

# Remissyttranden över departementspromemoriorna

-

Ds 2021:16, Ds 2021:17, Ds 2021:18

Diarienummer: A2021/01333; A2021/01332; U2021/02963

Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet har berett de statliga förbundsområdena inom Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR/S,P,O) tillfälle att yttra sig över promemoriorna *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd* (Ds 2021:16) ; *En reformerad arbetsrätt* (Ds 2021:17) samt *Omställningsstudiestöd* (Ds 2021:18).

## Inledning

OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd) är en uppdragsstyrd förhandlings- och serviceorganisation för 14 självständiga fackliga organisationer inom offentlig sektor, det vill säga stat, kommuner och regioner. Förbunden inom OFR är organiserade i sju förbundsområden. Det finns tre statliga förbundsområden: Statstjänstemän, Poliser, Officerare. När de statliga förbundsområden gemensamt utövar förhandlings-, avtals- och konflikträtten gentemot motparten Arbetsgivarverket utgör de OFR/S,P,O. Förbund som ingår i OFR/S,P,O är: Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Reservofficerarna, Försvarsförbundet, Ledarna, Lärarförbundet, Tull-Kust och Vårdförbundet. Tillsammans företräder vi drygt 110 000 medlemmar inom staten och torde därmed vara den fackliga part som representerar flest medlemmar inom statens område.

De promemorior som OFR/S,P,O nu yttrar sig över utgör implementeringen av principöverenskommelsen som träffats mellan Svenskt Näringsliv och PTK, till vilken sedan fackförbunden Kommunal och IF Metall anslutit sig efter vissa tillägg och förändringar. Fackförbunden inom staten har inte givits möjlighet att aktivt medverka i framförhandlandet av

principöverenskommelsen. Detta har lett till att parterna inom privat sektor förbisett att vissa lösningar inte kan tillämpas inom staten eller att dessa lösningar får en annan effekt inom statlig sektor genom stadganden i grundlag eller andra författningar som gäller specifikt för statsanställda. Regeringen har sedan inte tagit höjd för det behov av justeringar som uppkommit på den statliga arbetsmarknaden. De direktiv som lämnades i samband med implementeringen av principöverenskommelsen var alltför snäva för att ha kunnat utmytna i konkreta förslag kring hur balansen mellan privat- och statlig sektor kan upprätthållas.

Det är avgörande för svensk välfärd och konkurrenskraft att förutsättningarna för stöd vid omställning och livslångt lärande omfattar hela arbetsmarknaden. Därmed är ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation av största vikt. Förslaget om att införa ett omställningsstudiestöd för arbetstagare mitt i arbetslivet har potential att förbättra förutsättningarna för kompetensutveckling under hela arbetslivet.

Remissvaren tar sin utgångspunkt i hur våra medlemsförbunds medlemmar, som verkar på statlig sektor, kan få bästa möjliga förutsättningar till trygghet i anställningen, god omställning och kompetensutveckling. Eftersom principöverenskommelsen är gjord av parter främst verksamma inom privat sektor, samt eftersom de tre departementsskrivelserna i stor utsträckning utgår ifrån förutsättningarna i den sektorn, anser vi att våra förslag och synpunkter för att förbättra förutsättningarna även för anställda på statlig sektor är ett avgörande kunskapstillskott. För att få maximal utväxling av reformen krävs att reformen är välfungerande för hela arbetsmarknaden. Våra remissvar kommer att betona de förslag och bedömningar där vi, utifrån den statliga sektorns perspektiv föredrar andra förslag samt gör andra bedömningar. Det finns väsentliga skillnader mellan privat och statlig sektor i flera avseenden, inte minst att utbud och efterfrågan på arbetskraft skiljer sig åt, men även utbildningsnivån.

