omställningsstudiestöd även får lämnas till vissa studerande som inte är svenska medborgare.

Bestämmelsen hänvisar till 3 kap. 4 § andra–fjärde styckena och 4 a § studiestödslagen. Vilka utländska medborgare som kan komma i fråga för omställningsstudiestöd med beaktande av kravet ska således bedömas på samma sätt enligt denna lag som enligt det som gäller för studiestöd enligt studiestödslagen.

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.1.

Begränsningar för studerande som är intagna i anstalt och andra som får sitt uppehälle bekostat av staten eller en kommun

12 § Omställningsstudiestöd lämnas inte till studerande som är intagna i anstalt enligt fängelselagen (2010:610).

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om förutsättningarna för att lämna omställningsstudiestöd till studerande vars uppehälle på annat sätt än som anges i första stycket helt eller till väsentlig del bekostas av staten eller en kommun.

Paragrafen innehåller bestämmelser om begränsningar av möjligheterna att lämna omställningsstudiestöd till studerande som är intagna i anstalt och andra vars uppehälle till väsentlig del bekostas av staten eller en kommun.

I *första stycket* finns en bestämmelse om att omställningsstudiestöd inte får lämnas till den som är intagen i anstalt enligt fängelselagen. Omställningsstudiestöd får därmed inte lämnas under den tid en studerande är intagen i anstalt, oavsett om den studerande under verkställigheten vistas inom eller utanför anstalten med stöd av bestämmelser i samma lag.

I *andra stycket* finns en upplysningsbestämmelse om att regeringen med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om förutsättningarna för att lämna omställningsstudiestöd till studerande vars uppehälle på annat sätt än vad som anges i första stycket helt eller till väsentlig del bekostas av staten eller en kommun.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

Utbildning som omställningsstudiestödet får lämnas för

13 § Omställningsstudiestöd får lämnas för utbildning vid en läroanstalt i Sverige och hos en annan utbildningsanordnare i landet.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från att omställningsstudiestöd ska få lämnas för utbildning hos en annan utbildningsanordnare i landet.

Prop. 2021/22:176 Paragrafen innehåller bestämmelser om vilka utbildningar som omställningsstudiestöd får lämnas för. Ytterligare krav för att kunna få omställningsstudiestöd för en utbildning finns i 14 och 15 §§.

Av *första stycket* framgår att omställningsstudiestöd enbart får lämnas för utbildning vid en läroanstalt och hos en annan utbildningsanordnare. Med läroanstalt avses enligt 5 § de läroanstalter och utbildningar som regeringen har beslutat ska ge rätt till studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395). Sådana läroanstalter och utbildningar anges normalt i bilagan till studiestödsförordningen (2000:655). Med annan utbildningsanordnare avses enligt 5 § en fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning som finansieras av en omställningsorganisation. Omställningsorganisation definieras i 5 §. Av *första stycket* framgår även att omställningsstudiestöd endast lämnas för utbildning i Sverige. Vad som avses med utbildning i Sverige regleras i förordning.

Andra stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om undantag från att omställningsstudiestöd ska få lämnas för utbildning hos en annan utbildningsanordnare.

Övervägandena finns i avsnitt 6.4.1 och 6.4.2.

14 § Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som motsvarar minst en veckas och som mest 80 veckors studier på heltid.

Från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som är längre än 80 veckor på heltid eller motsvarande antal veckor på deltid.

Paragrafen innehåller bestämmelser om att omställningsstudiestöd bara får lämnas för utbildningar av en viss omfattning. Därutöver gäller kraven på utbildningar som anges i 13 och 15 §§.

Enligt *första stycket* får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som har en omfattning som motsvarar minst en veckas studier på heltid. En utbildning som sammanlagt omfattar minst en veckas studier på heltid behöver dock inte vara sammanhängande i tid, utan kan t.ex. vara fördelad över ett antal enskilda kalenderveckor under en längre tid.

Av *första stycket* framgår vidare att omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som har en omfattning som är längst 80 veckors studier på heltid eller motsvarande antal veckor på deltid. En utbildning som ges på 75, 60, 50, 40 respektive 20 procent av heltid får därmed uppgå till som mest 106, 133, 160, 200 respektive 400 veckor. En studerande måste kunna avsluta utbildningen och få slutbetyg, examensbevis eller annat motsvarande utbildningsbevis genom motsvarande maximalt 80 veckors studier på heltid. För studerande som läser vid två eller flera olika utbildningar får varje utbildning omfatta motsvarande som mest 80 veckors studier på heltid. En behörighetsgivande och en efterföljande utbildning får t.ex. var för sig omfatta motsvarande som mest 80 veckors studier på heltid. Vid studier på kurser eller liknande som ingår i en sammanhållen utbildningsgång, exempelvis ett yrkespaket, får de ingående kurserna tillsammans omfatta motsvarande som mest 80 veckors heltidsstudier.

Av *andra stycket* framgår att omställningsstudiestöd från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år får lämnas för en utbildning som

är längre än 80 veckor på heltid. Omställningsstudiestöd får därmed även lämnas till en äldre studerande som ska avsluta en längre utbildning som påbörjats innan det kalenderår han eller hon fyllde 40 år.

Övervägandena finns i avsnitt 6.4.3 och 6.4.4.

15 § Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas för en utbildning som

1. enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare,
2. den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, eller
3. den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis.

Till en studerande som har en examen på forskarnivå får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som tillsammans med den studerandes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl.

Prövningen enligt första–tredje styckena ska göras första gången en studerande ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning.

Paragrafen innehåller bestämmelser om att omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som stärker en studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden. Ytterligare villkor för att en utbildning ska ge möjlighet till stöd anges i 13 och 14 §§.

Av *första stycket* framgår att omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Avsikten är att bedömningen ska göras utifrån varje persons situation och förutsättningar, dvs. utifrån personens tidigare utbildning, kunskaper och erfarenheter från arbetslivet. Utbildningen kan antingen syfta till att stärka personens ställning inom det arbetsområde som han eller hon redan arbetar eller har arbetat inom, eller syfta till att personen ska stärka sin kompetens på andra arbetsområden för att kunna söka nya arbeten. Bedömningen av om en utbildning stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden ska enligt bestämmelsen ske med beaktande av arbetsmarknadens behov. Det innebär att i de fall utbildningen syftar till att en person ska stärka sin kompetens på andra arbetsområden än det som han eller hon redan arbetar eller har arbetat inom, ska det beaktas om det är rimligt att utbildningen kan öka möjligheten att söka och faktiskt etablera sig inom ett nytt arbetsområde efter genomgången utbildning. Om det råder hård konkurrens eller överetablering inom arbetsområdet får det i vanliga fall inte anses rimligt. Omställningsstudiestöd ska då inte beviljas. I de fall utbildningen syftar till att stärka personens ställning inom det arbetsområde som han eller hon redan har en grundutbildning eller arbetar eller har arbetat inom, ska det på motsvarande sätt beaktas om det är rimligt att utbildningen kan öka personens möjlighet att vara verksam inom området. Om så är fallet får det anses rimligt att en utbildning inom arbetsområdet för att fördjupa eller komplettera kompetensen stärker personens ställning även under sådana förhållanden. Av styckets andra mening framgår vidare att omställningsstudiestöd undantagsvis får lämnas

Prop. 2021/22:176 även utan beaktande av arbetsmarknadens behov, om det finns särskilda skäl. För att det ska finnas särskilda skäl ska det i det enskilda fallet finnas omständigheter som gör att utbildningen kan leda till en ny anställning eller betydligt ökad anställningsbarhet.

Andra stycket innehåller bestämmelser om att det inte går att få omställningsstudiestöd för en utbildning, trots att den kan antas stärka en enskilds framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Av *punkten 1* framgår att det gäller i fråga om en utbildning som enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare, dvs. när utbildningen bedöms vara till nytta enbart för en specifik arbetsgivare och att den således inte är relevant för någon annan arbetsgivare, vare sig i den aktuella branschen eller på den övriga arbetsmarknaden. Av *punkten 2* framgår att det inte heller är möjligt att få omställningsstudiestöd för en utbildning som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den sökande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. I lagtexten ges inte någon ytterligare vägledning för vilka fall som avses. Vad avser ovan nämnda punkter har Centrala studiestödsnämnden dock till stöd för sin prövning av en ansökan om omställningsstudiestöd som regel tillgång till ett yttrande från en omställningsorganisation (se 32 §). Frågorna om en utbildning enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare och vilka utbildningar som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla överlämnas att ytterst avgöras i rättstillämpningen.

Enligt *punkten 3* lämnas inte omställningsstudiestöd för en utbildning som den sökande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis, eller om någon vill gå en utbildning som har ett kunskapsinnehåll som är likvärdigt med en sådan utbildning. Av bestämmelsen framgår att avsikten är att det är utbildningens kunskapsinnehåll som ska vara avgörande. Ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis från en utbildning är i sig inte ett hinder för att få omställningsstudiestöd, om det framgår att kunskapsinnehållet i utbildningen påtagligt har förändrats sedan personen genomgick den. Detsamma gäller 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.

I *tredje stycket* finns särskilda bestämmelser för studerande med en examen på forskarnivå, dvs. en licentiatexamen eller doktorsexamen. Sådana studerande kan få omställningsstudiestöd för en utbildning som tillsammans med den sökandes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses samma typ av skäl som när omställningsstudiestöd får lämnas utan beaktande av arbetsmarknadens behov enligt första stycket.

Av *fjärde stycket* framgår att prövningen ska göras första gången en studerande ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning. Vad en och samma utbildning är begränsas exempelvis av utbildningens utbildningsplan eller motsvarande. Bestämmelser om ansökan finns i 31 §.

Övervägandena finns i avsnitt 6.4.5.

Studiernas omfattning

16 § Omställningsstudiestöd får lämnas för varje vecka som den studerande bedriver studier på minst 20 procent av heltid.

Omställningsstudiestöd får bara lämnas för sådan del av studietiden som omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen.

Paragrafen innehåller bestämmelser om vilken omfattning studier måste ha för att omställningsstudiestöd ska kunna beviljas.

Av *första stycket* framgår att omställningsstudiestöd beviljas per vecka och att stöd får lämnas för varje vecka då den studerande bedriver studier på minst 20 procent av heltid. Enligt 14 § krävs att en utbildning omfattar minst en veckas studier på heltid, men en sådan utbildning kan vara fördelad över flertalet enskilda kalenderveckor under en längre tid. Omställningsstudiestöd kan enligt förevarande bestämmelse i sådant fall lämnas för varje enskild vecka under vilken studierna omfattar minst 20 procent av heltid. För den som förvärvsarbetar under tiden med omställningsstudiestöd finns ytterligare begränsningar i möjligheten till stöd i 17 §.

Av *andra stycket* framgår att omställningsstudiestöd, på samma sätt som gäller för studiemedel enligt 3 kap. 5 § andra stycket studiestödslagen (1999:1395) och studiestartsstöd enligt 12 § andra stycket lagen (2017:527) om studiestartsstöd, endast får lämnas för sådan del av studietiden som omfattas av en kursplan eller motsvarande. Stöd kan därmed inte lämnas för exempelvis självstudier som läggs utöver den studietid som omfattas av kursplanen eller motsvarande.

Övervägandena om att omställningsstudiestöd får lämnas för varje vecka då den studerade bedriver studier på minst 20 procent av heltid finns i avsnitt 6.5.1 och 6.5.3. I övrigt finns övervägandena i avsnitt 6.4.3.

Omställningsstudiestödets omfattning

17 § Omställningsstudiestödets storlek bestäms i förhållande till omfattningen av den studerandes studier och förvärvsarbete. Omställningsstudiestöd lämnas med

1. helt stöd vid studier på minst heltid,
2. 75 procent av helt stöd vid studier på minst 75 procent men mindre än 100 procent av heltid,
3. 60 procent av helt stöd vid studier på minst 60 procent men mindre än 75 procent av heltid,
4. 50 procent av helt stöd vid studier på minst 50 procent men mindre än 60 procent av heltid,
5. 40 procent av helt stöd vid studier på minst 40 procent men mindre än 50 procent av heltid, och
6. 20 procent av helt stöd vid studier på minst 20 procent men mindre än 40 procent av heltid.

En studerande som har ett förvärvsarbete under studietiden måste avstå från förvärvsarbetet under den tid och i den omfattning som omställningsstudiestöd ges. Till en sådan studerande får stöd därför lämnas i sådan omfattning att stödet enligt första stycket och omfattningen av förvärvsarbetet tillsammans uppgår till högst heltid.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om beräkning av omställningsstudiestödets omfattning.

Paragrafen innehåller bestämmelser om hur omställningsstudiestödets storlek ska beräknas.

Enligt *första stycket* kan den som bedriver studier på minst heltid som mest få helt stöd. Till den som bedriver studier på deltid kan stöd som mest lämnas med 75, 60, 50, 40 eller 20 procent av helt stöd. Stöd lämnas inte för en omfattning som överstiger studiernas omfattning. Den som studerar i en högre omfattning kan dock alltid välja att begränsa sitt uttag av omställningsstudiestöd till en lägre andel av helt stöd.

Bestämmelser i *andra stycket* begränsar möjligheten till stöd i förhållande till vad som anges i första stycket. Den ytterligare begränsningen gäller för studerande som förvärvsarbetar vid sidan av sina studier. Till sådana studerande får omställningsstudiestöd lämnas med högst sådan andel av helt stöd att stödets omfattning och omfattningen av förvärvsarbetet under tiden med omställningsstudiestöd inte överstiger heltid. Den som t.ex. studerar på heltid men som under tiden med omställningsstudiestöd fortsätter att arbeta på halvtid, kan därmed som mest få 50 procent av helt stöd.

Tredje stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela ytterligare föreskrifter om beräkning av stödets omfattning. Det kan t.ex. gälla föreskrifter om vad som ska anses vara studier på hel- respektive deltid.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.2 och 6.5.6.

18 § Vid extraordinära händelser i fredstid kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från det som anges i 17 § första och andra styckena om hur omställningsstudiestödets storlek ska beräknas.

Paragrafen innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om undantag från hur omställningsstudiestödets storlek ska beräknas, som t.ex. att den studerandes arbete ska beaktas i annan utsträckning än vad som annars följer av 17 § första och andra styckena. Bestämmelsen kan enbart tillämpas vid extraordinära händelser i fredstid.

Frågan behandlas närmare i avsnitt 6.5.2.

Omställningsstudiestöd med prövning av studieresultat

19 § Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som bedriver sina studier i normal takt.

Omställningsstudiestöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina studier i normal takt, om det är fråga om sådana studieresultat från perioder med omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd som är äldre än tio år eller det finns särskilda skäl för det.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad som ska anses vara studier i normal takt.

Paragrafen, som utformas enligt *Lagrådets* förslag, innehåller bestämmelser om när en prövning av tidigare studieresultat ska göras för att omställningsstudiestöd ska få lämnas. Bestämmelserna motsvarar i huvudsak 3 kap. 7 § studiestödslagen.

Enligt *första stycket* måste den studerande ha bedrivit sina tidigare studier i normal takt för att omställningsstudiestöd ska beviljas.

Av *andra stycket* framgår att omställningsstudiestöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina studier i normal takt, om det är frågan om studieresultat från perioder med omställningsstudiestöd, studiemedel eller studiestartsstöd som ligger längre tillbaka i tiden än tio år. Trots otillräckliga studieresultat får omställningsstudiestöd också lämnas om det finns särskilda skäl för det. Bedömningen av vad som kan utgöra särskilda skäl ska följa det som gäller inom studiemedels- och studiestartsstödsområdet.

Tredje stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om vad som ska anses vara studier i normal takt.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.8.

Omställningsstudiestöd utan prövning av studieresultat

20 § Omställningsstudiestöd får lämnas utan prövning av tidigare studieresultat om sökanden inte tidigare har fått omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

I andra fall ska sökandens tidigare studieresultat prövas.

Paragrafen, som utformas enligt *Lagrådets* förslag, innehåller en bestämmelse om när omställningsstudiestöd får lämnas utan prövning av studieresultat. Bestämmelsen innebär att prövning av tidigare studieresultat inte ska göras för den som aldrig tidigare har haft omställningsstudiestöd, studiemedel eller studiestartsstöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.8.

Tid som omställningsstudiestöd lämnas för

21 § Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor till den studerande som får helt stöd.

Till den studerande som får en del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får en del av helt stöd.

Paragrafen innehåller bestämmelser om den längsta tid under vilken omställningsstudiestöd får lämnas.

Prop. 2021/22:176 Enligt *första stycket* är tiden med omställningsstudiestöd begränsad till högst 44 veckor för den studerande som får helt stöd. I 17 § anges förutsättningar för att bevilja helt stöd.

Enligt *andra stycket* får tiden med omställningsstudiestöd förlängas till som mest 220 veckor för den studerande som får en del av helt stöd. I samtliga fall får omställningsstudiestöd som längst lämnas för en tid som motsvarar högst 44 veckor med helt stöd. I 17 § anges förutsättningar för att bevilja del av helt stöd.

Genom *tredje stycket* begränsas möjligheten till omställningsstudiebidrag ytterligare från och med det år den studerande fyller 61 år. Till en sådan studerande får omställningsstudiebidrag lämnas under högst tio veckor vid studier som ger helt stöd, under förutsättning han eller hon enligt första stycket också har veckor med omställningsstudiestöd kvar att utnyttja. Bara den som tidigare har haft helt stöd under högst 34 veckor, eller motsvarande tid med del av helt stöd, kan få omställningsstudiebidrag under ytterligare tio veckor från och med det år då han eller hon fyller 61 år. För den som får del av helt stöd enligt 17 § får omställningsstudiebidrag lämnas för ett antal veckor som motsvarar 10 veckor med helt stöd.

Av 8 § framgår dessutom att omställningsstudielån inte lämnas efter det år den studerande fyller 60 år, och att omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det år den studerande fyller 62 år.

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.2 och 6.5.3.

Beräkning av omställningsstudiestöd

Inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd

22 § Den årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan på begäran av Centrala studiestödsnämnden ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd enligt 24–26 §§.

Försäkringskassan ska beräkna den årliga inkomsten genom att bestämma sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en studerande på motsvarande sätt som sjukpenninggrundande inkomst enligt bestämmelserna i 25 och 26 kap. socialförsäkringsbalken, med undantag för 25 kap. 5 § andra stycket samma balk.

För en studerande som saknar sjukpenninggrundande inkomst ska Försäkringskassan bestämma den årliga inkomsten baserad på inkomster från förvärvsarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), med undantag för Sverige, i Förenade kungariket eller i Schweiz. Den årliga inkomsten ska då beräknas på motsvarande sätt som i andra stycket med undantag från kraven i 25 kap. 3 § första stycket och andra stycket 1 socialförsäkringsbalken.

Paragrafen innehåller bestämmelser om vilken inkomst som ska läggas till grund för beräkningen av omställningsstudiestödets storlek. Ytterligare bestämmelser om hur inkomsten bestäms finns i 23 §.

Av *första stycket* framgår att det är den årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan på begäran av Centrala studiestödsnämnden (CSN) som ska läggas till grund för beräkningen av omställningsstudiestöd i form av bidrag och lån, enligt bestämmelserna i 24–26 §§.

I *andra stycket* anges att Försäkringskassan ska beräkna den årliga inkomsten genom att bestämma sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och årlig inkomst enligt bestämmelserna i 25 och 26 kap. social-

försäkringsbalken, med undantag för bestämmelserna om inkomsttak i 25 kap. 5 § andra stycket samma balk. Det är alltså den årliga inkomsten som Försäkringskassan anger i beslut om SGI som ska läggas till grund för beräkningen.

Av *tredje stycket* framgår att för studerande som saknar SGI ska Försäkringskassan bestämma den årliga inkomsten baserad på inkomster från förvärvsarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), med undantag för Sverige, i Förenade kungariket eller i Schweiz. Den årliga inkomsten ska då beräknas på samma sätt som i andra stycket. Detta dock med undantag från kraven i 25 kap. 3 § första stycket och andra stycket 1 socialförsäkringsbalken om att den studerande ska vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner och att inkomsten ska härröra från arbete i Sverige.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.4.

23 § Den årliga inkomst som avses i 22 § ska bestämmas med utgångspunkt i förhållandena den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden, dock tidigast tre månader och senast dagen före studiestarten. För en studerande som efter ett studieuppehåll återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd ska nämnden begära att en ny årlig inkomst ska bestämmas i de fall uppehållet har varat minst fyra månader.

Nämnden ska i den begäran som avses i 22 § första stycket ange den dag som Försäkringskassan ska utgå från vid bestämmande av årlig inkomst.

Paragrafen innehåller bestämmelser om hur den årliga inkomst som ska läggas till grund för beräkningen av omställningsstudiestödets storlek ska bestämmas. De anknyter till bestämmelserna i 22 §.

Enligt *första stycket* ska den årliga inkomsten som avses i 22 § bestämmas med utgångspunkt i förhållandena den dag ansökan kom in till Centrala studiestödsnämnden (CSN), dock tidigast tre månader och senast dagen före studiestarten. En årlig inkomst fastställs som utgångspunkt vid ett tillfälle för varje studerande. Denna inkomst används därefter för att beräkna stödets storlek vid innevarande och efterföljande ansökningar om omställningsstudiestöd. CSN ska dock begära att Försäkringskassan ska bestämma en ny årlig inkomst för den som efter ett uppehåll i sina studier om minst fyra månader återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd.

Av *andra stycket* framgår att CSN i den begäran som avses i 22 § första stycket ska ange den dag som Försäkringskassan ska utgå från vid bestämmande av årlig inkomst.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.4.

Omställningsstudiebidragets storlek

24 § När helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör den studerandes årliga inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör den studerandes årliga inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8, delad med 52 och

1. multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,

2. multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
3. multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
4. multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

Paragrafen, som utformas enligt *Lagrådets* förslag, innehåller bestämmelser om omställningsstudiebidragets storlek.

Grunden för beräkningarna av omställningsstudiebidragets storlek är den studerandes årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan (22 §).

I *första stycket* anges vilket bidragsbelopp som får lämnas per vecka när omställningsstudiestöd lämnas med helt stöd. Bidrag lämnas då per vecka med 80 procent av den studerandes årliga inkomst, men inte för den del av denna inkomst som överstiger 4,5 inkomstbasbelopp, delad med 52.

I *andra stycket* anges vilket bidragsbelopp som får lämnas per vecka när omställningsstudiestöd lämnas med del av helt stöd. Bidrag lämnas per vecka med 80 procent av den studerandes årliga inkomst, men inte för den del av denna inkomst som överstiger 4,5 inkomstbasbelopp, delad med 52 och multiplicerad med den omfattning stöd lämnas i.

En definition av begreppet inkomstbasbelopp återfinns i 5 §.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.6.

25 § Omställningsstudiebidragets storlek får beräknas på annat sätt än vad som föreskrivs i 24 § om

1. den studerande begär det och får en del av helt stöd enligt 17 §, och
2. den studerandes inkomst kommer från förvärvsarbete som uppgår till en lägre omfattning än heltid.

Den inkomst som då ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd ska räknas om till inkomst motsvarande heltidsarbete. I övrigt beräknas stödet enligt 24 § med den begränsningen att omfattningen av omställningsstudiestödet inte får överstiga omfattningen av det förvärvsarbete som legat till grund för beslutet om årlig inkomst.

Paragrafen innehåller bestämmelser om att omställningsstudiebidragets storlek i vissa fall får beräknas med utgångspunkt i den studerandes inkomst omräknad till inkomst av heltidsarbete.

Grunden för beräkningen är den studerandes årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan (22 §).

I *första stycket* avgränsas bestämmelsens tillämpningsområde. Bidragets storlek får beräknas på ett sätt som avviker från vad som anges i 24 § bara om den studerande begär det, får en del av helt stöd enligt 17 § och om hans eller hennes inkomst kommer från förvärvsarbete som uppgår till en lägre omfattning än heltid.

I *andra stycket* framgår att bidragsbeloppets storlek ska beräknas enligt bestämmelserna i 24 §, med två undantag. Den inkomst som ska läggas till grund för beräkningarna ska räknas om till inkomst motsvarande heltidsarbete (denna alternativa beräkning är inte möjlig när det gäller omställningsstudielånets storlek, se 26 §). Inkomst från arbete om 50 procent av heltid ska t.ex. räknas om till en inkomst som motsvarar inkomster från samma arbete på heltid. Dessutom begränsas möjligheten till stöd till sådan del av helt stöd som motsvarar omfattningen av det arbete som legat till grund för bestämmandet av den studerandes inkomst.

Om inkomsten t.ex. bestämts utifrån arbete om 75 procent av heltid, får omställningsstudiestöd inte lämnas med mer än 75 procent av helt stöd. Beräkningen innebär därmed ytterligare begränsningar av vilken omfattning stöd får lämnas i, dvs. utöver de som följer av 17 §.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.6.

Omställningsstudielånets storlek

26 § När helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka, och
2. inkomst delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka, och
2. inkomst delad med 52 och
 - a) multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,
 - b) multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
 - c) multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
 - d) multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
 - e) multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudielån enligt första och andra styckena lämnas bara om den studerandes inkomst delad med 52 är högre än summan av den studerandes omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka.

Paragrafen innehåller bestämmelser om omställningsstudielånets storlek.

Grunden för beräkningen är den studerandes årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan (22 §). Bestämmelserna reglerar beräkningen av omställningsstudielånets storlek oavsett om omställningsstudiebidragets storlek har beräknats enligt bestämmelserna i 24 eller 25 §. I 27 § finns ytterligare bestämmelser som begränsar storleken på de lån som får lämnas.

I *första stycket* anges vilket lånebelopp som får lämnas per vecka när omställningsstudiestöd lämnas med helt stöd. Lån lämnas per vecka med 63 procent av skillnaden mellan de bidrag, omställningsstudiebidrag och kollektivavtalat kompletterande studiestöd, som den studerande får under studietiden och den inkomst som lagts till grund för beräkningen av omställningsstudiebidragets storlek.

I *andra stycket* anges vilket lånebelopp som får lämnas per vecka när omställningsstudiestöd lämnas med del av helt stöd. Lån lämnas per vecka med 63 procent av skillnaden mellan de bidrag, omställningsstudiebidrag och kollektivavtalat kompletterande studiestöd, som den studerande får under studietiden och den inkomst som lagts till grund för beräkningen av omställningsstudiebidragets storlek, multiplicerad med den omfattning omställningsstudiestöd lämnas i.

I *tredje stycket* förtydligas att lån bara får lämnas om summan av omställningsstudiebidrag och kollektivavtalat kompletterande studiestöd

Prop. 2021/22:176 är lägre än den studerandes årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan (22 §).

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.7.

27 § Trots 26 § får omställningsstudielån lämnas med högst de belopp som anges i andra och tredje styckena.

När helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör 5,98 procent av prisbasbeloppet.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör

1. 4,49 procent av prisbasbeloppet för den som får 75 procent av helt stöd,
2. 3,59 procent av prisbasbeloppet för den som får 60 procent av helt stöd,
3. 3,00 procent av prisbasbeloppet för den som får 50 procent av helt stöd,
4. 2,39 procent av prisbasbeloppet för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. 1,20 procent av prisbasbeloppet för den som får 20 procent av helt stöd.

Paragrafen innehåller bestämmelser om det högsta belopp som får lämnas i form av omställningsstudielån.

I *första stycket* anges att storleken på omställningsstudielån som beräknats enligt 26 § ska begränsas.

Omställningsstudielån får enligt bestämmelsen i *andra stycket* lämnas med högst 5,98 procent av prisbasbeloppet per vecka, när helt omställningsstudiestöd lämnas.

Enligt *tredje stycket* får omställningsstudielån per vecka lämnas med högst 4,49; 3,59; 3,00; 2,39 respektive 1,20 procent av prisbasbeloppet, när omställningsstudiestöd lämnas med 75, 60, 50, 40 respektive 20 procent av helt stöd.

Beloppen enligt andra och tredje styckena motsvarar de högsta belopp som får lämnas i form av ordinarie lån och tilläggs lån enligt studiestöds-lagen (1999:1395).

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.7.

Omställningsstudiestöd under sjukdom och ledighet

28 § Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas för tid då den studerande är sjuk.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas vid ledighet

1. för tillfällig vård av barn,
2. för närståendevård,
3. i samband med att ett barn under 18 år har avlidit, eller
4. vid extraordinära händelser i fredstid.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd som lämnas vid sjukdom eller sådan ledighet som anges i andra stycket får ingå i det antal veckor som omställningsstudiestöd högst får lämnas för enligt 21 §.

Paragrafen innehåller upplysningsbestämmelser om att regeringen med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om omställningsstudiestöd under sjukdom och viss ledighet.

Första och andra styckena motsvarar 3 kap. 24 § studiestödslagen (1999:1395) och 24 § lagen om studiestartsstöd (2017:527).

Tredje stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen med stöd av restkompetensen kan meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd som lämnas under sjukdom och sådan ledighet som anges i andra stycket, i likhet med vad som gäller för studiestartsstöd enligt lagen om studiestartsstöd, får ingå i det antal veckor som omställningsstudiestöd lämnas för.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.3 och 6.5.11.

Samordning med andra förmåner

29 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas

1. aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning för att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
2. sjukersättning, aktivitetsersättning, rehabiliteringsersättning eller föräldrapenningsförmåner enligt socialförsäkringsbalken,
3. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för
 - a) kortare studier om funktionsnedsättning,
 - b) kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, och
 - c) studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,
4. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska, eller
5. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för

1. den tid då den studerande tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer,
 2. högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit anställd som doktorand,
 3. den tid då den studerande beviljats studiestöd eller motsvarande studiefinansiering från ett annat land, eller
 4. studier som den studerande samtidigt uppbär lön för att bedriva.
- Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela
1. föreskrifter om undantag från första stycket, och
 2. ytterligare föreskrifter om vilken utländsk studiefinansiering som omfattas av andra stycket 3.

Paragrafen innehåller bl.a. bestämmelser om att omställningsstudiestöd inte får lämnas för samma tid som vissa andra förmåner. Paragrafen utformas efter synpunkter från *Lagrådet*.

Första stycket motsvarar delvis 3 kap. 25 § första stycket studiestödslagen (1999:1395). Enligt andra punkten får omställningsstudiestöd, till skillnad från studiemedel, inte lämnas eller tas emot under den tid för vilken det lämnas föräldrapenningsförmåner enligt socialförsäkringsbalken. Statsbidrag för de utbildningar som avses i tredje punkten regleras för närvarande i förordningen (2007:1345) om statsbidrag vid vissa studier för personer med funktionsnedsättning. De utbildningar som avses i punkterna fyra och fem regleras för närvarande i förordningen (2007:1347) om statsbidrag vid vissa studier i samiska respektive förordningen (2016:705) om kompletterande pedagogisk

Prop. 2021/22:176 utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå.

Andra stycket motsvarar i huvudsak 3 kap. 25 § andra–fjärde styckena studiestödslagen.

Tredje stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om undantag från första stycket och meddela ytterligare föreskrifter om vilken utländsk studiefinansiering som omfattas av andra stycket tredje punkten.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

30 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för en vecka för vilken det samtidigt lämnas

1. studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395), eller

2. studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från första stycket.

Paragrafen innehåller bestämmelser om att omställningsstudiestöd inte får lämnas för samma vecka för vilken det lämnas annat studiestöd.

I *första stycket* regleras att stödet inte får lämnas eller tas emot för en vecka för vilken det samtidigt lämnas studiemedel enligt studiestödslagen eller studiestartsstöd enligt lagen om studiestartsstöd.

Andra stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela undantag från första stycket.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

Handläggning av ärenden

Ansökan

31 § Omställningsstudiestöd beviljas efter ansökan. En studerande får begränsa sin ansökan till att avse endast omställningsstudiebidrag.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om ansökan.

Paragrafen innehåller bestämmelser om ansökan om omställningsstudiestöd och om hur sådant stöd kan beviljas.

Av första stycket framgår att en ansökan om omställningsstudiestöd är en förutsättning för att beviljas stödet och att en ansökan får begränsas till att enbart omfatta bidragsdelen. Av 4 § framgår att omställningsstudielån endast lämnas för sådan vecka för vilken det lämnas omställningsstudiebidrag.

Andra stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om ansökan.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.1.

Yttrande från omställningsorganisationer

32 § Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden ge den organisationen tillfälle att yttra sig angående om och hur en utbildning kommer att stärka den studerandes framtida ställning på arbets-

marknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov enligt 15 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

1. den redan har lämnat ett yttrande,
2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, eller
4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.

Paragrafen innehåller bestämmelser om omställningsorganisationers yttranden till Centrala studiestödsnämnden (CSN).

I *första meningen* anges att 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 enligt 15 §. Med omställningsorganisation avses sådana organisationer som anges i 5 §. Att CSN ska ge omställningsorganisationerna tillfälle att yttra sig innebär att CSN, med de undantag som följer av andra meningen, inte får avgöra ärendet utan att först ha gett berörd omställningsorganisation tillfälle att yttra sig. Det medför dock inte någon skyldighet för en omställningsorganisation att lämna ett yttrande.

I *andra meningen* finns undantag från skyldigheten för CSN att ge en omställningsorganisation tillfälle att yttra sig. Det gäller i de fall omställningsorganisationen redan har lämnat ett yttrande till nämnden, när omställningsorganisationen meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig och när ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för. Undantag gäller även i det fall ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, då den studerande inte kan beviljas omställningsstudiestöd på grund av bestämmelserna om arbetsvillkor och ålder i 6 och 8 §§.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.2.

Beslut

33 § Vid prövning av en ansökan om omställningsstudiestöd ska Centrala studiestödsnämnden lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande som avses i 32 §.

Paragrafen innehåller en bestämmelse om Centrala studiestödsnämndens (CSN) prövning av en ansökan om omställningsstudiestöd.

Enligt bestämmelsen ska CSN vid prövningen av en ansökan om omställningsstudiestöd lägga särskild vikt vid ett yttrande från en omställningsorganisation. Ett sådant yttrande avser frågan om och hur en utbildning stärker en studerandes ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov, se 15 och 32 §§. Med omställningsorganisation avses sådana organisationer som anges i 5 §.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.2.

När beslut får verkställas

34 § Centrala studiestödsnämndens beslut ska gälla omedelbart, om inte nämnden bestämmer något annat.

Av paragrafen framgår att Centrala studiestödsnämndens (CSN) beslut om omställningsstudiestöd ska gälla omedelbart om CSN inte bestämmer något annat.

Bestämmelsen innebär bl.a. att CSN kan betala ut omställningsstudiestödet direkt när beslutet har fattats, utan att invänta att det får laga kraft. Motsvarande gäller för studiemedel enligt 6 kap. 11 § studiestödslagen (1999:1395) och för studiestartsstöd enligt 30 § andra stycket lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.3.

Utbetalning av omställningsstudiestöd

35 § Centrala studiestödsnämnden får betala ut omställningsstudiestöd endast om det är styrkt att den studerande bedriver de studier som stödet har beviljats för.

Omställningsstudiestödet är förverkat om den studerande inte inom en månad från starten av den tidsperiod som stödet avser har styrkt att han eller hon bedriver studier. Styrks detta senare får stödet ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl.

Om den studerande avlider innan omställningsstudiestödet har betalats ut, är det stöd som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

I paragrafen finns bestämmelser om vad som krävs för att omställningsstudiestöd ska betalas ut och om när stödet ska anses förverkat, dvs. inte kan betalas ut.

I paragrafens *första stycke* anges att Centrala studiestödsnämnden endast får betala ut omställningsstudiestöd om det är styrkt att den studerande bedriver de studier för vilket stödet har beviljats.

