

# Att samverka i PTK-L

## PTK

Den här kursen ger dig grundläggande kunskaper i hur det går till att bilda ett lokalfackligt samverkansorgan, ett så kallat PTK-L, och varför det är bra att göra.

Den riktar sig till dig som är förtroendevald och har förhandlingsmandat samt till förbundsanställda ombudsmän.



Varför bildar man PTK-L?



Hur går det till att bilda PTK-L?

# Varför bildar man PTK-L?

---



Är ni flera fackförbund på din arbetsplats?

När arbetsgivaren vill göra förändringar som kan leda till arbetsbrist i organisationen, så kan det hända att flera fackförbund är berörda.

Arbetsgivaren ska då förhandla med alla fackförbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen, både kring omorganisationen i sig och kring turordningen.



De flesta tjänstemannafacken på den privata arbetsmarknaden är medlemmar i samverkans- och förhandlingsrådet PTK.

**Öppna markören för att se förbunden inom PTK.**





## **PTK:s medlemsförbund**

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Ledarna

Akavia

Sveriges Lärare

Akademikerförbundet SSR

Naturvetarna

Vision

Journalistförbundet

Vårdförbundet

Fackförbundet Scen & Film

SRAT

Sveriges Arkitekter

DIK

Sveriges Farmaceuter

Sveriges läkarförbund

Sjöbefälsföreningen

Fysioterapeuterna

Sveriges Yrkesmusikerförbund

Sveriges Veterinärförbund

Sveriges Arbetsterapeuter  
Sveriges Psykologförbund  
Sveriges universitetslärare och forskare  
Kyrkans Akademikerförbund

## Vilka lagar och avtal ska man ha koll på vid arbetsbrist?

För att lösa en arbetsbrist utgår vi från de lagar och överenskommelser som finns.

Öppna rubrikerna för att se vilket lagstöd som finns.

### MBL —

Medbestämmandelagen (MBL) säger att viktigare förändringar ska förhandlas innan beslut fattas. Omorganisationer med efterföljande turordningsförhandlingar ska alltid förhandlas med de fackförbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen.

### LAS —

I lagen om anställningsskydd (LAS) finns regler om

- när arbetsgivaren får säga upp personal
- i vilken turordning detta ska ske.

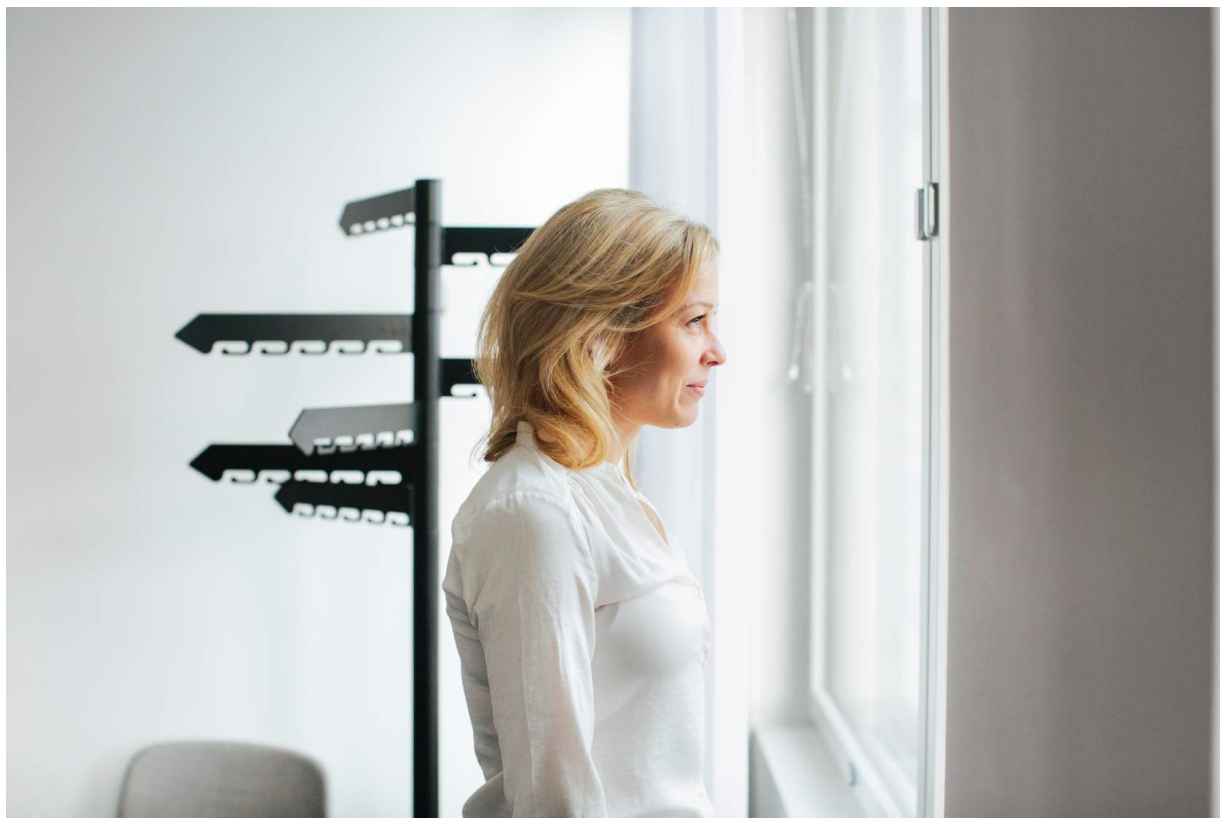
Lagens regler om turordning är semidispositiva. Det betyder att parterna på arbetsmarknaden kan komma överens om andra regler.