Reformernas resultat kommer att utgöra den grund som vidare förhandlingar mellan facken inom statlig sektor och Arbetsgivarverket vilar på. Vi menar att det är avgörande att det regelverk som sätts av regering och riksdag ger goda förutsättningar även för kompletterande kollektivavtalade lösningar inom statlig sektor. Vårt mål är att villkoren för anställningstrygghet, omställning och livslångt lärande ska vara goda även för statligt anställda.

Slutligen vill vi lyfta fram att principöverenskommelsen i sin tur har tillkommit som en reaktion på den politiska uppgörelsen, Januariavtalet. I Januariavtalet anges att om parterna inte når en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet så ska i stället förändringar i arbetsrätten ske i enlighet med förslagen i en specifik statlig utredning, den sk. Toijerutredningen.

Det är mot bakgrund av den ovan presenterade verklighetsbeskrivningen som

- OFR/S,P,O tillstyrker promemoriornas förslag men med ett antal anmärkningar.

Vi förutsätter att våra anmärkningar angående den statliga sektorn omhändertas i den fortsatta lagstiftningsprocessen.

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

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

### Målgrupp och kvalifikationsvillkor för det nya stödet

OFR/S,P,O stödjer förslagets inriktning att det ska införas ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation.

Vi noterar dock att utredningens förslag utgår ifrån det utkast till huvudavtal som finns på privat sektor och att detta lagförslag inte motsvarar de kategorier som ingår i kollektivavtal på statlig sektor. Dock menar vi att det är våra statliga kollektivavtal kring omställning som bör anpassas till dessa kategorier, för att uppnå värdet av att samma kategorier omfattas av omställningsstöd oavsett sektor och eventuellt kollektivavtal.

Ett förstärkt kompetensstöd för personer i anställning är en viktig komponent för ett välfungerande arbetsliv, men får inte innebära att staten åtar sig ett ansvar för kompetensutvecklingsinsatser som åligger arbetsgivaren. Såsom utredaren framhåller har arbetsgivaren ett stort eget ansvar för sina anställdas kompetensutveckling vilket innebär att företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling även fortsättningsvis bör vara arbetsgivarens ansvar.

Utredningen föreslår att stödet ska vara tillgängligt för personer upp till 65 år. OFR/S,P,O förordar att man istället kopplar stödet till riktåldern för pensioner. För att ett längre arbetsliv ska kunna bli möjligt måste olika typer av stöd också erbjudas längre upp i åldrarna.

### Stöd ska ges i mån av tillgängliga medel och prioritering ska kunna göras vid behov

OFR/S,P,O anser att det grundläggande omställnings- och kompetensstödet ska vara en **rättighet** och därmed inte omfattas av **prioriteringar** om kraven är uppfyllda.

Vi anser att den ansökan som kommer in sent under ett budgetår ska ha samma möjlighet att beviljas i jämförelse med den som kommit tidigare. Detta är även avgörande för att myndigheten ska kunna tillämpa likabehandlingsprincipen på alla sökande. Att upprätthålla allmänhetens förtroende för statliga myndigheters saklighet och opartiskhet är oerhört viktigt. Därmed anser vi att formuleringen i § 3 i lagtexten bör vara "ska ges" stöd i stället för "får ges" stöd till en sökande med kompletteringen "om villkoren uppfylls".

## **En ny offentlig omställningsorganisation**

OFR/S,P,O noterar att förslaget är att lägga den nya offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet. Vi anser att det hade varit bättre att förlägga verksamheten vid Arbetsförmedlingen som både har kompetens och lång erfarenhet av att arbeta med dessa frågor. Kammarkollegiet har inte omställnings- och kompetensstöd som ett naturligt arbetsområde och vi vill betona behovet av att myndigheten skyndsamt skaffar sig den kompetens samt de samarbetsformer, inte minst med arbetsmarknadens parter, som är avgörande för att kunna tillhandahålla en högkvalitativ service rörande omställnings- och kompetensstöd.