I *andra stycket* anges att omställningsstudiestödet är förverkat om den studerande inte inom en månad från starten på den tidsperiod som stödet avser har styrkt att han eller hon bedriver de studier som stödet har beviljats för. I styckets sista mening anges dock att stödet ändå kan betalas ut om det finns särskilda skäl. Det är avsett att ledning för bedömningen av vad som kan anses utgöra särskilda skäl ska kunna sökas i den praxis som gäller för motsvarande fråga på studiemedels- och studiestartsstödsområdet.

I *tredje stycket* anges att omställningsstudiestödet är förverkat också om den studerande avlider innan stödet har hunnit betalas ut och gäller stöd som avser tiden efter den studerandes bortgång.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.9.

Återbetalning av omställningsstudielån

36 § Den som har fått omställningsstudielån ska betala tillbaka lånet enligt 4 kap. studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna. Bestämmelserna i 6 kap. 4 § studiestödslagen om avgifter för administrativa kostnader vid återbetalning av studielån och 6 kap. 7 § andra stycket samma lag om uppgiftsskyldighet samt de föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser tillämpas också i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån.

Paragrafen reglerar hur omställningsstudielån ska betalas tillbaka samt hänvisar till vissa anknytande bestämmelser om avgifter och uppgiftsskyldighet när det gäller ärenden om återbetalning av lån.

I paragrafen anges att omställningsstudielån ska betalas tillbaka enligt bestämmelserna i 4 kap. studiestödslagen och de föreskrifter som meddelats i anslutning till den lagen. Omställningsstudielån ska alltså betalas tillbaka på samma sätt och enligt samma bestämmelser som studielån enligt studiestödslagen som tas från och med den 1 januari 2022, när ett nytt lånesystem med högre åldersgränser för återbetalningstid och avskrivning av lån träder i kraft. Det innebär bl.a. att bestämmelserna om återbetalningstid, fastställande av årsbelopp, beräkning av årsbelopp, rätt till nedsättning, förtida återbetalning och avskrivning är desamma inom omställningsstudiestödet som det är för det studielån enligt studiestödslagen som träder i kraft den 1 januari 2022. Om någon har tagit både omställningsstudielån och studielån från och med 2022 ska lånen betalas tillbaka tillsammans, som en studieskuld. Om någon tidigare har tagit studielån enligt äldre bestämmelser och tar omställningsstudielån får det äldre lånet och det nya omställningsstudielånet betalas tillbaka separat eller tillsammans enligt samma villkor som gäller när någon har studielån enligt äldre bestämmelser och tar nya studielån från och med 2022.

Paragrafen innehåller också hänvisningar till att vissa anknypande bestämmelser om återbetalning av studielån i andra kapitel i studiestödslagen även gäller vid återbetalning av omställningsstudielån. Det gäller bestämmelser om avgifter för administrativa kostnader, s.k. expeditionsavgifter och påminnelseavgifter samt om uppgiftsskyldighet för myndigheter och försäkringsinrättningar till domstol, Försäkringskassan och Centrala studiestödsnämnden i ärenden om återbetalning av studielån.

På ett sätt är regelverket för återbetalning av lån när någon tar emot omställningsstudiestöd annorlunda jämfört med regelverket för återbetalning av lån när någon tar emot andra studiestöd. Bestämmelsen i 4 kap. 13 § 1 studiestödslagen, som handlar om automatisk nedsättning av årsbelopp för återbetalning av lån som den studerande redan har när låntagaren tar emot studiehjälp, studiemedel eller studiestartsstöd, gäller inte den som tar emot omställningsstudiestöd. Personer som tar emot omställningsstudiestöd kan dock, på samma sätt som de som tar emot andra studiestöd, ansöka om att få årsbeloppet nedsatt på grund av inkomstminskning.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.13.

Uppgiftsskyldighet

Uppgiftsskyldighet för omställningsorganisationer

37 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Överklagandenämnden för studiestöd lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Paragrafen innehåller bestämmelser om omställningsorganisationers uppgiftsskyldighet till Centrala studiestödsnämnden (CSN) och Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS).

I *första stycket* finns ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om omställningsorganisationers skyldighet att till CSN lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av lagen och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen. En omställningsorganisation kan vara både en myndighet och en enskild organisation som inte är någon myndighet, se definitionen i 5 §.

Enligt *andra stycket* får regeringen meddela föreskrifter om att omställningsorganisationers uppgiftsskyldighet också gäller i förhållande till ÖKS.

Övervägandena finns i 6.6.4 och 6.6.6.

Uppgiftsskyldighet för läroanstalter och andra utbildningsanordnare

38 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för en läroanstalt och annan utbildningsanordnare att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för en läroanstalt och annan utbildningsanordnare att till Överklagandenämnden för studiestöd lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Paragrafen innehåller bestämmelser om läroanstalters och andra utbildningsanordnares uppgiftsskyldighet till Centrala studiestödsnämnden (CSN) och Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS).

I *första stycket* finns ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om läroanstalters och andra utbildningsanordnares skyldighet att till CSN lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av lagen och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen. En läroanstalt kan vara både en myndighet och t.ex. en folkhögskola, som inte är någon myndighet. Vad som avses med läroanstalt och annan utbildningsanordnare framgår av 5 §.

Enligt *andra stycket* får regeringen meddela föreskrifter om att läroanstalters och andra utbildningsanordnares uppgiftsskyldighet också gäller i förhållande till ÖKS.

Bestämmelserna motsvarar 6 kap. 6 § studiestödslagen (1999:1395) och 32 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd i fråga om läroanstalters uppgiftsskyldighet.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.4 och 6.6.6.

Uppgiftsskyldighet för den studerande

39 § En studerande som har beviljats omställningsstudiestöd ska till Centrala studiestödsnämnden anmäla en sådan ändring av sina förhållanden som har betydelse för att få omställningsstudiestöd eller för stödets storlek.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om en studerandes skyldighet att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Paragrafen innehåller bestämmelser om den studerandes uppgifts- skyldighet till Centrala studiestödsnämnden (CSN).

Första stycket innehåller en grundläggande bestämmelse om att en studerande har skyldighet att till CSN anmäla alla sådana ändringar av sina förhållanden som kan påverka möjligheten att få omställningsstudiestöd eller stödets storlek. Stycket motsvarar 3 kap. 27 § studiestödslagen (1999:1395) och 33 § första stycket lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

I *andra stycket* finns en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela ytterligare föreskrifter om en studerandes skyldighet att till CSN lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.4.

Återkrav, ränta och avgifter

När omställningsstudiestöd ska krävas tillbaka

40 § Om en studerande har fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp på grund av att han eller hon har förvärvsarbetat i en större omfattning än den som lagts till grund för beräkningen av stödet, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka.

Om någon i annat fall än som avses i första stycket genom oriktiga uppgifter eller genom att inte fullgöra sin uppgifts- och anmälningskyldighet eller på något annat sätt har orsakat att omställningsstudiestöd lämnats felaktigt eller med för högt belopp, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka. Detsamma gäller om någon på annat sätt fått stöd felaktigt eller med för högt belopp och insett eller borde ha insett detta.

Om det finns synnerliga skäl, får ett krav på återbetalning enligt första eller andra stycket helt eller delvis avstås.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från det som anges i första stycket om att omställningsstudiestöd ska krävas tillbaka.

Paragrafen, som utformas efter synpunkter från *Lagrådet*, innehåller bestämmelser om att omställningsstudiestöd kan återkrävas.

Första stycket innehåller en bestämmelse om att omställningsstudiestöd ska återkrävas om den studerande har fått stöd felaktigt eller med för högt belopp på grund av att han eller hon har arbetat i en större omfattning än den omfattning som lagts till grund för beräkningen av stödet enligt 17 §. Någon prövning av om den studerande har orsakat eller haft insikt om den felaktiga utbetalningen ska inte göras.

Andra stycket motsvarar 5 kap. 1 § andra stycket studiestödslagen (1999:1395).

Tredje stycket motsvarar 5 kap. 1 § tredje stycket studiestödslagen även om den språkliga utformningen skiljer sig åt något.

Fjärde stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om undantag från regleringen om att stöd ska återkrävas.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.12.

Prop. 2021/22:176 **41 §** Om en studerande avbryter sina studier ska 40 § andra och tredje styckena tillämpas för omställningsstudiestöd som har betalats ut för tiden efter avbrottet. Beror avbrottet på sjukdom ska stödet inte krävas tillbaka, om den studerande har fått stödet enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av 28 §. Detsamma gäller vid sådan ledighet som avses i den paragrafen.

Paragrafen innehåller bestämmelser om återkrav av omställningsstudiestöd vid studieavbrott eller vid sjukdom och ledighet.

Bestämmelserna motsvarar 5 kap. 2 § studiestödslagen (1999:1395) och ansluter till bestämmelserna om omställningsstudiestöd vid sjukdom och ledighet i 28 § och till föreskrifter som har meddelats med stöd av den paragrafen.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.12.

Avgifter för administrativa kostnader

42 § Regeringen får meddela föreskrifter om att Centrala studiestödsnämnden får ta ut avgifter för sina administrativa kostnader i samband med att omställningsstudielån beviljas och i samband med återkrav av omställningsstudiestöd.

I paragrafen anges att Centrala studiestödsnämnden får ta ut avgifter för administrativa kostnader i samband med att omställningsstudielån beviljas. Det kan t.ex. vara en så kallad uppläggningsavgift och, i samband med återkrav av omställningsstudiestöd, en expeditonsavgift.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.12.

Ränta

43 § På omställningsstudiestöd som krävs tillbaka tas ränta ut från den dag då omställningsstudiestödet tagits emot efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

Om det finns särskilda skäl, kan den återbetalningsskyldige helt eller delvis befrias från sin skyldighet att betala ränta.

Paragrafen innehåller bestämmelser om ränta på återkrav av omställningsstudiestöd.

Bestämmelserna motsvarar 5 kap. 4 § första och tredje styckena studiestödslagen (1999:1395).

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.12.

Avskrivning av återkrav

44 § En fordran som har uppkommit på grund av att omställningsstudiestöd har krävts tillbaka ska bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 71 år. Därefter ska fordran skrivas av. Fordran ska också skrivas av om den återbetalningsskyldige avlider.

Om indrivningen av en sådan fordran som avses i första stycket skulle leda till mer arbete eller högre kostnad än som är skäligt och indrivning inte är nödvändig från allmän synpunkt, får indrivningsåtgärder avstås.

Paragrafen innehåller bestämmelser om avskrivning av fordran som avser återkrav av omställningsstudiestöd och om indrivningsåtgärder vid sådan fordran.

Första stycket innehåller bestämmelser om att en fordran som avser återkrav av omställningsstudiestöd ska bevakas fram till utgången av det

år den återbetalningsskyldige fyller 71 år eller avlider och därefter skrivs av.

Innehållet i *andra stycket* motsvarar innehållet i 5 kap. 6 § andra stycket studiestödslagen (1999:1395) även om den språkliga utformningen skiljer sig åt något.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.12.

Uppgiftsskyldighet

45 § Den som är återbetalningsskyldig för återkrav och som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet ska lämna uppgift om adressen till Centrala studiestödsnämnden.

Paragrafen, som utformas enligt *Lagrådets* förslag, innehåller en bestämmelse om skyldighet att lämna uppgift om aktuell adress till Centrala studiestödsnämnden (CSN).

Bestämmelsen reglerar en skyldighet för den som är återbetalningsskyldig för återkrav av omställningsstudiestöd och som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen att lämna uppgift om sin aktuella adress till CSN. Bestämmelsen motsvarar 5 kap. 6 a § studiestödslagen (1999:1395).

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.11.

Överklagande

46 § Centrala studiestödsnämndens beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som är bosatt i Sverige överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets personen hade sin hemortskommun när beslutet fattades. Beslut i övriga fall överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets det första beslutet i ärendet fattades.

Med hemortskommun avses den kommun där den fysiska personen var folkbokförd den 1 november året före det år då beslutet fattades. För den som var bosatt eller stadigvarande vistades här i landet under någon del av det år då beslut fattades, men som inte var folkbokförd här den 1 november föregående år, avses med hemortskommun den kommun där den fysiska personen först var bosatt eller stadigvarande vistades.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

I paragrafen finns bestämmelser om överklagande av Centrala studiestödsnämndens (CSN) beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån.

Av *första stycket* framgår att CSN:s beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som är bosatt i Sverige överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets personen hade sin hemortskommun när beslutet fattades. Beslut i övriga fall, således beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som inte är bosatt i Sverige, överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets det första beslutet i ärendet fattades.

I *andra stycket* anges vad som avses med hemortskommun.

I *tredje stycket* finns en bestämmelse om att prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Prop. 2021/22:176 Allmän förvaltningsdomstol kan med stöd av 28 § förvaltningsprocesslagen (1971:291) besluta att ett beslut som överklagas dit tills vidare inte ska gälla.

Bestämmelserna motsvarar i huvudsak 6 kap. 10 § studiestödslagen (1999:1395).

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.3.

47 § Centrala studiestödsnämndens beslut i andra ärenden om omställningsstudiestöd än sådana som avses i 46 § överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd.

Överklagandenämndens beslut med anledning av ett överklagande dit får inte överklagas.

I paragrafen finns bestämmelser om överklagande av Centrala studiestödsnämndens beslut i ärenden som inte avser återbetalning av omställningsstudielån.

I *första stycket* anges att beslut som inte är beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån ska överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS). Det gäller således resterande ärendetyper, dvs. ärenden om tilldelning av omställningsstudiestöd, och inkluderar i denna del hur det yttrande som kan lämnas av en omställningsorganisation ska bedömas, och om återkrav av omställningsstudiestöd. Av 48 § förvaltningslagen (2017:900) framgår att om ett beslut överklagas kan ÖKS besluta att det tills vidare inte ska gälla.

Av *andra stycket* framgår att det inte går att överklaga ÖKS:s beslut.

Bestämmelserna motsvarar i huvudsak 6 kap. 11 § studiestödslagen (1999:1395) och 30 § andra och tredje styckena lagen om studiestartsstöd (2017:527).

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.3.

48 § Vid ändring, omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut i ärenden om bestämmande av sjukpenninggrundade inkomst och årlig inkomst enligt 22 och 23 §§ tillämpas 113 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

Paragrafen innehåller en hänvisning i fråga om ändring, omprövning och överklagande av vissa beslut av Försäkringskassan.

I bestämmelsen framgår att 113 kap. 2 § socialförsäkringsbalken ska tillämpas vid ändring, omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut i ärenden om bestämmande av sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst enligt 22 och 23 §§. Det innebär att ärendena handläggs på samma sätt som ärenden om ändring, omprövning och överklagande av beslut om förmåner enligt socialförsäkringsbalken.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.3.

Överlåtelseförbud

49 § En fordran på omställningsstudiestöd kan inte överlåtas.

I paragrafen anges att en fordran på omställningsstudiestöd inte kan överlåtas. Bestämmelsen medför att det omställningsstudiestöd som Centrala studiestödsnämnden beviljar inte kan betalas till någon annan än den studerande som beviljats stödet.

Vissa bestämmelser om studiemedel som ska tillämpas för omställningsstudiestöd

50 § Följande bestämmelser om studiestöd i studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna tillämpas också när det gäller omställningsstudiestöd:

- 6 kap. 1 § om tillämpningen av lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt,
- 6 kap. 2 § om återbetalning av inte utnyttjat studiestöd,
- 6 kap. 3 a § om att Centrala studiestödsnämnden under vissa förutsättningar får besluta att studiestödet ska hållas inne eller lämnas med lägre belopp till dess ett slutligt beslut om rätt till studiestöd har fattats,
- 6 kap. 5 § om avrundning av belopp, och
- 6 kap. 12 § om preskription av fordran som avser återbetalning av lån eller återkrav av studiestöd.

I paragrafen anges att en rad bestämmelser som gäller studiemedel och finns i studiestödslagen även ska tillämpas för omställningsstudiestöd, liksom de föreskrifter som meddelats i anslutning till dessa bestämmelser.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.11.

Ikraftträdandebestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2. Lagen tillämpas första gången i fråga om studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på en utbildning som är 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, tillämpas lagen dock första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid efter den 31 december 2022.

Punkt 1 och 2 anger tidpunkterna för ikraftträdande och tillämpning av de nya bestämmelserna. Paragrafen utformas i huvudsak enligt *Lagrådets* förslag.

I *punkt 1* anges att bestämmelserna om omställningsstudiestöd träder i kraft den 30 juni 2022.

I *punkt 2* anges att lagen tillämpas första gången i fråga om studier som påbörjas efter den 31 december 2022. För längre utbildningar, definierade som utbildningar som är 80 veckor på heltid eller motsvarande antal veckor på deltid eller längre, får omställningsstudiestöd dock lämnas för tid efter den 31 december 2022 oavsett när utbildningen påbörjades. Omställningsstudiestöd får därför lämnas för tid efter den 31 december 2022, men inte för att den studerande ska kunna avsluta studier på en kortare utbildning som har påbörjats redan före den 1 januari 2023.

Tillsammans innebär *punkt 1 och 2* att det kommer att vara möjligt för Centrala studiestödsnämnden att, med de begränsningar som kan följa av föreskrifter som regeringen har meddelat med stöd den s.k. restkompetensen, ta emot ansökningar och fatta beslut om omställningsstudiestöd redan före den 1 januari 2023.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

Ålder

8 § Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 63 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår då den studerande fyller 60 år.

I paragrafen behandlas den övre åldersgränsen för att kunna få omställningsstudiestöd.

I första stycket görs en ändring som innebär att omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det år då den studerande fyller 63 år. Samtidigt ändras upplysningen om att det i 21 § anges att bidraget begränsas från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år.

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.2.

Tid som omställningsstudiestöd lämnas för

21 § Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor till den studerande som får helt stöd.

Till den studerande som får en del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får en del av helt stöd.

Paragrafen innehåller bestämmelser om den längsta tid under vilken omställningsstudiestöd får lämnas.

I tredje stycket görs en ändring som innebär att möjligheten till omställningsstudiebidrag begränsas från och med det år den studerande fyller 62 år. Till en sådan studerande får omställningsstudiebidrag lämnas under högst tio veckor vid studier som ger möjlighet till helt stöd, under förutsättning att han eller hon enligt första stycket också har veckor med omställningsstudiestöd kvar att utnyttja. Bara den som tidigare har haft helt stöd under högst 34 veckor eller motsvarande tid med del av helt stöd, kan få omställningsstudiebidrag under ytterligare tio veckor från och med det år då han eller hon fyller 62 år. För den som får del av helt stöd enligt 17 § får omställningsstudiebidrag lämnas för ett antal veckor som motsvarar 10 veckor med helt stöd.

Av 8 § framgår dessutom att omställningsstudielån inte lämnas efter det år den studerande fyller 60 år, och att omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det år den studerande fyller 63 år.

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.2 och 6.5.3.

32 § Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden 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 enligt 15 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

1. den redan har lämnat ett yttrande,
2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 63 år, eller
4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.

Paragrafen innehåller bestämmelser om omställningsorganisationers yttranden till Centrala studiestödsnämnden (CSN).

I *andra punkten* görs en följdändring med anledning av höjda åldersgränser för att få omställningsstudiebidrag till och med det kalenderår som den studerande fyller 63 år, se 8 och 21 §§. Skyldigheten för CSN att ge en omställningsorganisation tillfälle att yttra sig finns därför inte när en ansökan avser omställningsstudiestöd för tid efter det kalenderår en studerande fyller 63 år.

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.2 och 6.6.2.

Ikraftträdandebestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2025.
2. Lagen tillämpas första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2026.

Punkt 1 och 2 anger tidpunkterna för ikraftträdande och tillämpning av de nya bestämmelserna.

I punkt 1 anges att den nya övre åldersgräns för rätt till omställningsstudiestöd och om begränsning av rätt till omställningsstudiestöd för äldre studerade träder i kraft den 1 oktober 2025.

I punkt 2 anges att lagen tillämpas första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2026.

Tillsammans innebär *punkt 1 och 2* att det från och med den 1 oktober 2025 kommer att vara möjligt för Centrala studiestödsnämnden att fatta beslut om omställningsstudiestöd avseende tid under 2026, enligt de nya reglerna. En studerande som fyller 62 år 2025 och som ansöker om omställningsstudiestöd för våren 2026 kan t.ex. få ett beslut efter den 1 oktober 2025.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

10.17 Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

28 a kap. Sjukpenning i särskilda fall

6 § Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte när den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han eller hon uppbär studiestöd enligt studiestöds-
lagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd
eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd,
eller

2. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd.

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte heller när den försäkrade deltar i ett
arbetsmarknadspolitiskt program men är avstängd från rätt till aktivitetsstöd.

Paragrafen innehåller bestämmelser om rätten till sjukpenning i särskilda
fall i samband med studier och deltagande i arbetsmarknadspolitiska
program.

I *första stycket första punkten* görs en följdändring med anledning av det
nya omställningsstudiestödet. Den innebär att sjukpenning i särskilda fall
inte får lämnas när den försäkrade bedriver studier för vilka han eller hon
får omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd. Detta
gäller redan i fråga om annat studiestöd enligt studiestödslagen och lagen
om studiestartsstöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

31 kap. Rehabiliteringsersättning

Samordning med andra förmåner

12 § Rehabiliteringspenningen ska minskas med det belopp den försäkrade för
samma tid får som

1. föräldrapenningsförmån,

2. sjukpenning,

3. sjukpenning eller livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 40–
44 kap. eller motsvarande ersättning enligt någon annan författning, dock endast
till den del ersättningen avser samma inkomstbortfall som
rehabiliteringspenningen är avsedd att täcka, eller

4. studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen
(2017:527) om studiestartsstöd, *omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000)*
om omställningsstudiestöd eller ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning
för vissa föräldrar (TUFF), dock inte till den del studiestödet *eller omställnings-*
studiestödet är återbetalningspliktigt.

Det som föreskrivs i första stycket gäller även för motsvarande förmån som
lämnas till den försäkrade på grundval av utländsk lagstiftning.

I paragrafen regleras när rehabiliteringspenning ska samordnas med andra
förmåner och ersättningar.

Ändringen i *första stycket fjärde punkten* är en följdändring med
anledning av det nya omställningsstudiestödet. Den innebär att rehabili-
teringspenning ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid
får omställningsstudiestöd för enligt lagen om omställningsstudiestöd.
Detta gäller redan i fråga om annat studiestöd enligt studiestödslagen och
lagen om studiestartsstöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

42 kap. Särskilda bestämmelser om arbetsskadeersättning och handläggning

Prop. 2021/22:176

Samordning med andra förmåner

4 a § *Livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap. ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, dock endast till den del omställningsstudiestödet avser samma inkomstbortfall som livräntan är avsedd att täcka.*

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse om samordning mellan livränta och omställningsstudiestöd.

I paragrafen regleras att livränta vid arbetsskada eller annan skada ska minskas under den tid den försäkrade får omställningsstudiestöd, till den del stödet avser samma inkomstbortfall som livräntan är avsedd att täcka. En samordning enligt bestämmelsen aktualiseras enbart vid utbetalning av livränta, men inte vid utbetalning av omställningsstudiestöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

59 kap. Pensionsgrundande inkomst

Sociala förmåner

13 § Som inkomst av anställning räknas följande sociala förmåner:

1. Föräldrapenningsförmåner.
2. Omvårdnadsbidrag.
3. Ersättning från Försäkringskassan i form av sjuklönegaranti enligt 20 § lagen (1999:1047) om sjuklön.
4. Sjukpenning eller motsvarande ersättning enligt denna balk eller annan författning eller på grund av särskilt beslut av regeringen. Detta gäller i den utsträckning ersättningen har trätt i stället för en försäkrads inkomst som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.
5. Inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning.
6. Livränta på grund av arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap.
7. Närståendepenning.
8. Dagpenning från arbetslöshetskassa.
9. Aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.
10. Ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).
11. Dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga.
12. Bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärnämnden i den utsträckning som regeringen föreskriver det.
13. *Omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om vilka sociala förmåner som räknas som inkomst av anställning när det gäller beräkningen av pensionsgrundande inkomst.

I en *ny trettonde punkt* anges att omställningsstudiebidrag enligt lagen om omställningsstudiestöd ska räknas som inkomst av anställning när det gäller beräkningen av pensionsgrundande inkomst.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.5.

107 kap. Andra gemensamma bestämmelser om förmåner

Sammanträffande av förmåner vid retroaktiv utbetalning

2 § Om Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten har betalat ut en ersättning enligt denna balk till en försäkrad och någon av myndigheterna senare beviljar den försäkrade en annan ersättning enligt balken retroaktivt för samma tid som den tidigare utbetalade ersättningen avser gäller följande. Avdrag på den retroaktiva ersättningen ska göras med det belopp som överstiger vad som skulle ha betalats ut för perioden om beslut om båda ersättningarna hade fattats samtidigt.

Det som föreskrivs i första stycket gäller också när den först utbetalda ersättningen är

1. en sådan ersättning enligt någon annan författning som Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten eller en arbetslöshetskassa fattar beslut om, *eller*

2. omställningsstudiestöd som Centrala studiestödsnämnden fattar beslut om enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Paragrafen innehåller bestämmelser om vad som gäller i fråga om samordning med tidigare utbetalade ersättningar när Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten beviljar ersättning retroaktivt.

I *andra stycket* görs en ändring som innebär att samordning av retroaktivt beviljade ersättningar även ska ske när den först utbetalade ersättningen är omställningsstudiestöd som Centrala studiestödsnämnden fattat beslut om enligt lagen om omställningsstudiestöd. Övriga ändringar i stycket är endast redaktionella.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

110 kap. Handläggning av ärenden

Centrala studiestödsnämnden

34 § Centrala studiestödsnämnden ska till Försäkringskassan lämna *de* uppgifter som har betydelse för tillämpningen av denna balk och lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen. Detta gäller dock inte sådana personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter).

Paragrafen innehåller en bestämmelse om skyldighet för Centrala studiestödsnämnden (CSN) att lämna uppgifter till Försäkringskassan.

De uppgifter som omfattas av uppgiftsskyldigheten är dels sådana uppgifter som Försäkringskassan behöver för att samordna ersättningar enligt socialförsäkringsbalken som inte får lämnas samtidigt som studiestöd, dels sådana uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna fastställa sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en person som har ansökt om omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd. Uppgiftsskyldigheten ska dock inte omfatta sådana känsliga personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.5–6.6.7.

113 kap. Ändring, omprövning och överklagande av beslut

Allmänna bestämmelser

2 § Beslut i ärenden om förmåner enligt denna balk får ändras, omprövas och överklagas med tillämpning av bestämmelserna i 3–21 §§, om inget annat följer av bestämmelserna i 22–40 §§.

Första stycket gäller även beslut i ärenden
 – enligt 19 kap. om bidragsskyldigas betalningsskyldighet mot Försäkringskassan,
 – om utfärdande av intyg för tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, och
 – enligt 22 och 23 §§ lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd om bestämmande av sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en person som ansökt om omställningsstudiestöd enligt den lagen.

Paragrafen innehåller bestämmelser om hur beslut om förmåner enligt socialförsäkringsbalken får ändras, omprövas och överklagas.

I *andra stycket* görs en ändring som innebär att även beslut om bestämmande av sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst enligt 22 och 23 §§ lagen om omställningsstudiestöd för en person som ansökt om omställningsstudiestöd får ändras, omprövas och överklagas på samma sätt som beslut om förmåner enligt socialförsäkringsbalken. Övriga ändringar i stycket är endast språkliga.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.3.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Bestämmelsen anger tidpunkten för ikraftträdande.

De ändrade bestämmelserna i socialförsäkringsbalken träder i kraft den 30 juni 2022. Bestämmelsernas utformning innebär att de kommer att tillämpas först sedan ett ärende om omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd har inletts eller beslutats.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

10.18 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Ramtid och överhoppningsbar tid

15 a § Med ramtid avses de tolv månader som närmast föregått den månad när den sökande anmält sig som arbetslös hos den offentliga arbetsförmedlingen. Om anmälningmånaden innehåller förvärsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarspåbudsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor, ska den dock ingå i ramtiden.

Av 16–17 a §§ följer att viss tid är överhoppningsbar vid fastställande av ramtiden.

En månad som innehåller förvärsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarspåbudsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor är dock inte överhoppningsbar.

Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d och 16 e §§.

Paragrafen innehåller bestämmelser om ramtid och överhoppningsbar tid.

I *fjärde stycket* görs ett tillägg som innebär att en månad med del av helt omställningsstudiestöd kan hoppas över även om den innehåller förvärs-

Prop. 2021/22:176 arbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor, se 16 e §.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.15.

16 e § När ramtid ska bestämmas räknas inte heller månader då den sökande har beviljats del av helt omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, om det inte är förmånligare för den sökande att sådan tid räknas med.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om överhoppningsbar tid för sökande som har haft omställningsstudiestöd med del av helt stöd.

Vid bestämmandet av ramtiden är månader då en sökande har beviljats omställningsstudiestöd med del av helt stöd överhoppningsbara, om det inte är förmånligare att sådan tid räknas med. Med del av helt omställningsstudiestöd avses stöd under sådan tid då en sökande enligt bestämmelserna i 17 § lagen om omställningsstudiestöd eller föreskrifter som meddelats i anslutning till denna paragraf har beviljats omställningsstudiestöd med del av helt stöd. Av 15 a § fjärde stycket framgår att månader med sådant stöd kan hoppas över även om den innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor.

För studerande som har beviljats omställningsstudiestöd med helt stöd när de har bedrivit studier på heltid finns bestämmelser om överhoppningsbar tid i 16 b § 1.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.15.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Bestämmelsen anger tidpunkten för ikraftträdande.

De nya bestämmelserna om överhoppningsbar tid träder i kraft den 30 juni 2022. Bestämmelsernas utformning innebär att de kommer att tillämpas först sedan ett ärende om omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd har beslutats.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

10.19 Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift

2 § Avgiften utgör 10,21 procent av ersättning i form av

1. sjukpenning och rehabiliteringspenning enligt 24–28 och 31 kap. socialförsäkringsbalken samt arbetsskadesjukpenning enligt 40 kap. nämnda balk eller motsvarande ersättning som utgetts enligt nämnda balk eller annan författning eller på grund av regeringens förordnande, i den utsträckning ersättningen trätt i stället för en försäkrads inkomst av anställning enligt 59 kap. 8–11 §§ socialförsäkringsbalken eller inkomst av annat förvärvsarbete enligt 59 kap. 14 § första stycket 1–3 nämnda balk,

2. föräldrapenningsförmåner enligt 11–13 kap. socialförsäkringsbalken,

3. närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken,

4. ersättning enligt 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,

5. livränta enligt 41–44 kap. socialförsäkringsbalken eller annan motsvarande livränta som bestäms med tillämpning av 41 och 42 kap. nämnda balk,

7. omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken,

8. dagpenning från arbetslöshetskassa,

9. statlig ersättning som lämnas för arbete i etableringsjobb,

10. aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program,

14. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),

15. dagpenning till totalförsvarspiktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspiktiga,

16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver, *och*

17. *omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

I paragrafen räknas de ersättningar som staten ska betala statlig ålderspensionsavgift för upp och anges vilken avgift som staten ska betala för dessa.

I uppräknningen tillkommer en ny punkt, *punkt 17*, som avser omställningsstudiebidrag enligt lagen om omställningsstudiestöd. Detta innebär att omställningsstudiebidrag är en sådan ersättning som staten ska betala statlig ålderspensionsavgift för.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.5.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Bestämmelsen anger tidpunkten för ikraftträdande.

De ändrade bestämmelserna om statlig ålderspensionsavgift träder i kraft den 30 juni 2022. Bestämmelsernas utformning innebär att de kommer att tillämpas först sedan ett ärende om omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd har beslutats.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

10.20 Förslaget till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)

11 kap. Vad som ska tas upp i inkomstlagen tjänst

Studiestöd m.m.

34 § Följande ersättningar i samband med studier ska tas upp:

1. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),

2. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå, *och*

3. *omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

Studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) ska inte tas upp. Detta gäller också

1. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för – kortare studier om funktionsnedsättning,

- kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, och
- studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,
- 2. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska,
- 3. kostnadsersättning till elever i gymnasial lärlingsutbildning som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden, eller
- 4. studiestartsstöd som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden.

Paragrafen reglerar vilka ersättningar i samband med studier som ska tas upp respektive inte ska tas upp i inkomstlaget tjänst.

I *första stycket* tillkommer en ny punkt, *punkt 3*, som avser omställningsstudiebidrag enligt lagen om omställningsstudiestöd. Detta innebär att omställningsstudiebidrag är en sådan ersättning som ska tas upp och därmed beskattas i inkomstlaget tjänst.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.5.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Bestämmelsen anger tidpunkten för ikraftträdande.

De ändrade bestämmelserna om att omställningsstudiebidrag ska tas upp i inkomstlaget tjänst träder i kraft den 30 juni 2022. Bestämmelsernas utformning innebär att de kommer att tillämpas först sedan ett ärende om omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd har beslutats.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

10.21 Förslaget till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)

3 kap. Studiemedel

25 b § *Studiemedel får inte lämnas eller tas emot för en vecka som det samtidigt lämnas omställningsstudiestöd för enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse om att studiemedel inte får lämnas för samma vecka som den studerande får omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

Förutsättningar för att få nytt studiestöd

26 § En studerande som tidigare har fått studiestöd enligt denna lag *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* kan beviljas studiemedel bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 §, som ska betalas före det kalenderår som de nya studiemedlen avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap., återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd *eller återkrävt omställningsstudiestöd enligt 40 eller 41 § lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd, studiestartsstöd *eller omställningsstudiestöd* återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, får studiemedel beviljas trots bestämmelsen i första stycket.

Paragrafen innehåller ett krav på återbetalning av tidigare lämnat studiestöd och återkrävt studiestöd för att studiemedel ska kunna beviljas.

I *första stycket* görs en ändring som innebär att fastställt årsbelopp avseende omställningsstudielån enligt *första punkten* måste ha betalats för att den studerande ska kunna beviljas studiemedel. I *första stycket andra punkten* görs även en ändring som innebär att det krävs att den studerande måste ha betalat återkrävt omställningsstudiestöd för att kunna beviljas studiemedel.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.11.

4 kap. Återbetalning av studielån

Avskrivning av lån som tagits emot under sjukdomstid m.m.

23 § Studielån får skrivas av helt eller delvis om lånet har tagits emot enligt bestämmelser som har meddelats i anslutning till 3 kap. 24 § *denna lag eller 28 § lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd*. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om sådan avskrivning

I paragrafen görs en ändring som medför att omställningsstudielån får skrivas av helt eller delvis om lånet har tagits emot enligt bestämmelser som meddelats med stöd av 28 § lagen om omställningsstudiestöd, dvs. omställningsstudielån som lämnats för tid då den studerande har varit sjuk eller vid ledighet för tillfällig vård av barn, för närståendevård, i samband med att ett barn under 18 år har avlidit eller vid extraordinära händelser i fredstid. Vidare anges i paragrafen att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om sådan avskrivning.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.11.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Bestämmelsen anger tidpunkten för ikraftträdande.

De ändrade bestämmelserna om samordning med omställningsstudiestöd, om studiemedel vid obetalda årsbelopp och återkrav och om avskrivning av omställningsstudielån vid sjukdom och vissa andra ledigheter träder i kraft den 30 juni 2022. Bestämmelsernas utformning innebär att de kommer att tillämpas först sedan ett ärende om omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd har beslutats.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

10.22 Förslaget till lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287)

Begränsningar i rätten att behandla personuppgifter

6 § Personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter) får med stöd av artikel 9.2 g i samma förordning behandlas av Centrala studiestödsnämnden för de ändamål som avses i 4 § första stycket 1, 3 och 6 och andra stycket samt 4 a §.