### Huvudavtalet —

På alla arbetsplatser där förbunden inom PTK har kollektivavtal med en arbetsgivarorganisation ansluten till Svenskt Näringsliv, Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen eller Fremia, gäller huvudavtalet. I huvudavtalet finns regler om att arbetsgivare och fack kan komma överens om avsteg från lagens turordningsregler. Det kallas för att komma överens om en avtalsturlista. Huvudavtalet förutsätter att tjänstemannafacken förhandlar gemensamt.



Öppna rubrikerna här ovanför innan du går vidare.



### **Tänk efter före ...**

Tänk dig en situation när ni ska förhandla en omorganisation. Ni vet att tjänstemannafackens medlemmar kan drabbas av uppsägningar.

Vilka risker finns det om de olika lokala facken förhandlar var för sig? Kan arbetsgivaren dra nytta av att ni inte är samstämda?

### Ta del av några röster om samverkan!

---

“Om förbunden förhandlar var för sig lokalt, kanske arbetsgivaren spelar ut er mot varandra. När de pratar om vilken kompetens som är viktig för företagets framtid kan de till exempel använda olika argument till de olika tjänstemannagrupperna. ”

---

---

“Utan enighet mellan fackförbunden behöver inte arbetsgivaren vara så lyhörd för era motförslag. Ni har inte samma tyngd. Det är bara arbetsgivaren som tjänar på att det inte finns samsyn facken emellan.”


---

---

“Med gemensamma ansträngningar blir det en större gemenskap mellan anställda istället för att det blir olika ”läger” på arbetsplatsen.”

---

**Du kan säkert komma på fler anledningar att agera gemensamt!**



Faktum är att det är så fördelaktigt att samarbeta över organisationsgränserna att vi gjort det möjligt att formalisera samarbetet genom att bilda PTK-L.

**PTK-L** står för "PTK lokalt" och är en frivillig sammanslutning av lokala tjänstemannaklubbar och föreningar.

Vänd korten för att få svar på några frågor kring formell samverkan.

"Vi samarbetar redan informellt. Räcker inte det?"

Det är ett bra första steg!  
Men för att företräda medlemmarnas intressen på bästa sätt är det en fördel om ni formellt kan uppträda som en enad motpart till arbetsgivaren.

Detta är särskilt viktigt i förhandlingar om

"Vilka är fördelarna med ett formellt samarbete?"

Om alla tjänstemannafacken företräder medlemmarna gemensamt, så får ni en bättre förhandlingsposition.

Ju fler lokala klubbar och föreningar som står bakom en förhandlande part, desto starkare blir den.

"Finns det frågor man inte samverkar kring?"

Det är bara i frågor som rör hela tjänstemannakollektivet som fackförbunden förhandlar gemensamt.

I frågor som rör enskilda medlemmar, eller respektive kollektivavtal, förhandlar varje lokal klubb eller förening enskilt.



Vänd korten här ovanför genom att klicka/trycka på dem.

## Hur går det till att bilda PTK-L?

---

---

PTK-L ska bygga på samförstånd och förtroende över organisationsgränserna.

I en fungerande PTK-L-samverkan känner sig medlemmarna trygga. De kan lita på att de företräds av den som har bäst förutsättningar att hantera förhandlingar med arbetsgivaren.