Till exempel bör kansliet knyta till sig ett **partsråd**, liknande det som Arbetsförmedlingen har, för att få en nära kontakt med arbetsmarknadens parter. Även samverkan med Arbetsförmedlingen bör säkerställas på ett bra sätt så att det sker en sömlös övergång mellan omställningsåtgärder av omställningsorganisationer och arbetsmarknadsåtgärder i Arbetsförmedlingens regi. Det är av stort värde att få till en väl fungerande samverkan mellan den nya offentliga omställningsorganisationen och Arbetsförmedlingen.

Vi delar inte utredningens uppfattning att det bör vara fristående aktörer som utför de grundläggande omställnings- och kompetensstöderna för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Vi anser att när myndigheten skaffat sig den nödvändiga kompetensen bör det kunna ske även på myndigheten, precis som idag sker på de kollektivavtalade omställningsorganisationerna.

Vi anser även att man bör utreda förutsättningarna för att Kansliet för omställnings- och kompetensstöd på längre sikt blir en självständig, fristående myndighet.

Avslutningsvis vill vi betona vikten av att beslut som kansliet har fattat ska kunna överklagas. Vi är dock tveksamma till om nämndens självständighet och oberoende kan säkras genom placering inom värdmyndigheten Kammarkollegiet.

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

OFR/S,P,O stödjer förslaget att arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal ska ersättas på ett sådant sätt att det inte blir en konkurrensnackdel att omfattas av kollektivavtal. Vi vill framhålla vikten av att reformen inte bidrar till att urholka den svenska modellen.

## **Utvärdering och uppföljning**

Utredningen föreslår att "Parterna som står bakom principöverenskommelsen ska vara delaktiga i utvärdering och uppföljning av systemet." Vi ställer oss väldigt oförstående till detta och menar att det är helt avgörande att även parterna på statlig sektor får möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av systemet.

## Överväganden rörande En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17

### **Semidispositivitetens förhållande till grundlagen**

Promemorian kommer fram till att regeringsformens stadgande kring att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning meddelas i lag hindrar parterna inom statlig sektor från att teckna kollektivavtal om avvikelser från den nya bestämmelserna 7 § i anställningsskyddslagen. OFR/S,P,O finner att argumentationen är något knapphändig i promemorian. Det stöd i praxis som presenteras i promemorian gäller ett uttalande som Arbetsdomstolen gör i samband med en tvist om uppsägning. Vad gäller slutsatsen varför också omplaceringar ska hänföra sig till det grundlagsskyddade området när tex systemet för turordningen av arbetstagare vid uppsägning inte gör det menar OFR/S,P,O att denna inte underbyggs på ett övertygande sätt. Det finns därför skäl att ifrågasätta detta.

Principöverenskommelsens förslag kring att göra den nya bestämmelsen i anställningsskyddslagen om sakliga skäl semidispositiv är ett förslag utformat av och för parterna inom privat sektor. I principöverenskommelsen och ännu tydligare i promemorian anges att överenskommelsen är produkt av kompromisser och noggranna avvägningar för att nå en för alla parter godtagbar balans och helhet. Vidare anges att genomförandet av överenskommelsen därför förutsätter att den genomförs i sin helhet och att det i princip inte går att ta bort eller att lägga till något utan att balansen i överenskommelsen rubbas.

Med detta i åtanke anser OFR/S,P,O det anmärkningsvärt att det varken görs en utförlig rättslig analys eller konsekvensanalys i samband med att det konstateras att en central del av överenskommelsen inte kan tillämpas inom statlig sektor. Det är en styvmoderlig behandling av alla statligt anställda.

### **Erbjudande om tillsvidareanställning vid långvarig inhyrning**

Förslaget om att arbetstagare ska erbjudas tillsvidareanställning hos inhyraren efter 24 månaders uthyrning kan, såsom också promemorian kommer fram till, inte garanteras hos statliga arbetsgivare p g a grundlagsregleringen om att tillsättande av statliga anställningar ska ske på sakliga grunder såsom skicklighet och förtjänst. Detta innebär en viss obalans i förhållande till privat sektor men såväl statliga arbetsgivare som privata arbetsgivare kan enligt förslaget i stället för tillsvidareanställning betala två månadslöner vilket i viss mån väger upp denna obalans. I övrigt vill vi lyfta frågan om behovet av en översyn när det gäller reglerna kring inhyrning på det statliga området.