För de ändamål som avses i första stycket får även personuppgifter som avses i artikel 10 i samma förordning behandlas.

För ändamål som avses i 4 a § får dock personuppgifter som avses i första och andra styckena behandlas endast om det är absolut nödvändigt för syftet med behandlingen.

I paragrafen anges i vilka fall känsliga personuppgifter och personuppgifter som rör fällande domar i brottmål och lagöverträdelser som innefattar brott får behandlas av Centrala studiestödsnämnden (CSN).

I *första stycket* görs en ändring som innebär att sådana känsliga personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning får behandlas i CSN:s studiestödsverksamhet för att förbereda handläggningen av ärenden i den verksamheten. Genom hänvisningen i andra stycket innebär ändringen att även sådana personuppgifter som rör fällande domar i brottmål som avses i artikel 10 i dataskyddsförordningen får behandlas i studiestödsverksamheten för att förbereda handläggningen. I studiestödsdataförordningen anges närmare för vilka ärendetyper som CSN får behandla personuppgifter för att förbereda handläggningen samt vilka personuppgifter som då får behandlas.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.6.

11 § *Arbetslöshetskassorna* får, i den utsträckning Centrala studiestödsnämnden har uppgiftsskyldighet enligt lag eller förordning, ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i Centrala studiestödsnämndens studiestödsverksamhet. Regeringen meddelar föreskrifter om vilka personuppgifter som får omfattas av sådan direktåtkomst.

Paragrafen reglerar direktåtkomst för arbetslöshetskassorna. Ändringen innebär att Försäkringskassan inte längre ska ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i Centrala studiestödsnämndens studiestödsverksamhet.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.6.

10.23 Förslaget till lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd

Krav på nyrekrytering

7 § Studiestartsstöd får inte lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Paragrafen innehåller bestämmelser om att studiestartsstöd inte får lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen. I paragrafen görs ett tillägg som innebär att studiestartsstöd inte heller får lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

Betalat årsbelopp och återkrävt studiestöd

8 § En studerande som senast tre år före studiestarten har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* kan beviljas studiestartsstöd bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 § studiestödslagen, som ska betalas före det kalenderår som studiestartsstödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen *eller 40 eller 41 § lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, får studiestartsstöd beviljas trots bestämmelserna i första stycket.

Paragrafen innehåller krav på återbetalning av tidigare lämnat studielån och av återkrav för att studiestartsstöd ska kunna beviljas.

I *första stycket* görs en ändring som innebär att fastställt årsbelopp avseende omställningsstudielån enligt första punkten måste ha betalats för att kunna beviljas studiestartsstöd. I *första stycket andra punkten* görs även en ändring som innebär att det krävs att den studerande måste ha betalat återkrävt omställningsstudiestöd för att kunna beviljas studiestartsstöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.11.

Samordning med andra förmåner

25 § Om en person som har studiestartsstöd därefter beviljas studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) får studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för den tid *som studiemedel lämnas för. Studiestartsstöd får inte heller lämnas eller tas emot för en vecka som det samtidigt lämnas omställningsstudiestöd för enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.* Vidare får studiestartsstöd heller inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken studiemedel enligt 3 kap. 25 § första stycket 1–6 och andra och fjärde styckena studiestödslagen inte får lämnas.

Om tilläggsbidrag lämnas enligt 18 § denna lag och tilläggsbidrag kan lämnas för samma barn och för samma tidsperiod enligt studiestödslagen ska bidragen samordnas så att sammanlagt högst ett tilläggsbidrag lämnas enligt båda lagarna för samma tidsperiod.

Paragrafen innehåller bestämmelser om samordning mellan studiestartsstöd och andra förmåner.

I *första stycket* görs en ändring som innebär att studiestartsstöd inte heller får lämnas eller tas emot för samma vecka som den studerande får omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.10.

Ikraftträdandebestämmelse

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Bestämmelsen anger tidpunkten för ikraftträdande.

De ändrade bestämmelserna om kravet på nyrekrytering, om studie-startsstöd vid obetalda årsbelopp och återkrav och om samordning med omställningsstudiestöd träder i kraft den 30 juni 2022. Bestämmelsernas utformning innebär att de kommer att tillämpas först sedan ett ärende om omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd har beslutats.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

10.24 Förslaget till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Lagens innehåll och syfte

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om

1. offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer,
2. ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer, och
3. yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd.

Paragrafen anger lagens innehåll.

I 1–4 §§ finns bestämmelser om lagens innehåll och syfte, vilken myndighet som är ansvarig för beslut enligt lagen och att offentligt stöd och yttrande lämnas i mån av tillgång på medel. I 5–12 §§ finns bestämmelser om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för enskilda personer. I 13–15 §§ finns bestämmelser om ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer. I 16 § finns bestämmelser om yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd. I 17–22 §§ finns bestämmelser om återbetalning av ersättning. I 23–25 §§ finns bestämmelser om ansökan och uppgiftsskyldighet. I 25 och 26 §§ finns bestämmelser om omprövning och överklagande.

Övervägandena finns i avsnitt 7.1.

2 § Syftet med denna lag är att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden.

I paragrafen finns en bestämmelse som anger syftet med lagen.

Bestämmelsen tar sikte på alla delar av lagen, dvs. både stödet till enskilda personer, ersättningen till arbetsgivare, registreringen av omställningsorganisationer och yttranden till de som söker omställningsstudiestöd.

Övervägandena finns i avsnitt 7.1.

3 § Kammarkollegiet fattar beslut i ärenden enligt denna lag.

I paragrafen finns en bestämmelse om att det är Kammarkollegiet som fattar beslut i ärenden enligt lagen.

Beslut enligt lagen innefattar beslut om stöd och yttrande till enskilda personer, ersättning till arbetsgivare och registrering av omställningsorganisationer. Det innefattar även beslut om återkrav av felaktigt utbetald ersättning till arbetsgivare.

Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

Tillgång på medel

4 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer och yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd får lämnas i mån av tillgång på medel.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regleringsformen meddela föreskrifter om prioriteringar av medel.

I paragrafen finns en bestämmelse om att stöd och yttrande får lämnas i mån av tillgång på medel.

Paragrafens *första stycke* reglerar att offentligt grundläggande stöd till enskilda personer och yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd endast får lämnas i den utsträckning som medel har avsatts för det. Stödet och yttrandet utgör således ingen rättighet för enskilda personer. Bestämmelsen innebär att ersättning till arbetsgivare inte begränsas av tillgång på medel.

Andra stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om prioriteringar av medel.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.2 och 7.5.

Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer

5 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd lämnas i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd.

I paragrafen finns en bestämmelse som anger vad offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd består av.

Enligt bestämmelsen kan stöd lämnas i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Rådgivning syftar till att stötta och motivera den enskilde till att söka arbete utifrån sina förutsättningar, intressen, kunskaper och kompetenser och arbetsmarknadens behov. Den kan bestå av information om var man hittar lediga jobb, information om hur man söker jobb, stöd med att skriva cv och andra ansökningshandlingar, intervjuträningar eller råd om hur man startar ett eget företag.

Vägledning syftar till att identifiera den enskildes intressen, kunskaper och kompetenser. Den syftar också till att identifiera arbetsmarknadens behov och att vägleda honom eller henne till eventuella beslut om utbildning och validering. Den kan t.ex. bestå av information om arbetsmarknadens efterfrågan på olika yrken och kompetenser,

Prop. 2021/22:176 utbildningsalternativ och möjligheter till studiefinansiering, validering och certifiering. Den kan även bestå av information om möjligheten att få ett yttrande för att söka omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Förstärkt stöd syftar till att ge ett extra stöd till den enskilde i form av intensifierat stöd, hjälp med myndighetskontakter eller annat extra stöd. Förstärkt stöd ges bara i vissa fall, se 7 §. De grundläggande tjänsterna kan tillhandahållas som ett paket där enstaka tjänster eller olika kombinationer av tjänsterna kan användas beroende på det behov personen har.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.1.

6 § Stöd får lämnas till den

1. vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad, eller

2. som har en anställning.

För att stöd ska få lämnas enligt första stycket ska en anställning som upphört till följd av arbetsbrist ha avslutats på initiativ av arbetsgivaren.

Stöd får inte lämnas för en anställning

1. i ett aktiebolag, en ekonomisk förening eller en annan juridisk person där den sökande är verkställande direktör,

2. i ett aktiebolag där den sökande är aktieägare och aktieinnehavet för sig eller sammanräknat med aktier som ägs av en make, maka, registrerad partner, förälder eller ett barn till aktieägaren uppgår till minst en tredjedel av aktierna, eller

3. hos en egenföretagare där den sökande är en make, maka, registrerad partner eller sammanboende till egenföretagaren.

I paragrafen finns bestämmelser om de förutsättningar som ska vara uppfyllda för att stöd ska kunna lämnas till en sökande. Övriga förutsättningar som samtidigt ska vara uppfyllda för stöd regleras i 7–10 §§.

Enligt *första stycket* får stöd lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist eller sjukdom. Även den vars tidsbegränsade anställning har upphört för att den avtalade tiden har löpt ut omfattas av målgruppen för stöd. Stöd får även lämnas till den som har en anställning. Med anställning avses både tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och provanställningar. Även den vars tidsbegränsade anställning upphör i förtid på grund av arbetsbrist eller sjukdom omfattas av målgruppen.

Bestämmelsen är uttömmande vilket innebär att stöd inte får lämnas till den som sägs upp av andra personliga skäl än sjukdom. Den som t.ex. missköter sig och därigenom förlorar sitt arbete omfattas inte av målgruppen och kan därmed inte ges stöd.

För att omfattas av målgruppen krävs det att den enskilde har eller har haft en anställning. Egenföretagare som driver företag med enskild firma eller handelsbolag anses inte som anställda och omfattas därför inte av målgruppen för stödet.

Av punkt 4 i ikraftträdandebestämmelserna följer att en anställning som ska ligga till grund för stödet måste ha upphört efter den 30 september 2022.

I *andra stycket* finns en bestämmelse som anger att när en anställning har avslutats på grund av arbetsbrist ska det vara på arbetsgivarens initiativ. Det har ingen betydelse hur anställningen har avslutats, dvs.

genom en uppsägning eller en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det avgörande är att det sker på initiativ av arbetsgivaren.

Tredje stycket anger att stöd inte får lämnas till verkställande direktörer, aktieägare i egna aktiebolag och närstående till egenföretagare. Det är den anställning som ansökan grundar sig på som är avgörande vid bedömningen av om den sökande kvalificerar sig för det offentliga stödet.

Punkt 1 innebär att en enskild person kan kvalificera sig för stöd genom en anställning hos en annan arbetsgivare än den där han eller hon är verkställande direktör.

Punkt 2 innebär att en aktieägare som är anställd i eget aktiebolag kan kvalificera sig för stöd genom en anställning hos en annan arbetsgivare.

Punkt 3 innebär att en närstående till en egenföretagare kan kvalificera sig för stöd genom en anställning hos en annan arbetsgivare än hos egenföretagaren. En enskild person som exempelvis är anställd i företaget A kan därmed få stöd grundat på den anställningen trots att han eller hon samtidigt är sammanboende med en person som driver företaget B och även är anställd i det företaget. Med egenföretagare avses både den som driver näringsverksamhet i enskild firma och handelsbolag, inklusive kommanditbolag, och i aktiebolag.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.3.

7 § Förstärkt stöd får lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

I paragrafen finns en bestämmelse om att förstärkt stöd bara får lämnas till en enskild vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av ytterligare stöd till följd av sjukdom. Övriga förutsättningar som ska vara uppfyllda för förstärkt stöd regleras i 6 och 8–10 §§.

Grunden för hur anställningen upphör saknar betydelse, vilket innebär att den som uppfyller kravet för stöd enligt 6 § första stycket 1 kan få förstärkt stöd. Det innebär att både den vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad omfattas av bestämmelsen. Det avgörande är om den enskilde har särskilda behov av förstärkt stöd till följd av en sjukdom.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.4.

8 § Stöd får lämnas till den som vid tidpunkten för ansökan om stöd förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat i Sverige hos en arbetsgivare som

1. är registrerad hos Skatteverket,
2. inte är bunden av ett kollektivavtal, och
3. inte finansierar en registrerad omställningsorganisation.

I paragrafen finns bestämmelser om de förutsättningar som ska vara uppfyllda för att stöd ska kunna lämnas till en enskild. Förutsättningarna ska föreligga vid tidpunkten för ansökan om stöd. Övriga förutsättningar som samtidigt ska vara uppfyllda för stöd regleras i 6, 7, 9 och 10 §§.

Av *punkt 1* följer att arbetsgivaren ska vara registrerad hos Skatteverket för att den enskilde ska kunna få stöd. Den registrering hos Skatteverket som avses är den som gäller arbetsgivare enligt 7 kap. 1 § första stycket 1 eller 2 skatteförfarandeagen (2011:1244). Stödet får således ges även till

Prop. 2021/22:176 arbetstagare anställda av utländska arbetsgivare om de är registrerade hos Skatteverket, under förutsättning att det senaste arbetet också har utförts i Sverige.

Av *punkt 2* framgår att arbetsgivaren inte får vara bunden av kollektivavtal för att den enskilde ska kunna få stöd. Med kollektivavtal avses enligt 23 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med det senare avses t.ex. avtal om förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Att arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal innebär således i detta sammanhang att arbetsgivaren inte har slutit ett kollektivavtal om den berörda arbetstagarens anställningsvillkor. Ett kollektivavtal kan även slutas genom en hänvisning till ett annat kollektivavtal, ett s.k. hängavtal, där en oorganiserad arbetsgivare åtar sig att följa det andra avtalet.

I *punkt 3* anges att arbetsgivaren inte ska finansiera en registrerad omställningsorganisation för att den enskilde ska kunna få stöd. Det innebär att stödet bara ges till arbetstagare som inte omfattas av stöd genom registrerade omställningsorganisationer. Registrering och avregistrering av omställningsorganisationer regleras i 14 och 15 §§.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.5.

9 § Stöd får lämnas till den som

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader direkt före ansökan om stöd, eller

2. inom den tid som anges i första stycket 1 har haft en viss minsta inkomst av sådant förvärvsarbete.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz får tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om kraven i första och andra styckena.

I paragrafen finns bestämmelser om det krav på arbetad tid som ska vara uppfyllt för att stöd ska kunna beviljas. Kravet är en av flera förutsättningar som ska vara uppfyllda för att stöd ska kunna lämnas till en sökande. Övriga förutsättningar som samtidigt ska vara uppfyllda för stöd regleras i 6–8 och 10 §§.

Första stycket anger den minsta tid som en arbetstagare ska ha arbetat för att uppfylla förutsättningarna för att kunna beviljas stöd. Kravet på 16 timmar per vecka under minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader direkt före ansökan innebär att det är tillräckligt att i genomsnitt ha arbetat 40 procent av en heltid under halva kvalificeringstiden. Det framgår även att förutsättningarna kan uppfyllas genom en minsta inkomst av förvärvsarbete.

Andra stycket reglerar vilket arbete utfört utanför Sverige som kan tillgodoräknas. Den innebär att arbetad tid inom EES, i Förenade kungariket och i Schweiz får räknas in vid bedömningen av om förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Det gäller såväl före som efter

Storbritanniens och Nordirlands utträde ur EU. Arbete kan även uppfyllas genom en viss minsta inkomst i dessa länder.

Tredje stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela ytterligare föreskrifter om de krav som ska vara uppfyllda för att stöd ska kunna lämnas. Exempelvis kan det meddelas föreskrifter om sådan tid som det får bortses från vid prövningen av om kravet på arbetad tid är uppfyllt och den minsta inkomst som krävs.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.6.

10 § Stöd får inte lämnas till den som har fyllt 65 år.

I paragrafen finns bestämmelser om den övre åldersgränsen för när stöd får lämnas.

Paragrafen anger att stöd inte får lämnas till den som har fyllt 65 år. Stödet får således varken beslutas eller tillhandahållas efter att den tidpunkten har inträtt. Någon nedre åldersgräns finns inte.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.7.

11 § Stöd får som längst lämnas under tolv månader från det att ansökan har beviljats.

Paragrafen reglerar den tid under vilken stöd får ges.

Bestämmelsen innebär att stöd får ges under ett års tid räknat från det att ansökan beviljades. Det innebär att de samtal eller annan verksamhet som har planerats för stödet måste slutföras inom den tiden. Bestämmelsen innebär också att en sökande som tillfälligt lämnar stödinsatsen, t.ex. för ett kortare arbete, kan få stöd igen efter att arbetet har upphört om det inte har gått längre tid än tolv månader från det att ansökan beviljades.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.8.

12 § Den som har fått stöd under tolv månader får ges ytterligare stöd om förutsättningarna för stöd på nytt är uppfyllda. Förvärsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd får då inte tillgodoräknas.

I paragrafen finns bestämmelser om återkvalificering till stöd.

Bestämmelserna innebär att den enskilde kan få stöd under hela tolv månadersperioden utan att behöva uppfylla förutsättningarna för stöd på nytt under den tiden. Det är först efter att den perioden har löpt ut som förutsättningarna på nytt måste vara uppfyllda för att stöd ska kunna beviljas igen. Vid en förnyad prövning ska samtliga förutsättningar enligt 6–10 §§ vara uppfyllda för att stöd ska kunna lämnas.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.9.

Ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer

13 § Ersättning ska lämnas till en arbetsgivare för kostnader som motsvarar de avgifter som arbetsgivaren har betalat till en registrerad omställningsorganisation. Ersättningen får motsvara högst 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som ingår i underlaget för arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980).

I paragrafen finns bestämmelser om ersättning till arbetsgivare som ger anställda möjlighet till grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom registrerade omställningsorganisationer.

Av bestämmelsen framgår att ersättningen utgår för faktiska kostnader. Ersättningen får motsvara högst 0,15 procent av arbetsgivarens löneunderlag som utgörs av summan av alla utbetalda kontanta ersättningar som arbetsgivaren haft för sina anställda, dvs. löner och andra ersättningar men inte förmåner.

Övervägandena finns i avsnitt 7.4.1.

14 § En organisation ska registreras som omställningsorganisation om den

1. tillhandahåller eller, om verksamheten är nystartad, avser att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar stödet enligt denna lag och under villkor som inte är påtagligt mer begränsande än de villkor som gäller för stöd enligt denna lag,

2. finansierar tillhandahållandet av grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom avgifter från arbetsgivare,

3. har tillgång till relevant kompetens,

4. har tillräcklig finansiell kapacitet, och

5. i övrigt är lämplig för att utöva verksamheten.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om kraven för registrering enligt första stycket.

I paragrafen finns bestämmelser om de förutsättningar som ska vara uppfyllda för att en organisation ska kunna registreras.

Enligt *första stycket 1* ska organisationen tillhandahålla eller avse att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd. I kretsen av organisationer inkluderas både de befintliga omställningsorganisationerna och tillkommande organisationer som uppfyller villkoren för att bli registrerade. Att stödet väsentligen ska motsvara stödet enligt lagen innebär att stödet är likvärdigt. Med att villkoren inte får vara påtagligt mer begränsande avses att det inte i någon vidare mån får ställas krav för att få stödet som är svårare att uppfylla än enligt lagen. Detta hindrar dock inte att en registrerad omställningsorganisation har möjlighet att erbjuda ett mer förmånligt stöd eller tilläggstjänster, men utanför det grundläggande stödet.

Enligt *punkt 2* ska det grundläggande stöd som tillhandahålls vara finansierat genom avgifter från arbetsgivare. Arbetsgivare kan i sin tur få ersättning från staten för sådana avgifter enligt 13 §.

Enligt *punkt 3* ska organisationen ha tillgång till relevant kompetens för att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd, dvs. endera själva eller genom de leverantörer som organisationen anlitar. Relevant tillgång till stöd ska bedömas utifrån det stöd som den minst ska tillhandahålla, dvs. ett stöd som motsvarar det som Kammarkollegiet tillhandahåller arbetstagare som förvärvsarbetar eller har förvärvsarbetat hos en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal.

Enligt *punkt 4* ska omställningsorganisationen ha tillräcklig finansiell kapacitet. Med det avses att den ska ha resurser för att ha en fortgående verksamhet som kan tillhandahålla det stöd som organisationen ansvarar

för utan att det finns annan än normal risk att hamna på obestånd eller försättas i konkurs.

Enligt *punkt 5* ska organisationen i övrigt vara lämplig att utöva verksamheten. Punkten ger utrymme att pröva organisationens och ledningensandel för att förhindra att oseriösa organisationer registreras.

Andra stycket innehåller en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om kraven för registrering.

Övervägandena finns i avsnitt 7.4.2.

15 § En omställningsorganisation ska avregistreras om

1. organisationen begär det,
2. förutsättningarna för registrering enligt 14 § inte längre är uppfyllda, eller
3. organisationen inte fullgör sin uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

I paragrafen finns bestämmelser om förutsättningarna för när en registrerad omställningsorganisation ska avregistreras.

Enligt *punkt 1* ska en organisation avregistreras om den själv begär det. Organisationen behöver inte uppge några skäl.

Enligt *punkt 2* ska avregistrering ske också om förutsättningarna för registrering inte längre föreligger. Det innebär bl.a. att Kammarkollegiet även i efterhand kan göra en s.k. vandelsprövning och i samband därmed komma fram till att en registrerad omställningsorganisation inte längre uppfyller förutsättningarna.

Enligt *punkt 3* ska en avregistrering även ske om organisationen inte fullgör sin uppgifts- eller anmälningsskyldighet enligt 23 eller 24 §.

Övervägandena finns i avsnitt 7.4.3.

Yttranden till de som ansöker om omställningsstudiestöd

16 § Kammarkollegiet får lämna ett yttrande som avses i 32 § lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd till den som har ansökt eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd om yttrandet har betydelse för prövningen av ett sådant ärende.

Ett yttrande får inte lämnas till den som har fått eller kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation. Ett yttrande får inte heller lämnas till den som omfattas av ett kollektivavtal.

I paragrafen finns bestämmelser om Kammarkollegiets ansvar att lämna yttranden för enskilda som ansöker om omställningsstudiestöd. Av 4 § följer att ett yttrande endast får lämnas i mån av tillgång på medel.

Första stycket anger att ett yttrande får ges till den som har ansökt eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd. Den enskilde behöver ännu inte ha ansökt om omställningsstudiestöd för att kunna få ett yttrande. Det är tillräckligt att han eller hon har för avsikt att söka. Det torde därmed vara tillräckligt för Kammarkollegiet att myndigheten får in en ansökan om ett yttrande för att den ska kunna beviljas, dock med de begränsningar som följer av andra stycket. Enligt 32 § lagen om omställningsstudiestöd ska ett yttrande innehålla information om och hur den utbildning som omställningsstudiestödet avser kommer att stärka hans eller hennes

Prop. 2021/22:176 framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Av stycket följer även att den enskilde endast ska ges ett yttrande om det har betydelse för prövningen av ett ärende om omställningsstudiestöd. En enskild som ansöker om att få ett yttrande bör i normalfallet beviljas ett sådant, eftersom CSN ska lägga särskild vikt vid yttrandet när myndigheten prövar om den sökande ska beviljas omställningsstudiestöd. Ett yttrande från Kammarkollegiet har dock ingen betydelse för prövningen hos CSN om den enskilde inte omfattas av målgruppen för omställningsstudiestödet. I dessa fall behöver Kammarkollegiet därmed inte lämna ett yttrande för den enskilde.

Andra stycket anger att det endast är den som inte kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation som ska få ett yttrande av Kammarkollegiet. Det innebär t.ex. att egenföretagare i regel kan få ett yttrande av Kammarkollegiet. Bestämmelsen innebär att enskilda personer som via sin arbetsgivare är bundna av kollektivavtal men där omställningsorganisationen inte är registrerad inte kan vända sig till Kammarkollegiet för ett yttrande.

I stycket anges även att ett yttrande endast lämnas till den som inte omfattas av ett kollektivavtal. I normalfallet kan en enskild person som får offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd kunna få ett yttrande inom ramen för sådant stöd. Det innebär vidare t.ex. att den som omfattas av ett kollektivavtal som inte innehåller omställnings- och kompetensstöd inte kommer att kunna få ett yttrande från Kammarkollegiet.

Övervägandena finns i avsnitt 7.5.

Återbetalning av ersättning

17 § En arbetsgivare som har fått ersättning är återbetalningsskyldig om denne har förorsakat att ersättningen har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp genom att

1. lämna oriktiga uppgifter, eller
2. underlåta att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Detsamma gäller om ersättning i annat fall har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp och arbetsgivaren har insett eller skäligen borde ha insett detta.

I paragrafen finns bestämmelser om de förutsättningar som gäller för att en arbetsgivare ska vara återbetalningsskyldig för utbetald ersättning.

I *första stycket* regleras när en arbetsgivare är återbetalningsskyldig då denne har förorsakat att sådan ersättning har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp genom att lämna oriktiga uppgifter eller underlåta att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet. När arbetsgivaren har lämnat en felaktig uppgift eller underlåtit att fullgöra sina skyldigheter råder det strikt återbetalningsskyldighet. En arbetsgivare kan därför inte hänvisa till att han eller hon var i god tro om de uppgifter som har lämnats. Det krävs således inte att arbetsgivaren har varit medveten om felaktigheten eller att denne bort inse den.

I *andra stycket* anges det att arbetsgivaren även är återbetalningsskyldig om ersättning i annat fall, dvs. utöver vad som anges i första stycket, har lämnats felaktigt eller med ett för högt belopp och arbetsgivaren har insett

eller skäligen borde ha insett detta. I dessa fall handlar det om att en utbetalning kan ha gjorts på felaktig grund eller med för högt belopp, men utan att det beror på att arbetsgivaren har lämnat felaktiga uppgifter eller har underlåtit att lämna uppgifter av betydelse för rätt till ersättning. Det kan t.ex. vara fråga om att Kammarkollegiet har betalat ut ersättning med ett för högt belopp på grund av en felräkning hos myndigheten. I ett sådant fall ska det tas hänsyn till om arbetsgivaren varit i s.k. god tro. Om arbetsgivaren varken har insett eller borde ha insett att ersättningen har varit felaktig finns det inte grund för återkrav.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.2.

18 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig ska Kammarkollegiet återkräva det felaktigt utbetalda beloppet.

I paragrafen finns en bestämmelse om att en felaktigt utbetald ersättning till en arbetsgivare ska återkrävas av Kammarkollegiet.

Av bestämmelsen följer att Kammarkollegiet ska fatta beslut om återkrav av ersättning om förutsättningarna enligt 17 § är uppfyllda. Bestämmelsen ska läsas tillsammans med 21 § som anger att Kammarkollegiet, under vissa förutsättningar, kan avstå från ett krav på återbetalning.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.3.

19 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig får Kammarkollegiet bevilja anstånd med betalningen eller träffa avtal med arbetsgivaren om en avbetalningsplan.

I fall som anges i första stycket ska ränta tas ut på det obetalda beloppet. Ränta ska tas ut från den dag då anståndet beviljades eller avtalet om avbetalningsplan träffades, dock inte för tid innan det återkrävda beloppet har förfallit till betalning. Ränta ska tas ut efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

I paragrafen finns bestämmelser om att Kammarkollegiet kan bevilja anstånd och träffa avtal om en avbetalningsplan.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.4.

20 § Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta enligt räntelagen (1975:635) tas ut på beloppet.

Detsamma gäller när arbetsgivaren har beviljats anstånd med betalningen eller träffat ett avtal om en avbetalningsplan och betalning inte sker inom den tid som följer av beslutet om anstånd eller avtalet.

I paragrafen finns bestämmelser om förutsättningarna för att påföra ränta på ett återkrävt belopp.

Dröjsmål med betalningen kan finnas både för en huvudfordran och en delbetalning enligt en avbetalningsplan. Motsvarande gäller om betalningsfristen enligt ett anståndsbeslut har löpt ut. Ränta ska tas ut från den förfallodag som har angetts i kravet eller i överenskommelsen om anstånd eller avbetalningsplan. Av hänvisningen till räntelagen (1975:635) följer bl.a. att det som där sägs om förfallodag, räntans storlek och möjligheterna till jämkning ska gälla för en fordran när det gäller

Prop. 2021/22:176 återbetalning av ersättning. Rättelagen gäller endast de bestämmelser i lagen som avser eller är tillämpliga på just dröjsmålsränta.

I de situationer där det finns anledning att jämka ett krav på ränta blir i första hand 21 § om eftergift tillämplig. Endast i undantagsfall kommer det att finnas anledning att tillämpa 8 § rättelagen. Den bestämmelsen har också ett snävare tillämpningsområde än eftergiftsbestämmelsen, eftersom de omständigheter som kan beaktas som skäl för jämkning enligt 8 § rättelagen måste ha ett samband med orsaken till betalningsdröjsmålet.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.5.

21 § Om det med hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska förhållanden eller andra omständigheter finns särskilda skäl för det, får Kammarkollegiet helt eller delvis avstå från ett krav på återbetalning eller ränta.

I paragrafen finns en bestämmelse om förutsättningarna för att avstå från ett krav på återbetalning eller ränta.

Det är Kammarkollegiet som får avgöra från fall till fall vad som kan utgöra särskilda skäl för eftergift utifrån dessa kriterier. Som exempel på omständigheter som kan tas med i bedömningen är långvarig betalningsoförmåga. Om bedömningen görs att arbetsgivaren varken i nuläget eller inom en överblickbar framtid kommer att ha ekonomisk möjlighet att betala tillbaka det återkrävda beloppet kan det utgöra skäl för eftergift. En endast tillfällig betalningsoförmåga är inte tillräcklig för att motivera att kravet efterges. Däremot kan det i vissa fall finnas anledning att tillfälligt avbryta indrivningen för att sedan återuppta den då den återbetalningsskyldiges ekonomiska situation har förbättrats.

Om arbetsgivaren har förorsakat den felaktiga utbetalningen medvetet eller av grov vårdslöshet bör det som utgångspunkt utesluta eftergift. I sådana fall bör det finnas särskilt starka skäl för att eftergift ska kunna beviljas. I vissa undantagsfall kan det finnas anledning att göra en något mildare bedömning i fall då den återbetalningsskyldiges handlande på något sätt kan anses vara ursäktligt eller mindre allvarligt. Så kan exempelvis vara fallet om den återbetalningsskyldige visserligen har orsakat den felaktiga utbetalningen, men inte kan anses ha gjort det medvetet eller av grov oaktsamhet och Kammarkollegiet eller någon annan myndighet samtidigt kan anses ha medverkat till den felaktiga utbetalningen eller brustit i sin utredningsskyldighet.

Möjligheten till eftergift gäller även krav på ränta. Med ränta avses både ränta till följd av ett beviljat anstånd eller ett avtal om återbetalningsskyldighet enligt 19 § och dröjsmålsränta enligt 20 §. Jämkning av dröjsmålsränta kan också undantagsvis bli aktuell enligt 8 § rättelagen. Detta följer av hänvisningen till rättelagen i 20 §.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.6.

22 § Vid återbetalningsskyldighet får Kammarkollegiet, vid en senare utbetalning av ersättning, dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet. Detsamma gäller skyldigheten att betala ränta.

I paragrafen finns bestämmelser om förutsättningarna för Kammarkollegiet att vid en senare utbetalning dra av ett belopp från det som tidigare har betalats ut.

Kammarkollegiet får avgöra från fall till fall vad som ska anses som ett skäligt belopp att dra av från en senare utbetalning av ersättning. Avdraget avser både den felaktigt utbetalda ersättningen och den ränta som kan komma att läggas på det återkrävda beloppet. En utgångspunkt vid den bedömningen är att det som är felaktigt utbetalat ska kunna återbetalas genom avräkning. Vid en kvittningssituation bör hänsyn dock tas till om den återbetalningsskyldige redan är föremål för löneutmätning. Det bör även tas hänsyn till förbehållsbeloppet, t.ex. vid löneutmätning, när det bestäms med vilket belopp som avräkning ska ske.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.7.

Ansökan

23 § Den som vill begära stöd, registrering, ersättning eller yttrande enligt denna lag ska ansöka skriftligen hos Kammarkollegiet. En ansökan ska innehålla de uppgifter som behövs i ärendet.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om en ansökan enligt första stycket.

I paragrafen finns bestämmelser om ansökan.

I *första stycket* anges det att en ansökan om stöd, registrering, ersättning eller yttrande ska göras skriftligen hos Kammarkollegiet. Det framgår att ansökan ska innehålla de uppgifter som behövs i ärendet. Det kan vara fråga om uppgifter om en enskild person för att kunna bedöma om han eller hon uppfyller förutsättningarna för offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Det kan också vara fråga om uppgifter om en arbetsgivare eller en omställningsorganisation för att kunna bedöma rätten till ersättning eller registrering. För alla ärendetyper behöver Kammarkollegiet uppgifter om den sökandes identitet och kontaktuppgifter för att myndigheten ska kunna komma i kontakt med individen, företaget eller organisationen.

Bestämmelsen ska läsas tillsammans med 20 § förvaltningslagen (2017:900) om åtgärder för att rätta till brister i en framställning och 23 § samma lag som reglerar Kammarkollegiets utredningsskyldighet och den enskildes ansvar att medverka i utredningen av ett ärende. Det kan i många fall krävas ytterligare utredning eller fler uppgifter från en sökande i ett ärende än de som har kommit in tillsammans med en ansökan. Det kan även finnas anledning för Kammarkollegiet att ställa frågor till en registrerad omställningsorganisation eller andra myndigheter, såsom t.ex. Skatteverket eller Försäkringskassan, för att kunna bedöma om den enskilde uppfyller förutsättningarna för att ges stöd. I 25 § finns en bestämmelse om uppgiftsskyldighet för registrerade omställningsorganisationer som innebär att de ska lämna uppgifter till Kammarkollegiet som behövs i ärenden enligt lagen.

Andra stycket innehåller en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av den s.k. restkompetensen kan meddela föreskrifter om ansökan.

Övervägandena finns i avsnitt 7.7.1.

Prop. 2021/22:176 **24 §** Den som har ansökt om stöd, registrering, ersättning eller yttrande enligt denna lag ska till Kammarkollegiet anmäla sådana förändringar som kan påverka det som ansökan avser.

I paragrafen finns en bestämmelse om en sökandes skyldighet att anmäla ändrade förhållanden.

Av bestämmelsen följer att den som ansöker om registrering eller ersättning ska anmäla ändrade förhållanden som påverkar rätten till registrering eller rätten till eller storleken på ersättningen. Även ändrade förhållanden som påverkar möjligheten att lämna stöd eller yttrande till enskilda personer ska anmälas till Kammarkollegiet. Det kan t.ex. handla om att en omställningsorganisation som ansöker om att registreras av någon anledning inte längre uppfyller villkoren för att vara registrerad eller att det efter den initiala ansökan om stöd framkommer att den enskilde omfattas av ett kollektivavtal.

Övervägandena finns i avsnitt 7.7.2.

Uppgiftsskyldighet

25 § En registrerad omställningsorganisation ska till Kammarkollegiet lämna de uppgifter som

1. myndigheten behöver i ett ärende enligt denna lag, och
2. behövs för myndighetens analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete.

I paragrafen finns bestämmelser om registrerade omställningsorganisationers uppgiftsskyldighet till Kammarkollegiet.