**När ska man bilda PTK-L?**



PTK-L kan bildas när som helst – även inför en specifik förhandling. Men det är alltid svårare att hitta ett bra samarbetsklimat om man börjar samarbetet precis när man står inför en förhandling.

En förhandling kan ju vara en känsloladdad situation, både för enskilda medlemmar och mellan olika yrkesgrupper.



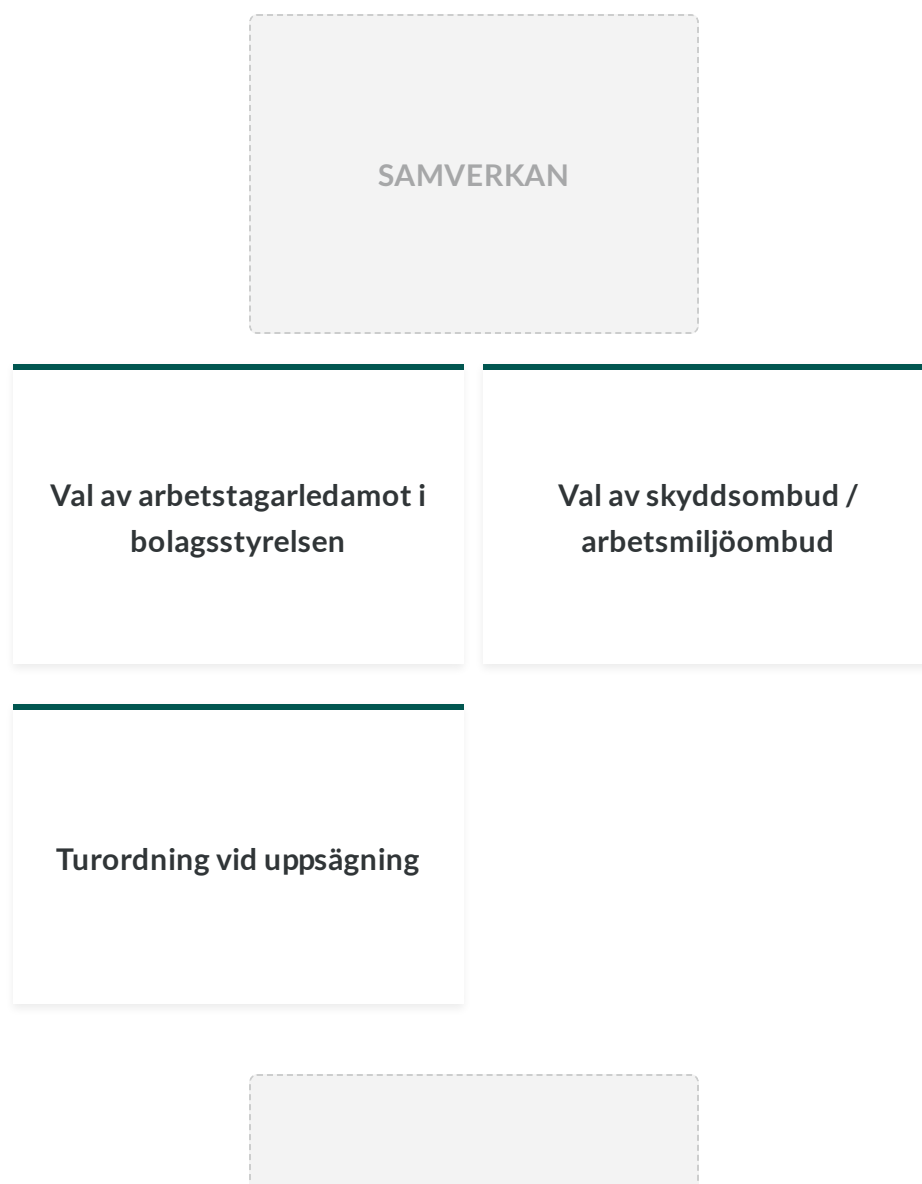
Så om det finns fler än ett förbund som är medlem i PTK på din arbetsplats och som har kollektivavtal, är det läge att börja samverka i PTK-L. Om ni inte redan har gjort det, förstås.

## Vilka frågor förhandlas gemensamt?

Det är bara frågor som rör hela tjänstemannakollektivet som lämpar sig för samverkan fackförbunden emellan.

Vi tittar på några exempel för att göra det tydligare.