### **Sakliga skäl**

Den föreslagna förändringen innebär att begreppet saklig grund i anställningsskyddslagen ändras till sakliga skäl. Förändringen avser endast uppsägning av personliga skäl och tidigare förarbeten och praxis ska gälla med två undantag. Det ska inte längre ska göra någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen och det

ska inte heller göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Vi vill i detta sammanhang påpeka Sveriges åtaganden enligt Barnkonventionen. Syftet med förändringen sägs vara att öka förutsägbarheten. Vi menar att detta syfte inte uppnås om det inte förtydligas vad förändringarna konkret innebär i kommande förarbeten. Förändringarna kommer sannolikt skapa en osäkerhet och vara tvistedrivande vilket kan leda till fler domstolsprocesser de kommande åren.

### **Omplacering**

Den föreslagna begränsningen av omplaceringsskyldigheten till att avse endast ett tillfälle riskerar att få mer långtgående och oönskade effekter inom statlig sektor än i den privata. Statliga arbetsgivare är ofta stora och omfattar många olika verksamheter och yrken. Större arbetsgivare har lättare att komma till rätta med problem på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning. Det finns som regel goda förutsättningar att omplacera anställda som av någon anledning inte längre kan arbeta med vissa kollegor eller arbetsuppgifter. Det förekommer att arbetsgivare gör flera omplaceringsförsök och det har hittills fungerat bra.

### **Undantag från turordningen**

OFR/S,P,O finner det positivt att de föreslagna möjligheterna för arbetstagare att göra undantag från turordningsreglerna är mer begränsade än vad som föreslagits i tidigare utredningar. Promemorian bortser dock helt från att det inom statlig sektor redan finns en sådan möjlighet i 12 § lagen om offentlig anställning (LOA) som innebär att statliga arbetsgivare får göra undantag från turordningsreglerna med hänsyn till kravet att myndigheter ska kunna fullgöra sina rättsskipnings- och förvaltningsuppgifter. Om denna bestämmelse i LOA kvarstår innebär det införande av en dubbelreglering inom staten vilket innebär att samtliga statliga arbetsgivare nu ges möjlighet att kombinera eller så att säga "stapla" turordningsundantag på ett sätt som den privata sidan inte kan. Det är inte en balanserad lösning.

De föreslagna undantagen från turordningen har motiverats utifrån behovet hos små och medelstora företag att behålla kompetens men till skillnad från bestämmelsen i 12 § LOA är möjligheten att pröva riktigheten av bedömningen i domstol högst begränsad. Inom den statliga sektorn blir konsekvensen att personalansvariga vid statliga myndigheter bemyndigas att på skönsmässiga, för att inte säga godtyckliga, grunder undanta statsanställda från turordningen utan transparens eller möjlighet till överprövning. Vid såväl tillsättande av statliga anställningar som vid uppsägningar inom staten finns ett regelsystem som skapar ordning och förutsägbarhet utifrån kriterier om saklighet och opartiskhet där också en domstolsprövning eller motsvarande kan ske. Det finns till och med en möjlighet till domstolsprövning när en statlig arbetsgivare utdelar en varning till en arbetstagare inom staten. Den nu föreslagna förändringen är en anomali i denna rättsstatliga tradition. Detta är inte tillfredställande utifrån en rättssäkerhetsaspekt och kan dessutom rubba allmänhetens förtroende för de statliga myndigheterna.