Enligt *punkt 1* ska en registrerad omställningsorganisation lämna de uppgifter som Kammarkollegiet behöver i ett ärende enligt lagen. Med ärenden enligt lagen avses ärenden om ersättning till arbetsgivare och offentligt stöd eller yttranden till enskilda personer. De uppgifter som Kammarkollegiet kan behöva från en registrerad omställningsorganisation är av skiftande karaktär och beroende av vilket ärende det handlar om. I ärenden om ersättning till arbetsgivare kan det t.ex. vara uppgifter om vilka arbetsgivare som har betalat avgifter till omställningsorganisationen och hur mycket de har betalat. I ärenden om enskilda personer kan det t.ex. vara uppgifter om personen får grundläggande omställnings- och kompetensstöd eller om personen har fått eller kan få ett yttrande genom organisationen. Skyldigheten att lämna uppgifter i egna ärenden, dvs. en ansökan från en omställningsorganisation om att bli registrerad eller avregistrerad, följer redan av 22 §. Av 23 § följer även att en registrerad omställningsorganisation ska anmäla sådana förhållanden som innebär att organisationen ska avregistreras.

Enligt *punkt 2* ska en registrerad omställningsorganisation lämna de uppgifter som Kammarkollegiet behöver för sitt analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete. De uppgifter som kan vara relevanta för det arbetet rör framför allt grundläggande omställnings- och kompetensstödet och vilka personer som söker, beviljas och sedan nyttjar stödet. Det kan t.ex. röra sig om uppgifter om kön, ålder, yrke och arbetsmarknadsstatus vid tidpunkten för ansökan respektive efter avslutat stöd. Det kan även handla om uppgifter om det stöd som de sökande tar del av, t.ex. i fråga om omfattning och vilken tjänst som ges.

Övervägandena finns i avsnitt 7.8.

Omprövning och överklagande

26 § Kammarkollegiets beslut enligt denna lag ska omprövas om det begärs av den som beslutet gäller. Vid omprövningen får beslutet inte ändras till den enskildes nackdel.

En begäran om omprövning ska vara skriftlig. Begäran ska lämnas in till Kammarkollegiet och ska ha kommit in inom tre veckor från den dag då den som begär omprövning fick del av beslutet.

Om ett beslut överklagas innan det har omprövats, ska överklagandet anses som en begäran om omprövning.

I paragrafen finns bestämmelser om vilka förutsättningar som gäller för att Kammarkollegiet ska ompröva ett tidigare fattat beslut.

Första stycket hindrar inte att Kammarkollegiet rättar eller ändrar ett beslut enligt 36–39 §§ förvaltningslagen om förutsättningarna för detta är uppfyllda.

Andra stycket innehåller vissa formella krav för en omprövning.

Tredje stycket innebär att ett beslut inte kan överklagas till allmän förvaltningsdomstol innan det har omprövats av Kammarkollegiet.

Övervägandena finns i avsnitt 7.9.

27 § I 40–44 §§ förvaltningslagen (2017:900) finns bestämmelser om överklagande till allmän förvaltningsdomstol.

I paragrafen finns en bestämmelse som upplyser om att 40–44 §§ förvaltningslagen gäller vid överklagande till allmän förvaltningsdomstol.

Bestämmelsen är inte uttömmande. Det finns bestämmelser om överklagande även i andra författningar. Till exempel finns i 3 och 4 §§ förvaltningsprocesslagen (1971:291) bestämmelser om vad ett överklagande som ska prövas av allmän förvaltningsdomstol ska innehålla. Av 14 § lagen (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar framgår att ett beslut ska överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets ärendet först har prövats.

Övervägandena finns i avsnitt 7.9.

Ikraftträdandebestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022 i fråga om 1–4, 13–15 och 17–27 §§ och i övrigt den dag som regeringen bestämmer.

2. Ersättning till arbetsgivare enligt 13 § får dock inte lämnas för tid före den 1 oktober 2022.

3. Ersättning enligt 13 § får lämnas för perioden den 1 oktober–31 december 2022 om den omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till var registrerad enligt denna lag senast den 31 december 2022.

4. Vid tillämpning av 6 § första stycket 1 får endast en anställning som har upphört efter den 30 september 2022 beaktas.

Ikraftträdandebestämmelserna reglerar när bestämmelserna i lagen ska träda i kraft och börja tillämpas.

Av *punkt 1* följer att bestämmelserna om registrering av omställningsorganisationer och ersättning till arbetsgivare träder i kraft den 30 juni 2022. Det innebär att omställningsorganisationer från och med den dagen kan ansöka om registrering hos Kammarkollegiet. Registreringen är en förutsättning för att ersättning till arbetsgivare ska

Prop. 2021/22:176 kunna betalas ut. Bestämmelserna om det stöd som Kammarkollegiet kommer att lämna träder i kraft när regeringen bestämmer.

Av *punkt 2* följer att utbetalning av ersättning till arbetsgivare kommer att kunna avse tid från och med den 1 oktober 2022.

Av *punkt 3* följer att ersättning för perioden den 1 oktober–31 december 2022 ska få lämnas om den organisation som har avgifter betalats till är registrerad som en omställningsorganisation enligt lagen senast den 31 december 2022.

Av *punkt 4* följer att anställningar som har upphört innan den 1 oktober 2022 inte kan ligga till grund för det offentliga grundläggande stödet till enskilda personer.

Övervägandena finns i avsnitt 8.3.

Sammanfattning av promemorian En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

Inledning

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Industrifacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten har från parternas sida varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att i enlighet med principöverenskommelsen reformera arbetsrätten. Enligt principöverenskommelsen ska ändringar genomföras i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), ett nytt och parallellt offentligt studiestöd införs liksom ett nytt offentligt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Dessa insatser ska komplettera varandra och utgöra delar av en helhet.

Denna promemoria har utarbetats inom Arbetsmarknadsdepartementet. I promemorian föreslås de lagändringar som behöver göras för att reformera arbetsrätten i enlighet med parternas principöverenskommelse när det gäller anställningsskyddet. De övriga delarna av principöverenskommelsen behandlas i promemoriorna Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18) och Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16).

Förslagen

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Det föreslås att anställningsskyddslagens begrepp saklig grund ersätts av sakliga skäl. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska alltså grunda sig på sakliga skäl. Liksom saklig grund kan sakliga skäl vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

När det gäller arbetsbrist innebär förslaget ingen ändring av gällande rätt. I fråga om uppsägning av personliga skäl, t.ex. misskötsamhet från arbetstagarens sida, ska däremot en ändring ske i syfte att göra det mer förutsebart vad som krävs för en giltig uppsägning. Om det finns sakliga skäl eller inte ska avgöras med utgångspunkt från om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om han eller hon själv har insett eller bort inse detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant. Prövningen ska ske genom en helhetsbedömning enligt nuvarande rättspraxis. Om det vid helhetsbedömningen har konstaterats att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter, ska det emellertid inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Inte heller ska det göras någon prognos om huruvida han eller hon i framtiden

kan tänkas komma att på nytt göra sig skyldig till ett åsidosättande av skyldigheterna i anställningen.

Det krav som i dag gäller på mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida innan uppsägning sker ska finnas kvar. När det gäller omplacering ska arbetsgivaren dock som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren även fortsättningsvis gör sig skyldig till ett väsentligt brott mot anställningsavtalet, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Detta ska dock inte gälla om en längre tid förflutit sedan den tidigare omplaceringen.

Till skillnad mot de nuvarande reglerna om saklig grund ska reglerna om sakliga skäl för uppsägning vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) medbestämmande i arbetslivet. Med detta menas organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller, t.ex. LO och PTK, och inte organisationer på förbunds nivå eller lägre. Dispositiviteten blir dock inte gällande för statliga anställningar.

Arbetsgivaren får en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Det föreslås en ökning av arbetsgivarens möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid uppsägningen ska arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller för alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagare sagts upp

Det föreslås ändringar som medför lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägning av arbetstagare. Har en arbetsgivare sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. Dessa regelförenklingar, som alltså innebär att arbetsgivaren befrias från sin nuvarande skyldighet att betala lön under tvistetiden, innebär en samordning av reglerna för uppsägning med de som gäller för avskedande. De nuvarande reglerna ska dock fortsätta gälla för fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Som en följd av att arbetstagarens anställning inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet, föreslås en lagändring som innebär att när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska hänsyn

tas till syftet att motverka överträdelser av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande (7 och 18 §§). Vid lagstridiga uppsägningar och avskedanden ska skadeståndet vara avskräckande så att arbetsgivare inte tar lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Även om det ytterst är domstolarnas sak att bestämma skadeståndsnivåerna, har parterna i principöverenskommelsen enats om att det allmänna skadeståndet vid en felaktig uppsägning i normalfallet bör uppgå till 135 000 kronor och till 190 000 kronor för ett felaktigt avskedande. Vidare bör, om arbetstagaren har yrkat ogiltigförklaring, det allmänna skadeståndet vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning i normalfallet uppgå till 90 000 kronor. Detta innebär en avsevärd höjning av de allmänna skadestånden i dessa tre situationer.

Som en följd av att anställningen inte längre ska bestå under tvisten, föreslås också vissa ändringar i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. En person som har blivit arbetslös och som söker arbetslöshetsersättning ska i två undantagsfall inte kunna stängas av från rätten till ersättning med motiveringen att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet. Det första fallet är när arbetet har upphört enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja arbetstagaren från arbetet. Det andra fallet är när arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en tvisteförhandling utom rätta. Syftet med dessa ändringar är i första hand att förhindra att arbetstagaren tvingas avstå från att med rättsliga medel angripa en felaktig uppsägning därför att han eller hon hamnar i en ekonomiskt utsatt situation när anställningen upphör och lönen uteblir.

Arbetsgivare ska iakttä vissa turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas

Det föreslås en ny reglering av arbetsgivarens åtgärd att omreglera arbetstagares sysselsättningsgrad (s.k. hyvling). Vid en omreglering ska arbetsgivaren iakttä vissa turordningsregler, och arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid. Reglerna blir tillämpliga om arbetsgivaren har beslutat en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland de vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad. Då ska arbetstagare med kortare anställningstid erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.

Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Det föreslås att anställningsformen allmän visstidsanställning slopas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Den nya anställningsformen liknar den gamla på det sättet att det inte krävs att arbetsgivaren anger något objektiva skäl för tidsbegränsningen. Reglerna för särskild visstidsanställning medför dock att anställningen betydligt snabbare övergår till en tillsvidareanställning. Övergång sker när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. Till en snabbare övergång bidrar även förslaget att en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

Vidare föreslås en särskild regel om beräkning av anställningstid. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå denna regel. Detta gynnar särskilt arbetstagare med många korta visstidsanställningar och medför en snabbare övergång till tillsvidareanställning.

Det föreslås även att arbetsgivaren ska vara skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i särskild visstidsanställning. Informationen ska ges i samband med att anställningen ingås och oavsett anställningstidens längd.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

Anställningsavtal på heltid ska vara norm

Det föreslås att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag

Det föreslås en ökad möjlighet för anställda hos bemanningsföretag att få en tillsvidareanställning hos det kundföretag där arbetstagaren varit placerad under lång tid. Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos företaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget ska dock ha möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske

inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats.

Kundföretagets skyldighet ska inte gälla mot arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning eller som är utstationerade i Sverige från ett utländskt bemanningsföretag.

Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av de nya reglerna ska vara skadestånd till den uthyrda arbetstagaren. För att skadeståndsanspråket inte ska vara preskriberat ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en sådan talan inte får upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling påkallas inom samma tid. Talan ska i sådant fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

De nya reglerna om kundföretagets skyldigheter ska vara dispositiva på samma sätt som reglerna om sakliga skäl för uppsägning i anställningsskyddslagen.

Ikraftträdande

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Promemorians lagförslag (Ds 2021:17)

1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 2–4, 5, 5 a, 6 c, 7, 15, 22, 25, 33, 34–36, 38 och 43 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas sex nya paragrafer, 2 a–2 c, 6 h, 7 a och 7 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

2 a §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt

denna lag, om inte något annat följer av andra stycket eller 2 b §.

Ett avtal om avvikelse från bestämmelserna i 7 § första eller andra stycket förutsätter för sin giltighet, i den mån avtalet innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt bestämmelserna upphävs eller förändras, att avvikelsen har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2 b §

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 7 a–7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning

om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

2 c §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 a § andra stycket eller 2 b § första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Vid tillämpning av 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid: Vid tillämpning av 5 a, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare

Anställningsavtal gäller tills vidare och på heltid, om inte något annat har avtalats. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i de fall som anges i 5 § första stycket och 6 §. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §. I 4 a § finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

² Senaste lydelse 2016:248.

³ Senaste lydelse 2019:528.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör, följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20, 28–32, 33, 33 a och 33 c §§.

5 §⁴

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för *allmän* visstidsanställning,
2. för vikariat, *och*
2. för säsongarbete.

1. för *särskild* visstidsanställning,
2. för vikariat, *eller*
3. för säsongarbete.

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid.

5 a §⁵

En *allmän* visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när *en arbetstagare* har varit anställd hos arbetsgivaren i *allmän* visstidsanställning i sammanlagt mer än *två år*

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *allmän* visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En *särskild* visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när *arbetstagaren* har varit anställd hos arbetsgivaren i *särskild* visstidsanställning i sammanlagt mer än *tolv månader*

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *särskild* visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

⁴ Senaste lydelse 2019:528.

⁵ Senaste lydelse 2016:248.

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta *skall* arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta *ska* arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen *skall* innehålla åtminstone följande uppgifter:

Informationen *ska* innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

När avtal för särskild visstidsanställning träffas ska dock arbetsgivaren i samband med att avtalet ingås och oavsett anställningstidens längd skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 h §

Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Inform-

7 §⁷

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § ska övergången i sig inte utgöra sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

7 a §

Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland dem vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.

⁷ Senaste lydelse 1994:1685.

2. *Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.*

7 b §

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

15 §⁸

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *skall* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *skall* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *ska* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* mer än tolv månader under de senaste tre åren *eller mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren*. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *ska* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd

hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, *skall* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, *ska* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

22 §⁹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *skall* arbetsgivaren iakta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare *med högst tio arbetstagare* oavsett antalet turordningskretsar undanta högst *två* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.*

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iakta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst *tre* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Om undantag enligt denna regel har gjorts vid en uppsägning, får dock inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter.*

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

⁹ Senaste lydelse 2000:763.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

25 §¹⁰

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren, eller

1. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren, eller

2. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten

mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

33 §¹¹

Vid uppsägning av en arbetstagarare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,

34 §¹²

Om en arbetstagarare sägs upp utan *saklig grund*, *skall* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *ej*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Om en arbetstagarare sägs upp utan *sakliga skäl*, *ska* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts.

Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har

¹¹ Senaste lydelse 2019:528.

¹² Ändringen innebär bl.a. att andra-fjärde styckena tas bort.

föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 §¹³

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, *skall* avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, *ska* avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

36 §

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, *skall* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *skall* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket *ska* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *ska* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande om att anställningsavtalet ska förklaras gälla tills vidare bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid.

38 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag *skall* betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

En arbetsgivare som bryter mot denna lag *ska* betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §. *När ersättning för kränkning bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av 7 och 18 §§.*

Om det är skäligen, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

43 §¹⁴

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *skall* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § *tredje stycket*, 35 § *andra stycket* eller 36 § *andra stycket* får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *ska* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § *andra stycket* får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för

¹⁴ Senaste lydelse 1994:1045.

dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Bestämmelsen i 2 a § andra stycket gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden fr.o.m. den 1 oktober 2022. På andra avtal gäller 2 § i den äldre lydelsen. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
 4. För avtal om allmän visstidsanställning som fortfarande gäller fr.o.m. den 1 oktober 2022 gäller äldre föreskrifter i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.
 5. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning ska även anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning fr.o.m. den 1 mars 2022. Anställningsavtal för allmän visstidsanställning ska då, när det gäller tid i allmän visstidsanställning fr.o.m. den 1 mars 2022, anses avse särskild visstidsanställning. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.
 6. En allmän visstidsanställning som fortfarande pågår fr.o.m. den 1 oktober 2022 ska vid tillämpning av 6 g, 15 och 25 §§ anses vara tidsbegränsad enligt 5 § i den nya lydelsen.
 7. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagar, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.
 8. Bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ gäller endast för omplaceringserbjudanden som lämnas fr.o.m. den 1 oktober 2022. För omplaceringserbjudanden som har lämnats dessförinnan gäller äldre föreskrifter avseende de frågor som regleras i paragraferna.
 9. Äldre föreskrifter om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i frågan om uppsägning på grund av arbetsbrist.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529)
om ändring i lagen (1982:80) om
anställningsskydd

Prop. 2021/22:176
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 33 § lagen (1982:80) om anställningsskydd i stället för lydelsen enligt lagen (2019:529) om ändring i den lagen ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2019:529

Föreslagen lydelse

33 §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning, 1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbets- platsen

Härigenom föreskriv i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

dels att 8 och 12 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 8 a och 8 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §¹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *skall* facklig förtroedeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han *skall* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *skall* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *skall* 34 § *andra och tredje styckena*, 37, 39, 40 och 42 §§ *samt* 43 § *andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska* facklig förtroedeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han *ska* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *ska* 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 a §

Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroedeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts.

En sådan förtroedeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som

har föranlett uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om tvist uppkommit i frågan om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

8 b §

Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten har slutligt avgjorts.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

Mål om tillämpning av denna lag *handlägges* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *skall* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela *förordnande* i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. *Yrkande* om sådant *förordnande* får *ej* bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Mål om tillämpning av denna lag *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *ska* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela *beslut* i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. *Ett* yrkande om sådant *beslut* får *inte* bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238)
om arbetslöshetsförsäkring

Prop. 2021/22:176
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska införas en ny paragraf, 43 c §, av följande lydelse.

43 c §

Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet upphört

1. enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för ansökningar om arbetslöshetsersättning som har lämnats in före den 1 oktober 2022.

Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

dels att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§,

dels att 2, 14, 14 a och 16 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 12 a och 12 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av *andra stycket* eller 3 §.

Ett avtal om avvikelse från bestämmelserna i 12 a § förutsätter för sin giltighet, i den mån avtalet innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt bestämmelserna upphävs eller förändras, att avvikelsen har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

12 a §

Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

12 b §

Bestämmelserna i 12 a § gäller inte

1. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och

2. arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

14 §

Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 a §¹⁵

Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

Ett kundföretag som bryter mot 12 c eller 12 d § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

16 §¹⁶

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått

Förs talan om skadestånd gäller följande:

1. Vid överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

2. Vid överträdelse av 12 § ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på

¹⁵ Senaste lydelse 2020:596.

¹⁶ Senaste lydelse 2020:596.

kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

3. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 c eller 12 d §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § i den nya lydelsen bortses från tid före den 1 oktober 2022.

6 Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §¹⁷

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

¹⁷ Senaste lydelse 1982:93.

Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

8 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närstående vård

Prop. 2021/22:176
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 27 § lagen (1988:1465) om ledighet för närstående vård ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

27 §

Mål om tillämpning av 21–26 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

9 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 20 § lagen (1994:260) om offentlig anställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

20 §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *skall* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *trede* stycket samma lag.

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *ska* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b* § *första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

10 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Prop. 2021/22:176
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 13 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *skall* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *ska* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b* § *första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

11 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs att 23 § föräldraledighetslagen (1995:584) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

12 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293)
om rätt till ledighet för att bedriva
näringsverksamhet

Prop. 2021/22:176
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

13 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209)
om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs att 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

14 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565)
om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom
prova annat arbete

Prop. 2021/22:176
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

8 §¹⁸

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- | | |
|--|--|
| – 34 § om en uppsägnings giltighet <i>m.m.</i> , | – 34 § om en uppsägnings giltighet, |
| – 35 § om ett avskedandes giltighet <i>m.m.</i> , | – 35 § om ett avskedandes giltighet, |
| – 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och | |
| – 43 § första stycket andra meningen <i>och andra stycket</i> om skyndsam handläggning <i>m.m.</i> | – 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning. |

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Förteckning över remissinstanserna (Ds 2021:17)

Prop. 2021/22:176
Bilaga 3

Remissinstanser som har yttrat sig

AkademikerAlliansen, Arbetsdomstolen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Fastigo, Fremia, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Jönköping, Förvaltningsrätten i Malmö, Förvaltningsrätten i Stockholm, Göteborgs tingsrätt, Göteborgs universitet (Juridiska fakulteten), Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Industrifacket Metall, Integritetsskyddsmyndigheten, Kammarrätten i Stockholm, Kommunalarbetareförbundet, Kompetensföretagen, Konjunkturinstitutet, Kronofogdemyndigheten, Landsorganisationen i Sverige (LO), Lantbrukarnas Riksförbund (LRF), Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Näringslivets regelnämnd (NNR), Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR/S,P,O, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Regelrådet, Saco-S, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Skatteverket, Småföretagarnas Riksförbund, Statskontoret, Stockholms tingsrätt, Stockholms universitet (IIES Institute for International Economic Studies), Svensk Industriförening (SINF), Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Svensk scenkonst, Svenska ILO-kommittén, Svenskt Näringsliv, Sveriges A-kassor, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Tillväxtverket, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Umeå tingsrätt, Umeå universitet, Uppsala universitet, Verket för innovationssystem (Vinnova).

Remissinstanser som inte har yttrat sig

Entreprenörskapsforum, Förvaltningsrätten i Stockholm, Handelshögskolan i Stockholm (SSE), Institutet för Näringslivsforskning (IFN), Kungl. Tekniska Högskolan (Institutionen för Industriell ekonomi och organisation), Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Nyföretagarcentrum (NFC), Stockholms handelskammare, Västsvenska handelskammaren.

Övriga som har yttrat sig

Almega, Arbetsgivarna inom Industrin, Akademikerförbundet SSR, Akavia, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Chalmers tekniska högskola, DIK, Fysioterapeuterna, Innovationsföretagen, Kyrkans Akademikerförbund, Lerna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges universitets- och högskoleförbund, Sveriges ingenjörer, Sveriges läkarförbund, Sveriges Psykologförbund, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Lunds universitet, Volvo Personvagnar, Sveriges läkarförbund, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Fackförbundet Scen & Film, Handelsanställdas förbund, Lärarnas Riksförbund, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Sveriges arkitekter, Svenska transportarbetareförbundet, Finansförbundet, Lunds universitet (juridiska fakulteten), Lärarförbundet, Pensionärernas Riksorganisation,

Sammanfattning av promemorian Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18)

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Industrifacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten har från parternas sida varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att anpassa arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen. Enligt principöverenskommelsen ska ändringar genomföras i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), ett nytt och parallellt offentligt studiestödssystem ska införas samt ett nytt offentligt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal ska införas. Dessa insatser ska komplettera varandra och utgöra delar av en helhet.

Denna promemoria har utarbetats inom Utbildningsdepartementet. I promemorian föreslås ett nytt parallellt offentligt studiestödssystem. Förslag om anställningsskydd med tillhörande frågor behandlas i En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17) och förslag om en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd i Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16).

Utredningens uppdrag

Med anledning av parternas begäran fick utredare i uppdrag att bistå berörda departement med att lämna förslag i linje med parternas överenskommelse. Den här utredningens uppdrag är att biträda Utbildningsdepartementet med att lämna förslag som avser den del av principöverenskommelsen som rör införandet av ett nytt och parallellt offentligt studiestöd.

Principöverenskommelsen som ligger till grund för utredningens uppdrag anger vissa utgångspunkter och ramar för utredningens arbete. Ytterligare ramar framgår av utredningens uppdragsbeskrivning (dnr U2021/00138).

Ett nytt omställningsstudiestöd ska införas

Utredningen föreslår att ett nytt parallellt offentligt studiestöd – omställningsstudiestöd – ska införas i linje med de avtalslutande parternas principöverenskommelse. Omställningsstudiestödet ska bestå av omställningsstudiebidrag och en lånedel.

Syftet med omställningsstudiestödet är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som kan stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Den övergripande processen för omställningsstudiestöd redogörs för i bilaga sist i promemorian.

Målgrupp och kvalificeringsvillkor för omställningsstudiestöd

Omställningsstudiestöd ska enligt förslaget få lämnas till studerande som är svenska medborgare och till vissa utländska medborgare, i likhet med vad som gäller inom studiemedelssystemet.

Förslaget innebär att omställningsstudiestöd med både bidrag och lån ska kunna lämnas längst till och med det kalenderår den studerande fyller 60 år. Omställningsstudiebidrag ska dock också kunna lämnas under högst tio veckor från och med det kalenderår den studerande fyller 61 år och längst till och med det kalenderår han eller hon fyller 62 år, till den som har minst tio veckor kvar att använda av sitt omställningsstudiebidrag. Denna åldersgräns höjs 2026 med ett år. Vid framtida justering av pensionsåldern anser utredningen att det bör övervägas att se över möjligheterna till motsvarande justeringar av åldersgränserna avseende omställningsstudiebidrag.

Utredningen föreslår att omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som är etablerade och väl förankrade på arbetsmarknaden och som också har en aktuell förankring på arbetsmarknaden. Därför föreslås ett tvådelat arbetsvillkor, ett etableringsvillkor och ett aktualitetsvillkor.

Arbetsvillkoret i form av ett etableringsvillkor innebär att en sökande som har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 96 månader under en ramtid om 14 år ges rätt till omställningsstudiestöd. Arbetet ska ha skett tidigast från och med det kalenderår då den studerande fyllde 19 år och ska ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Även annan tid ska kunna tillgodoräknas som motsvarande förvärvsarbete under högst 24 månader. Vid prövning av etableringsvillkoret ska därför även tid då den studerande fått föräldrapenningförmåner, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning, smittbärrpenning enligt socialförsäkringsbalken samt dagpenning eller dagersättning till totalförsvarspliktiga, kunna jämföras med förvärvsarbete.

För att underlätta för den studerande, liksom för administrationen av omställningsstudiestödet, bör etableringsvillkoret även kunna prövas genom inkomstuppgifter. Den inkomst av förvärvsarbete som ska krävas för att tiden ska kunna räknas in i arbetsvillkoret ska uppgå till minst 25 procent av inkomstbasbeloppet per kalendermånad (17 050 kronor under 2021). Om det inte finns månadsvisa inkomstuppgifter redovisade ska inkomsten i stället ha uppgått till minst tre inkomstbasbelopp per kalenderår (204 600 kronor under 2021).

Arbetsvillkoret i form av ett aktualitetsvillkor innebär att en studerande som har förvärvsarbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader, ges rätt till omställningsstudiestöd. När ramtiden ska fastställas räknas inte månader när den sökande har fått omställningsstudiestöd, föräldrapenningförmåner och sjukpenning, samt dagersättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga. Sådana månader ses som

överhoppningsbar tid, om inte arbetsvillkoret samtidigt uppfylls under den månaden.

Aktualitetsvillkoret kan prövas med inkomstuppgifter enligt samma villkor som för etableringsvillkoret.

För båda villkoren gäller att arbetad tid ska styrkas på det sätt som är lämpligt, genom arbetsgivarintyg, anställningsbevis och inkomstuppgifter eller liknande, så länge Centrala studiestödsnämnden (CSN) utifrån de lämnade uppgifterna kan beräkna den arbetade tiden enligt bestämmelsen.

Utbildningar som ska ge rätt till omställningsstudiestöd

De läroanstalter och utbildningar som studerande kan få omställningsstudiestöd för ska vara desamma som de utbildningar som ger rätt till andra studiestöd. Omställningsstudiestöd får dock även lämnas till studerande vid utbildningar som finansieras av en omställningsorganisation. Omställningsstudiestöd föreslås ges för sådan del av studietid som omfattas av en kursplan eller motsvarande. Utbildningar utomlands ska dock inte ge rätt till omställningsstudiestöd.

En utbildning ger rätt till omställningsstudiestöd om den omfattar minst en veckas studier på heltid. En utbildning föreslås vidare ge rätt till omställningsstudiestöd om den motsvarar högst 80 heltidsveckor. Denna begränsning av utbildningarnas längd till maximalt 80 veckor gäller dock inte för studerande från och med det kalenderår de fyller 40 år.

Omställningsstudiestöd ska få lämnas för en utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, bör dock omställningsstudiestöd få lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

Omställningsstudiestöd ska dock inte få lämnas för en utbildning som enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare, som den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter eller som den studerande redan genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis.

Omställningsstudiestöd ges vid heltidsstudier i högst 44 veckor

Omställningsstudiestöd föreslås lämnas per vecka. Stödet föreslås lämnas för heltidsstudier och deltidstudier som omfattar minst 20, 40, 50, 60 eller 75 procent av heltid. En utbildning ger rätt till omställningsstudiestöd om den omfattar minst en veckas studier på heltid. Det innebär för den som bedriver studier på 20 procent av heltid att studietiden behöver uppgå till minst fem veckor för att berättiga till omställningsstudiestöd.

Därtill föreslås att omställningsstudiestöd får lämnas i högst 44 veckor vid studier på heltid.

Omställningsstudiestödets storlek ska beräknas med utgångspunkt i den årliga inkomsten i ett beslut om sjukpenninggrundande inkomst (SGI)

I parternas principöverenskommelse anges att förutsättningarna för vuxna att finansiera sina studier måste förbättras. Parterna föreslår att bidragsdelen i ett nytt offentligt studiestöd bör ersätta en del av det inkomstbortfall en arbetstagare drabbas av vid övergång till studier.

Utredningen anser av effektivitets-, kontroll- och rättssäkerhetsskäl att den årliga inkomsten i ett beslut om sjukpenninggrundande inkomst (SGI) ska användas som grund för beräkningen av detta inkomstbortfall. Att använda årlig inkomst i beslut om SGI som utgångspunkt för beräkningen av omställningsstudiestödets storlek säkerställer att beräkningen av omställningsstudiestödet baseras på inkomstbortfallet.

Omställningsstudiebidrag ska ersätta 80 procent av ett inkomstbortfall. Omställningsstudiebidrag ska därför enligt utredningens förslag lämnas med ett belopp som motsvarar den sökandes årliga inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och med den omfattning stöd ska lämnas med, vilket motsvarar maximalt 20 458 kronor per månad under 2021.

Sökande med årliga inkomster från deltidsarbete kan i vissa fall komma att få begränsade belopp. De ska därför kunna begära att få stödet beräknat på ett annat sätt.

Omställningsstudiebidraget föreslås vidare vara ett skattepliktigt bidrag. Omställningsstudiebidrag ska även vara pensionsgrundande.

Enligt parterna ska vissa anställda därutöver kunna få ett kollektivavtalat kompletterande studiestöd genom sin omställningsorganisation.

I principöverenskommelsen anges vidare att individer som får det offentliga studiestödet ska ha rätt att ta studielån. Mot denna bakgrund föreslår utredningen att ett omställningsstudielån införs som, i linje med överenskommelsen, högst får motsvara det nuvarande studiemedelssystemets grund- och tilläggs lån. Storleken på lånet anpassas så att summan av stödtagarens omställningsstudielån och samlade bidrag efter skatt från omställningsstudiebidrag och kollektivavtalat stöd inte ska överstiga tidigare nettoinkomster från arbete.

En person som får omställningsstudiestöd ska enligt förslaget avstå från arbete under samma tid och i samma omfattning som han eller hon studerar med omställningsstudiestöd. Omställningsstudiestöd får betalas ut endast om det är styrkt att den studerande bedriver de studier för vilka omställningsstudiestöd har beviljats. Detta ska styrkas av både den studerande och läroanstalten eller en annan utbildningsanordnare. Omställningsstudiestöd föreslås betalas ut månadsvis i efterskott.

Utredningen föreslår också att omställningsstudielånet betalas tillbaka enligt i princip samma bestämmelser som det vanliga studielånet och betalas tillsammans med en sådan studieskuld.

CSN ska administrera omställningsstudiestödet

Omställningsstudiestödet är ett statligt studiestöd och utredningen anser att det ska administreras av CSN. Utredningen föreslår att CSN ska ge en omställningsorganisation tillfälle att lämna ett yttrande som ska bifogas ansökan (se nedan). CSN ska även för att kunna beräkna bidraget till den sökande skicka en förfrågan till Försäkringskassan om att få en årlig inkomst som ligger till grund för SGI bestämd, vilken sedan ligger till grund för beräkning av beloppen. CSN bör därefter fatta beslut om omställningsstudiestödet. CSN:s beslut kan överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS). Beslut om återbetalning av studielån ska enligt förslaget överprövas av förvaltningsdomstol.

Yttrande från en omställningsorganisation

En person som är anknuten till en registrerad omställningsorganisation eller till den nya offentliga omställningsorganisationen och som vill ansöka om omställningsstudiestöd bör kontakta den omställningsorganisation som personen är anknuten till för att få vägledning om studier med omställningsstudiestöd. Omställningsorganisationen bör i samband med detta lämna ett yttrande till CSN med ett utlåtande om hur den sökta utbildningen kommer att stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Den som varken är anknuten till en registrerad eller en offentlig omställningsorganisation kan i stället lämna sin ansökan direkt till CSN.

Om det saknas ett yttrande när CSN ska pröva ärendet ska myndigheten vara skyldig att ge berörd registrerad eller offentlig omställningsorganisation tillfälle att yttra sig. Vid CSN:s prövning av ärendet ska myndigheten lägga särskild vikt vid ett yttrande från en sådan omställningsorganisation. Om den studerande varken är anknuten till en registrerad eller till den offentliga omställningsorganisationen och inte kan få omställnings- och kompetensstöd, ska CSN inte vara skyldig att ge omställningsorganisationen tillfälle att yttra sig.

Studerande vars arbetsgivare har betalat avgifter för grundläggande omställnings- och kompetensstöd till en registrerad omställningsorganisation ska anses vara anknuten till denna organisation. Den person vars arbetsgivare inte har kollektivavtal ska vända sig till den nya offentliga omställningsorganisationen, som föreslås i promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16).

Omställningsstudiestöd ska lämnas i mån av tillgängliga medel

Utredningen anser att omställningsstudiestöd ska lämnas i mån av tillgängliga medel. Att få omställningsstudiestöd föreslås därför inte vara en rättighet för de individer som uppfyller villkoren utan begränsas av om det finns tillgängliga medel att bevilja stödet. Finansiering för omställningsstudiestödet bör tillföras successivt. De avsatta medlen ska fördelas i två potter vars storlek ska avspegla andelen förvärvsarbete i offentlig respektive privat sektor. Särskilda medel bör anslås från och med 2022 för förberedelser och systemutveckling hos berörda myndigheter.

Utredningen föreslår ett stegvist införande som beräknas öka till omkring fem miljarder kronor 2025. Från 2026 föreslås samtliga budgeterade utgifter för reformen uppgå till minst sex miljarder kronor och högst nio miljarder kronor per år. Över en konjunkturcykel föreslås den budgeterade utgiftsnivån vara i genomsnitt 7,5 miljarder kronor per år. Ovan angivna nivåer ska räknas upp med lönesummans utveckling från och med 2027.

Det bör finnas två ansökningsomgångar per år

Utredningen föreslår att omställningsstudiestöd bör kunna lämnas och beviljas i två skilda ansökningsomgångar per kalenderår. Ansökningar som avser studier som påbörjas under det första kalenderhalvåret lämnas in tidigast den 1 oktober året innan det år studierna börjar. Ansökningar som avser studier som påbörjas under det andra kalenderhalvåret lämnas in tidigast den 1 april samma år. Omställningsstudiestöd lämnas i den ordning

ansökningarna kommer in till CSN. Detta innebär att ansökningar löpande kan lämnas in från och med den första ansökningsdagen.