### Dra korten till rätt hög - passar frågan för samverkan eller enskild förhandling?



ENSKILT

Lönerevision

Tvist om uppsägning

Rätt till övertidsersättning



Dra korten här ovanför till rätt hög innan du går vidare.

## Hur gör man då?

Om det finns fler än ett tjänstemannafack med kollektivavtal på arbetsplatsen, kan ni bilda PTK-L. Det är inte komplicerat. Vi tittar på de steg ni måste ta.

### *Ta initiativ!*

#### **Tjänstemannafacken möts**

Ett av tjänstemannafacken bjuder in de övriga till ett möte.

Ni pratar igenom och identifierar de frågor ni vill agera gemensamt i framöver.



### ***Fatta beslut!***

#### **Respektive organisation bestämmer sig**

Beroende på hur era lokala stadgar ser ut, kan varje klubb eller förening behöva fatta beslut om att bilda PTK-L innan ni går vidare. Alla kollektivavtalsbärande PTK-förbund på företaget måste vara med för att PTK-L ska kunna bildas.

## *Utse styrelse!*

### **Håll ett konstituerande möte**

Nu träffas ni för att komma överens om vilka stadgar ni ska anta och vilka som ska vara med i styrelsen.

Det finns mönsterstadgar på *ptk.se* men kortfattat bör de innehålla:

- Ändamål – i vilka frågor ska man samverka?
- Antal ledamöter
- Tid för omval och fyllnadsval
- Om det ska gälla tills vidare eller för en viss tid
- Vad som ska gälla om något av facken vill att PTK-L ska upplösas

PTK-L-styrelsen bör bestå av en ordförande, en vice ordförande och en sekreterare, plus så många övriga ledamöter som ni tycker är lämpligt. Fundera över er fackliga verksamhet och företagets storlek när ni bestämmer antal ledamöter.

Varje förbund bestämmer själv vilka som ska vara med i PTK-L för deras räkning.

## *Få det på papper!*

### **Skriv protokoll**

Mötet ska protokollföras och justeras. När det är gjort ska ni lämna en kopia till arbetsgivaren. Skicka också en kopia av protokoll och stadgar till era centrala förbund.



### *Dags att förhandla!*

#### **Utse förhandlare**

Bestäm vilka som ska företräda medlemmarna i förhandling. Oftast har man samma förhandlare oavsett typ av förhandling – men om en arbetsbrist berör en särskild avdelning mer än andra, så bör ni se till att minst en representant för det förbund vars medlemmar berörs finns med vid förhandlingsbordet.

**i Saknas förtroendevald?**

Det kan hända att ett förbund har kollektivavtal men saknar lokalt förtroendevalda, eller att det finns lokalt förtroendevalda som inte har förhandlingsmandat. Då bör ni kontakta det förbundet centralt och be dem besluta hur de ska representeras i ert PTK-L.

Det viktiga är att alla förbund kan vara delaktiga i frågor som hanteras av PTK-L.

**FORTSÄTT**

## **Kommer du ihåg hur man bildar PTK-L?**

### **I vilken ände börjar man?**

- Ett av förbunden bjuder in de andra till ett möte.
- Det förbund som formaliserat PTK-L bjuder in de andra till ett möte.
- Varje förbund tar ett beslut om att ingå i PTK-L.

SUBMIT

### Vad bör stadgarna bland annat innehålla?

---

- Ändamål, antal ledamöter samt tid för omval och fyllnadsval.
- Justerat protokoll från det konstituerande mötet.
- Vilka som utgör styrelse.

SUBMIT

### Hur bestämmer man vilka som ska vara med i styrelsen?

Välj alla alternativ som stämmer.

Det gör den som skriver protokollet.

Det gör man i det konstituerande mötet.

Varje förbund utser sina ledamöter.

SUBMIT



Svara på frågorna innan du går vidare.



## **Grundstenarna för PTK-L**

Nu har ni bildat PTK-L och är redo att samverka i nästa förhandling. Oavsett vad den handlar om, så måste ert samarbete bygga på förtroende och dialog. De ingredienserna måste finnas både inom PTK-L och mellan PTK-L:s förhandlare och de medlemmar som berörs.

## **Tack för din uppmärksamhet!**

Nu är kursen slut och du har lärt dig grunderna i hur det går till att bilda PTK-L. Nu kan du initiera bildandet av PTK-L på din egen arbetsplats, om det inte redan är gjort.



**LYCKA TILL!**