Promemorian lägger vikt vid grundlagens bestämmelser vad gäller saklighet och opartiskhet vid tjänstetillsättning inom staten samt att grundlagens krav avseende lagreglering hindrar ett bemyndigande av parterna att förfoga över sakliga skäl i kollektivavtal. Det ovan nämnda bemyndigandet berörs dock inte närmare ur grundlagssynpunkt. OFR/ S,P,O menar att stadgandet i 1 kap 9 § regeringsformen kring att förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter i sin verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet måste lyftas fram samt det att införas en möjlighet att materiellt överpröva även vissa arbetsrättsliga förfaranden som strider mot kraven på saklighet och opartiskhet.

### **Starkare ställning för visstidsanställda**

OFR/S,P,O ser mycket positivt på att skyddet för visstidsanställda stärks på ett sätt som också kommer statligt anställda till del men kan konstatera att delar av förslaget helt utgår från förhållandena på den privata arbetsmarknaden och inte tar hänsyn till statliga arbetsgivare utökade möjligheter att stapla visstidsanställningar.

När det gäller sänkningen av kvalificeringstiden från 12 månader till 9 månader avseende företrädesrätt till återanställning i vissa fall så innebär det en förbättring för arbetstagare inom privat sektor. Denna förbättring kommer dock inte anställda inom staten till del då företrädesrätten begränsas av grundlagsregleringen om att tillsättande av statliga anställningar ska ske på sakliga grunder så som skicklighet och förtjänst. Detta innebär att en del av innehållet i överenskommelsen i realiteten tas bort för statligt anställda och att balansen rubbas.

I överenskommelsen anges att en regel ska införas som skyddar mot missbruk av särskild visstidsanställning genom att införa sanktioner mot vissa avtal om vikariatsanställningar i syfte att kringgå arbetstagarens rätt att tillgodoräkna sig anställningstid mellan korta särskilda visstidsanställningar. Eftersom särskild visstidsanställning och vikariat är de enda tillåtna anställningsformerna som kan bli aktuella för mycket korta anställningsperioder inom privat sektor fungerar regeln bra där. Inom statlig sektor finns dock en ytterligare möjlighet för arbetsgivare att visstidsanställa för korta perioder genom bestämmelsen i 9 § p.2 anställningsförordning (1994:373).

För att missbruksregeln ska fungera även inom staten behöver denna regel i anställningsförordningen utmönstras. Det finns annars en uppenbar risk att statliga arbetsgivare kompenserar de föreslagna begränsningarna av visstidsanställningar i anställningsskyddslagen med en ökning av visstidsanställningar enligt 9 § p.2 anställningsförordning. Effekten kan alltså bli att andelen visstidsanställda sjunker inom privat sektor medan det inom staten på sin höjd leder till ett status quo. Detta innebär att balansen mellan statlig och privat sektor rubbas ytterligare. Vi utgår från att regeringen kommer följa upp utvecklingen av otrygga anställningar inom staten och i förekommande fall motivera varför en särreglering i 9 § p.2 anställningsförordningen fortfarande behövs.

## Överväganden rörande Omställningsstudiestöd (Ds 2021:18)

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

### **Målgrupp och kvalificeringsvillkor**

Utredningen föreslår att omställningsstudielån ska få lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år. Omställningsstudiebidrag ska få lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. Rätten till bidrag ska dock begränsas till högst tio veckor från och med det kalenderår den studerande fyller 61 år.

OFR/S,P,O anser att rätten till detta stöd bör följa riktåldern i pensionssystemet. Ett regelverk som följer riktåldern kan smidigare anpassas till utvecklingen av ett längre arbetsliv. Att kunna kompetensutveckla sig allt senare i arbetslivet är en förutsättning för ett senare utträde från arbetsmarknaden.

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

OFR/S,P,O anser att omställningsstudiestödet ska vara en rättighet. Det ska vara samma möjligheter att få omställningsstudiestöd, oavsett under vilken del av budgetåret som ansökan inkommer och beviljas. Vi menar även att sökande som söker utbildningar med längre planeringshorisont, vilket ofta är fallet med utbildningar på högre nivå och med nischad inriktning med få studieplatser, rimligen inte ska ha mindre tillgång till omställningsstudiestöd än andra grupper.

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

OFR/S,P,O vill betona att detta inte får innebära att personer som upplevs ha en mycket stark ställning på arbetsmarknaden är uteslutna från möjligheten att få stöd. Alla branscher och alla utbildningsnivåer har behov av kompetensutveckling mitt i arbetslivet.

Alla begränsningar rörande om utbildningen syftar till att fördjupa sin kunskap i befintligt yrke och anställning eller om den syftar till att kunna byta jobb och arbetsområde anser vi är olyckliga. Även begränsningar kopplat till yrken med hög konkurrens anser vi är olyckliga för att det skapar såväl inlåsnings- som utlåsnings effekter på arbetsmarknaden som inte gynnar individen eller arbetsmarknaden. Skulle så bli fallet rubbas dessutom hela balansen i den här reformen, eftersom



vissa yrkesgrupper eller branscher inte skulle kunna åtnjuta vissa förmåner som balansen är en förutsättning för.

Målgruppen för detta stöd är, i normalfallet, personer i anställning som vill förkovra sig i befintligt arbete eller karriärväxla. OFR/S,P,O anser att alla formuleringar om arbetsmarknadens behov riskerar att baseras på olika typer av bristyrkeslistor, arbetsmarknadsbedömningar på makronivå mm som både har metodologiska brister och inte heller tar hänsyn till lokala och regionala olikheter samt individens egen bedömning om sin framtida ställning på arbetsmarknaden.

OFR/S,P,O anser att omställningsorganisationernas roll vid prövning av om utbildningen stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden är problematisk. Vi anser att formuleringen att det yttrande ska läggas **”särskild vikt vid”** är otydlig. CSN fattar myndighetsbeslut som ska grundas på ett tydligt transparent regelverk och där likabehandlingsprincipen är grundläggande. Myndighetens självständighet och oberoende samt kraven på saklighet och opartiskhet måste värnas och om ett yttrande från en fristående omställningsorganisation blir styrande för myndighetsbeslut riskerar detta, förutom rättssäkerheten, att urholka allmänhetens förtroende. Vi anser därmed att det är oerhört viktigt att CSN får tydliga riktlinjer kring hur dessa yttranden ska omhändertas.

### **Beräkning av omställningsstudiestöd**

OFR/S,P,O stödjer förslaget att den maximala offentliga nettoersättningen per månad ska vara 20 458 kronor, dvs att inkomster upp till 25 575 kronor per månad ger 80 procent i ersättningsnivå vad det gäller bidrag, samt ytterligare maximalt 12 332 kronor per månad i lån. Vi noterar dock här det stora behovet av kompletterande kollektivavtal för att grupper med inkomster över 25 575 kronor i månaden ska kunna få en bidragsersättning som motsvarar 80 procent av inkomsten. Det förslag till huvudavtal på privat sektor mellan PTK och Svenskt Näringsliv med inkomstbaserad ersättning upp till cirka 68 200 kronor per månad bör här tjäna som föredöme, men detta är inte en fråga för lagstiftaren, utan för parterna i förhandling. Dock menar vi att ett sådant kompletterande studiestöd även för statlig sektor är avgörande för dess kompetensutveckling och -försörjning.

### **Utvärdering och uppföljning**

Utredningen föreslår att ”Parterna som står bakom principöverenskommelsen ska vara delaktiga i utvärdering och uppföljning av systemet.” Vi ställer oss väldigt oförstående till detta och menar att det är helt avgörande att även parterna på statlig sektor får möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av systemet.

---

Remissvaren är fastställda och beslutade av ordförandegruppen inom OFR/S,P,O.

Stockholm den 13 september 2021

Expedieras av:

Joakim Lindqvist,  
Fackförbundet ST