En person som tidigare har fått omställningsstudiestöd för en viss utbildning och som fortsätter denna utbildning har förtur till omställningsstudiestöd.

Kontroller för att minska felaktiga utbetalningar

Omställningsstudiestödet är generöst vilket kan öka risken och incitamenten för missbruk och överutnyttjande. Utredningen har därför gjort bedömningen att det är nödvändigt att skapa strukturer för att minimera dessa risker. Det behövs ett flertal samverkande kontrollsystem för att minimera risken för felaktiga utbetalningar inom omställningsstudiestödet.

Reformen bör följas upp särskilt avseende risken för felaktiga utbetalningar. Uppskattningar av omfattningen av felaktiga utbetalningar och dess orsaker ska göras och ligga till grund för en bedömning av behov av åtgärder för att minska felen. CSN bör även ges i uppdrag att med högre frekvens än i det ordinarie studiestödet kontrollera att den studerande bedriver aktiva studier.

Förslagets påverkan på efterfrågan på utbildning och validering

Sammantaget indikerar utredningens analyser att pågående satsningar på utbildningsplatser kan förväntas medge utrymme i alla offentligfinansierade utbildningsformer för de nya studerande som väntas vid reformens införande. Samtidigt kan utbildningsanordnare behöva analysera och förändra sitt utbud av validering och utbildning för att bättre möta omställningsstuderandes utbildningsbehov till följd av reformen.

Eftersom förslagen specifikt berör personer som redan har arbetslivserfarenhet förväntas efterfrågan på både validering och prövning av befintliga kunskaper öka. Hur många som i praktiken kommer att kunna tillgodoräkna sig tidigare erfarenhet har inte kunnat kvantifieras. Omfattningen av omställning där validering kan utgöra en samhällsekonomiskt effektiv komponent kommer att bero på ett antal samverkande faktorer såsom vald utbildningsinriktning för omställningsstudierna, tidigare genomgången utbildning samt omfattning och inriktning på personens arbetslivserfarenhet.

Utredningen bedömer att förslagen inte får konsekvenser för tillträde, varken för redan studiebenägna eller tillkommande studerande. Befintliga tillträdesregler till offentligfinansierad utbildning anses ändamålsenliga oberoende av den enskildes studiefinansiering.

Ikraftträdande och uppföljning av reformen

Bestämmelserna om det nya omställningsstudiestödet och följdändringar i andra författningar ska träda i kraft den 30 juni 2022. Bestämmelserna i förslaget om ändring av förslag till ny lag om arbetslöshetsförsäkring ska dock träda i kraft den 2 januari 2023.

Omställningsstudiestöd ska kunna lämnas för studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022. För längre utbildningar, definierade som utbildningar som är 80 veckor på heltid eller motsvarande antal veckor på deltid eller längre, får omställningsstudiestöd dock lämnas från och med den 1 januari 2023 oavsett när utbildningen påbörjades. Omställ-

ningsstudiestöd får därför lämnas för tid från och med den 1 januari 2023, men inte för att den studerande ska kunna avsluta studier på en kortare utbildning som har påbörjats redan före den 1 januari 2023.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 4

CSN bör ges ett uppdrag att genomföra en fördjupad granskning av omställningsstudiestödet och dess införande samt effekter på det reguljära studiestödssystemet. I uppdraget ska också ligga att följa upp och föreslå åtgärder för att minska risker för fusk och felaktiga utbetalningar av det nya studiestödet.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) bör även ges i uppdrag att följa och utvärdera satsningen och dess effekter samt om reformen bidrar till att stärka individens ställning på arbetsmarknaden. Uppdraget ska innefatta en uppföljning av hur tillträde till och efterfrågan på utbildning och validering har påverkats inom olika utbildningsformer.

Promemorians lagförslag (Ds 2021:18)

Förslag till lag om omställningsstudiestöd

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

Lagens innehåll och syfte

1 § I denna lag finns bestämmelser om omställningsstudiestöd, som är ett statligt studiestöd.

Syftet med lagen är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden.

Ansvärlig myndighet för omställningsstudiestöd

2 § Centrala studiestödsnämnden prövar frågor om omställningsstudiestöd enligt denna lag. Omställningsstudiestöd består av omställningsstudiebidrag och omställningsstudielån.

Anvisade medel

3 § Omställningsstudiebidrag får lämnas i mån av tillgång på medel. Omställningsstudielån lämnas endast för sådan vecka för vilken det lämnas omställningsstudiebidrag.

Anvisade medel fördelas mellan studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i privat sektor och studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i offentlig sektor. Fördelningen av medel mellan de två grupperna ska avspegla andelen förvärvsarbete i privat respektive offentlig sektor.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om vilken grupp en studerande ska anses tillhöra.

Definitioner

4 § Med omställningsorganisation avses i denna lag och i föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen

1. Kammarkollegiet, eller

2. en omställningsorganisation som registreras enligt lagen (2022:000) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden (registrerad omställningsorganisation).

5 § Med läroanstalt avses i denna lag och i föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen sådan läroanstalt eller utbildning som avses i 3 kap. 2 § studiestödslagen (1999:1395).

Med annan utbildningsanordnare avses i denna lag och i föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen en fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning som finansieras av en omställningsorganisation.

6 § Med prisbasbelopp avses i denna lag och i föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen prisbasbeloppet enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken och i föreskrifter som meddelats i anslutning till den balken.

7 § Med inkomstbasbelopp avses i denna lag och i föreskrifter som meddelats i anslutning till lagen inkomstbasbeloppet enligt 58 kap. 26 och 27 §§ socialförsäkringsbalken och i föreskrifter som meddelats i anslutning till den balken.

Målgrupp

Arbetsvillkor

8 § Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som uppfyller ett arbetsvillkor. Arbetsvillkoret är uppfyllt om den studerande

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i

a) sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år, och

b) sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader, eller

2. under kvalificeringstiderna som anges i 1 a och 1 b har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete.

För att förvärvsarbetet i första stycket 1 a ska få räknas ska det ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz får tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

9 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om arbetsvillkoret.

Ålder

10 § Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. I 22 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år.

Betalat årsbelopp och återkrävt studiestöd

11 § En studerande som tidigare har fått omställningsstudiestöd enligt denna lag, studiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd kan beviljas omställningsstudiestöd bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp och preliminär, slutlig eller kvarstående avgift som ska betalas före det kalenderår som det nya omställningsstudiestödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt omställningsstudiestöd enligt 41 och 42 §§ denna lag, återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen

(1999:1395) eller återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen om studiestartsstöd att högst ett kalenderhalvårs återkrävt omställningsstudiestöd, studiestöd och studiestartsstöd återstår att betala.

Trots första stycket får omställningsstudiestöd beviljas om det finns synnerliga skäl för det.

Medborgarskap

12 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som är svenska medborgare. Med svenska medborgare jämställs i denna lag sådana utländska medborgare som har rätt till studiestöd enligt bestämmelserna i 1 kap. 4–6 §§ studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

13 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som inte är svenska medborgare, om de uppfyller de villkor för att beviljas studiemedel som anges i 3 kap. 4 § andra–fjärde styckena eller 4 a § studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

Studerande som är intagna i anstalt och andra som får sitt uppehälle bekostat av staten eller en kommun

14 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas till en studerande som är intagen i anstalt enligt fängelselagen (2010:610).

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om förutsättningarna för att få omställningsstudiestöd för studerande vars uppehälle på annat sätt än som anges i första stycket helt eller till väsentlig del bekostas av staten eller en kommun.

Utbildning som omställningsstudiestödet får lämnas för

15 § Omställningsstudiestöd får lämnas för utbildning vid en läroanstalt och vid en annan utbildningsanordnare i Sverige.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om vilken utbildning vid en annan utbildningsanordnare som omställningsstudiestöd får lämnas för.

16 § Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som motsvarar minst en veckas och som mest 80 veckors studier på heltid.

Från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som är längre än 80 veckor på heltid eller motsvarande antal veckor på deltid.

17 § Omställningsstudiestöd får lämnas för utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas för utbildning som

1. enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare,

2. den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, eller

3. den studerande redan genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis.

Till en studerande som har en examen på forskarnivå får omställningsstudiestöd lämnas för utbildning som tillsammans med den studerandes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl.

Prövningen enligt första–tredje styckena görs första gången en studerande ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning.

Övriga förutsättningar för omställningsstudiestöd

Studiernas omfattning

18 § Omställningsstudiestöd får lämnas för varje vecka som den studerande bedriver studier på minst 20 procent av heltid.

Omställningsstudiestöd får bara lämnas för sådan del av studietiden som omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen.

Omställningsstudietödets omfattning

19 § Omställningsstudietödets storlek bestäms i förhållande till omfattningen av den studerandes studier och förvärsarbete.

Omställningsstudiestöd lämnas med

1. helt stöd vid studier på minst heltid,
2. 75 procent av helt stöd vid studier på minst 75 procent men mindre än 100 procent av heltid,
3. 60 procent av helt stöd vid studier på minst 60 procent men mindre än 75 procent av heltid,
4. 50 procent av helt stöd vid studier på minst 50 procent men mindre än 60 procent av heltid,
5. 40 procent av helt stöd vid studier på minst 40 procent men mindre än 50 procent av heltid, och
6. 20 procent av helt stöd vid studier på minst 20 procent men mindre än 40 procent av heltid.

En studerande som har ett förvärsarbete under studietiden måste avstå från förvärsarbetet under samma tid och i samma omfattning som studier med omställningsstudiestöd bedrivs. Till en sådan studerande får omställningsstudiestöd därför lämnas i sådan omfattning att omställningsstudietödet enligt första stycket och omfattningen av förvärsarbetet tillsammans uppgår till högst heltid.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om beräkning av stödets omfattning.

Omställningsstudiestöd utan prövning av studieresultat

20 § Till den som för första gången ansöker om omställningsstudiestöd får stödet lämnas utan föregående prövning av tidigare studieresultat under förutsättning att denne inte tidigare har beviljats studiemedel enligt

Omställningsstudiestöd med prövning av studieresultat

21 § I andra fall än som avses i 20 § ska det göras en prövning av den studerandes tidigare studieresultat. Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som bedrivit sina studier i normal takt.

Omställningsstudiestöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina tidigare studier i normal takt om det är fråga om studieresultat från perioder med omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd som är äldre än tio år eller om det finns särskilda skäl för det.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad som ska anses vara studier i normal takt.

Tid som omställningsstudiestöd lämnas för

22 § Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor vid rätt till helt stöd.

Vid rätt till del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid rätt till 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid rätt till 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid rätt till 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid rätt till 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid rätt till 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor vid studier som ger rätt till helt stöd och motsvarande antal veckor vid rätt till del av helt stöd.

Beräkning av omställningsstudiestöd

Inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd

23 § Den inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd enligt 24–26 §§ är den årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan på begäran av Centrala studiestödsnämnden i enlighet med 26 kap. 3 a § socialförsäkringsbalken.

Centrala studiestödsnämnden ska begära att den årliga inkomsten enligt första stycket ska bestämmas med utgångspunkt i förhållandena den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till nämnden, dock tidigast tre månader och senast dagen före studiestarten. För en studerande som efter ett studieuppehåll återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd ska Centrala studiestödsnämnden begära att en ny årlig inkomst ska bestämmas i de fall uppehållet är minst tre månader.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från bestämmelserna i första stycket för studerande som inte är försäkrade för arbetsbaserade förmåner enligt 4 och 6 kap. socialförsäkringsbalken.

Omställningsstudiebidragets storlek

24 § När helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande har rätt till stöd utgör den studerandes inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande har rätt till stöd utgör den studerandes inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8, delad med 52 och

1. multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,
2. multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
3. multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
4. multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudiebidragets storlek får enligt 25 § i vissa fall beräknas på annat sätt än vad som anges i första och andra styckena.

25 § Omställningsstudiebidragets storlek får beräknas på annat sätt än vad som föreskrivs i 24 § om den studerande begär det och

1. har rätt till del av helt stöd enligt 19 §, och
2. om den studerandes inkomst kommer från förvärvsarbete som uppgår till en lägre omfattning än heltid.

I fall som avses i första stycket får den inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd räknas om till inkomst motsvarande heltidsarbete. I övrigt beräknas stödet enligt 24 § med begränsningen att omfattningen av omställningsstudiestödet inte får överstiga omfattningen av det förvärvsarbete som legat till grund för beslutet om årlig inkomst.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om omräkning av inkomst till motsvarande heltidsarbete.

Omställningsstudielånets storlek

26 § När helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande har rätt till stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektiv-avtalat kompletterande studiestöd per vecka, och
2. inkomst delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande har rätt till stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektiv-avtalat kompletterande studiestöd per vecka, och
2. inkomst delad med 52 och
 - a) multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,
 - b) multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
 - c) multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
 - d) multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
 - e) multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudielån enligt första och andra styckena lämnas bara om den studerandes inkomst delad med 52 är högre än summan av den studerandes omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka.

27 § Trots 26 § får omställningsstudielån lämnas med högst de belopp som anges i andra och tredje styckena.

När helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör 5,98 procent av prisbasbeloppet.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör,

1. 4,49 procent av prisbasbeloppet för den som får 75 procent av helt stöd,
2. 3,59 procent av prisbasbeloppet för den som får 60 procent av helt stöd,
3. 3,00 procent av prisbasbeloppet för den som får 50 procent av helt stöd,
4. 2,39 procent av prisbasbeloppet för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. 1,20 procent av prisbasbeloppet för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudiestöd under sjukdom och ledighet

28 § Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas för tid då den studerande är sjuk.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd också får lämnas vid ledighet

1. för tillfällig vård av barn,
2. för närståendevård,
3. i samband med att ett barn under 18 år har avlidit, eller
4. vid extraordinära händelser i fredstid.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd som lämnas vid sjukdom eller sådan ledighet som anges i andra stycket får ingå i det antal veckor som omställningsstudiestöd högst får lämnas för enligt 22 §.

Samordning med andra förmåner

29 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas

1. studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395),
2. studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd,
3. aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning för att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
4. sjukersättning, aktivitetsersättning, rehabiliteringsersättning och föräldrapenningsförmåner enligt socialförsäkringsbalken,
5. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för

- a) kortare studier om funktionsnedsättning,
 - b) kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är sär-skilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, och
 - c) studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,
6. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska, eller
7. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas för

1. den tid då den studerande tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspåbud eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer,
 2. högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit anställd som doktorand, eller
 3. den tid då den studerande beviljats studiestöd eller motsvarande studiefinansiering från ett annat land.
- Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela
1. föreskrifter om undantag från första stycket,
 2. ytterligare föreskrifter om när föräldrapenningsförmåner och omställningsstudiestöd anses lämnas för samma tid, och
 3. föreskrifter om vilken utländsk studiefinansiering som omfattas av andra stycket 3.

Handläggning av ärenden

Yttrande från omställningsorganisationer

30 § Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden 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 enligt 17 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

1. den redan har lämnat ett yttrande,
2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, eller
4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.

Ansökan

31 § Omställningsstudiestöd beviljas efter ansökan. En studerande får begränsa sin ansökan till att avse endast omställningsstudiebidrag.

Beslut

32 § Vid prövning av en ansökan om omställningsstudiestöd ska Centrala studiestödsnämnden lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande som en omställningsorganisation lämnat in till nämnden enligt bestämmelserna i 30 §.

När beslut för verkställas

33 § Centrala studiestödsnämndens beslut ska gälla omedelbart, om inte nämnden bestämmer något annat.

Utbetalning av omställningsstudiestöd

34 § Centrala studiestödsnämnden får betala ut omställningsstudiestöd endast om det är styrkt att den studerande bedriver de studier som stödet har beviljats för.

Omställningsstudiestödet är förverkat, om den studerande inte inom en månad från starten av den tidsperiod som omställningsstudiestödet avser har styrkt att han eller hon bedriver studier. Styrks detta senare får omställningsstudiestödet ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl.

Om den studerande avlider innan omställningsstudiestödet har betalats ut, är det omställningsstudiestöd som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

Återbetalning av omställningsstudielån

35 § Den som har fått omställningsstudielån ska betala tillbaka lånet med tillämpning av bestämmelserna i 4 kap. studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som meddelats i anslutning till de bestämmelserna. Bestämmelserna i 6 kap. 4 § studiestödslagen om avgifter för administrativa kostnader vid återbetalning av studielån och 6 kap. 7 § andra stycket studiestödslagen om uppgiftsskyldighet samt de föreskrifter som meddelats i anslutning till dessa bestämmelser tillämpas också i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån.

Uppgiftsskyldighet

Uppgiftsskyldighet för myndigheter

36 § Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att myndigheter under regeringen ska vara skyldiga att lämna Centrala studiestödsnämnden eller Överklagandenämnden för studiestöd de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

37 § Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att Centrala studiestödsnämnden ska vara skyldig att till registrerade omställningsorganisationer lämna de uppgifter som har betydelse för organisationernas prövning av rätten till kollektivavtalat kompletterande studiestöd.

Uppgiftsskyldighet för omställningsorganisationer

38 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Överklagandenämnden för studiestöd

lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 5

Uppgiftsskyldighet för läroanstalter och andra utbildningsanordnare

39 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för läroanstalter och andra utbildningsanordnare att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för läroanstalter och andra utbildningsanordnare att till Överklagandenämnden för studiestöd lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Uppgiftsskyldighet för den studerande

40 § En studerande som har beviljats omställningsstudiestöd ska till Centrala studiestödsnämnden anmäla en sådan ändring av sina förhållanden som har betydelse för att få omställningsstudiestöd eller stödets storlek.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om en studerandes skyldighet att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Återkrav, ränta och avgifter

När omställningsstudiestöd ska krävas tillbaka

41 § Om en studerande har fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp på grund av att han eller hon har förvärvsarbetat i en större omfattning än den omfattning som lagts till grund för beräkningen av omställningsstudiestödet, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka.

Om någon i annat fall än som avses i första stycket genom oriktiga uppgifter eller genom att inte fullgöra sin uppgifts- och anmälningskyldighet eller på något annat sätt har orsakat att omställningsstudiestöd lämnats felaktigt eller med för högt belopp, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka. Detsamma gäller om någon på annat sätt fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp och insett eller borde ha insett detta.

Om det finns synnerliga skäl, får ett krav på återbetalning enligt första eller andra styckena helt eller delvis efterges.

42 § Om en studerande avbryter sina studier ska 41 § andra och tredje styckena tillämpas för omställningsstudiestöd som har betalats ut för tiden efter avbrottet. Beror avbrottet på sjukdom ska omställningsstudiestödet inte krävas tillbaka, om den studerande har fått studiestödet enligt föreskrifter som meddelats med stöd av 28 §. Detsamma gäller vid sådan ledighet som avses i den paragrafen.

Ränta

43 § På omställningsstudiestöd som krävs tillbaka tas ränta ut från den dag då omställningsstudiestödet tagits emot efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

Om det finns särskilda skäl, kan den återbetalningsskyldige helt eller delvis befrias från sin skyldighet att betala ränta.

Avskrivning av återkrav

44 § En fordran som har uppkommit på grund av att omställningsstudiestöd har krävts tillbaka, ska bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 71 år. Därefter ska fordran skrivas av. Fordran ska också skrivas av om den återbetalningsskyldige avlider.

Om indrivningen av en sådan fordran som avses i första stycket skulle leda till mer arbete eller kostnad än som är skäligt och indrivning inte är nödvändig från allmän synpunkt får indrivningsåtgärder avstås.

Uppgiftsskyldighet

45 § En återbetalningsskyldig som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbok-föringsverksamhet ska lämna uppgift om adressen till Centrala studiestödsnämnden.

Ytterligare föreskrifter

46 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att belopp som ska krävas tillbaka enligt 41 § första stycket i vissa fall inte ska krävas tillbaka.

Överklagande

47 § Vid överklagande av Centrala studiestödsnämndens beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån tillämpas 6 kap. 10 § studiestödslagen (1999:1395).

48 § Centrala studiestödsnämndens beslut i andra ärenden om omställningsstudiestöd än sådana som avses i 47 § får överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd.

Överklagandenämndens beslut med anledning av ett överklagande dit får inte överklagas.

Övriga bestämmelser

Särskilda föreskrifter om omställningsstudiestöd

49 § En fordran på omställningsstudiestöd kan inte överlåtas.

50 § Följande bestämmelser om studiestöd i studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som meddelats i anslutning till de bestämmelserna ska också tillämpas när det gäller omställningsstudiestöd:

- 6 kap. 1 § om tillämpningen av lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt,

- 6 kap. 2 § om återbetalning av inte utnyttjat studiestöd,
- 6 kap. 3 a § om att Centrala studiestödsnämnden under vissa förutsättningar får besluta att studiestödet ska hållas inne eller lämnas med lägre belopp till dess ett slutligt beslut om rätt till studiestöd har fattats,
- 6 kap. 5 § om avrundning av belopp, och
- 6 kap. 12 § om preskription av fordran som avser återbetalning av lån eller återkrav av studiestöd.

Avgifter för administrativa kostnader

51 § Regeringen får meddela föreskrifter om att Centrala studiestödsnämnden får ta ut avgifter för sina administrativa kostnader i samband med att omställningsstudielån beviljas och i samband med återkrav av omställningsstudiestöd.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången i fråga om studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på en utbildning som är 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, tillämpas lagen dock första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2023.

Förslag till lag om ändring i lagen om omställningsstudiestöd

Härigenom föreskrivs att 10, 22 och 30 §§ lagen om omställningsstudiestöd ska ha följande lydelse.

Förslag enligt avsnitt 1.1

Föreslagen lydelse

10 §

Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. I 22 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 63 år. I 22 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år.

22 §

Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor vid rätt till helt stöd.

Vid rätt till del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid rätt till 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid rätt till 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid rätt till 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid rätt till 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid rätt till 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor vid studier som ger rätt till helt stöd och motsvarande antal veckor vid rätt till del av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor vid studier som ger rätt till helt stöd och motsvarande antal veckor vid rätt till del av helt stöd.

30 §

Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden 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 enligt 17 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

Prop. 2021/22:176

Bilaga 5

1. den redan har lämnat ett yttrande,
 2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
 3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, eller
 3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 63 år, eller
 4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.
-

1. Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2025.
2. Lagen tillämpas första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2026.

Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken

dels att 28 a kap. 6 §, 31 kap. 12 §, 59 kap. 13 §, 107 kap. 2 § och 113 kap. 2 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 26 kap. 3 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

26 kap.

3 a §

Försäkringskassan ska på begäran av Centrala studiestödsnämnden bestämma sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en försäkrad som har ansökt om omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Årlig inkomst enligt första stycket ska beräknas på motsvarande sätt som sjuk-penninggrundande inkomst enligt bestämmelserna i 25 och 26 kap., med undantag för 25 kap. 5 § andra stycket.

Sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst som anges i första och andra styckena ska bestämmas för den dag som Centrala studiestödsnämnden anger i sin begäran i enlighet med bestämmelserna i 23 § lagen om omställningsstudiestöd.

28 a kap.

6 §¹

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte när den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han eller hon uppbär studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte när den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han eller hon uppbär studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd

2. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd.

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte heller när den försäkrade deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program men är avstängd från rätt till aktivitetsstöd.

31 kap.

12 §²

Rehabiliteringspenningen ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som

1. föräldrapenningsförmån,
2. sjukpenning,
3. sjukpenning eller livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 40–44 kap. eller motsvarande ersättning enligt någon annan författning, dock endast till den del ersättningen avser samma inkomstbortfall som rehabiliteringspenningen är avsedd att täcka, eller
4. studiestöd enligt studie- 4. studiestöd enligt studie-
stödslagen (1999:1395), studie- stödslagen (1999:1395), studie-
startsstöd enligt lagen (2017:527) startsstöd enligt lagen (2017:527)
om studiestartsstöd eller ersättning om studiestartsstöd,
till deltagare i *omställningsstudiestöd enligt lagen*
(2022:000) om omställnings-
teckenspråksutbildning för vissa *studiestöd* eller ersättning till
föräldrar (TUFF), dock inte till den deltagare i teckenspråksutbildning
del studiestödet är för vissa föräldrar (TUFF), dock
återbetalningspliktigt. inte till den del studiestödet *eller*
omställningsstudiestödet är åter-
betalningspliktigt.

Det som föreskrivs i första stycket gäller även för motsvarande förmån som lämnas till den försäkrade på grundval av utländsk lagstiftning.

59 kap.

13 §³

Som inkomst av anställning räknas följande sociala förmåner:

1. Föräldrapenningsförmåner.
2. Omvårdnadsbidrag.
3. Ersättning från Försäkringskassan i form av sjuklönegaranti enligt 20 § lagen (1999:1047) om sjuklön.
4. Sjukpenning eller motsvarande ersättning enligt denna balk eller annan författning eller på grund av särskilt beslut av regeringen. Detta gäller i den utsträckning ersättningen har trätt i stället för en försäkrads inkomst som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.
5. Inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning.

² Senaste lydelse 2017:528.

³ Senaste lydelse 2018:1265.

6. Livränta på grund av arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap.

7. Närståendepenning.

8. Dagpenning från arbetslöshetskassa.

9. Aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

10. Ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).

11. Dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga.

12. Bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen föreskriver det.

13. Omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

107 kap.

2 §

Om Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten har betalat ut en ersättning enligt denna balk till en försäkrad och någon av myndigheterna senare beviljar den försäkrade en annan ersättning enligt balken retroaktivt för samma tid som den tidigare utbetalade ersättningen avser gäller följande. Avdrag på den retroaktiva ersättningen ska göras med det belopp som överstiger vad som skulle ha betalats ut för perioden om beslut om båda ersättningarna hade fattats samtidigt.

Det som föreskrivs i första stycket gäller också när den först utbetalda ersättningen är en sådan ersättning enligt någon annan författning som Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten eller en arbetslöshetskassa fattar beslut om.

Det som föreskrivs i första stycket gäller också när den först utbetalda ersättningen är en sådan ersättning enligt någon annan författning som Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten eller en arbetslöshetskassa fattar beslut om. *Detsamma gäller när den först utbetalda ersättningen är omställningsstudiestöd som Centrala studiestödsnämnden fattar beslut om enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

113 kap.

2 §⁴

Beslut i ärenden om förmåner enligt denna balk får ändras, omprövas och överklagas med tillämpning av bestämmelserna i 3–21 §§, om inget annat följer av bestämmelserna i 22–40 §§.

Det som anges i första stycket gäller även beslut i ärenden

– enligt 19 kap. om bidragsskyldigas betalnings-skyldighet mot Försäkringskassan, och

– om utfärdande av intyg för tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

– enligt 19 kap. om bidragsskyldigas betalnings-skyldighet mot Försäkringskassan,

– om utfärdande av intyg för tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, och

– enligt 26 kap. 3 a § om bestämmande av sjukpenning-grundande inkomst och årlig inkomst för försäkrade som ansökt om omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 5

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1997:238) om
arbetslöshetsförsäkring

dels att 15 a § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 16 e §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

15 a §¹

Med ramtid avses de tolv månader som närmast föregått den månad är den sökande anmält sig som arbetslös hos den offentliga arbetsförmedlingen. Om anmälningstiden innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarspåbudsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoses i ett arbetsvillkor, ska den dock ingå i ramtiden.

Av 16–17 a §§ följer att viss tid är överhoppningsbar vid fastställande av ramtiden.

En månad som innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarspåbudsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoses i ett arbetsvillkor är dock inte överhoppningsbar.

Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d §.

Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d och 16 e §§.

16 e §

När ramtid ska bestämmas räknas inte heller månader då den sökande beviljats del av helt omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, om det inte är förmånligare för sökanden att sådan tid räknas med.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Förslag till lag om ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs att 5 kap. 15 § lagen om arbetslöshetsförsäkring ska ha följande lydelse.

Förslag enligt SOU 2020:37

Föreslagen lydelse

5 kap.

15 §

Om det är mer förmånligt för den sökande ska, när ramtiden bestäms, tid hoppas över då den sökande har

1. bedrivit sammanhängande heltidsstudier under minst ett år,
2. bedrivit verksamhet som företagare, om företaget lagts ned inom 36 månader från starten, *och*
3. deltagit i korttidsarbete för vilket preliminärt stöd har lämnats enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, *och*
4. beviljats del av helt omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Vid prövningen enligt första stycket ska tiden hoppas över i sin helhet, dock högst 36 månader räknat tillsammans med annan överhoppningsbar tid enligt 14 §.

Denna lag träder i kraft den 2 januari 2023.

Förslag till lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Avgiften utgör 10,21 procent av ersättning i form av

1. sjukpenning och rehabiliteringspenning enligt 24–28 och 31 kap. socialförsäkringsbalken samt arbetsskadesjukpenning enligt 40 kap. nämnda balk eller motsvarande ersättning som utgetts enligt nämnda balk eller annan författning eller på grund av regeringens förordnande, i den utsträckning ersättningen trätt i stället för en försäkrads inkomst av anställning enligt 59 kap. 8–11 §§ socialförsäkringsbalken eller inkomst av annat förvärvsarbete enligt 59 kap. 14 § första stycket 1–3 nämnda balk,
 2. föräldrapenningsförmåner enligt 11–13 kap. socialförsäkringsbalken,
 3. närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken,
 4. ersättning enligt 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,
 5. livränta enligt 41–44 kap. socialförsäkringsbalken eller annan motsvarande livränta som bestäms med tillämpning av 41 och 42 kap. nämnda balk,
 7. omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken,
 8. dagpenning från arbetslöshetskassa,
 9. statlig ersättning som lämnas för arbete i etableringsjobb,
 10. aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
 14. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),
 15. dagpenning till totalförsvarspiktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspiktiga, *samt*
 16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver.
15. dagpenning till totalförsvarspiktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspiktiga,
 16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver, *samt*
 17. omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 5

Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)

Härigenom föreskrivs att 11 kap. 34 § inkomstskattelagen (1999:1229)¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 kap.

34 §²

Följande ersättningar i samband med studier ska tas upp:

- | | |
|--|---|
| 1. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), <i>och</i> | 1. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), |
| 2. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå. | 2. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå, <i>och</i> |

3. omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiesöd.

Studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) ska inte tas upp. Detta gäller också

1. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för
 - kortare studier om funktionsnedsättning,
 - kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, *och*
 - studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,
2. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska,
3. kostnadsersättning till elever i gymnasial lärlingsutbildning som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden, eller
4. studiestartsstöd som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

¹ Lagen omtryckt 2008:203.

² Senaste lydelse 2020:448.

Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 25 och 26 §§ studiestödslagen (1999:1395) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

25 §¹

Studiemedel får inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas

1. studiehjälp enligt 2 kap.,
2. aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning för att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
3. sjukersättning, aktivitetsersättning eller rehabiliteringsersättning enligt socialförsäkringsbalken,

4. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för

- kortare studier om funktionsnedsättning,
- kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, och

5. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska,

6. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämnesläroexamen för personer som har en examen på forskarnivå, *eller*

7. studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

6. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämnesläroexamen för personer som har en examen på forskarnivå,

7. studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd, *eller*

8. *omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

Studiemedel får inte lämnas för den tid då den studerande tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer.

Studiemedel får inte lämnas för högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit anställd som doktorand.

Studiemedel får inte lämnas för den tid då den studerande beviljats studiestöd eller motsvarande studiefinansiering från ett annat land. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vilken utländsk studiefinansiering som ska omfattas av detta stycke.

¹ Senaste lydelse 2020:451.

26 §²

En studerande som tidigare har fått studiestöd enligt denna lag kan beviljas studiemedel bara om den studerande har

En studerande som tidigare har fått studiestöd enligt denna lag *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000)* om *omställningsstudiestöd* kan beviljas studiemedel bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 §, som ska betalas före det kalenderår som de nya studiemedlen avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. *eller* återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd *eller* studiestartsstöd återstår att betala.

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap., återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd *eller* återkrävt *omställningsstudiestöd enligt 41 och 42 §§ lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd, studiestartsstöd *eller omställningsstudiestöd* återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, får studiemedel beviljas trots bestämmelsen i första stycket.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

Förslag till lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287)

Härigenom föreskrivs att 6 § studiestödsdatalagen (2009:287) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §¹

Personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter) får med stöd av artikel 9.2 g i samma förordning behandlas av Centrala studiestödsnämnden för de ändamål som avses i 4 § första stycket 1 och 6 och andra stycket samt 4 a §.

För de ändamål som avses i första stycket får även personuppgifter som avses i artikel 10 i samma förordning behandlas.

För ändamål som avses i 4 a § får dock personuppgifter som avses i första och andra styckena behandlas endast om det är absolut nödvändigt för syftet med behandlingen.

Personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter) får med stöd av artikel 9.2 g i samma förordning behandlas av Centrala studiestödsnämnden för de ändamål som avses i 4 § första stycket 1, 3 och 6 och andra stycket samt 4 a §.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

¹ Senaste lydelse 2020:383.

Förslag till lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd

Härigenom föreskrivs att 7, 8, 15 och 25 §§ lagen (2017:527) om studiestartsstöd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

Studiestartsstöd får inte lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395).

Studiestartsstöd får inte lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

8 §

En studerande som senast tre år före studiestarten har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) kan beviljas studiestartsstöd bara om den studerande har

En studerande som senast tre år före studiestarten har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* kan beviljas studiestartsstöd bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 § studiestödslagen, som ska betalas före det kalenderår som studiestartsstödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd återstår att betala.

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen *och 41 och 42 §§ lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, får studiestartsstöd beviljas trots bestämmelserna i första stycket.

15 §

I andra fall än som avses i 14 § ska en prövning av studieresultat göras för den som tidigare har beviljats studiestartsstöd. Studiestartsstöd får lämnas till en studerande som bedrivit sina studier i normal takt.

Studiestartsstöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit

Studiestartsstöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit

sina tidigare studier i normal takt om det är fråga om studieresultat från perioder med studiestartsstöd som är äldre än tio år eller om det finns särskilda skäl för det.

sina tidigare studier i normal takt om det är fråga om studieresultat från perioder med studiestartsstöd, *studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* som är äldre än tio år eller om det finns särskilda skäl för det.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad som ska anses vara studier i normal takt.

25 §¹

Om en person som har studiestartsstöd därefter beviljas studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) får studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas studiemedel. Vidare får studiestartsstöd heller inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken studiemedel enligt 3 kap. 25 § första stycket 1–6 och andra och fjärde styckena studiestödslagen inte får lämnas.

Om en person som har studiestartsstöd därefter beviljas studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* får studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas studiemedel *eller omställningsstudiestöd*. Vidare får studiestartsstöd heller inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken studiemedel enligt 3 kap. 25 § första stycket 1–6 och andra och fjärde styckena studiestödslagen inte får lämnas.

Om tilläggsbidrag lämnas enligt 18 § denna lag och tilläggsbidrag kan lämnas för samma barn och för samma tidsperiod enligt studiestödslagen ska bidragen samordnas så att sammanlagt högst ett tilläggsbidrag lämnas enligt båda lagarna för samma tidsperiod.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

¹ Senaste lydelse 2017:597.

