

Att förhandla avtalsturlista

PTK

Den här kursen ger dig grundläggande kunskaper i att förhandla en avtalsturlista efter att arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp personal på grund av arbetsbrist i samband med en omorganisation.

Kursen riktar sig till dig som är förtroendevald med förhandlingsmandat och till förbundsanställda ombudsmän.

☰ Förhandlingen om omorganisationen är klar

☰ Ta avstamp i Trygghetsöverenskommelsen

☰ En hemläxa innan ni pratar namn

☰ Dags att prata bemanning

Förhandlingen om omorganisationen är klar

Förhandlingarna med arbetsgivaren har kommit så långt att ni förhandlat klart vilka tjänster som ska finnas i den nya organisationen.

Om ni är flera förbund med kollektivavtal har ni förhoppningsvis redan bildat PTK-L.

Det har möjliggjort för alla fackförbund på arbetsplatsen att förhandla tillsammans.

PTK-L har då suttit på ena sidan av förhandlingsbordet och arbetsgivaren på den andra.



Hur gick förhandlingen om omorganisation?

Kanske avslutade ni förhandlingen i oenighet. PTK-L hade kanske alternativa förslag på besparingar som arbetsgivaren inte lyssnade på. Ni kanske är besvikna på utgången? Eller hittade ni gemensamt med arbetsgivaren den bästa lösningen på de problem som behöver åtgärdas?

Skötte arbetsgivaren omplaceringsskyldigheten?

Finns det lediga tjänster i den nya organisationen? Då ska ni begära att arbetsgivaren omplacerar innan någon sägs upp.

Se vad som gäller genom att öppna rubrikerna.

Omplacering till lediga tjänster —

Om det finns lediga tjänster i den nya organisationen måste arbetsgivaren se om det går att omplacera någon för att undvika uppsägning. För att kunna begära omplacering för en medlem krävs att den har tillräckliga kvalifikationer för den lediga tjänsten.

Undvika uppsägning —

Man tittar på alla lediga tjänster i hela företaget. Om omplaceringen är enda alternativet till uppsägning kan ett erbjudande anses skäligt i lagens mening även om det innebär försämrade villkor. Medlemmen kan alltså behöva acceptera lägre lön, mindre kvalificerade arbetsuppgifter och längre resväg till jobbet, om det inte finns några lediga tjänster som är mer lik den tjänst medlemmen har idag.

Turordning gäller inte —

Omplacering behöver inte ske i någon särskild turordning, utan arbetsgivaren avgör vem de vill omplacera och till vilken tjänst, men erbjudandet ska så långt som möjligt utgå från en tjänst som är så likvärdig den tidigare befattningen som möjligt. Den som erbjuds en skälig omplacering och tackar nej riskerar att sägas upp, oavsett plats i turordningen.



Öppna rubrikerna här ovanför innan du går vidare.

Nu när möjliga omplaceringar gjorts för de lediga tjänster som uppstått i den nya organisationen, har arbetsgivaren rätt att gå vidare och säga upp övertalig personal. Men beslutet om vilka som ska sägas upp och vilka som blir kvar måste förhandlas med facket.

Kompetensbehovet

Innan vi går in på vad som händer i förhandlingen om övertalighet, kan det vara bra att titta på helheten. Både arbetsgivaren och den anställda har behov av aktuell kompetens. Det behovet ställs ibland mot andra behov, såsom anställningstrygghet.

Det här har parterna diskuterat och avtalat kring sedan 70-talet.

Vi tittar på vad man kommit överens om i och med Trygghetsöverenskommelsen.

NÄSTA KAPITEL

Ta avstamp i Trygghetsöverenskommelsen

Kompetens som räcker hela livet

En anställd måste försöka hålla sin kunskap aktuell. Men praktiska och ekonomiska begränsningar kan göra det svårt att vidareutbilda sig mitt i arbetslivet. Trygghetsöverenskommelsen kan råda bot på det.

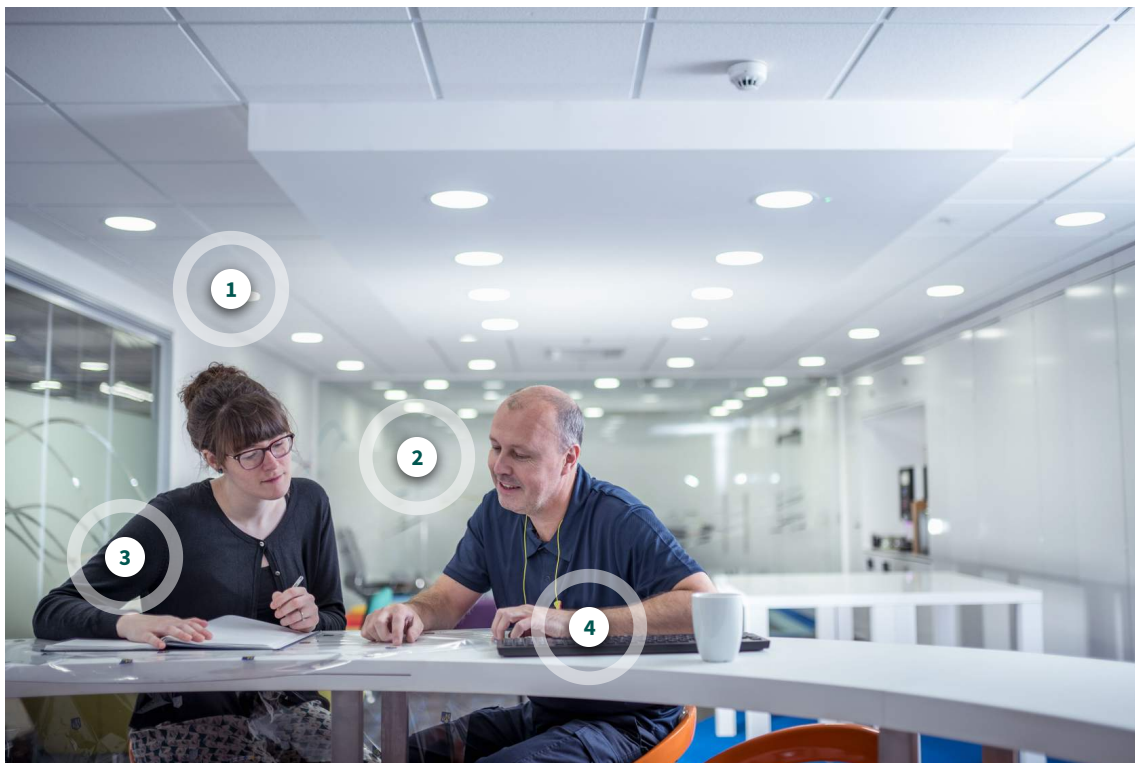
Vad går Trygghetsöverenskommelsen ut på?

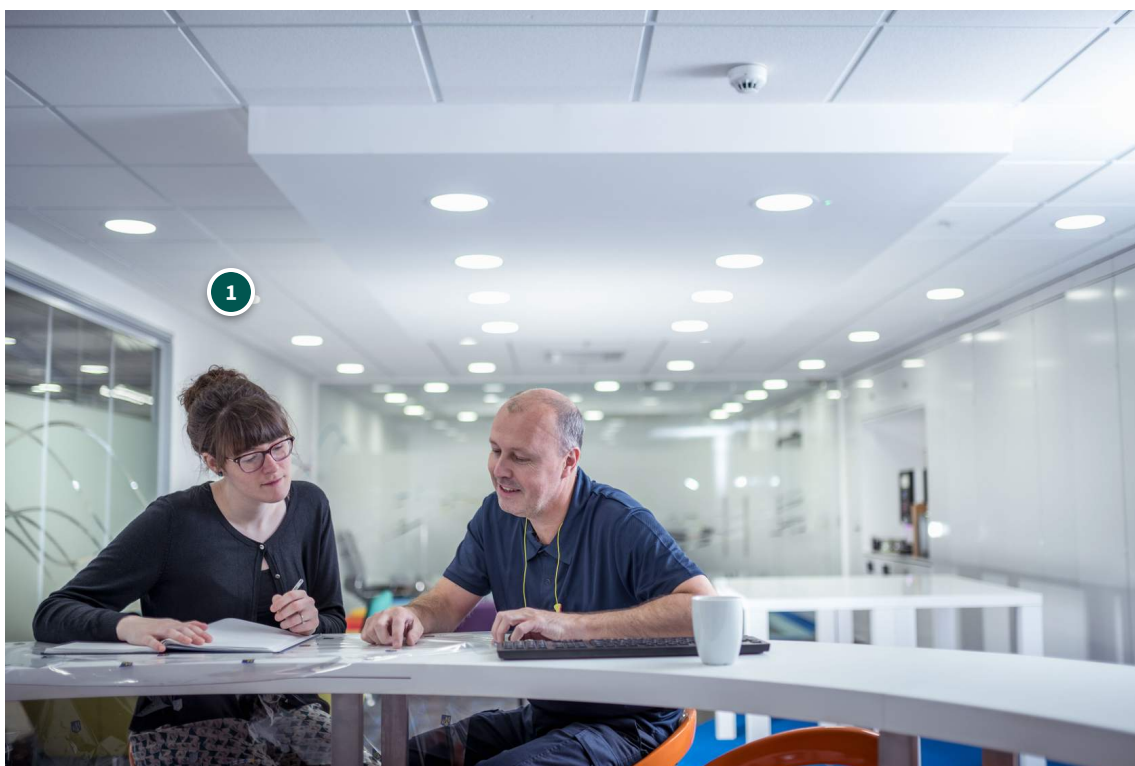
Trygghetsöverenskommelsen gör det möjligt för var och en att på eget initiativ vidareutbilda sig mitt i arbetslivet och därmed stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden.

Då underlättas även arbetsgivarnas kompetensförsörjning och rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att arbetsgivaren även fortsatt har ett ansvar att kompetensutveckla medarbetarna enligt lag och avtal, till exempel enligt Utvecklingsavtalet.

På så vis tillgodoser Trygghetsöverenskommelsen både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen.

Ta reda på mer genom att öppna markörerna i bilden.

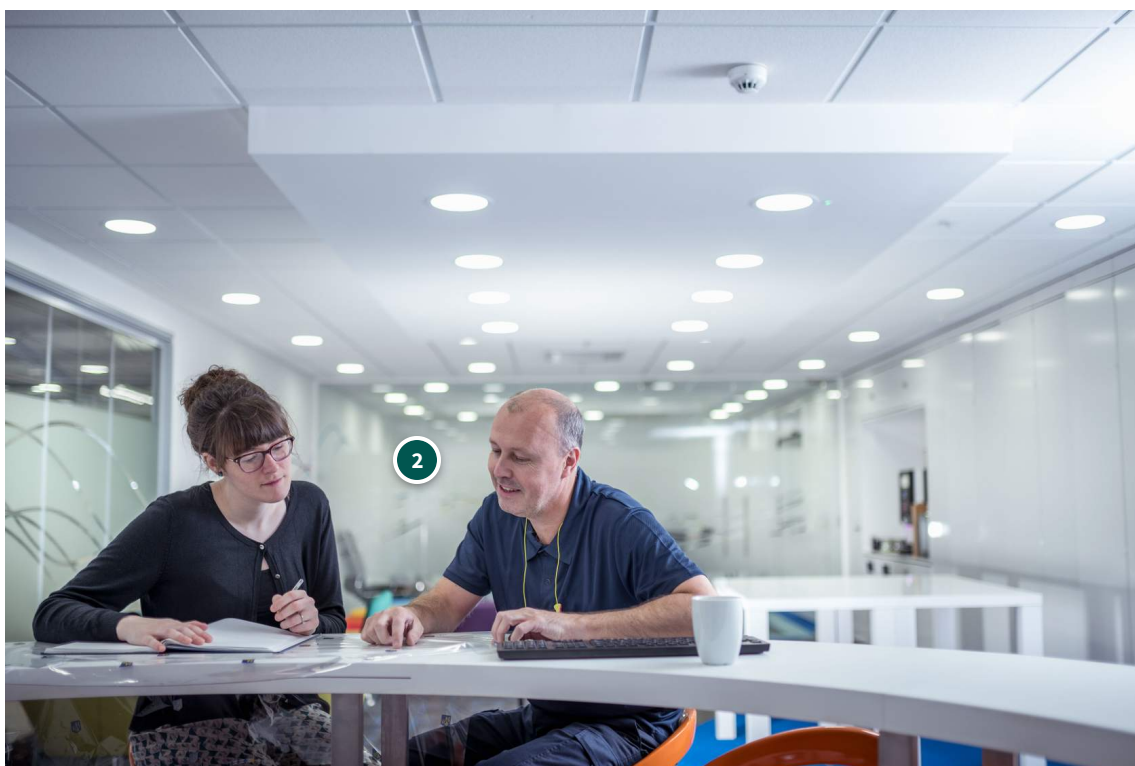




Möjlighet att studera

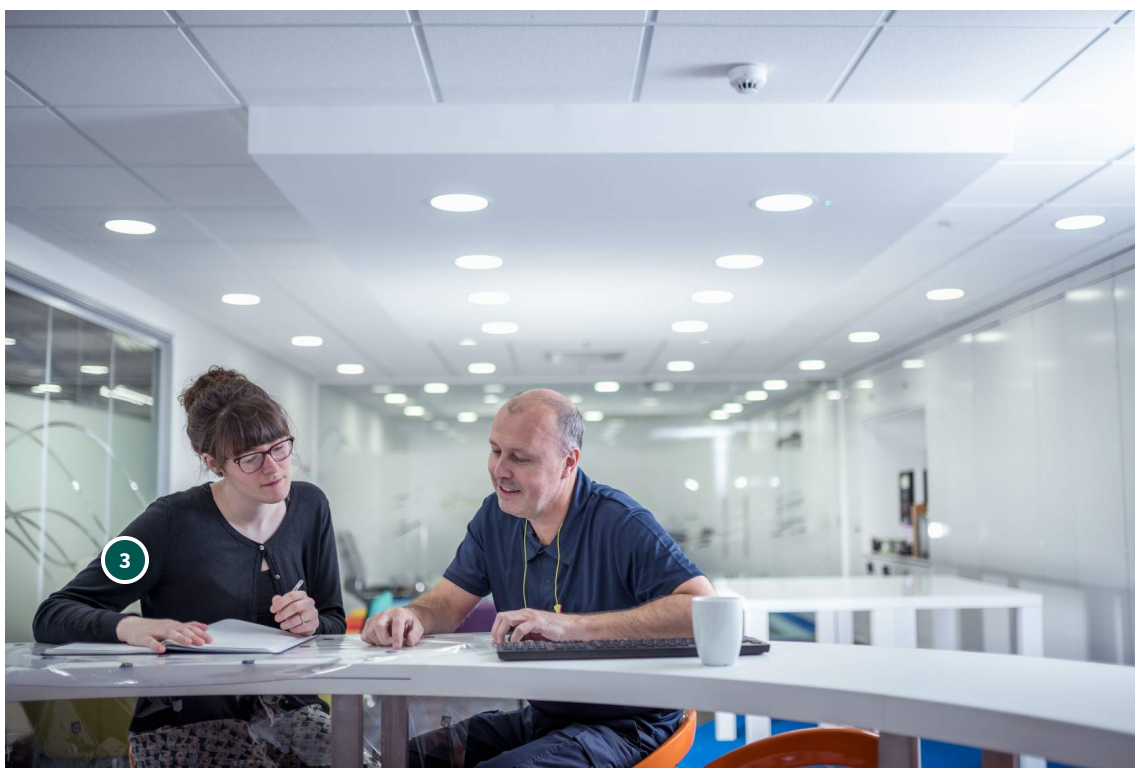
Trygghetsöverenskommelsen gör det möjligt att studera, på heltid eller deltid, med upp till 80 procent av lönen.

Den möjligheten finns både för den som är anställd och för den som är mellan jobb.



Vem betalar?

För det nya kompletterande studiestödet och övriga tjänster som omställningsorganisationerna, erbjuder, betalar arbetsgivare varje månad en andel av lönesumman till TRR/TRS/Omstella, beroende på vilken den centrala motparten är.

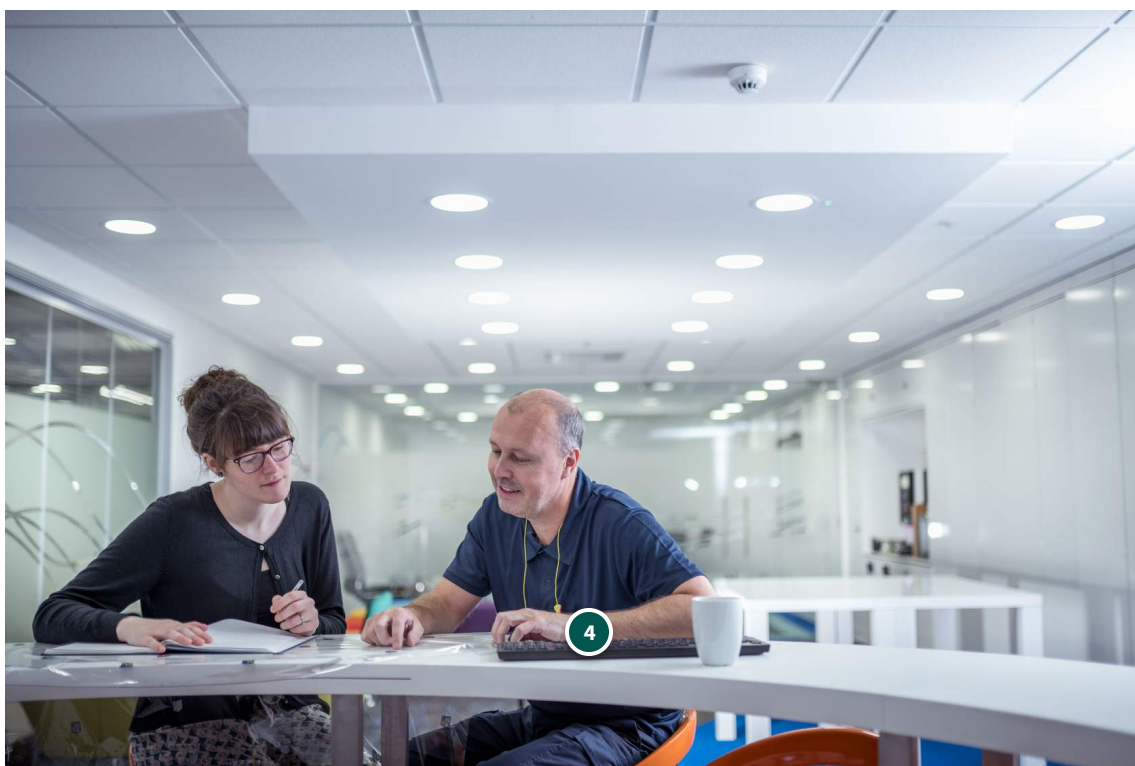


Hur länge kan man studera?

Anställda och arbetsökande ges möjlighet att studera med omställningsstudiestöd och kompletterande studiestöd i två terminer.

För uppsagda som har fyllt 40 år ges även möjlighet att studera med studieersättning i ytterligare två terminer.

Alla måste uppfylla vissa villkor.



Finns det mer stöd?

Omställningsorganisationerna erbjuder också stöd i form av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning samt ekonomisk ersättning i form av avgångsersättning (AGE).



Öppna markörerna i bilden innan du går vidare.

Trygghetsöverenskommelsen gör det alltså möjligt att hålla sin kompetens uppdaterad. För den som blir uppsagd ger Trygghetsöverenskommelsen möjlighet till omskolning, som i sin tur gör det lättare komma i ny anställning.

Vi nämnde att det finns vissa villkor för att få studiestöd genom Trygghetsöverenskommelsen. Det offentliga omställningsstudiestödet som betalas ut av CSN kan alla som arbetat minst åtta år och som har en aktuell anknytning till arbetsmarknaden få.

När det gäller det kompletterande studiestödet, som man kan få tack vare huvudavtalet, finns det fyra kategorier som kan omfattas.

Titta igenom bildspelet för att se vilka 4 kategorier som kan få det kompletterande studiestödet och annat stöd från omställningsorganisationen.

Grupp 1

Den som är anställd



Kompletterande studiestöd kan ges om syftet är att stärka den anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden. Som anställd kan man även få råd och studievägledning samt hjälp med yttrande till CSN från sin omställningsorganisation.

Grupp 2

Den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist



Kompletterande studiestöd kan ges till den som sagts upp på grund av arbetsbrist, eller genom överenskommelse på arbetsgivarens initiativ vid arbetsbrist. Den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan även få både ekonomiskt och annat stöd till omställning av TRR/TRS/Omstella.

Grupp 3

Den som haft tidsbegränsad anställning



Kompletterande studiestöd kan ges till den som haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut, eller som upphört på grund av arbetsbrist eller genom överenskommelse på arbetsgivarens initiativ vid arbetsbrist. Även tidsbegränsat anställda kan utöver detta få ekonomiskt stöd, samt råd och vägledning från omställningsorganisationen.

Grupp 4

Den som blivit uppsagd på grund av sjukdom



Kompletterande studiestöd kan ges till den som sagts upp eller gjort en överenskommelse med arbetsgivaren i samband med sjukdom. Den som sagts upp på grund av sjukdom eller som har svårare till omställning på grund av sjukdom har rätt till förstärkt stöd via sin omställningsorganisation. Det kan till exempel handla om kontakt med Försäkringskassan och andra myndigheter.



Titta igenom bildspelet innan du går vidare.

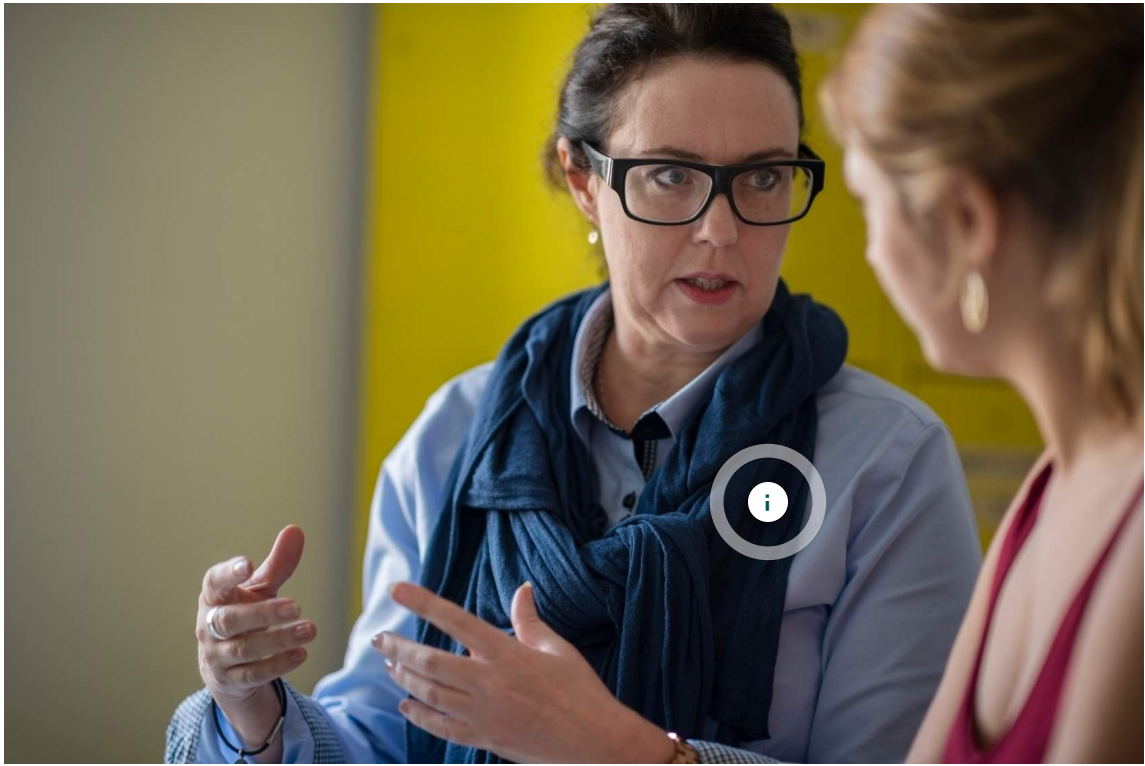
Att komma överens vid arbetsbrist

Trygghetsöverenskommelsen handlar alltså om kompetensstöd och omställning. Men där finns också lagstiftning och avtal om vad som sker vid arbetsbrist. I botten har vi lagen om anställningsskydd (LAS). Därutöver finns huvudavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv respektive Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen och Fremia.

Förbunden som anslutit sig till huvudavtalet har kommit överens med motparten om att de vid arbetsbrist tillsammans med arbetsgivaren ska se över företagets behov av bemanning. Genom förhandling ska man försöka komma överens om vilka behov som måste uppfyllas för att företaget ska vara fortsatt konkurrenskraftigt. Detta innebär att fack och arbetsgivare ibland är överens om att följa turordningen enligt LAS och ibland kan komma överens om att göra avsteg från turordningen – en så kallad avtalsturlista.

Detta är inte nytt. Samma eller snarlika skrivningar har funnits sedan tidigt 70-tal, när det första omställningsavtalet träffades. Den nuvarande skrivningen är i princip oförändrad sedan 1994.

Öppna markören i bilden för att läsa den aktuella avtalstexten.





Huvudavtalet, kapitel 3 § 8

"De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras."

NÄSTA KAPITEL

En hemläxa innan ni pratar namn



Granska informationen



PTK-L:s första uppgift är att granska befattningsbeskrivningarna för den nya organisationen.

Ni ska också se till att ni har en uppdaterad turordningslista - oavsett om ni diskuterar avtalsturlista eller inte.

Öppna rubrikerna för att se vad PTK-L bör tänka på.

Granska befattningsbeskrivningarna —

Under omorganisationsförhandlingen kunde arbetsgivaren förhoppningsvis motivera varför det är just de här befattningarna som är viktiga för företagets framtida konkurrenskraft.

Nu behöver ni granska de detaljerade befattningsbeskrivningarna. Om ni inte redan fått dem, är det hög tid att begära fram dem nu.

Kraven i de olika befattningarna ska vara tydligt beskrivna. Be arbetsgivaren specificera vad kraven innebär och vilken kompetens de ser att man behöver för att klara av de olika rollerna.

Styr bort diskussionen från namngivna personer. Först behöver ni få klarhet i vad som ingår i varje tjänst och på vilket sätt medarbetarna kan leva upp till kraven för tjänsterna.

Kontrollera turordningslistan

Det är viktigt att turordningslistan stämmer, så att allas anställningstid är med.

Även om ni för diskussion om en avtalsturlista, så är det relevant att ha koll på anställningstiden. Två medlemmar kan ha liknande kompetens, men det finns bara en tjänst kvar som passar dem i organisationen. Och i det läget kan man ur fackligt perspektiv ofta vilja resonera även utifrån först in, sist ut.



Öppna rubrikerna här ovanför innan du går vidare.

Den viktiga kommunikationen

Det är viktigt att PTK-L har en bra kommunikation genom hela processen, både internt inom PTK-L, med arbetsgivaren och med medlemmarna.

- Bestäm med arbetsgivaren efter varje förhandlingstillfälle vilken information som kan ges, vem som ska ge den och i vilket skede.

- Kommunikationen med medlemmarna kan behöva se olika ut beroende på hur stor organisationen är och hur stora neddragningar som görs. Men oavsett storlek och antal behöver man hitta ett sätt att kommunicera med dem som riskerar uppsägning.

Öppna de 3 flikarna för att ta reda på mer om kommunikation.

DEM INFORMERAR?

LOCKET PÅ?

VILKA INFORMERAS?

Arbetsgivaren informerar om sina beslut

Det är alltid arbetsgivarens ansvar att informera om förändringar som de vill göra. Acceptera aldrig att facket har det första samtalet med en medlem som riskerar att sägas upp. Däremot bör ni, om möjligt, erbjuda er att vara med, och även ta er tid att prata med medlemmen efteråt. Gå igenom vad arbetsgivaren har sagt och förklara hur processen framåt ser ut.



VEM INFORMERAR?

LOCKET PÅ?

VILKA INFORMERAS?

Om arbetsgivaren vill lägga locket på

Är ni oense om hur mycket information som kan ges? Förklara då att ni inte kommer vidare i processen om inte facket kan prata öppet med medlemmarna om det förhandlingarna handlar om. Befattningsbeskrivningar bör inte omfattas av tystnadsplikt enligt MBL. Tvärtom ligger det i allas intresse att de som i slutändan jobbar kvar också vet vad som förväntas av dem. Och de som kommer att sägas upp måste ges möjlighet att förstå varför. Om man tidigt kan prata om förutsättningarna brukar även de som sägs upp kunna acceptera utgången av förhandlingarna. Ni bör som utgångspunkt aldrig acceptera tystnadsplikt kring förhandlingar om en avtalsturlista.



VEM INFORMERAR?

LOCKET PÅ?

VILKA INFORMERAS?

Anpassa kommunikationen

Om arbetsbristen bara rör en mindre grupp medlemmar så brukar det fungera att ha enskilda möten med de direkt berörda. Det är bra att ha en dialog med dessa personer under hela processen.

Rör det sig om en mer omfattande arbetsbrist med ett större antal uppsägningar, kan man behöva kommunicera på annat sätt än i enskilda möten. Var tillgängliga på det sätt som fungerar för er och berätta för medlemmarna hur de kan få kontakt.



Öppna alla 3 flikar innan du går vidare.

En kort repetition

Kan du matcha frågorna med svaren?


Dra frågorna på vänster sida till rätt svar.

SUBMIT



Gör övningen här ovanför innan du går vidare.

Dags att prata bemanning



Med en klar och tydlig bild av den kompetens som behövs för att företaget ska gå bra i framtiden, är det dags att prata namn.

Vilket utgångsläge har ni?

Förhoppningsvis är ni och arbetsgivaren överens om den kompetens som behövs.

Ni har fått alla befattningsbeskrivningar. Ni har också skaffat er en så god bild som möjligt av era medlemmars förutsättningar och kompetens, eventuellt genom att be dem om en kortfattad meritförteckning.

Kanske har ni blivit kontaktade av medlemmar som kan tänka sig att sluta frivilligt. Ha det i bakhuvudet när ni förhandlar om en avtalsturlista med arbetsgivaren – men tänk på att om ni gör en överenskommelse som rör en enskild medlem behöver den vara delaktig.

Avsteg från turordningen

Det är först in, sist ut och kravet på tillräckliga kvalifikationer som är utgångsläget vid uppsägningar.

På arbetsplatser med kollektivavtal är det möjligt att träffa avtal om turordningen vid arbetsbrist. Det görs genom att man upprättar en avtalsturlista. Det kan man göra antingen genom att komma överens om att följa lagens regler om turordning, eller genom att komma överens om att göra avsteg från lagens turordningsregler om parterna är överens om att det behövs för företagets fortsatta konkurrenskraft.

Om man inte kommer överens, så finns det regler i huvudavtalet som ger arbetsgivaren möjlighet att göra undantag för nyckelpersoner.



Prata ihop er inom PTK-L först

Arbetsgivaren kommer troligtvis att vilja diskutera utifrån sitt förslag till bemanning.

Ett bra utgångsläge för PTK-L är att prata ihop er innan ni diskuterar avtalsturlista med arbetsgivaren. Vad talar för och vad talar emot arbetsgivarens förslag till bemanning? Har de motiverat sina avsteg från turordningen på ett sätt som gör att ni håller med om att avstegen är nödvändiga för företagets framtida konkurrenskraft, som det heter i avtalet?

Har ni rätt underlag?

Fokusera på hur man bäst bemannar den nya organisationen utifrån kriterierna i huvudavtalet: företagets möjlighet att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och att därmed bereda fortsatt anställning.

En förutsättning för att kunna diskutera avtalsturlista är att arbetsgivaren har sakliga och tydliga motiveringar till de avsteg de föreslår och att både de och ni har rätt kunskap om de medlemmar som diskuteras. Om ni går med på avsteg från turordningen så behöver även ni som fackliga förhandlare kunna stå för och motivera resultatet.

i Kom ihåg att avtalsturlista i första hand ska handla om vilka personer som är så pass viktiga för verksamheten att det är nödvändigt att de blir kvar. Diskussionen med arbetsgivaren ska inte ha fokus på vilka medarbetare de vill säga upp.

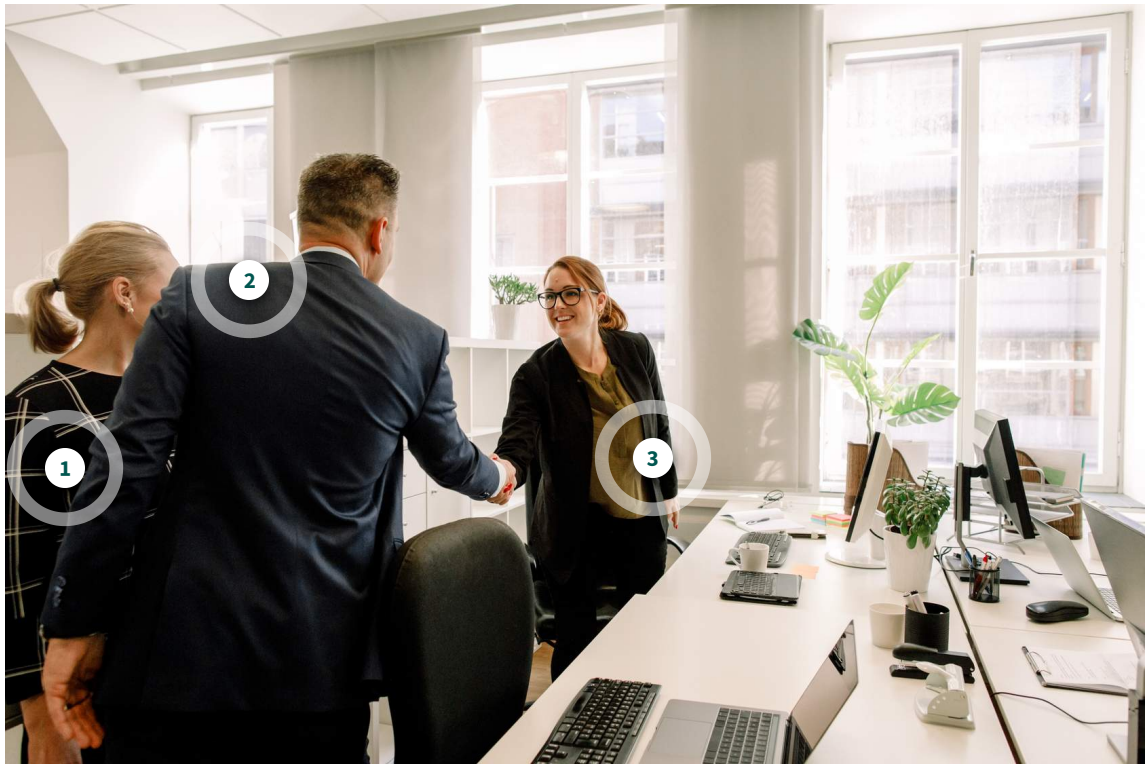
FORTSÄTT

Om ni är överens med arbetsgivaren

Står ni i begrepp att teckna en avtalsturlista med arbetsgivaren? En förutsättning är att ni är överens med arbetsgivaren om de avsteg som görs. Varken arbetsgivare eller fack kan tvinga fram en avtalsturlista, utan ni måste vara eniga.

Dubbelkolla att ni har svar på de här frågorna.

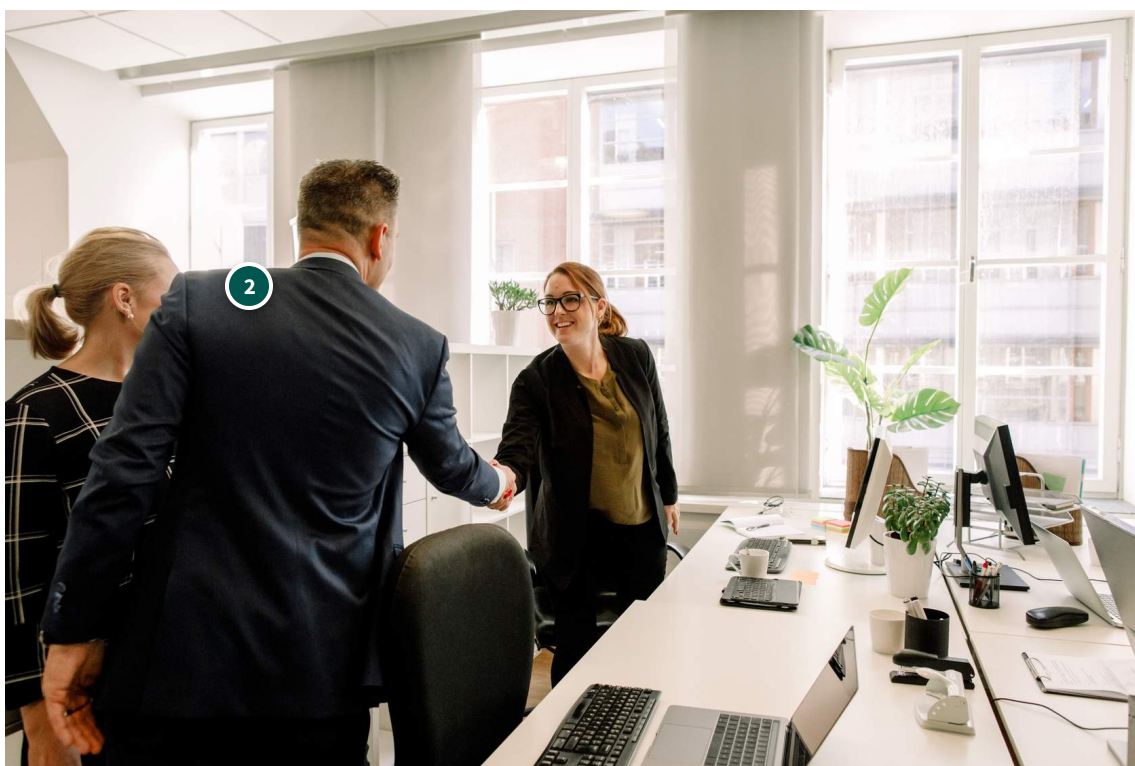
Öppna markörerna i bilden.





Har ni varit grundliga?

Ni ska ha tillräckligt med underlag och ha förhandlat frågan grundligt med arbetsgivaren innan ni skriver på om avtalsturlistan.



Kan ni motivera beslutet?

Det är arbetsgivarens uppgift att motivera de avsteg som görs, men ni som har förhandlat blir också delaktiga i beslutet. Därför bör er kommunikation med medlemmarna under förhandlingens gång vara rak, saklig och tydlig. Målsättningen bör vara att medlemmarna ges möjlighet att förstå varför de sägs upp.



Är ni eniga internt?

För att samarbetet ska fortsätta fungera bör PTK-L vara eniga innan beslut om att teckna en avtalsturlista fattas.



Öppna markörerna i bilden innan du går vidare.

En avtalsturlista är bindande

När man undertecknat avtalsturlistan har PTK-L och arbetsgivaren ingått ett lokalt kollektivavtal om avsteg från turordningen. Ett förhandlingsprotokoll som är undertecknat av båda parter där det framgår vilka som sägs upp är ett giltigt kollektivavtal. Granska därför protokollet extra noga om ni **inte** har för avsikt att teckna avtal om turordningen vid uppsägning (en avtalsturlista), så att det blir tydligt vad förhandlingen har avsett.

Så vad gäller – kan en uppsägning till följd av en avtalsturlista ogiltigförklaras?

Öppna rubrikerna för att se vad som gäller.

Brott mot turordningen? —

I och med att en avtalsturlista har tecknats gäller inte lagens turordningsregler. Det är därför inte möjligt att tvista om turordningsbrott. Den som sägs upp får därmed de uppsägningsvillkor som gäller enligt lag och avtal.

Diskrimineringsgrund? —

Om en avtalsturlista är föreningsrättskränkande eller står i strid med diskrimineringslagstiftningen, exempelvis om alla som närmar sig pensionsåldern har sagts upp, så är det möjligt att få dess giltighet prövad.



Öppna rubrikerna här ovanför innan du går vidare.

Om ni inte kan komma överens

- Kommer man inte överens om avtalsturlista lokalt så kan endera parten lyfta frågan till centrala parter. På central nivå kan förbunden inte agera gemensamt på samma sätt som i PTK -L, men de kan ändå välja att samordna sig.
- I huvudavtalet finns regler om vilka undantag arbetsgivaren har rätt att göra om man inte kommer överens om avtalsturlista.

Kommer du ihåg vad som gäller?

Vad gäller angående anställdas kvalifikationer?

Välj alla alternativ som stämmer.

När det handlar om omplaceringar i samband med arbetsbrist, räcker det att en anställd har tillräckliga kvalifikationer för att komma ifråga för en tjänst.

I förhandling om avtalsturlista handlar det om vilka som är viktiga för företagets fortlevnad, inte enbart om tillräckliga kvalifikationer.

Den som får erbjudande om omplacering vid arbetsbrist kan tacka nej utan att riskera uppsägning, om tjänsten innebär en lägre lön och samtidigt har lägre kvalifikationskrav.

SUBMIT

När är det möjligt för en uppsagd att ogiltigförklara uppsägningen?



En avtalsturlista har träffats. En av de uppsagda skulle enligt lagens turordningsregler ha fått behålla jobbet. Den uppsagda vill ha tillbaka sitt jobb.



En avtalsturlista blir ogiltigförklarad på grund av att den bryter mot diskrimineringslagstiftningen. En uppsagd vill ha tillbaka sitt jobb.

SUBMIT



Svara på båda frågorna innan du går vidare.

Tack för din uppmärksamhet!

Nu är kursen slut och du har lärt dig grunderna i hur en avtalsturlista förhandlas. Nästa gång du hamnar i en förhandlingssituation kan du omsätta kunskaperna i praktik.

LYCKA TILL!