Förteckning över remissinstanserna (Ds 2021:18)

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av Almega utbildningsföretagen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Brottsförebyggande rådet, CIKO, Centrala studiestödsnämnden, Ekobrottsmyndigheten, Fastigo, Folkbildningsrådet, Företagarna, Försäkringskassan, Försvarshögskolan, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Skövde, Industrifacket Metall, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Kammarrätten i Stockholm, Kammarkollegiet, Kommunalarbetareförbundet, Kompetensföretagen, Konjunkturinstitutet, Landsorganisationen i Sverige (LO), Linnéuniversitetet, Lunds universitet, Lernia, Medlingsinstitutet, Migrationsverket, Mittuniversitetet, Myndigheten för yrkeshögskolan, OFR/S,P,O, Omställningsfonden, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Seko – Service kommunikations-facket, Skatteverket, Småföretagarnas Riksförbund, Statens skolverk, Statskontoret, Stockholms konstnärliga högskola, Stockholms universitet, Svensk Scenkonst, Svenskt Näringsliv, Sveriges A-kassor, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges förenade studentkårer, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sveriges universitets- och högskoleförbund, Tillväxtverket, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), TRR Trygghetsrådet, Trygghetsfonden TSL, Trygghetsstiftelsen, Universitets- och högskolerådet, Universitetskanslersämbetet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Verket för innovationssystem (Vinnova), Överklagandenämnden för studiestöd.

Därutöver har yttrande inkommit från Akademikerförbundet SSR, Akavia, Arbetsgivarna inom industrin, DIK, Fackförbundet Scen och Film, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Lärarnas Riksförbund, Naturvetarna, Offentliganställdas förhandlingsråd, Sveriges arkitekter, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Svenska Transportarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer, Sveriges lantbruksuniversitet, Sveriges universitetslärare och forskare.

Följande remissinstanser har inte svarat eller angett att de avstår från att lämna några synpunkter: Blekinge Tekniska Högskola, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Försvarsmakten, Förvaltningsrätten i Jönköping, Förvaltningsrätten i Malmö, Förvaltningsrätten i Stockholm, Göteborgs universitet, Integritetsskyddsmyndigheten, Justitiekanslern, Jämställdhetsmyndigheten, Kronofogdemyndigheten, Kungl. Tekniska Högskolan, Myndigheten för delaktighet, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Riksdagens ombudsmän (JO), Riksrevisionen, Statistiska centralbyrån, Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling, Svenska ESF-rådet, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, Trygghetsrådet TRS.

Sammanfattning av promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16)

Inledning

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Industrifacket IF Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten har från parternas sida varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att reformera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen. Enligt principöverenskommelsen ska ändringar genomföras i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd, ett nytt och parallellt offentligt studiestödssystem införs samt ett nytt offentligt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal införs. Dessa insatser ska komplettera varandra och utgöra delar av en helhet.

Denna promemoria har utarbetats inom Arbetsmarknadsdepartementet. I promemorian föreslås en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd. De övriga delarna av principöverenskommelsen behandlas i två andra departementspromemorior. Förslag om anställningsskydd med tillhörande frågor behandlas i En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17) och förslag om ett nytt och parallellt offentligt studiestödssystem behandlas i Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18).

Utredningens uppdrag

Med anledning av parternas begäran fick utredare i uppdrag att bistå berörda departement med att lämna förslag i linje med parternas överenskommelse. Den här utredningens uppdrag är att biträda Arbetsmarknadsdepartementet med att lämna förslag till hur principöverenskommelsen ska genomföras i linje med parternas förslag i de delar som rör en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Principöverenskommelsen som ligger till grund för utredningens uppdrag anger vissa utgångspunkter och ramar för utredningens arbete. Ytterligare ramar framgår av utredningens uppdragsbeskrivning (A2021/00045).

Ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska införas

De arbetstagare som omfattas av kollektivavtal har i dag generellt sett möjlighet att genom omställningsorganisationer kvalificera sig för omställningsstöd som finansieras av arbetsgivaren. De arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal har inte denna möjlighet, vilket skapar en obalans i arbetstagarnas förutsättningar att ställa om och att utveckla sin kompetens.

För att fler arbetstagare på arbetsmarknaden ska omfattas av stöd föreslås ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Det nya stödet ska omfatta både anställda och de vars anställning har upphört. För att få tillgång till stödet ska den sökande ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före ansökan om stöd. Detta arbetsvillkor föreslås kunna styrkas såväl med intyg om arbetad tid som med inkomstuppgifter. Tid med föräldrapenning, sjukpenning, värnpliktsersättning och omställningsstudiestöd ska på arbetstagarens begäran bortses ifrån vid prövning av arbetsvillkoret. Stödet ska vara tillgängligt för arbetstagare som inte har fyllt 65 år. Stöd får som längst ges i tolv månader och arbetstagaren ska kunna återkvalificera sig för stöd efter att ha uppfyllt ett nytt arbetsvillkor. Den offentliga omställningsorganisationen ska ha möjlighet att vid behov prioritera stöd till personer vars anställning är på väg att löpa ut eller har upphört.

De grundläggande tjänsterna som tillhandahålls av den nya offentliga omställningsorganisationen ska bestå av vägledning, rådgivning och förstärkt stöd. Förstärkt stöd ska endast kunna ges till arbetstagare som har sagts upp eller vars anställning har upphört och som har särskilda behov till följd av ohälsa eller sjukdom.

I promemorian Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:18) föreslås i linje med parternas principöverenskommelse att ett nytt offentligt studiestödssystem införs, s.k. omställningsstudiestöd. Den offentliga omställningsorganisationen ska tillhandahålla ett yttrande för personer som vill ansöka om sådant omställningsstudiestöd, och som inte omfattas av kollektivavtal. Yttrandet ska innehålla en bedömning av om studierna kan antas stärka personens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Kammarkollegiet ska tillhandahålla det nya stödet

Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet under namnet Kansliet för omställnings- och kompetensstöd. Myndigheten bör upphandla grundläggande omställnings- och kompetenstjänster från fristående aktörer. Regeringen ska inrätta ett särskilt rådgivande organ inom Kammarkollegiet för att bistå i strategiska frågor inom verksamhetsområdet där kompetens och erfarenhet bl.a. hämtas från arbetet inom parternas omställningsorganisationer.

Regeringen ska även inrätta en ny nämndmyndighet med Kammarkollegiet som värmyndighet, för att pröva överklaganden av

beslut som rör det nya stödet. Den nya nämndmyndigheten ska heta Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 7

Arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd ska kunna få ersättning

Utredningen föreslår att arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd ska kunna få ersättning. För att säkerställa att omställningsorganisationer tillhandahåller stöd som väsentligen motsvarar grundläggande omställnings- och kompetensstöd införs en möjlighet för omställningsorganisationer att ansöka om registrering. Arbetsgivare som betalar in avgifter till registrerade omställningsorganisationer kan ansöka om ersättning för dessa. Ersättning ska uppgå till högst 0,15 procent av lönesumman. Ersättningsnivån har baserats på kostnader för det motsvarande stöd som staten tillhandahåller och lämnas till arbetsgivare efter ansökan. Kammarkollegiet ska ansvara för att administrera ersättningen, och sträva efter en administrativt enkel och effektiv process för ansökan, beviljande och utbetalning.

Ikraftträdande och uppföljning

Utredningen föreslår att regelverken kring det nya offentliga omställnings- och kompetensstödet samt ersättningen till arbetsgivare ska träda i kraft den 30 juni 2022. Verksamheten inom det nya systemet för grundläggande omställnings- och kompetensstöd bör inledas så snart det är praktiskt möjligt, med sikte på den 1 oktober 2022. Bestämmelserna om ersättning till arbetsgivare tillämpas första gången på ansökningar om ersättning för perioden från och med den 1 oktober 2022.

Regeringen ska senast 2027 låta utvärdera det nya systemet för omställnings- och kompetensstöd. Kammarkollegiet bör få i uppdrag att från och med 2022 årligen följa upp nyttjandet av det stöd som den offentliga omställningsorganisationen ska tillhandahålla.

Promemorians lagförslag (Ds 2021:16)

Förslag till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden

Härigenom föreskrivs följande.

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om

1. offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare,
2. registrering av omställningsorganisationer,
3. ersättning till arbetsgivare för kostnader för grundläggande omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare,
4. uppgiftsskyldigheter,
5. föreskriftsrätt, och
6. överklagande.

Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare

2 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd består av omställningsstöd eller kompetensstöd och ges i form av tjänsterna rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Stödet syftar till att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. Stödet får beviljas i mån av tillgång på medel.

3 § Omställningsstöd får ges till 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 första stycket 1 och 2 ska det klart framgå att arbetstagaren slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

Kompetensstöd får ges till en sökande som har en anställning.

4 § Förstärkt stöd får endast ges till en sökande vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom.

5 § Stöd får inte ges till den som på grund av otillbörligt uppförande har skilts från sitt arbete. Det gäller även den som av samma skäl inte har fått fortsatt arbete efter att en tidsbegränsad anställning har upphört.

6 § 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
 - a) är registrerad hos Skatteverket,
 - b) inte genom avgifter finansierar en registrerad omställningsorganisation, och
 - c) inte är bunden av ett kollektivavtal.

7 § Stöd får inte avse tid efter det att den sökande eller den som får stöd har fyllt 65 år.

8 § Stöd får ges till 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.

Villkoret för stöd får även uppfyllas genom en viss minsta inkomst av förvärvsarbete.

Vid prövning av villkoret får förvärvsarbete inom det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz tillgodoräknas.

9 § Vid prövning av villkoret för stöd i 8 § ska på den sökandes begäran den tid bortses ifrån då sökanden har uppburit föräldrapenningförmåner eller sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken eller dagersättning eller dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om inte villkoret för stöd samtidigt uppfylls under den månaden. Detsamma gäller om den sökande har fått motsvarande ersättningar i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket eller i Schweiz. Även tid med omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd får bortses ifrån, om inte villkoret samtidigt uppfylls.

10 § Stöd får som längst ges i tolv månader från det att ansökan har beviljats.

11 § Den som har fått stöd enligt denna lag ska efter avslutad stödperiod enligt 10 § åter kunna få stöd genom att på nytt uppfylla villkoret i 8 §. Arbete som har legat till grund för stöd som tidigare har beslutats får då inte tillgodoräknas.

Registrering av omställningsorganisationer

12 § En organisation ska, efter ansökan, registreras som omställningsorganisation om den

1. tillhandahåller eller, om verksamheten är nystartad, avser att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar stödet enligt denna lag under villkor som inte påtagligt är mer begränsande än de villkor som gäller för stöd enligt denna lag,

2. finansierar tillhandahållandet av grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom avgifter från arbetsgivare,

3. har tillgång till relevant kompetens,

4. har tillräcklig finansiell kapacitet, och

5. i övrigt är lämplig för att utöva verksamheten.

13 § En omställningsorganisation ska avregistreras om

1. organisationen begär det,
2. det inte längre finns förutsättningar för registrering, eller
3. organisationen inte fullgör sin uppgiftsskyldighet.

Ersättning till arbetsgivare för kostnader för grundläggande omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare

14 § Ersättning som motsvarar de avgifter som en arbetsgivare har betalat till en registrerad omställningsorganisation ska efter ansökan lämnas till arbetsgivaren. Ersättningen får utgöra högst 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som ingår i underlaget för arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980).

15 § Har en arbetsgivare genom oriktig uppgift eller genom underlåtenhet att fullgöra sin uppgifts- eller anmälningsskyldighet eller på annat sätt orsakat att ersättning har lämnats obehörigen eller med för högt belopp ska det som betalats ut för mycket betalas tillbaka. Detsamma gäller om arbetsgivaren på annat sätt har fått ersättning obehörigen eller med för högt belopp och arbetsgivaren skäligen borde ha insett detta.

Om en mottagare av ersättning är återbetalningsskyldig ska beloppet återkrävas, om inte det belopp som ska återkrävas är lågt eller det finns synnerliga skäl.

Uppgiftsskyldigheter

16 § En registrerad omställningsorganisation ska till den myndighet som regeringen bestämmer redovisa de uppgifter som myndigheten behöver i ett ärende enligt denna lag.

En registrerad omställningsorganisation ska till den myndighet som regeringen bestämmer redovisa de uppgifter som behövs för att kontrollera om det fortfarande finns förutsättningar för registrering.

17 § En arbetsgivare ska till den myndighet som regeringen bestämmer lämna de uppgifter som myndigheten behöver i ett ärende om ersättning till arbetsgivare för grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Arbetsgivaren ska omgående anmäla förändringar som kan påverka rätten till ersättning eller ersättningens storlek.

Föreskriftsrätt

18 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer prövar frågor enligt denna lag.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela

1. föreskrifter om förvärvsarbete enligt 8 § första och tredje stycket,
2. föreskrifter om den minsta inkomst som avses i 8 § andra stycket,
3. föreskrifter om sådan tid som ska bortses ifrån enligt 9 §,
4. föreskrifter om stöd till andra målgrupper, om det behövs för handläggningen enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd,

5. föreskrifter om prioriteringar av medel, och
6. föreskrifter om kraven för registrering enligt 12 §.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om bevarande och gallring av personuppgifter.

Överklagande

19 § För prövning av överklaganden av beslut enligt denna lag ska det finnas en särskild nämnd. Nämndens ordförande och vice ordförande ska ha erfarenhet som domare.

Nämndens beslut får överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Nämndens beslut enligt 2–11 §§ får dock inte överklagas.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022 i fråga om 1 och 12–19 §§ och i övrigt den dag som regeringen bestämmer.

2. Ersättning till arbetsgivare enligt 14 § får dock inte lämnas för tid före den 1 oktober 2022.

3. Ersättning enligt 14 § får lämnas för perioden den 1 oktober–31 december 2022 om den omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till var registrerad enligt denna lag senast den 31 december 2022.

Förteckning över remissinstanserna (Ds 2021:16)

Remissinstanser som har gett in yttrande

Almega utbildningsföretagen, Akademikeralliansen, Arbetsdomstolen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Brottsförebyggande rådet, Centrala Studiestödsnämnden, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Ekonomistyrningsverket, Fastigo, Fremia, Företagarna, Försvarmakten, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Jönköping, Förvaltningsrätten i Malmö, Förvaltningsrätten i Stockholm, Juridiska fakulteten vid Göteborgs universitet, Industrifacket Metall, ILO-kommittén, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Integritetsskyddsmyndigheten, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Justitiekanslern, Jämställdhetsmyndigheten, Kammarrätten i Stockholm, Kammarkollegiet, Kommunalarbetareförbundet, Kompetensföretagen, Konjunkturinstitutet, Kronofogdemyndigheten, Institutionen för Industriell ekonomi och organisation vid Kungliga Tekniska Högskolan, Landsorganisationen i Sverige, Lantbrukarnas Riksförbund, Linnéuniversitetet, Lernia, Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Myndigheten för yrkeshögskolan, Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR/S,P,O, Omställningsfonden, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Riksrevisionen, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Skatteverket, Småföretagarnas Riksförbund, Statistiska Centralbyrån, Statskontoret, Stockholms universitet, Svensk Industriförening, Svensk Scenkonst, Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Svenskt Näringsliv, Sveriges A-kassor, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges Kommuner och Regioner, Tillväxtverket, Tjänstemännens centralorganisation, Totalförsvarets plikt- och provningsverk, TRR Trygghetsrådet, Trygghetsfonden BAO, Trygghetsfonden TSL, Trygghetsrådet TRS, Trygghetsstiftelsen, Upphandlingsmyndigheten, Uppsala universitet, Verket för innovationssystem och Västsvenska handelskammaren.

Remissinstanser som har inbjudits men inte har gett in något yttrande

Chalmers Tekniska Högskola AB, CIKO, Entreprenörskapsforum, Handelshögskolan i Stockholm (SSE), Handelstrygghetsavtal KFO, Institutet för Näringslivsforskning, KFS-företagens Trygghetsfond, NyföretagarCentrum, Sveriges akademikers centralorganisation i staten, Stockholms handelskammare, Svenska kyrkans trygghetsråd, Trygghetsrådet Fastigo TRF och Trygghetsrådet Fastigo TRL.

Övriga som har yttrat sig

Akademikerförbundet SSR, Akavia, Arbetsgivarna inom Industrin, Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, Fackförbundet DIK, Fackförbundet Scen och Film, Finansförbundet, Fysioterapeuterna, Lunds universitet,

Sammanfattning av utkastet till proposition Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

I propositionen föreslås att ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd införs genom en ny lag. Stödet syftar till att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Den nya lagen föreslås innehålla bestämmelser om offentligt grundläggande stöd till vissa enskilda personer som inte omfattas av kollektivavtal. Lagen föreslås även innehålla bestämmelser om ersättning till arbetsgivare som betalar avgifter till registrerade omställningsorganisationer som tillhandahåller grundläggande stöd till vissa andra enskilda personer.

Lagen föreslås träda i kraft den 30 juni 2022, med undantag för bestämmelserna om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd och yttrande för den som ansöker om omställningsstudiestöd. De bestämmelserna ska i stället träda i kraft den dag som regeringen bestämmer. Ersättning till arbetsgivare får dock inte lämnas för tid före den 1 oktober 2022. Ersättning till arbetsgivare för perioden den 1 oktober–31 december 2022 får lämnas om den omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till var registrerad senast den 31 december 2022.

Denna proposition bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet.

Lagförslaget i utkastet till proposition Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Prop. 2021/22:176
Bilaga 11

Förslag till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens innehåll och syfte

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om

1. offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för enskilda personer,
2. finansiering av grundläggande omställnings- och kompetensstöd hos registrerade omställningsorganisationer, och
3. yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd.

2 § Syftet med denna lag är att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Ansvarig myndighet

3 § Kammarkollegiet fattar beslut i ärenden enligt denna lag.

Tillgång på medel

4 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för enskilda personer och yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd enligt denna lag får lämnas i mån av tillgång på medel.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om prioriteringar av medel.

Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för enskilda personer

5 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd lämnas i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd.

6 § Stöd får lämnas till den

1. vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad, eller
2. som har en anställning.

För att stöd ska få lämnas enligt första stycket ska en anställning som upphör till följd av arbetsbrist avslutas på initiativ av arbetsgivaren.

Stöd får inte lämnas för en anställning

1. i ett aktiebolag, ekonomisk förening eller annan juridisk person där den sökande är verkställande direktör,

2. i ett aktiebolag där den sökande är aktieägare och aktieinnehavet för sig eller sammanräknat med aktier som ägs av make, maka, registrerad partner, förälder eller barn till aktieägaren, uppgår till minst en tredjedel av aktierna, eller

3. hos en egenföretagare där den sökande är make, maka, registrerad partner eller sammanboende till egenföretagaren.

7 § Förstärkt stöd får lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

8 § Stöd får lämnas till den som vid tidpunkten för ansökan om stöd förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat i Sverige hos en arbetsgivare som

1. är registrerad hos Skatteverket,
2. inte finansierar en registrerad omställningsorganisation, och
3. inte är bunden av ett kollektivavtal.

9 § Stöd får lämnas till den som

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader direkt före ansökan om stöd, eller

2. inom den tid som anges i första stycket 1 har haft en viss minsta inkomst av sådant förvärvsarbete.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz får tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om kraven i första och andra styckena.

10 § Stöd får inte lämnas till den som har fyllt 65 år.

11 § Stöd får som längst lämnas under tolv månader från det att ansökan har beviljats.

12 § Den som har fått stöd under tolv månader får ges ytterligare stöd om förutsättningarna för stöd på nytt är uppfyllda. Förvärvsarbete som har legat till grund för ett tidigare beslutat stöd får då inte tillgodoräknas.

Finansiering av grundläggande omställnings- och kompetensstöd hos registrerade omställningsorganisationer

13 § Ersättning ska lämnas till en arbetsgivare för kostnader som motsvarar de avgifter som arbetsgivaren har betalat till en registrerad omställningsorganisation. Ersättningen får motsvara högst 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som ingår i underlaget för arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980).

14 § En organisation ska registreras som omställningsorganisation om den

1. tillhandahåller eller, om verksamheten är nystartad, avser att tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd som väsentligen motsvarar stödet enligt denna lag och under villkor som inte är påtagligt mer begränsande än de villkor som gäller för stöd enligt denna lag,

2. finansierar tillhandahållandet av grundläggande omställnings- och kompetensstöd genom avgifter från arbetsgivare,

3. har tillgång till relevant kompetens,

4. har tillräcklig finansiell kapacitet, och

5. i övrigt är lämplig för att utöva verksamheten.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om kraven för registrering enligt första stycket.

15 § En omställningsorganisation ska avregistreras om

1. organisationen begär det,

2. förutsättningarna för registrering enligt 14 § inte längre är uppfyllda, eller

3. organisationen inte fullgör sin uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Yttrande till den som ansöker om omställningsstudiestöd

16 § Kammarkollegiet får lämna ett yttrande som avses i 32 § lagen (2022:XX) om omställningsstudiestöd till den som har ansökt eller har för avsikt att ansöka om omställningsstudiestöd om yttrandet har betydelse för prövningen av ett sådant ärende.

Ett yttrande får inte lämnas till den som har fått eller kan få ett yttrande genom en registrerad omställningsorganisation. Ett yttrande får inte heller lämnas till den som omfattas av ett kollektivavtal.

Återbetalning av ersättning

17 § En arbetsgivare som har fått ersättning är återbetalningsskyldig om denne har förorsakat att ersättningen har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp genom att

1. lämna oriktiga uppgifter, eller

2. underlåta att fullgöra en uppgifts- eller anmälningsskyldighet.

Detsamma gäller om ersättning i annat fall har lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp och arbetsgivaren har insett eller skäligen borde ha insett detta.

18 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig ska Kammarkollegiet återkräva det felaktigt utbetalda beloppet.

19 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig får Kammarkollegiet medge anstånd med betalningen eller träffa avtal med arbetsgivaren om en avbetalningsplan.

I fall som anges i första stycket ska ränta tas ut på det obetalda beloppet. Ränta ska tas ut från den dag då anståndet beviljades eller avtalet om avbetalningsplan träffades, dock inte för tid innan det återkrävda beloppet

har förfallit till betalning. Ränta ska tas ut efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

20 § Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta enligt räntelagen (1975:635) tas ut på beloppet.

Detsamma gäller när arbetsgivaren har beviljats anstånd med betalningen eller träffat ett avtal om en avbetalningsplan och betalning inte sker inom den tid som följer av beslutet om anstånd eller avtalet.

21 § Om det med hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska förhållanden eller andra omständigheter finns särskilda skäl för det, får Kammarkollegiet helt eller delvis avstå från ett krav på återbetalning eller ränta.

22 § Vid återbetalningsskyldighet får Kammarkollegiet, vid en senare utbetalning av ersättning, dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet. Detsamma gäller en skyldighet att betala ränta.

Ansökan

23 § Den som vill begära stöd, registrering, ersättning eller yttrande enligt denna lag ska ansöka skriftligen hos Kammarkollegiet. En ansökan ska innehålla de uppgifter som behövs i ärendet.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om en ansökan enligt första stycket.

24 § Den som har ansökt om stöd, registrering, ersättning eller yttrande enligt denna lag ska till Kammarkollegiet anmäla sådana förändringar som kan påverka det som ansökan avser.

Uppgiftsskyldighet

25 § En registrerad omställningsorganisation ska till Kammarkollegiet lämna de uppgifter som

1. myndigheten behöver i ett ärende enligt denna lag, och
2. behövs för myndighetens analys-, uppföljnings- och utvärderingsarbete.

Omprövning och överklagande

26 § Kammarkollegiets beslut enligt denna lag ska omprövas om det begärs av den som beslutet gäller. Vid omprövningen får beslutet inte ändras till den enskildes nackdel.

En begäran om omprövning ska vara skriftlig. Begäran ska lämnas in till Kammarkollegiet och ska ha kommit in inom tre veckor från den dag då den som begär omprövning fick del av beslutet.

Om ett beslut överklagas innan det har omprövats, ska överklagandet anses som en begäran om omprövning.

27 § I 40–44 §§ förvaltningslagen (2017:900) finns bestämmelser om överklagande till allmän förvaltningsdomstol.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022 i fråga om 1–4, 13–15 och 17–27 §§ och i övrigt den dag som regeringen bestämmer.

2. Ersättning till arbetsgivare enligt 13 § får dock inte lämnas för tid före den 1 oktober 2022.

3. Ersättning enligt 13 § får lämnas för perioden den 1 oktober–31 december 2022 om den omställningsorganisation som arbetsgivaren har betalat avgifter till var registrerad enligt denna lag senast den 31 december 2022.

Förteckning över remissinstanserna (utkastet till proposition Grundläggande omställnings- och kompetensstöd)

Remissinstanser som har gett in yttrande

Arbetsgivarverket, Brottsförebyggande rådet, Domstolsverket, Ekobrottsmyndigheten, Företagarna, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Förvaltningsrätten Jönköping, Förvaltningsrätten i Stockholm, Integritetsskyddsmyndigheten, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Industrifacket IF Metall, Kammarkollegiet, Kammarrätten i Stockholm, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Regelrådet, Småföretagarnas Riksförbund, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges advokatsamfund och Tjänstemännens centralorganisation

Övriga som har yttrat sig

Akademikerförbundet SSR, Akavia och Offentliganställdas Förhandlingsråd

Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd
dels att nuvarande 4 a § ska betecknas 4 b §,
dels att 2–3, 5, 5 a, 6 c, 7, 15, 22, 25, 33, 33 d §, 34–36 och 43 §§ ska ha följande lydelse,
dels att det ska införas åtta nya paragrafer, 2 a–2 d, 4 a, 7 a, 7 b och 38 a §§, av följande lydelse.

Lydelse enligt lagrådsremissen Föreslagen lydelse
Genomförande av arbetsvillkors-
direktivet

2 §¹

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 §, 6 § andra och tredje styckena, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal

¹ Senaste lydelse 2019:528.

bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektiv-

avtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalssslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 a §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller

2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §.

2 b §

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 §, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25–27 och 33 d §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att

genom ett sådant kollektivavtal
göra avvikelser

1. från 6 b–e §§, under förut-
sättning att avtalet inte innebär att
mindre förmånliga regler ska
tillämpas för arbetstagarna än som
följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av
den 12 mars 2001 om tillnärmning
av medlemsstaternas lagstiftning
om skydd för arbetstagares rättig-
heter vid överlåtelse av företag,
verksamheter eller delar av företag
eller verksamheter, i lydelsen enligt
Europaparlamentets och rådets
direktiv (EU) 2015/1794, eller

– Europaparlamentets och rådets
direktiv (EU) 2019/1152 av den 20
juni 2019 om tydliga och
förutsägbara arbetsvillkor i
Europeiska unionen, i den
ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller
besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när
det gäller den lokala arbetstagar-
organisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det
gäller hur ett anställningsavtal som
gäller tills vidare kan upphöra vid
den tidpunkt som anges i 32 a §,
och

5. från 6 § första stycket, 6 h och
6 i §§ under förutsättning att
avtalet respekterar det
övergripande skydd för
arbetstagare som avses i
Europaparlamentets och rådets
direktiv (EU) 2019/1152, i den
ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får
träffas även utanför kollektivavtals-
förhållanden, om avtalet innebär
att kollektivavtal som med stöd av
andra stycket har träffats för
verksamhetsområdet ska tillämpas.

2 c §

Genom eller med stöd av ett
kollektivavtal får det göras
avvikelser från 7 § första stycket

när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

2 d §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Lydelse enligt lagrådsremissen *Föreslagen lydelse*
Genomförande av arbetsvillkors-
direktivet

3 §²

Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid: Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 7 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

² Senaste lydelse 2016:248.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 a §

Anställningsavtal gäller på heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte gäller på heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

5 §³

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- 1. för allmän visstidsanställning,*
- 2. för vikariat, och*
- 3. för säsongarbete.*

- 1. för särskild visstidsanställning,*
- 2. för vikariat, eller*
- 3. för säsongarbete.*

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

5 a §⁴

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

- 1. under en femårsperiod, eller*

En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

³ Senaste lydelse 2019:528.

⁴ Senaste lydelse 2016:248.

2. under en period då arbets- tagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *allmän* visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

2. under en period då arbets- tagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *särskild* visstids- anställning, vikariat eller säsongs- arbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Lydelse enligt lagrådsremissen Föreslagen lydelse
Genomförande av arbetsvillkors-
direktivet

6 c §⁵

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och *om vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,*

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och *om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete,*

c) vid provanställning: prövotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. begynnelselönen och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

⁵ Senaste lydelse 2006:440.

- a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,
b) regler för skiftbyte,
8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,
9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,
10. längden på arbetstagarens betalda semester,
11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Information enligt första stycket och andra stycket 1–7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. *Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning.* Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,
2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,
3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och
4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9–12.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

7 §⁶

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte *sakligt* grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagen annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *skall* övergången i sig inte utgöra *saklig grund* för att säga upp arbetstagen. Detta förbud *skall* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagen personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *han* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *han* på arbetstagens begäran eller med *dennes* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna *får åberopas*.

En uppsägning är inte grundad på *sakliga skäl* om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagen annat arbete hos sig. *Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagen annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagen personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.*

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § *ska* övergången i sig inte utgöra *sakliga skäl* för att säga upp arbetstagen. Detta förbud *ska* dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagen personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som *arbetsgivaren* har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att *arbetsgivaren* på arbetstagens begäran eller med *arbetstagens* medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att *åberopa* omständigheterna.

7 a §

Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagarer, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 §

andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iakta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.

2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

7 b §

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

15 §⁷

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *skall* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, *ska* få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* mer än tolv månader under de senaste tre åren *eller sammanlagt*

besked inte kan lämnas en månad i förväg, *skall* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, *skall* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, *ska* beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, *ska* arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

22 §⁸

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *skall* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare *med högst tio arbetstagare* oavsett antalet turordningskretsar undanta högst *två* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.*

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst *tre* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.*

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera

⁸ Senaste lydelse 2000:763.

ort, *skall* inom en arbetstagar- organisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

driftsenheter på samma ort, *ska det* inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

25 §⁹

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.*

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska*

1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,

2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller

3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och

därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.*

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Om det i ett sådant fall finns flera driftsenheter på samma ort, ska inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.*

33 §¹⁰

Vid uppsägning av en arbetstagar som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 d §¹¹

För en arbetstagar som har fyllt 68 år övergår inte en *allmän* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

För en arbetstagar som har fyllt 68 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

34 §¹²

Om en arbetstagar sägs upp utan *saklig grund*, *skall* uppsägningen

Om en arbetstagar sägs upp utan *sakliga skäl*, *ska* uppsägningen

¹⁰ Senaste lydelse 2019:528.

¹¹ Senaste lydelse 2019:528.

¹² Ändringen innebär bl.a. att tredje stycket tas bort.

förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *ej*, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte* om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

35 §¹³

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, *skall* avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, *ska* avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid tvist om ogiltighet av avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå.

36 §

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, *skall* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *skall* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket *ska* förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet *ska* bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

38 a §

Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

43 §¹⁴

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *skall* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har *beretts* tillfälle att yttra sig. Om ett

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ *ska* handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock

¹⁴ Senaste lydelse 1994:1045.

dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess *något* annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
 4. Den nya bestämmelsen i 2 a § andra stycket 2 gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
 5. De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.
 6. För avtal om en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.
 7. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den nya lydelsen ska dock även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.
 8. Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.
 9. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlings-framställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.
 10. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.
 11. För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden före den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagen.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 33 och 33 d §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd i stället för lydelsen enligt lagen (2019:529) om ändring i den lagen ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2019:529

Föreslagen lydelse

33 §¹

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om *saklig grund* för uppsägning,
1. 7 § om *sakliga skäl* för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 d §²

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en *allmän* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en *särskild* visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

¹ Senaste lydelse 2019:528

² Senaste lydelse 2019:528

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

dels att 8 och 12 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas två nya paragrafer, 8 a och 8 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §¹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *skall* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. *Kan förtroendemannen endast efter omplacering* beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att *han skall* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *skall* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *skall* 34 § *andra och tredje styckena*, 37, 39, 40 och 42 §§ *samt* 43 § *andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska en* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. *Om förtroendemannen endast efter omplacering kan* beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att *förtroendemannen ska* ges företräde att han *eller hon* har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *ska* 37, 39, 40 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 a §

Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts.

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av

de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om tvist uppkommit i frågan om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

8 b §

Vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman, som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

Mål om tillämpning av denna lag *handlägges* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *skall* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *arbetsdomstolen* meddela *förordnande* i tvistefrågan för tiden *intill* dess tvisten har slutligt prövats. *Yrkande* om sådant *förordnande* får *ej* bifallas utan att motparten har *beretts* tillfälle att yttra sig.

Mål om tillämpning av denna lag *handläggs* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål *ska* handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan *Arbetsdomstolen* meddela *beslut* i tvistefrågan för tiden *fram till* dess tvisten har slutligt prövats. Ett yrkande om sådant *beslut* får *inte* bifallas utan att motparten har *fått* tillfälle att yttra sig.

Ett yrkande om beslut enligt 8 a § tredje stycket eller 8 b § första stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
 4. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en facklig förtroendeman, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238)
om arbetslöshetsförsäkring

Prop. 2021/22:176
Bilaga 13

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska införas en ny paragraf, 43 c §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

43 c §

Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet har upphört

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Lagen tillämpas inte på ansökningar om arbetslöshetsersättning som avser tid före den 1 oktober 2022.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

*dels att nuvarande 12 a och 12 b §§ ska betecknas 12 c och 12 d §§,
dels att 2, 14, 14 a och 16 §§ ska ha följande lydelse,*

dels att det ska införas två nya paragrafer, 12 a och 12 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det
1. inskränker arbetstagares rättigheter enligt denna lag om inte något annat följer av 3 §, eller

2. avviker från 12 a §, om inte något annat följer av andra stycket.

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 12 a § under förutsättning att avtalet på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt andra stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

12 a §

Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste

svara på erbjudandet. Arbetstagen ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagen accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagen som motsvarar två för arbetstagen aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

12 b §

Bestämmelserna i 12 a § gäller inte arbetstagen som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

14 §

Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagen för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstagen för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 a §¹

Ett kundföretag som bryter mot 12 a eller 12 b § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

Ett kundföretag som bryter mot 12 c eller 12 d § ska betala skadestånd till bemanningsföretaget för den förlust som uppkommer.

16 §²

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagen skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd gäller följande:

1. Vid överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagen skulle ha fått den förmån som talan gäller.

¹ Senaste lydelse 2020:596.

² Senaste lydelse 2020:596.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

2. Vid överträdelse av 12 § ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

3. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3 eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 a eller 12 b §.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas när talan gäller skadestånd på grund av överträdelse av 12 c eller 12 d §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
 4. Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § i den nya lydelsen bortses från tid före den 1 oktober 2022.

6 Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §¹

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

¹ Senaste lydelse 1982:93.

7 Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

8 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 20 § lagen (1994:260) om offentlig anställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

20 §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *skall* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd *ska* tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b § första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

9 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Härigenom föreskrivs att 13 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *skall* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § *tredje* stycket samma lag.

Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, *ska* föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 *b* § *första* stycket samma lag.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

10 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs att 23 § föräldraledighetslagen (1995:584) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande, *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

11 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

12 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs att 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *samt* 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ *och* 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

13 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

14 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

8 §¹

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
 - 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
 - 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
 - 43 § första stycket andra meningen *och andra stycket* om skyndsam handläggning m.m.
- 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning.

-
1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
 2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
 3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

¹ Senaste lydelse 2011:742.

Lagförslagen i lagrådsremissen Omställningsstudiestöd

Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

1 Förslag till lag om omställningsstudiestöd

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

Lagens innehåll och syfte

1 § I denna lag finns bestämmelser om omställningsstudiestöd, som är ett statligt studiestöd.

Syftet med lagen är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden.

Ansvarig myndighet för omställningsstudiestöd

2 § Centrala studiestödsnämnden prövar frågor om omställningsstudiestöd enligt denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Former av omställningsstudiestöd

3 § Omställningsstudiestöd består av omställningsstudiebidrag och omställningsstudielån.

Anvisade medel

4 § Omställningsstudiebidrag får lämnas i mån av tillgång på medel. Omställningsstudielån lämnas endast för sådan vecka som omställningsstudiebidrag lämnas för.

Anvisade medel fördelas mellan studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i privat sektor och studerande som förvärvsarbetar eller senast har förvärvsarbetat huvudsakligen i offentlig sektor. Fördelningen av medel mellan de två grupperna ska avspegla andelen förvärvsarbetande i privat respektive offentlig sektor.

Ord och uttryck i lagen

5 § I lagen avses med

omställningsorganisation: Kammarkollegiet, eller en omställningsorganisation som registrerats enligt lagen (2022:000) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd,

läroanstalt: sådan läroanstalt eller utbildning som avses i 3 kap. 2 § studiestödslagen (1999:1395),

annan utbildningsanordnare: en fysisk eller juridisk person som anordnar utbildning som finansieras av en omställningsorganisation,

prisbasbelopp: det prisbasbelopp som definieras i 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken, och

inkomstbasbelopp: det inkomstbasbelopp som definieras i 58 kap. 26 och 27 §§ socialförsäkringsbalken.

Allmänna förutsättningar

Villkor om förvärvsarbete

6 § Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som

1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i

a) sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år, och

b) sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader, eller

2. under kvalificeringstiderna som anges i 1 a och 1 b har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete.

För att förvärvsarbetet i första stycket 1 a ska få räknas ska det ha varit den studerandes huvudsyssla under kvalificeringstiden.

Förvärvsarbete i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz får tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige.

7 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om villkoren i 6 §.

Ålder

8 § Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år.

Betalat årsbelopp och återkrävt studiestöd

9 § En studerande som tidigare har fått omställningsstudiestöd enligt denna lag, studiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd kan bara beviljas omställningsstudiestöd om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp och preliminär, slutlig eller kvarstående avgift som ska betalas före det kalenderår som det nya omställningsstudiestödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt omställningsstudiestöd, återkrävt studiemedel, återkrävd studiehjälp eller återkrävt studiestartsstöd att högst ett kalenderhalvårs återkrävt stöd återstår att betala.

Trots första stycket får omställningsstudiestöd beviljas om det finns synnerliga skäl för det.

Medborgarskap

10 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som är svenska medborgare. Med svenska medborgare jämställs i denna lag sådana utländska medborgare som har rätt till studiestöd enligt 1 kap. 4–6 §§ studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

11 § Omställningsstudiestöd får lämnas till studerande som inte är svenska medborgare, om de uppfyller de villkor för att beviljas studiemedel som anges i 3 kap. 4 § andra–fjärde styckena eller 4 a § studiestödslagen (1999:1395) eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna.

Begränsningar för studerande som är intagna i anstalt och andra som får sitt uppehälle bekostat av staten eller en kommun

12 § Omställningsstudiestöd lämnas inte till studerande som är intagna i anstalt enligt fängelselagen (2010:610).

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om förutsättningarna för att få omställningsstudiestöd för studerande vars uppehälle på annat sätt än som anges i första stycket helt eller till väsentlig del bekostas av staten eller en kommun.

Utbildning som omställningsstudiestödet får lämnas för

13 § Omställningsstudiestöd får lämnas för utbildning vid en läroanstalt i Sverige och hos en annan utbildningsanordnare i landet.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från det som anges i första stycket om att omställningsstudiestöd får lämnas för utbildning hos en annan utbildningsanordnare i landet.

14 § Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som motsvarar minst en veckas och som mest 80 veckors studier på heltid.

Från och med det kalenderår då den studerande fyller 40 år får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som är längre än 80 veckor på heltid eller motsvarande antal veckor på deltid.

15 § Omställningsstudiestöd får lämnas för en utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas för en utbildning som

1. enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare,
2. den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, eller

3. den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis.

Till en studerande som har en examen på forskarnivå får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som tillsammans med den studerandes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl.

Prövningen enligt första–tredje styckena ska göras första gången en studerande ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning.

Övriga förutsättningar för omställningsstudiestöd

Studiernas omfattning

16 § Omställningsstudiestöd får lämnas för varje vecka som den studerande bedriver studier på minst 20 procent av heltid.

Omställningsstudiestöd får bara lämnas för sådan del av studietiden som omfattas av den kursplan eller motsvarande som gäller för utbildningen.

Omställningsstudiestödets omfattning

17 § Omställningsstudiestödets storlek bestäms i förhållande till omfattningen av den studerandes studier och förvärvsarbete. Omställningsstudiestöd lämnas med

1. helt stöd vid studier på minst heltid,
2. 75 procent av helt stöd vid studier på minst 75 procent men mindre än 100 procent av heltid,
3. 60 procent av helt stöd vid studier på minst 60 procent men mindre än 75 procent av heltid,
4. 50 procent av helt stöd vid studier på minst 50 procent men mindre än 60 procent av heltid,
5. 40 procent av helt stöd vid studier på minst 40 procent men mindre än 50 procent av heltid, och
6. 20 procent av helt stöd vid studier på minst 20 procent men mindre än 40 procent av heltid.

En studerande som har ett förvärvsarbete under studietiden måste avstå från förvärvsarbetet under den tid och i den omfattning som omställningsstudiestöd ges. Till en sådan studerande får stöd därför lämnas i sådan omfattning att stödet enligt första stycket och omfattningen av förvärvsarbetet tillsammans uppgår till högst heltid.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om beräkning av omställningsstudiestödets omfattning.

18 § Vid extraordinära händelser i fredstid kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från det som anges i 17 § första och andra styckena om hur omställningsstudiestödets storlek ska beräknas.

Omställningsstudiestöd utan prövning av studieresultat

19 § Till den som för första gången ansöker om omställningsstudiestöd får stödet lämnas utan föregående prövning av tidigare studieresultat under förutsättning att denne inte tidigare har beviljats studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Omställningsstudiestöd med prövning av studieresultat

20 § I andra fall än som avses i 19 § ska det göras en prövning av den studerandes tidigare studieresultat. Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som bedrivit sina studier i normal takt.

Omställningsstudiestöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina tidigare studier i normal takt om det är fråga om studieresultat från perioder med omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd som är äldre än tio år eller om det finns särskilda skäl för det.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad som ska anses vara studier i normal takt.

Tid som omställningsstudiestöd lämnas för

21 § Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor till den studerande som får helt stöd.

Till den studerande som får del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får del av helt stöd.

Beräkning av omställningsstudiestöd

Inkomst som ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd

22 § Den årliga inkomst som har bestämts av Försäkringskassan på begäran av Centrala studiestödsnämnden ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd enligt 24–26 §§.

Försäkringskassan ska beräkna den årliga inkomsten genom att bestämma sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en studerande på motsvarande sätt som sjukpenninggrundande inkomst enligt bestämmelserna i 25 och 26 kap. socialförsäkringsbalken, med undantag för 25 kap. 5 § andra stycket samma balk.

För en studerande som saknar sjukpenninggrundande inkomst ska Försäkringskassan bestämma den årliga inkomsten baserad på inkomster från förvärvsarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), med undantag för Sverige, i Förenade kungariket eller i Schweiz.

Den årliga inkomsten ska då beräknas på motsvarande sätt som i andra stycket med undantag från kraven i 25 kap. 3 § första stycket och andra stycket 1 socialförsäkringsbalken.

23 § Den årliga inkomst som avses i 22 § ska bestämmas med utgångspunkt i förhållandena den dag ansökan om omställningsstudiestöd kom in till Centrala studiestödsnämnden, dock tidigast tre månader och senast dagen före studiestarten. För en studerande som efter ett studieuppehåll återkommer med en ny ansökan om omställningsstudiestöd ska nämnden begära att en ny årlig inkomst ska bestämmas i de fall uppehållet har varat minst fyra månader.

Nämnden ska i den begäran som avses i 22 § första stycket ange den dag som Försäkringskassan ska utgå från vid bestämmande av årlig inkomst.

Omställningsstudiebidragets storlek

24 § När helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör den studerandes inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudiebidrag lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör den studerandes inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8, delad med 52 och

1. multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,
2. multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
3. multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
4. multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

25 § Omställningsstudiebidragets storlek får beräknas på annat sätt än vad som föreskrivs i 24 § om

1. den studerande begär det och får del av helt stöd enligt 17 §, och
2. den studerandes inkomst kommer från förvärsarbete som uppgår till en lägre omfattning än heltid.

Den inkomst som då ska ligga till grund för beräkning av omställningsstudiestöd ska räknas om till inkomst motsvarande heltidsarbete. I övrigt beräknas stödet enligt 24 § med den begränsningen att omfattningen av omställningsstudiestödet inte får överstiga omfattningen av det förvärsarbete som legat till grund för beslutet om årlig inkomst.

Omställningsstudielånets storlek

26 § När helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka, och
2. inkomst delad med 52.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör 63 procent av skillnaden mellan den studerandes

1. omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka, och

2. inkomst delad med 52 och

- a) multiplicerad med 0,75 för den som får 75 procent av helt stöd,
- b) multiplicerad med 0,60 för den som får 60 procent av helt stöd,
- c) multiplicerad med 0,50 för den som får 50 procent av helt stöd,
- d) multiplicerad med 0,40 för den som får 40 procent av helt stöd, och
- e) multiplicerad med 0,20 för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudielån enligt första och andra styckena lämnas bara om den studerandes inkomst delad med 52 är högre än summan av den studerandes omställningsstudiebidrag enligt 24 eller 25 § och kollektivavtalat kompletterande studiestöd per vecka.

27 § Trots 26 § får omställningsstudielån lämnas med högst de belopp som anges i andra och tredje styckena.

När helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör 5,98 procent av prisbasbeloppet.

När del av helt stöd lämnas får omställningsstudielån högst lämnas med ett belopp som för varje vecka utgör

1. 4,49 procent av prisbasbeloppet för den som får 75 procent av helt stöd,
2. 3,59 procent av prisbasbeloppet för den som får 60 procent av helt stöd,
3. 3,00 procent av prisbasbeloppet för den som får 50 procent av helt stöd,
4. 2,39 procent av prisbasbeloppet för den som får 40 procent av helt stöd, och
5. 1,20 procent av prisbasbeloppet för den som får 20 procent av helt stöd.

Omställningsstudiestöd under sjukdom och ledighet

28 § Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas för tid då den studerande är sjuk.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd får lämnas vid ledighet

1. för tillfällig vård av barn,
2. för närståendevård,
3. i samband med att ett barn under 18 år har avlidit, eller
4. vid extraordinära händelser i fredstid.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om att omställningsstudiestöd som lämnas vid sjukdom eller sådan ledighet som anges i andra stycket får ingå i det antal veckor som omställningsstudiestöd högst får lämnas för enligt 21 §.

Samordning med andra förmåner

29 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas

1. aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning för att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program,

2. sjukersättning, aktivitetsersättning, rehabiliteringsersättning eller för-
äldrapenningsförmåner enligt socialförsäkringsbalken,

3. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndig-
heten för

a) kortare studier om funktionsnedsättning,

b) kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt
anpassade för personer med funktionsnedsättning, och

c) studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,

4. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i
alfabetisering i samiska, eller

5. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som
leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskar-
nivå.

Omställningsstudiestöd får inte lämnas för

1. den tid då den studerande tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om total-
försvarspåbud eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer,

2. högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit
anställd som doktorand,

3. den tid då den studerande beviljats studiestöd eller motsvarande
studiefinansiering från ett annat land, eller

4. studier som den studerande samtidigt uppbär lön för att bedriva.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med
stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela

1. föreskrifter om undantag från första stycket, och

2. ytterligare föreskrifter om vilken utländsk studiefinansiering som
omfattas av andra stycket 3.

30 § Omställningsstudiestöd får inte lämnas eller tas emot för en vecka
för vilken det samtidigt lämnas

1. studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395), eller

2. studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med
stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från
första stycket.

Handläggning av ärenden

Ansökan

31 § Omställningsstudiestöd beviljas efter ansökan. En studerande får
begränsa sin ansökan till att avse endast omställningsstudiebidrag.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med
stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om
ansökan.

Yttrande från omställningsorganisationer

32 § Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska
Centrala studiestödsnämnden 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 enligt 15 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

1. den redan har lämnat ett yttrande,
2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, eller
4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.

Beslut

33 § Vid prövning av en ansökan om omställningsstudiestöd ska Centrala studiestödsnämnden lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande som avses i 32 §.

När beslut får verkställas

34 § Centrala studiestödsnämndens beslut ska gälla omedelbart, om inte nämnden bestämmer något annat.

Utbetalning av omställningsstudiestöd

35 § Centrala studiestödsnämnden får betala ut omställningsstudiestöd endast om det är styrkt att den studerande bedriver de studier som stödet har beviljats för.

Omställningsstudiestödet är förverkat om den studerande inte inom en månad från starten av den tidsperiod som stödet avser har styrkt att han eller hon bedriver studier. Styrks detta senare får stödet ändå betalas ut, om det finns särskilda skäl.

Om den studerande avlider innan omställningsstudiestödet har betalats ut, är det stöd som avser tiden efter den studerandes bortgång förverkat.

Återbetalning av omställningsstudielån

36 § Den som har fått omställningsstudielån ska betala tillbaka lånet enligt 4 kap. studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna. Bestämmelserna i 6 kap. 4 § studiestödslagen om avgifter för administrativa kostnader vid återbetalning av studielån och 6 kap. 7 § andra stycket samma lag om uppgiftsskyldighet samt de föreskrifter som har meddelats i anslutning till dessa bestämmelser tillämpas också i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån.

Uppgiftsskyldighet

Uppgiftsskyldighet för omställningsorganisationer

37 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för omställningsorganisationer att till Överklagandenämnden för studiestöd lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Uppgiftsskyldighet för läroanstalter och andra utbildningsanordnare

38 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om en skyldighet för en läroanstalt och annan utbildningsanordnare att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Regeringen får meddela föreskrifter om en skyldighet för en läroanstalt och annan utbildningsanordnare att till Överklagandenämnden för studiestöd lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Uppgiftsskyldighet för den studerande

39 § En studerande som har beviljats omställningsstudiestöd ska till Centrala studiestödsnämnden anmäla en sådan ändring av sina förhållanden som har betydelse för att få omställningsstudiestöd eller för stödets storlek.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om en studerandes skyldighet att till Centrala studiestödsnämnden lämna de uppgifter som är av betydelse för tillämpningen av denna lag och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen.

Återkrav, ränta och avgifter

När omställningsstudiestöd ska krävas tillbaka

40 § Om en studerande har fått omställningsstudiestöd felaktigt eller med för högt belopp på grund av att han eller hon har förvärvsarbetat i en större omfattning än den som lagts till grund för beräkningen av stödet, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka.

Om någon i annat fall än som avses i första stycket genom oriktiga uppgifter eller genom att inte fullgöra sin uppgifts- och anmälningsskyldighet eller på något annat sätt har orsakat att omställningsstudiestöd lämnats felaktigt eller med för högt belopp, ska det som betalats ut för mycket krävas tillbaka. Detsamma gäller om någon på annat sätt fått stöd felaktigt eller med för högt belopp och insett eller borde ha insett detta.

Om det finns synnerliga skäl, får Centrala studiestödsnämnden besluta att helt eller delvis avstå kravet på återbetalning enligt första eller andra styckena.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om undantag från det som anges i första stycket om att omställningsstudiestöd ska krävas tillbaka.

41 § Om en studerande avbryter sina studier ska 40 § andra och tredje styckena tillämpas för omställningsstudiestöd som har betalats ut för tiden

efter avbrottet. Beror avbrottet på sjukdom ska stödet inte krävas tillbaka, om den studerande har fått stödet enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av 28 §. Detsamma gäller vid sådan ledighet som avses i den paragrafen.

Avgifter för administrativa kostnader

42 § Regeringen får meddela föreskrifter om att Centrala studiestödsnämnden får ta ut avgifter för sina administrativa kostnader i samband med att omställningsstudielån beviljas och i samband med återkrav av omställningsstudiestöd.

Ränta

43 § På omställningsstudiestöd som krävs tillbaka tas ränta ut från den dag då omställningsstudiestödet tagits emot efter en räntesats som vid varje tidpunkt överstiger statens utlåningsränta med två procentenheter.

Om det finns särskilda skäl, kan den återbetalningsskyldige helt eller delvis befrias från sin skyldighet att betala ränta.

Avskrivning av återkrav

44 § En fordran som har uppkommit på grund av att omställningsstudiestöd har krävts tillbaka ska bevakas fram till utgången av det år då den återbetalningsskyldige fyller 71 år. Därefter ska fordran skrivas av. Fordran ska också skrivas av om den återbetalningsskyldige avlider.

Om indrivningen av en sådan fordran som avses i första stycket skulle leda till mer arbete eller kostnad än som är skäligt och indrivning inte är nödvändig från allmän synpunkt, får indrivningsåtgärder avstås.

Uppgiftsskyldighet

45 § En återbetalningsskyldig som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet ska lämna uppgift om adressen till Centrala studiestödsnämnden.

Överklagande

46 § Centrala studiestödsnämndens beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som är bosatt i Sverige överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets personen hade sin hemortskommun när beslutet fattades. Beslut i övriga fall överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets det första beslutet i ärendet fattades.

Med hemortskommun avses den kommun där den fysiska personen var folkbokförd den 1 november året före det år då beslutet fattades. För den som var bosatt eller stadigvarande vistades här i landet under någon del av det år då beslut fattades, men som inte var folkbokförd här den 1 november föregående år, avses med hemortskommun den kommun där den fysiska personen först var bosatt eller stadigvarande vistades.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

47 § Centrala studiestödsnämndens beslut i andra ärenden om omställningsstudiestöd än sådana som avses i 46 § överklagas till Överklagandenämnden för studiestöd. Prop. 2021/22:176 Bilaga 14

Överklagandenämndens beslut med anledning av ett överklagande dit får inte överklagas.

48 § Vid ändring, omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut i ärenden om bestämmande av sjukpenninggrundade inkomst och årlig inkomst enligt 22 och 23 §§ tillämpas 113 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

Vissa bestämmelser om studiemedel som ska tillämpas för omställningsstudiestöd

49 § En fordran på omställningsstudiestöd kan inte överlåtas.

50 § Följande bestämmelser om studiestöd i studiestödslagen (1999:1395) och föreskrifter som har meddelats i anslutning till de bestämmelserna tillämpas också när det gäller omställningsstudiestöd:

– 6 kap. 1 § om tillämpningen av lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt,

– 6 kap. 2 § om återbetalning av inte utnyttjat studiestöd,

– 6 kap. 3 a § om att Centrala studiestödsnämnden under vissa förutsättningar får besluta att studiestödet ska hållas inne eller lämnas med lägre belopp till dess ett slutligt beslut om rätt till studiestöd har fattats,

– 6 kap. 5 § om avrundning av belopp, och

– 6 kap. 12 § om preskription av fordran som avser återbetalning av lån eller återkrav av studiestöd.

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2. Lagen tillämpas första gången i fråga om studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på en utbildning som är 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, tillämpas lagen dock första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2023.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd

Härigenom föreskrivs att 8, 21 och 32 §§ lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt förslaget i avsnitt 2.1 Föreslagen lydelse

8 §

Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år.

Omställningsstudiebidrag får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 63 år. I 21 § finns dock bestämmelser om att omställningsstudiebidraget är begränsat från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år.

Omställningsstudielån får lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år.

21 §

Omställningsstudiestöd får lämnas under sammanlagt högst 44 veckor till den studerande som får helt stöd.

Till den studerande som får del av helt stöd får omställningsstudiestöd lämnas under sammanlagt högst

1. 58 veckor vid 75 procent av helt stöd,
2. 73 veckor vid 60 procent av helt stöd,
3. 88 veckor vid 50 procent av helt stöd,
4. 110 veckor vid 40 procent av helt stöd, och
5. 220 veckor vid 20 procent av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 61 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får del av helt stöd.

Trots första och andra styckena får omställningsstudiebidrag från och med det kalenderår då den studerande fyller 62 år lämnas under sammanlagt högst tio veckor till den studerande som får helt stöd och motsvarande antal veckor till den studerande som får del av helt stöd.

32 §

Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden 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 enligt 15 §. Omställningsorganisationen behöver dock inte ges tillfälle att yttra sig om

1. den redan har lämnat ett yttrande,
 2. den har meddelat nämnden att den har avstått från att yttra sig,
 3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 62 år, eller
 3. ansökan avser omställningsstudiestöd före det kalenderår den studerande fyller 27 år eller efter det kalenderår han eller hon fyller 63 år, eller
 4. ansökan avser omställningsstudiestöd för samma utbildning som den studerande redan har fått omställningsstudiestöd för.
-

1. Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2025.
2. Lagen tillämpas första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2026.

3 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken

dels att 28 a kap. 6 §, 31 kap. 12 §, 59 kap. 13 §, 107 kap. 2 §, 110 kap. 34 § och 113 kap. 2 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 42 kap. 4 a §, och närmast före 42 kap. 4 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

28 a kap.

6 §¹

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte när den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han eller hon uppbär studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd, eller

2. deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd.

Sjukpenning i särskilda fall lämnas inte heller när den försäkrade deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program men är avstängd från rätt till aktivitetsstöd.

31 kap.

12 §²

Rehabiliteringspenningen ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som

1. föräldrapenningsförmån,

2. sjukpenning,

3. sjukpenning eller livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 40–44 kap. eller motsvarande ersättning enligt någon annan författning, dock endast till den del ersättningen avser samma inkomstbortfall som rehabiliteringspenningen är avsedd att täcka, eller

4. studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd eller ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), dock

1. bedriver studier, för vilka han eller hon uppbär studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd eller *omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd*, eller

4. studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395), studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd, *omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* eller ersättning till deltagare i teckenspråks-

¹ Senaste lydelse 2017:528.

² Senaste lydelse 2017:528.

inte till den del studiestödet är återbetalningspliktigt.

utbildning för vissa föräldrar (TUFF), dock inte till den del studiestödet *eller omställningsstudiestödet* är återbetalningspliktigt.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 14

Det som föreskrivs i första stycket gäller även för motsvarande förmån som lämnas till den försäkrade på grundval av utländsk lagstiftning.

42 kap.

Samordning med andra förmåner

4 a §

Livränta vid arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap. ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får som omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, dock endast till den del omställningsstudiestödet avser samma inkomstbortfall som livräntan är avsedd att täcka.

59 kap.

13 §³

Som inkomst av anställning räknas följande sociala förmåner:

1. Föräldrapenningsförmåner.
2. Omvårdnadsbidrag.
3. Ersättning från Försäkringskassan i form av sjuklönegaranti enligt 20 § lagen (1999:1047) om sjuklön.
4. Sjukpenning eller motsvarande ersättning enligt denna balk eller annan författning eller på grund av särskilt beslut av regeringen. Detta gäller i den utsträckning ersättningen har trätt i stället för en försäkrads inkomst som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.
5. Inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning.
6. Livränta på grund av arbetsskada eller annan skada som avses i 41–44 kap.
7. Närståendepening.
8. Dagpenning från arbetslöshetskassa.
9. Aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.
10. Ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).
11. Dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga.

³ Senaste lydelse 2018:1265.

12. Bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen föreskriver det.

13. Omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

107 kap.

2 §

Om Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten har betalat ut en ersättning enligt denna balk till en försäkrad och någon av myndigheterna senare beviljar den försäkrade en annan ersättning enligt balken retroaktivt för samma tid som den tidigare utbetalade ersättningen avser gäller följande. Avdrag på den retroaktiva ersättningen ska göras med det belopp som överstiger vad som skulle ha betalats ut för perioden om beslut om båda ersättningarna hade fattats samtidigt.

Det som föreskrivs i första stycket gäller också när den först utbetalda ersättningen är en sådan ersättning enligt någon annan författning som Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten eller en arbetslöshetskassa fattar beslut om.

Det som föreskrivs i första stycket gäller också när den först utbetalda ersättningen är

1. en sådan ersättning enligt någon annan författning som Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten eller en arbetslöshetskassa fattar beslut om, eller

2. omställningsstudiestöd som Centrala studiestödsnämnden fattar beslut om enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

110 kap.

34 §

Centrala studiestödsnämnden ska till Försäkringskassan lämna uppgifter om vilka studerande som beviljats studiehjälp i form av studiebidrag för det andra kvartalet varje år.

Centrala studiestödsnämnden ska till Försäkringskassan lämna de uppgifter som har betydelse för tillämpningen av denna balk och lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd och föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen. Detta gäller dock inte sådana personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter).

113 kap.

2 §⁴

Prop. 2021/22:176

Bilaga 14

Beslut i ärenden om förmåner enligt denna balk får ändras, omprövas och överklagas med tillämpning av bestämmelserna i 3–21 §§, om inget annat följer av bestämmelserna i 22–40 §§.

Det som anges i första stycket gäller även beslut i ärenden

– enligt 19 kap. om bidragskyldigas betalningsskyldighet mot Försäkringskassan, *och*

– om utfärdande av intyg för tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

Första stycket gäller även beslut i ärenden

– enligt 19 kap. om bidragskyldigas betalningsskyldighet mot Försäkringskassan,

– om utfärdande av intyg för tillämpning av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, *och*

– enligt 22 och 23 §§ lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd om bestämmande av sjukpenninggrundande inkomst och årlig inkomst för en person som ansökt om omställningsstudiestöd enligt den lagen.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

⁴ Senaste lydelse 2010:1312.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

dels att 15 a § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 16 e §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

15 a §¹

Med ramtid avses de tolv månader som närmast föregått den månad när den sökande anmält sig som arbetslös hos den offentliga arbetsförmedlingen. Om anmälningmånaden innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor, ska den dock ingå i ramtiden.

Av 16–17 a §§ följer att viss tid är överhoppningsbar vid fastställande av ramtiden.

En månad som innehåller förvärvsarbete, tid med föräldrapenning eller totalförsvarsplikt i sådan omfattning att den kan tillgodoräknas i ett arbetsvillkor är dock inte överhoppningsbar.

Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d §.

Tredje stycket gäller inte för en sökande som avses i 16 d och 16 e §§.

16 e §

När ramtid ska bestämmas räknas inte heller månader då den sökande har beviljats del av helt omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd, om det inte är förmånligare för den sökande att sådan tid räknas med.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Avgiften utgör 10,21 procent av ersättning i form av

1. sjukpenning och rehabiliteringspenning enligt 24–28 och 31 kap. socialförsäkringsbalken samt arbetsskadesjukpenning enligt 40 kap. nämnda balk eller motsvarande ersättning som utgetts enligt nämnda balk eller annan författning eller på grund av regeringens förordnande, i den utsträckning ersättningen trätt i stället för en försäkrads inkomst av anställning enligt 59 kap. 8–11 §§ socialförsäkringsbalken eller inkomst av annat förvärvsarbete enligt 59 kap. 14 § första stycket 1–3 nämnda balk,

2. föräldrapenningsförmåner enligt 11–13 kap. socialförsäkringsbalken,

3. närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken,

4. ersättning enligt 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,

5. livränta enligt 41–44 kap. socialförsäkringsbalken eller annan motsvarande livränta som bestäms med tillämpning av 41 och 42 kap. nämnda balk,

7. omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken,

8. dagpenning från arbetslöshetskassa,

9. statlig ersättning som lämnas för arbete i etableringsjobb,

10. aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program,

14. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),

15. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga, *samt*

16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver.

15. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga,

16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver, *och*

17. omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

¹ Senaste lydelse 2020:478.

Prop. 2021/22:176 Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
Bilaga 14

6 Förslag till lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229)

Härigenom föreskrivs att 11 kap. 34 § inkomstskattelagen (1999:1229)¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 kap.

34 §²

Följande ersättningar i samband med studier ska tas upp:

1. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), *och*

2. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå.

1. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),

2. utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå, *och*

3. *omställningsstudiebidrag enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

Studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) ska inte tas upp. Detta gäller också

1. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för

– kortare studier om funktionsnedsättning,

– kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning, *och*

– studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning,

2. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska,

3. kostnadsersättning till elever i gymnasial lärlingsutbildning som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden, *eller*

4. studiestartsstöd som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

¹ Lagen omtryckt 2008:803.

² Senaste lydelse 2020:448.

7 Förslag till lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395)

Härigenom föreskrivs i fråga om studiestödslagen (1999:1395)
dels att 3 kap. 26 § och 4 kap. 23 § ska ha följande lydelse,
dels att det ska införas en ny paragraf, 3 kap. 25 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

25 a §

Studiemedel får inte lämnas eller tas emot för en vecka som det samtidigt lämnas omställningsstudiestöd för enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.

26 §¹

En studerande som tidigare har fått studiestöd enligt denna lag kan beviljas studiemedel bara om den studerande har

En studerande som tidigare har fått studiestöd enligt denna lag *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* kan beviljas studiemedel bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 §, som ska betalas före det kalenderår som de nya studiemedlen avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. *eller* återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd *eller* studiestartsstöd återstår att betala.

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap., återkrävt studiestartsstöd enligt 34 § lagen (2017:527) om studiestartsstöd *eller återkrävt omställningsstudiestöd enligt 40 eller 41 § lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd, studiestartsstöd *eller omställningsstudiestöd* återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, får studiemedel beviljas trots bestämmelsen i första stycket.

4 kap.
23 §²

Prop. 2021/22:176
Bilaga 14

Studielån får skrivas av helt eller delvis om lånet har tagits emot enligt bestämmelser som har meddelats i anslutning till 3 kap. 24 §. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om sådan avskrivning.

Studielån får skrivas av helt eller delvis om lånet har tagits emot enligt bestämmelser som har meddelats i anslutning till 3 kap. 24 § *denna lag* eller 28 § *lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd*. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om sådan avskrivning.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

² Senaste lydelse 2010:441.

8 Förslag till lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287)

Härigenom föreskrivs att 6 och 11 §§ studiestödsdatalagen (2009:287) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §⁹⁸

Personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter) får med stöd av artikel 9.2 g i samma förordning behandlas av Centrala studiestödsnämnden för de ändamål som avses i 4 § första stycket 1 och 6 och andra stycket samt 4 a §.

Personuppgifter som avses i artikel 9.1 i EU:s dataskyddsförordning (känsliga personuppgifter) får med stöd av artikel 9.2 g i samma förordning behandlas av Centrala studiestödsnämnden för de ändamål som avses i 4 § första stycket 1, 3 och 6 och andra stycket samt 4 a §.

För de ändamål som avses i första stycket får även personuppgifter som avses i artikel 10 i samma förordning behandlas.

För ändamål som avses i 4 a § får dock personuppgifter som avses i första och andra styckena behandlas endast om det är absolut nödvändigt för syftet med behandlingen.

11 §

Försäkringskassan och arbetslöshetskassorna får, i den utsträckning Centrala studiestödsnämnden har uppgiftsskyldighet enligt lag eller förordning, ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i Centrala studiestödsnämndens studiestödsverksamhet. Regeringen meddelar föreskrifter om vilka personuppgifter som får omfattas av sådan direktåtkomst.

Arbetslöshetskassorna får, i den utsträckning Centrala studiestödsnämnden har uppgiftsskyldighet enligt lag eller förordning, ha direktåtkomst till personuppgifter som behandlas i Centrala studiestödsnämndens studiestödsverksamhet. Regeringen meddelar föreskrifter om vilka personuppgifter som får omfattas av sådan direktåtkomst.

Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

9 Förslag till lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd

Prop. 2021/22:176
Bilaga 14

Härigenom föreskrivs att 7, 8 och 25 §§ lagen (2017:527) om studiestartsstöd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

Studiestartsstöd får inte lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395).

Studiestartsstöd får inte lämnas till den som inom de senaste tre åren före starten av den tidsperiod som studiestartsstödet avser har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd.*

8 §

En studerande som senast tre år före studiestarten har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) kan beviljas studiestartsstöd bara om den studerande har

En studerande som senast tre år före studiestarten har fått studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) *eller omställningsstudiestöd enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd* kan beviljas studiestartsstöd bara om den studerande har

1. betalat fastställt årsbelopp enligt 4 kap. 7 § studiestödslagen, som ska betalas före det kalenderår som studiestartsstödet avser, och

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd återstår att betala.

2. betalat tillbaka så mycket av återkrävt studiestöd enligt 5 kap. studiestödslagen *eller 40 eller 41 § lagen om omställningsstudiestöd* att högst ett kalenderhalvårs återkrävt studiestöd återstår att betala.

Om det finns synnerliga skäl, bestämmelserna i första stycket.

får studiestartsstöd beviljas trots

25⁹⁹

Om en person som har studiestartsstöd därefter beviljas studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) får studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för den tid *för vilken det lämnas* studiemedel. Vidare får studiestartsstöd heller inte lämnas eller tas emot för

Om en person som har studiestartsstöd därefter beviljas studiemedel enligt 3 kap. studiestödslagen (1999:1395) får studiestartsstöd inte lämnas eller tas emot för den tid *som* studiemedel *lämnas för. Studiestartsstöd får inte heller lämnas eller tas emot*

⁹⁹ Senaste lydelse 2017:597.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 14

den tid för vilken studiemedel enligt 3 kap. 25 § första stycket 1–6 och andra och fjärde styckena studiestödslagen inte får lämnas.

för en vecka som det samtidigt lämnas omställningsstudiestöd för enligt lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd. Vidare får studiestartsstöd heller inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken studiemedel enligt 3 kap. 25 § första stycket 1–6 och andra och fjärde styckena studiestödslagen inte får lämnas.

Om tilläggsbidrag lämnas enligt 18 § denna lag och tilläggsbidrag kan lämnas för samma barn och för samma tidsperiod enligt studiestödslagen ska bidragen samordnas så att sammanlagt högst ett tilläggsbidrag lämnas enligt båda lagarna för samma tidsperiod.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2022-03-03

Närvarande: F.d. justitieråden Severin Blomstrand och Annika Brickman samt justitierådet Leif Gäverth

En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Enligt en lagrådsremiss den 27 januari 2022 har regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
4. lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring,
5. lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare,
6. lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.,
7. lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare,
8. lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning,
9. lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,
10. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
11. lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
12. lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,
13. lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete,
14. lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av departementssekreteraren Susanna Ståhl, biträdd av ämnesrådet Per Larsson.

Förslaget föranleder följande yttrande.

Allmänt

Om beredningen av lagstiftningsärendet antecknar Lagrådet följande.

Bakgrunden till förslagen i lagrådsremissen är överenskommelsen i januari 2019 mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna (januariavtalet). Partierna kom där överens om att arbetsrätten skulle reformeras och anpassas efter dagens arbetsmarknad.

En utredning skulle tillsättas med uppdraget att föreslå lagändringar för att syftet skulle uppnås. Men om arbetsmarknadens parter träffade en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen skulle reformeras på ett sätt som gav ökad flexibilitet, skulle i stället förslag läggas fram i linje med vad parterna kommit överens om.

I juni 2020 lade Utredningen om en moderniserad arbetsrätt fram betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30). Betänkandet remissbehandlades.

I oktober 2020 enades Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK om ett utkast till nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. De ingick också en principöverenskommelse där insatser från staten angavs som villkor för att huvudavtalet skulle antas. I överenskommelsen fanns dels krav på lagändringar rörande anställningsskyddet, dels krav på inrättande av ett nytt system för omställning som omfattade bl.a. en ny omställningsorganisation. Enligt principöverenskommelsen skulle vad parterna kommit överens om genomföras i stället för förslagen i betänkandet SOU 2020:30. Efter förhandlingar och justeringar av avtalet och överenskommelsen anslöt sig Industrifacket Metall och Kommunalarbetareförbundet till huvudavtalet och principöverenskommelsen. Senare har även Landsorganisationen i Sverige anslutit sig till överenskommelsen.

Den 4 december 2020 begärde parterna gemensamt att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet utarbetades en promemoria (Ds 2021:17) med förslag till de lagändringar som behövdes för att arbetsrätten skulle reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse när det gällde anställningsskyddet och arbetslöshetsförsäkringen. En arbetsgrupp deltog i arbetet med promemorian. Principöverenskommelsens parter bidrog till arbetsgruppen med experter. Under arbetets gång återupptog parterna sina förhandlingar i vissa frågor och enades om kompletteringar till principöverenskommelsen på några punkter. En dialog fördes med andra parter på arbetsmarknaden och med företrädare för små och medelstora företag samt andra aktörer.

Departementspromemorian remissbehandlades tillsammans med två andra promemorior (Ds 2021:16 och Ds 2021:18) som behandlade andra delar av principöverenskommelsen. Remisslistan tar upp 115 remissinstanser. Åtskilliga organisationer med anknytning till arbetsmarknaden saknas på listan. En del av dem yttrade sig ändå.

Lagrådet konstaterar att beredningen av lagstiftningsärendet har lagts upp på ett sätt som har medfört att några av de största organisationerna på arbetsmarknaden har fått ett avgörande inflytande på lagstiftningens utformning. Ett uttalat syfte med departementspromemorian var att arbetsrätten skulle reformeras i enlighet med principöverenskommelsen. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunalarbetareförbundet

understryker också i ett gemensamt remissyttrande över departementspromemorian vikten av att promemorians förslag inte ändras, eftersom varje sådan förändring riskerar att komma i strid med parternas principöverenskommelse. Förslagen i lagrådsremissen överensstämmer också på det hela taget med förslagen i departementspromemorian. Att andra organisationer har fått gehör för avvikande synpunkter är svårt att se.

En arbetsgivarorganisation, Arbetsgivarna inom bank och finans (BAO), som inte fanns med på departementets remisslista men som ändå yttrade sig över departementspromemorian, har i sitt yttrande ifrågasatt den föreslagna ordningen för dispositivitet, som innebär att avvikelse i vissa fall ska få ske endast i kollektivavtal träffade av en sådan organisation på arbetstagersidan som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen. BAO framhåller att den föreslagna regleringen innebär att arbetsgivarorganisationer som i likhet med BAO valt att inte ansluta sig till en central arbetsgivarorganisation (Svenskt Näringsliv) i realiteten inte har någon part på arbetstagersidan att ingå ett kollektivavtal med om en sådan avvikelse.

Under föredragningen har det hänvisats till att det står parterna fritt att bilda nya konstellationer och vid behov omorganisera sig.

Bortsett från det diskutabla i resonemanget – som innebär att den nya lagregleringen skulle ingripa i organisationsfriheten – visar detta att en organisation som står vid sidan av parterna i principöverenskommelsen inte har kunnat få gehör för sina synpunkter.

Ett syfte med beredningen av ett lagstiftningsärende är att det ska bli allsidigt belyst. Från den synpunkten inger detta ärende betänkligheter. Bristerna är dock inte sådana att det kan anses att regeringsformens beredningskrav inte är uppfyllt.

Förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd

3 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om hur arbetstagens arbetstid ska beräknas i olika sammanhang som regleras i ett antal uppräknade paragrafer i lagen. I ett nytt andra stycke föreskrivs att, om en arbetstagar har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under en kalendermånad, även tiden mellan anställningarna ska räknas som anställningstid i angivna situationer.

Särskild visstidsanställning – tidigare allmän visstidsanställning – är en av de tre former av tidsbegränsad anställning som är tillåtna enligt 5 §. De övriga formerna är vikariat och säsongarbete.

Enligt författningskommentaren gäller den nya bestämmelsen även om arbetstagar mellan de särskilda visstidsanställningarna har haft en eller flera anställningar i annan form hos samma arbetsgivare eller anställningar hos en annan arbetsgivare. Om arbetstagaren exempelvis hos samma arbetsgivare har haft tre särskilda visstidsanställningar och mellan två av

dessa ett kortvarigt vikariat ska tiden mellan de särskilda visstidsanställningarna räknas som tid i särskild visstidsanställning. Tiden i vikariat ska räknas som anställningstid i vikariat och inte räknas in i anställningstiden i särskild visstidsanställning.

Författningskommentaren är svår att förstå och den överensstämmer inte med lagtexten. Texten bör förtydligas och lagtext och författningskommentar bör redovisa samma bestämmelse.

4 a §

I paragrafens första stycke föreskrivs att anställningsavtal gäller på heltid, om inte något annat har avtalats.

I författningskommentaren anges att detta innebär att anställnings-avtalet ska anses gälla på heltid, om arbetsgivaren och arbetstagaren är oense om vad som gäller.

Lagrådet uppfattar att syftet med bestämmelsen är att vid oenighet om vad som avtalats om omfattningen av anställningen, så har arbetstagaren rätt till en heltidsanställning. Den aktuella meningen i författningskommentaren är utformad så att bestämmelsen skulle kunna uppfattas som att om parterna är oense om omfattningen av anställningsavtalet, så gäller heltid även i det fallet att arbetstagaren inte haft för avsikt att ingå avtal om en heltidsanställning. Om bestämmelsen tolkas på det sättet kan arbetstagaren komma att göra sig skyldig till brott mot anställningsavtalet om han eller hon inte arbetar heltid.

Författningskommentaren behöver förtydligas.

Vidare förordar Lagrådet en språklig omformulering av paragrafen enligt följande.

Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

5 §

Enligt paragrafens andra stycke får en arbetsgivare inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket (vid beräkning av anställningstid). Enligt författningskommentaren ska det handla om ett kringgående med ett bevisat syfte som kan styrkas. Vidare anges med hänvisning till rättsfallet AD 1986 nr 50 att åtgärden dessutom behöver framstå som otillbörlig i det enskilda fallet.

Att det ska finnas ett särskilt otillbörlighetsrekvisit framgår inte av lagtexten och regleringen behöver knappast tyngas med någonting sådant. Det bör vara tillräckligt att ett syfte att kringgå arbetstagarens rätt ska bevisas. Redan i det ligger en otillbörlighet.

7 §

I första stycket regleras förutsättningarna för att arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren. En uppsägning ska *grunda sig på sakliga skäl*. I nu gällande bestämmelse ska uppsägningen vara *sakligt grundad*.

I samma stycke anges vidare att sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

I motiveringen till den ändrade lydelsen anges att begreppet saklig grund för uppsägning på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (personliga skäl), i första hand har fått sitt innehåll i rättspraxis och att antalet rättsfall på området är stort. Det förutsätts att den helhetsbedömning som gjorts i rättspraxis alltså bör gälla.

Genom att ändra lydelsen från ”sakligt grundad” till ”grunda sig på sakliga skäl” avser regeringen att tydliggöra att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar. Liksom tidigare bör ålder, sjukdom och funktionsnedsättning kunna få betydelse vid bedömningen av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av bristande prestationer.

Regeringen framhåller vidare att, om det vid en helhetsbedömning konstateras att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åtaganden, det inte ska göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Det ska inte heller beaktas om han eller hon har stor försörjningsbörd eller på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Inte heller bör någon prognos göras om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen.

Det anges att förändringen antas medföra ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad han eller hon har insett om detta. Den ändrade inriktningen syftar bl.a. till att skapa ökad förutsebarhet.

Lagrådet konstaterar att ändringen inte tar sikte på det betydelse-bärande ledet. Det nu gällande kravet är att uppsägningen ska vara sakligt grundad; formuleringen ändras till att uppsägningen ska grunda sig på sakliga skäl. Det är svårt att se någon språklig skillnad mellan uttrycken. Trots denna marginella justering av lagtexten är syftet att paragrafen i väsentliga delar ska få en annan betydelse, vilket ska åstadkommas genom uttalanden i förarbetena. Denna lagstiftningsteknik är inte invändningsfri, men den har godtagits tidigare (se Lagrådets yttrande i prop. 2000/01:68, jfr NJA 2005 s. 738).

Regeringen är av uppfattningen att den ändrade uppsägnings-grunden ska kunna tolkas med ledning av bl.a. den rikhaltiga praxis som finns på arbetsrättens område. Men det sägs också att lagens allmänt hållna regler innebär att det är svårt att förutse hur olika fall kan komma att bedömas av domstol. Samtidigt uttalas att ändringen ska kunna leda till ökad förutsebarhet. Något närmare stöd för detta påstående presenteras dock inte.

När anställningsskyddslagen infördes uttalades att det vid en uppsägning av personliga skäl ska tas hänsyn till sådana omständigheter som att arbetstagaren varit anställd lång tid, att han inte tidigare misskött sig eller att vad som inträffat framstår som en tillfällig förlopning från arbetstagarens sida. Prövningen ska även innefatta en prognos om hur troligt det är att det inträffade kan komma att ske igen (jfr prop. 1973:129 s. 124 ff. och prop. 1981/82:71 s. 65 ff.).

Den rättspraxis som har utvecklats när det gäller uppsägning av personliga skäl är omfattande och har förändrats över tid, dock inte sällan med beaktande av en prognos i det enskilda fallet rörande arbetstagarens framtida beteende. En sådan prognos ska framöver inte göras. Detta innebär att en del av befintlig praxis torde ha ett begränsat värde som vägledning. Det är mot denna bakgrund svårt att se hur man ska kunna ta tillvara äldre praxis samtidigt som förutsebarheten i rättstillämpningen förutspås öka.

I sammanhanget bör också förslaget till 2 c § nämnas. Där anges att det inom vissa gränser kan avtalas vad som avses med sakliga skäl. Det kan göras genom kollektivavtal som slutits genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet. Detta innebär att begreppet saklig grund för uppsägning av personliga skäl kan komma att få olika betydelse inom olika sektorer av arbetsmarknaden. Detta kan knappast öka förutsebarheten.

Mot bakgrund av det anförda bör grunden för antagandet att den ändrade lydelsen av 7 § kommer att leda till en ökad förutsebarhet utvecklas.

I paragrafens andra stycke föreskrivs att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

I författningskommentaren exemplifieras särskilda skäl endast med det fallet att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen. Avsikten är att det inte längre ska göras några avvägningar mot arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen, och att det inte heller ska göras någon prognos huruvida arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen. Detta kan uppfattas

som att sådana omständigheter inte ryms inom prövningen av om det föreligger särskilda skäl emot en uppsägning. Om detta är avsikten framgår dock inte. Inte heller framgår det om avsikten är att de särskilda skälen kan avse de förhållanden som låg till grund för den tidigare omplaceringen.

Vad som avses med särskilda skäl bör utvecklas i den fortsatta beredningen.

34 §

Paragrafen reglerar tvister om giltigheten av uppsägningar. Den ändras bl.a. genom att andra och tredje styckena tas bort och ersätts med ett nytt andra stycke.

Om det uppkommer en tvist om en uppsägnings giltighet ska, enligt den nu gällande lydelsen, anställningen inte upphöra förrän tvisten har avgjorts slutligt. Arbetstagaren ska i normalfallet inte avstängas från arbetet till följd av uppsägningen, och har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består. En domstol kan interimistiskt besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid ett senare tillfälle som domstolen beslutar eller att en pågående avstängning ska upphöra.

Att andra och tredje styckena tas bort innebär enligt författningskommentaren att anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång även om det råder tvist om uppsägningens giltighet. Det innebär också att avstängningsförbudet inte finns kvar.

Enligt det nu föreslagna andra stycket ska en domstol i en tvist om ogiltigheten av en uppsägning inte för tiden fram till det slutliga avgörandet kunna besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Eftersom bestämmelsen är en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. 3 § rättegångsbalken innehåller den enligt författningskommentaren en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut inom sitt tillämpningsområde.

Den nuvarande regleringen av interimistiska beslut i ett mål om en tvistig uppsägning har alltså vänts till sin motsats. Även om en uppsägning är uppenbart ogrundad är den domstol som ska pröva målet förhindrad att fatta ett interimistiskt beslut i uppsägningsfrågan. De argument som har anförts för att en domstol aldrig ska kunna meddela ett interimistiskt beslut är inte övertygande och Lagrådet ifrågasätter att bestämmelsen är ändamålsenlig.

Eftersom domstol inte ska kunna besluta att anställningen ska gälla till dess att tvisten slutligt avgjorts kommer inte heller arbetstagaren att uppbara lön under den tiden. Arbetstagaren är huvudsakligen hänvisad till arbetslöshetsersättning (och i förekommande fall avtalad inkomstförsäkring), om han eller hon är berättigad till detta.

Om en uppsägning ogiltigförklaras kan skadestånd utdömas med stöd av 38 §. För det fall arbetsgivaren går i konkurs innan ett eventuellt skadestånd ska betalas ut riskerar arbetstagaren att endast ha en oprioriterad fordran i konkursen. Bestämmelserna i lönegarantilagen (1992:497) torde inte vara tillämpliga. Denna konsekvens av att domstol inte får besluta att anställningen ska bestå till dess att tvisten är slutligt avgjord synes inte ha beaktats i lagrådsremissen. Frågan bör behandlas i den fortsatta beredningen.

Motsvarande gäller om det föreligger tvist om giltigheten av ett avskedande (35§).

35 §

Paragrafen reglerar tvister om giltigheten av avsked. Den ändras bl.a. genom att andra och tredje styckena tas bort och ersätts med ett nytt andra stycke.

Om en arbetstagare har blivit avskedad under omständigheter som enligt paragrafens första stycke ”inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning” ska ett avskedande förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Enligt den nu gällande bestämmelsen i andra stycket kan en domstol interimistiskt besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Ett sådant beslut innebär enligt tredje stycket att arbetstagaren inte får avstängas från arbetet på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet och har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består.

Det i remissen föreslagna andra stycket föreskriver i stället att en domstol i en tvist om ogiltighet av avskedande inte kan besluta att anställningen ska bestå för tiden fram till det slutliga avgörandet. Paragrafens utformning väcker frågan om bestämmelsen i andra stycket är begränsad till tvister som har uppkommit när någon har blivit avskedad under omständigheter som ”inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning”.

Bestämmelsen bör förtydligas i den delen, inte minst för att den domstol som har att slita tvisten ska kunna ta ställning till om bestämmelsen är tillämplig eller ett interimistiskt beslut är tillåtet.

I fråga om förbudet mot interimistiska beslut hänvisar Lagrådet i övrigt till vad som har anförts i fråga om 34 §. Det kan tilläggas att i ett fall där en arbetstagare har avskedats trots att det har saknats grund för en giltig uppsägning kan behovet av ett interimistiskt tillrättaliggande framstå som särskilt påtagligt.

43 §

Paragrafen reglerar hur mål om tillämpningen av lagen ska handläggas.

I första stycket föreskrivs att mål enligt 34–36 §§ ska handläggas skyndsamt. Lagrådet konstaterar att förbuden mot interimistiska beslut i 34 och 35 §§ torde göra en skyndsam handläggning ännu mer angelägen.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 15

Enligt andra stycket får emellertid beslut som domstolen har meddelat under rättegången överklagas särskilt. Om rätten att överklaga ska gälla alla beslut under rättegången – som att avvisa ett vittne eller ställa in en muntlig förhandling – förefaller den bestämmelsen vara svår att förena med skyndsamhetskravet.

Ikraftträdande- och övergångsregleringen

Enligt punkten 1 träder lagen i kraft den 30 juni 2022. I punkterna 2 och 3 föreskrivs att lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022 och att äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Med tanke på hur punkterna 2 och 3 är utformade kan Lagrådet inte se att lagen kan träda i kraft den 30 juni 2022. Det bör föreskrivas att lagen träder i kraft den 1 oktober 2022. Punkterna 2 och 3 blir då överflödiga.

En övergångssituation som inte tas upp är den att en arbetsgivare efter ikraftträdandet säger upp eller avskedar en arbetstagare. Då ska de nya bestämmelserna gälla, men får arbetsgivaren åberopa omständigheter som hänför sig till tiden före ikraftträdandet? Frågan bör belysas under den fortsatta beredningen.

Förslaget till lag om ändring i lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

8 och 8 a §§

I 8 § föreskrivs att, vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering, en facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen om anställningsskydd, ska ges företräde till fortsatt arbete, *om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen*. Enligt den nya 8 a § gäller vid tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman, *som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen*, att förtroendemannens anställning inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts.

Villkoret om särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen syftar i 8 § på företräde till fortsatt arbete och i 8 a § på en facklig förtroendeman. Om skillnaden är avsedd, bör den förklaras. Om inte, bör bestämmelserna ensas.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna

Se vad Lagrådet har anfört i anslutning till ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd.

Förslaget till lag om ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring

43 c §

Paragrafen föreslås få följande lydelse.

Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet har upphört

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller
2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

Av 43 b § första stycket 1 och 2 framgår att en arbetssökande ska stängas av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar, om han eller hon, utan giltig anledning lämnat sitt arbete eller på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete.

I författningskommentaren till 43 c § 1 anges att överenskommelsen inte behöver ha tagit någon viss form och att bakgrunden till arbetsgivarens initiativ till överenskommelsen saknar betydelse.

Lagrådet konstaterar att regleringen i 43 c § 1 innebär en möjlighet för arbetsgivaren och arbetstägaren att komma överens i syfte att undvika en tillämpning av bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 om avstängning under viss tid från arbetslöshetsersättning i en situation där avstängning i normalfallet skulle ha skett. Det framgår inte om detta är avsikten. Detta bör klargöras.

Förslaget till lag om ändring i lagen om uthyrning av arbetstagare

12 a §

Paragrafen reglerar ett kundföretags skyldigheter mot arbetstagare som har varit uthyrda till kundföretaget under lång tid. Enligt första stycket ska kundföretaget under vissa förutsättningar erbjuda arbetstägaren en tillsvidareanställning hos företaget. Enligt andra stycket får kundföretaget i stället betala en ersättning till arbets-tägaren som motsvarar två månadslöner.

Enligt författningskommentaren kan möjligheten att betala ersättning vara särskilt användbar för kundföretag inom den offentliga sektorn. Ett sådant kundföretags möjligheter att erbjuda en viss arbetstagare en tillsvidareanställning kan nämligen vara begränsad enligt särskilda regler. Exempelvis ska enligt 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen vid beslut om statliga anställningar avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Enligt författningskommentaren kan denna regel beroende på omständigheterna medföra att ett statligt kundföretag saknar

möjlighet att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en anställning. Om så är fallet, återstår enligt kommentaren bara betalningsalternativet.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 15

Förtjänst och skicklighet är exempel på sakliga grunder enligt bestämmelsen i regeringsformen. Andra sakliga grunder kan alltså förekomma. Det kan ifrågasättas om inte en möjlighet enligt lag att erbjuda anställning skulle kunna vara en saklig grund som kan åberopas vid beslut om en statlig anställning. Om statligt anställda inte skulle kunna erbjudas den förmån som privat anställda har enligt 12 a §, kan det uppfattas som en brist i regleringen. Frågan bör övervägas ytterligare under den fortsatta beredningen.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran

Lagrådets yttrande över Omställningsstudiestöd

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2022-03-03

Närvarande: F.d. justitieråden Severin Blomstrand och Annika Brickman samt justitierådet Leif Gäverth

Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Enligt en lagrådsremiss den 27 januari 2022 har regeringen (Utbildningsdepartementet) beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om omställningsstudiestöd,
2. lag om ändring i lagen (2022:000) om omställningsstudiestöd,
3. lag om ändring i socialförsäkringsbalken,
4. lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring,
5. lag om ändring i lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift,
6. lag om ändring i inkomstskattelagen (1999:1229),
7. lag om ändring i studiestödslagen (1999:1395),
8. lag om ändring i studiestödsdatalagen (2009:287),
9. lag om ändring i lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av rättsakkunniga Alexandra Kolm och Ann-Sofie Winqvist, biträdda av departementssekreteraren Jonas Brynhildsen.

Förslagen föranleder följande yttrande.

Allmänt

Lagrådet har yttrat sig över lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Den nu aktuella remissen ingår i samma lagstiftningsprojekt. Det Lagrådet anfört i det tidigare yttrandet om beredningen av lagstiftningsärendet gäller i tillämpliga delar även denna remiss.

Förslaget till lag om omställningsstudiestöd

1 §

Enligt andra stycket är syftet med lagen att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Lagrådet konstaterar att stycket inte innehåller någon bestämmelse och inte heller någon upplysning om hur lagen är uppbyggd eller hur dess bestämmelser ska förstås. Eftersom paragrafens andra stycke framstår som överflödigt förordar Lagrådet att det stryks.

4 §

Av paragrafen framgår att omställningsstudiebidrag får lämnas i mån av tillgång på medel. Det framgår vidare att anvisade medel ska fördelas mellan studerande som förvärvsarbetar, eller senast har förvärvsarbetat, huvudsakligen i privat sektor och studerande som förvärvsarbetar, eller senast har förvärvsarbetat, huvudsakligen i offentlig sektor. Fördelningen av medel mellan de två grupperna ska avspegla andelen förvärvsarbetande i privat respektive offentlig sektor.

Av motiven framgår att medel inte ska kunna omfördelas mellan de två ”potterna”. I författningskommentaren anges att gränsdragningen mellan grupperna får utkristallisera sig i praxis. Vid föredragningen har det upplysts att med praxis avses beslut av Centrala studiestödsnämnden. Det har inte framkommit i vilken ordning beslut ska fattas. Lagrådet efterfrågar ett förtydligande av vad som här avses med praxis.

6 §

Enligt paragrafens första stycke får omställningsstudiestöd lämnas till en studerande som 1. har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i a) sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år, och b) sammanlagt minst 12 månader inom en ramtid om 24 månader, eller 2. under kvalificeringstiderna som anges i 1 a och 1 b har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete. Dessa förutsättningar för omställningsstudiestöd kallas i remissen arbetsvillkoret.

Så som lagtexten är utformad ska villkoren enligt både 1 a och 1 b vara uppfyllda för att omställningsstudiestöd ska få lämnas. Att detta är avsikten bekräftas i författningskommentaren. Dock framgår det inte hur villkoren förhåller sig till varandra. Lagtexten ger intrycket att den fjortonåriga ramtiden enligt 1 a ska räknas från och med det år då den studerande fyllde 19 år. Det saknas uppgift om utgångspunkten för ramtiden om 24 månader. Under föredragningen har upplysts att utgångspunkten för båda ramtiderna ska vara tidpunkten för ansökan om omställningsstudiestöd. Lagtexten bör formuleras om så att avsikten framgår.

9 §

Enligt paragrafens första stycke kan den som tidigare har fått omställningsstudiestöd, eller någon annan form av studiestöd, få omställningsstudiestöd bara om årsbelopp och avgifter samt återkrävt stöd har betalats i den utsträckning som anges i paragrafen. Enligt andra stycket får omställningsstudiestöd beviljas ”trots första stycket” om det finns synnerliga skäl för ett sådant undantag.

Det framgår inte av vare sig författningskommentaren eller allmänmotiveringen vad som avses med ”synnerliga skäl”. Bestämmelsen motsvarar bestämmelser i lagarna om studiestöd och studiestartstöd. Inte heller i förarbetena till dessa lagar finns någon redogörelse för vilka skäl

som ska kunna motivera att studiestöd medges trots att förfallna skulder för sådana stöd inte har betalats.

Under föredragningen har upplysts att det inte har före-kommit några problem med att tillämpa kravet på synnerliga skäl inom studiestödssystemet och att det finns en risk för att exempel på synnerliga skäl i författningskommentaren till den föreslagna lagen kommer att leda till oönskade följd effekter i det bredare studiestödssystemet. Lagrådet konstaterar att en närmare beskrivning av vad som avses med synnerliga skäl behövs för att förklara bestämmelsens innebörd. En sådan beskrivning kan hämtas ur domstols- och myndighetspraxis. Om sådan praxis inte ger tillräcklig vägledning framstår det som angeläget att lag-stiftaren ger sådan. Det kan tilläggas att vad som kan vara synnerliga skäl vid tillämpning av denna lag inte nödvändigt-vis är synnerliga skäl vid tillämpning av övriga lagar om studiestöd.

15 §

Enligt paragrafens första stycke får omställningsstudiestöd lämnas för en utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov.

I författningskommentaren anförs att det som huvudregel inte ska vara möjligt att få omställningsstudiestöd för utbildningar som syftar till ett yrke för vilket det redan råder hård konkurrens eller över-etablering. Om sökanden har en grundutbildning till – eller är etablerad inom – ett arbetsområde där det råder hård konkurrens eller överetablering och vill vidareetablera sig inom det arbets-området för att fördjupa eller komplettera sin kompetens, ska dock omställningsstudiestöd kunna lämnas. Detta undantag från huvudregeln har inte stöd i lagtexten på annat sätt än att det skulle kunna vara ett sådant särskilt skäl som nämns i andra meningen i stycket. Men då ska det enligt författnings-kommentaren finnas omständigheter i det enskilda fallet som gör att utbildningen kan leda till en ny anställning eller betydligt ökad anställningsbarhet. Författningskommentaren behöver förtydligas.

Enligt paragrafens sista stycke ska prövningen av förutsättningarna för omställningsstudiestöd prövas första gången en studerande ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning. I allmänmotiveringen (avsnitt 8.5) anförs följande. Om en studerande har valt att ansöka om omställningsstudiestöd för en period och sedan återkommer och ansöker om stöd för ytterligare en eller flera perioder för samma utbildning, behöver inte någon ny prövning göras av om utbildningen kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Regleringen väcker frågor. Finns det ingen begränsning i tiden för hur länge en prövning ska göra en ny prövning obehövlig? Förhållandena kan ändras med tiden, t.ex. kan sökanden ha fått en ny arbetsgivare. Och vad

ligger i begränsningen ”en och samma utbildning”? Frågorna behöver besvaras under den fortsatta beredningen.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 16

17 §

Av paragrafen framgår att omställningsstudiestödets storlek bestäms i förhållande till omfattningen av den studerandes studier och förvärvsarbete. I paragrafens andra stycke anges att en studerande som har ett förvärvsarbete under studietiden måste avstå från förvärvsarbetet under den tid och i den omfattning som omställningsstudiestöd ges.

Syftet med stödet är att endast den som börjar studera och minskar sin arbetstid och därigenom får ett inkomstbortfall ska kunna få omställningsstudiestöd. Paragrafen är utformad utifrån situationen att arbetstagaren har en reglerad arbetstid och minskar denna i syfte att studera med motsvarande inkomstbortfall som följd. Vid föredragningen har konstruktionen förklarats med att kravet på att avstå från förvärvsarbete ökar fokus på studierna och i sin tur genomströmningen i utbildningen. Vidare är syftet att motverka att en studerande blir överkompenserad i det fall denne inte går ned i arbetstid och därigenom inte heller får ett inkomstbortfall. Det har också upplysts att Centrala studiestödsnämnden ska kontrollera att studerande inte arbetar mer än utlovat genom att inhämta inkomstuppgifter månadsvis från Skatteverket. För egenföretagare kan i stället uppgifter om företagets nettoomsättning utgöra en indikation på nedlagd tid. Lagrådet konstaterar att bestämmelsen är mindre väl anpassad för den som har oreglerad arbetstid, och inte heller passar för den som är egenföretagare eller arbetslös. Studerande som tillhör någon av dessa grupper torde kunna genomgå utbildning i åtminstone viss omfattning utan att det påverkar inkomsten. Vidare kan det ifrågasättas hur träffsäker en granskning av egenföretagares omsättning är i praktiken. Omsättningen kan påverkas av konjunktur, privata förhållanden eller som under senare tid av en pandemi.

Då det är inkomstbortfallet som omställningsstudiestödet är avsett att ersätta kan behovet av paragrafen ifrågasättas. Det förefaller att vara en enklare ordning, i vart fall vad gäller arbetstagare, att koppla storleken på stödet till inkomstbortfallet utan att behöva beakta förändringen av arbetstiden. I de fall den studerande har reglerad arbetstid och går ned i arbetstid för att studera bör detta återspeglas i minskad inkomst. Lagrådet efterlyser ett utförligare resonemang om behovet av paragrafen.

19 och 20 §§

Till den som för första gången ansöker om omställningsstudiestöd får stödet enligt 19 § lämnas utan föregående prövning av tidigare studieresultat om sökanden inte tidigare har fått studiestöd eller studiestartsstöd.

Enligt 20 § första meningen ska i andra fall än som avses i 19 § en prövning göras av sökandens tidigare studieresultat. I paragrafens andra mening föreskrivs att omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som bedriver sina studier i normal takt.

Lagrådet förordar att den grundläggande bestämmelsen – att en normal studietakt är en förutsättning för omställnings-studiestöd – redovisas inledningsvis i regleringen. Bestäm-melsen i 19 § framstår som ett undantag från huvudregeln och kan placeras efter den grundläggande bestämmelsen. Lagrådet föreslår att bestämmelserna får följande lydelse.

19 §

Omställningsstudiestöd får lämnas till en studerande som bedriver sina studier i normal takt.

Omställningsstudiestöd får lämnas även om den studerande inte har bedrivit sina studier i normal takt, om det är fråga om sådana studieresultat från perioder med omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd som är äldre än tio år eller det finns särskilda skäl för det.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad som ska anses vara studier i normal takt.

20 §

Omställningsstudiestöd får lämnas utan prövning av tidigare studieresultat om sökanden inte tidigare har fått omställningsstudiestöd, studiemedel enligt studiestödslagen (1999:1395) eller studiestartsstöd enligt lagen (2017:527) om studiestartsstöd.

I andra fall ska sökandens tidigare studieresultat prövas.

24 §

I paragrafen finns bestämmelser om omställningsstudiebidragets storlek. Enligt första stycket får helt stöd lämnas med ett belopp som för varje vecka då den studerande får stöd utgör den studerandes inkomst, dock högst 4,5 inkomstbasbelopp, multiplicerad med 0,8 och delad med 52. För tydlighets skull bör det preciseras att det är fråga om den studerandes *årliga* inkomst.

29 §

I första stycket 3 räknas upp ett antal olika situationer när omställningsstudiestöd inte får lämnas eller tas emot. Begränsningen gäller för den tid den studerande deltar i vissa utbildningar som det lämnas statsbidrag för som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten. I punkt a) nämns kortare studier om funktionsnedsättning, i b) kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionsnedsättning och i c) studier inom kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning. Enligt första

stycket 4 och 5 gäller samma begränsning när det utgår statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska, respektive utbildningsbidrag för kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärar-examen för personer som har en examen på forskarnivå. Statsbidrag för de utbildningar som avses i 3 a) – c) regleras för närvarande i förordningen (2007:1345) om statsbidrag vid vissa studier för personer med funktionsnedsättning. De utbildningar som avses i 4 och 5 regleras för närvarande i förordningen (2007:1347) om statsbidrag vid vissa studier i samiska respektive förordningen (2016:705) om kompletterande pedagogisk utbildning som leder till ämneslärarexamen för personer som har en examen på forskarnivå. Det skulle underlätta för läsaren om förordningarna räknas upp i författningskommentaren.

I första stycket anges när omställningsstudiestöd inte får lämnas eller tas emot (se även 30 §). I andra stycket saknas förbudet att ta emot omställningsstudiestöd. Det framgår inte varför bestämmelserna skiljer sig åt i detta avseende.

33 §

Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska Centrala studiestödsnämnden enligt 32 § ge den organisationen tillfälle att yttra sig om hur en viss utbildning kommer att stärka den studerandes ställning på arbetsmarknaden. Enligt 33 § ska nämnden när den prövar en ansökan om omställningsstudiestöd, lägga särskild vikt vid ett sådant yttrande som avses i 32 §. Av bestämmelsen i 32 § följer att nämnden måste ta hänsyn till yttrandet. Bestämmelsen i 33 § är därför överflödigt.

40 §

I paragrafen finns bestämmelser om att felaktigt utbetalade belopp ska krävas tillbaka. Det framgår inte av paragrafen vem som ska framställa kraven. Under föredragningen har hänvisats till 2 § som föreskriver att Centrala studiestödsnämnden prövar frågor om omställningstudiestöd enligt lagen och föreskrifter som har meddelats i anslutning till lagen. Med denna förklaring framstår det som inkonsekvent att det i tredje stycket står att Centrala studiestödsnämnden får besluta att avstå från krav på återbetalning.

45 §

I paragrafen anges att en återbetalningsskyldig som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet ska lämna uppgift om adressen till Centrala studiestödsnämnden.

Paragrafen finns under rubriken Återkrav, ränta och avgifter. Vid föredragningen har upplysts om att uppgiftsskyldigheten omfattar endast de som är återbetalningsskyldiga för återkrav och inte de som är återbetalningsskyldiga för omställningsstudielån. De senare regleras i 36 § jämfört med 4 kap. 26 § tredje stycket studiestöds-lagen (1999:1395).

Lagrådet förordar att paragrafen får en tydligare utformning enligt följande.

Den som är återbetalningsskyldig för återkrav och som inte har sin aktuella adress registrerad i folkbokföringsdatabasen enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet ska lämna uppgift om adressen till Centrala studiestödsnämnden.

Lagrådet konstaterar att en underlåtelse att uppfylla uppgiftsskyldigheten inte föranleder någon sanktion, vilket innebär att man kan ifrågasätta om den i praktiken kommer att fylla sitt syfte.

46 §

I paragrafens första stycke första meningen anges att Centrala studiestödsnämndens beslut i ärenden om återbetalning av omställningsstudielån som rör en person som är bosatt i Sverige överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets personen hade sin hemortskommun när beslutet fattades. I andra meningen anges att beslut i *övriga fall* överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets det första beslutet i ärendet fattades. Med ”övriga fall” avses enligt vad som uppgavs vid föredragningen beslut om återbetalning av lån (men inte återkrav) avseende en person som inte är bosatt i Sverige. Detta skulle kunna förtydligas i lagtexten eller författningskommentaren.

49 §

Enligt paragrafen kan en fordran på omställningsstudiestöd inte överlåtas. Paragrafen står under rubriken ”Vissa bestämmelser om studiemedel som ska tillämpas för omställningsstudiestöd”. I den följande paragrafen, 50 §, finns en uppräknig av bestämmelser i studiestödslagen. Bestämmelsen i 49 § passar mindre väl under samma rubrik. I paragrafen nämns inte någon bestämmelse om studiemedel, låt vara att det finns en bestämmelse med samma innebörd i 6 kap. 3 § studiestödslagen.

Ikraftträdandebestämmelser

Enligt punkt 2 av ikraftträdandebestämmelserna ska lagen tillämpas första gången i fråga om studier på en utbildning som påbörjas efter den 31 december 2022. För studier på en utbildning som är 80 veckor eller mer på heltid, eller motsvarande antal veckor på deltid, tillämpas lagen dock första gången i fråga om omställningsstudiestöd som lämnas för tid från och med den 1 januari 2023. I regleringen redovisas alltså två tidsangivelser som avser samma tidpunkt och det saknas skäl för att redovisa dem på skilda sätt. Lagrådet föreslår att tiden på båda ställena skrivs ”efter den 31 december 2022”.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Prop. 2021/22:176
Bilaga 16

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 mars 2022

Närvarande: statsminister Andersson, ordförande, och statsråden Johansson, Hallengren, Hultqvist, Damberg, Shekarabi, Ygeman, Linde, Ekström, Eneroth, Dahlgren, Ernkran, Hallberg, Thorwaldsson, Gustafsdotter, Axelsson Kihlblom, Elger, Farmanbar, Danielsson

Föredragande: statsrådet Danielsson

Regeringen beslutar proposition Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden