

Vägen framåt steg för steg

En partsgemensam vägledning vid arbetsbrist

Denna vägledning gäller vid arbetsbrist i företag som är medlemmar och har kollektivavtal för tjänstemän i förbund inom Almega

Sveriges Ingenjörer | Almega | Journalistförbundet | Unionen



BAKGRUND

Huvudavtalet

Mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet) som bland annat innehåller regler om förfarandet vid arbetsbrist. Avtalet ska underlätta för både arbetsgivare och tjänstemän då arbetsgivare behöver säga upp personal på grund av arbetsbrist. Huvudavtalet ger utökade möjligheter till omställningsstöd för de tjänstemän som berörs av arbetsbristen samtidigt som arbetsgivarna får större möjlighet att anpassa den framtida organisationen efter verksamhetens behov.

För att göra det lättare för lokala parter att tillämpa Huvudavtalet har Almega, Unionen, Journalistförbundet och Sveriges Ingenjörer med flera akademikerförbund* tagit fram denna vägledning som steg för steg beskriver vad lokala parter behöver göra i arbetsbristsituationer. För att underlätta för parterna har också Huvudavtalets text om avtalsturlista och turordningsundantag införts i respektive avtalsområdes allmänna villkorsavtal.

**Akavia, Akademikerförbundet SSR, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Psykologförbundet, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Läkarförbund, Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare*

Huvudavtalet innebär att arbetsgivaren betalar premier till TRR som, under vissa förutsättningar, möjliggör olika typer av stöd till tjänstemän som sägs upp och till tjänstemän som vill utveckla sin kompetens under tid i anställning: Omställningsstöd, Kompetensstöd, Studieersättning och Avgångsersättning (AGE). För mer information se: **www.trr.se.**

Utgångspunkten i Huvudavtalet är att de lokala parterna, i arbetsbristsituationer, förutsätts träffa avtalsturlistor i syfte att tillgodose den fortsatta verksamhetens behov:

Utdrag från Huvudavtalet
”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.”

Avtalet innebär att ingen part kan neka till att förhandla behovet av en avtalsturlista. Avtalet innebär också att samtliga tjänstemannaparter kan uppträda gemensamt genom att bilda ett gemensamt organ, PTK-L.

Vad är en avtalsturlista?

En avtalsturlista innebär att arbetsgivaren och de lokala tjänstemannaorganisationerna utifrån verksamhetens fortsatta behov kommer överens om vilken eller vilka tjänstemän som fortsatt ska vara kvar i verksamheten. Överenskommelsen ska vara skriftlig och utgör därmed ett bindande kollektivavtal om vilka tjänstemän som arbetsgivaren ska säga upp på grund av arbetsbrist. Namnen på de som ska sägas upp ska därför skrivas in i protokollet. Se **bilaga 3** under rubriken **”Resultat av förhandlingen”** .

Lokala parter som avser att träffa överenskommelse om en avtalsturlista rekommenderas att vara tydliga med detta, allt för att undvika missförstånd och oklarheter. Även om avsikten inte tydliggjorts kan en överenskommelse mellan lokala parter som innebär avsteg från lagens turordningsregler utgöra en avtalsturlista.

Syftet med att träffa en avtalsturlista är att arbetsgivaren på bästa sätt ska kunna hantera sitt behov av att ha rätt organisation för framtida utmaningar och att ha förutsättningar för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet med goda möjligheter att fortsatt sysselsätta de tjänstemän som inte blir uppsagda. Arbetsgivarens fortsatta behov och de enskilda tjänstemännens kompetenser (se vidare under punkt 10 Arbetsgivarens krav och behov) är viktiga utgångspunkter för att kunna bedöma vilka som ska omfattas av en avtalsturlista.

Det är viktigt att en avtalsturlista inte är diskriminerande enligt någon av diskrimineringslagens grunder eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Om så ändå skulle vara fallet kan avtalsturlistan helt eller delvis förklaras ogiltig även om lokala parter varit överens om den.

Vilka parter kan träffa avtalsturlista?

I det fall tjänstemannaorganisationerna som har kollektivavtal på arbetsplatsen bildar PTK-L kan arbetsgivaren träffa avtalsturlista med detta PTK-L som då uppträder som en gemensam part. I det fall PTK-L inte bildas kan arbetsgivaren istället träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig, vilket också framgår i många av de kollektivavtal som träffas av förbunden inom Almega.

Omställningskonsultation

Om det visar sig vara svårt att kunna enas om processen och/eller en avtalsturlista kan lokala parter be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget. Detta innebär att centrala parter på plats gemensamt ger råd till lokala parter i hur de ska hantera processen i enlighet med intentionerna.

Uppsägning på grund av arbetsbrist kan vara komplext och är alltid ingripande för de inblandade. Denna vägledning är en sammanfattning av de steg som behöver tas för att hantera en arbetsbristsituation och för att en överenskommelse om avtalsturlista ska kunna nås. Vägledningen gör inte anspråk på att redogöra för alla frågor som kan uppstå. Kontakta gärna din organisation om behov uppstår.





VÄGLEDNING

1. Skapa samsyn

En tjänstemannaorganisation som är informerad om verksamhetens utveckling, ekonomiska situation och liknande behöver mindre tid för att ”komma ikapp” arbetsgivarens kunskap och sannolikheten är då större att förhandlingarna kan föras mer effektivt. Det underlättar således processen att arbetsgivaren kontinuerligt informerar den lokala fackliga parten om läget i företaget. Observera dock att det inför förhandlingen inte föreligger någon separat informationsskyldighet enligt 19 § Medbestämmandelagen (MBL) om den tilltänkta åtgärden.

2. Kallelse till förhandling

Så snart arbetsgivaren kommit fram till att personalstyrkan kan behöva minskas, och att ett antal tjänstemän kan behöva sägas upp, ska arbetsgivaren kalla de tjänstemannaorganisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med till en förhandling enligt 11 § MBL.

Om det inte finns någon klubb eller förening på företaget ska arbetsgivaren istället kalla respektive avtalsbärande tjänstemannaorganisations regionala eller centrala organisation. Exempel på förhandlingsframställan finns i **bilaga 1.**

Det förutsätts som ovan nämnts att de tjänstemannaorganisationer som är med i PTK bildar ett gemensamt lokalt organ, PTK-L, som förhandlar som en part med arbetsgivaren om den nya organisationen och arbetsbristen. Kontrollera om det finns några särskilda regler om PTK-L och dess bildande i ditt kollektivavtal. Tjänstemannaorganisationerna är överens om att PTK-L bildas för det fall en av tjänstemannaorganisationerna begär det. Det krävs dock en överenskommelse mellan de fackliga organisationerna om detta. En sådan överenskommelse kan ske för ett enstaka tillfälle eller tillsvidare. Protokoll om bildandet ska överlämnas till arbetsgivaren. Om PTK-L bildas bör det meddelas arbetsgivaren så tidigt som möjligt då detta underlättar processen.

Om tjänstemannaparterna inte uppträder genom PTK-L kan arbetsgivaren förhandla med samtliga tjänstemanna-organisationer i en så kallad samförhandling eller med varje tjänstemannaorganisation var för sig.

Förhandlingen ska hållas senast inom tre veckor efter att tjänstemannaorganisationerna fått del av förhandlingsframställan, om parterna inte enas om annat. Enligt 16 § MBL ska förhandlingen bedrivas skyndsamt.

Utgångspunkten är att det är först om parterna inte enats om någon avtalsturlista som arbetsgivaren behöver överväga om vissa tjänstemän av särskild betydelse ska kunna vara kvar genom att arbetsgivaren ensidigt nyttjar möjligheterna till undantag från lagens turordningsregler. Eventuella undantag behöver således inte anges redan i förhandlingsframställan.

3. Varsel till Arbetsförmedlingen

Om organisationsförändringen innebär att fem eller fler personer i länet riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren varsla Arbetsförmedlingen. Mer information och formulär för varsel finns på **www.arbetsformedlingen.se.**

4. Information till tjänstemannaorganisation

Arbetsgivare har en särskild informationsskyldighet inför förhandlingar om arbetsbrist, se 15 § MBL. För att det ska bli en effektiv förhandling är det viktigt att tjänstemannaorganisationen så tidigt som möjligt kan sätta sig in i frågan genom att arbetsgivaren redovisar följande:

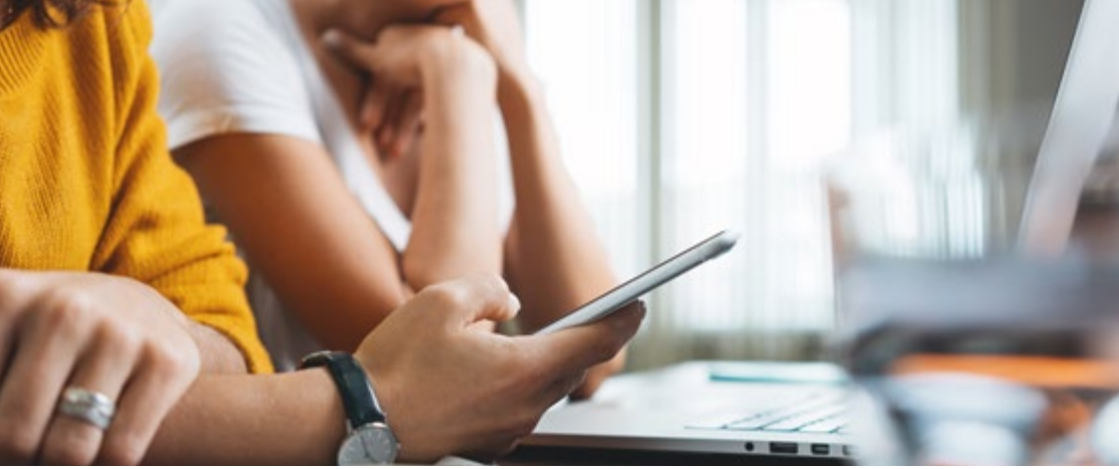
- Skälen till de planerade uppsägningarna
- Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen
- Hur många som kan komma att bli uppsagda
- När arbetsgivaren planerar att verkställa uppsägningarna

Arbetsgivaren ska upprätta en turordningslista för varje driftsenhet och avtalsområde där arbetsbrist uppstått. I turordningslistan ska tjänstemännens namn, anställningstid och befattning framgå.
Det behöver framgå tillräckligt med personuppgifter så att tjänstemannaorganisationerna kan identifiera vilka tjänstemän som ingår i turordningen.

Observera att personnummer är en särskilt skyddsvärd personuppgift enligt Integritetsskyddsmyndigheten och att det i normalfallet är tillräckligt att födelsedata (ÅÅMMDD) anges för att tjänstemannaorganisationerna ska kunna identifiera en individ.

Finns det ytterligare information som underlättar processen för lokal tjänstemannaorganisation att sätta sig in i situationen och därmed kunna komma överens om en avtalsturlista är det lämpligt att den ges så tidigt som möjligt innan förhandling ska äga rum.

Arbetsgivaren ska också, till tjänstemannaorganisationerna, lämna en kopia av det varsel som eventuellt har lämnats till Arbetsförmedlingen.



5. Informationsplan och fråga om tystnadsplikt

En bra förhandlingsprocess bygger på ömsesidigt förtroende. En neddragning är ofta en känslig process vilket förutsätter att känslig information inte får spridning i ett för tidigt skede. Det är viktigt att de som förhandlar kan lita på varandra och tar ansvar för att information och känsliga uppgifter inte sprids innan man är överens om att så får ske.

Det är bra att i början av förhandlingarna komma överens om en kommunikationsplan och klargöra när information från arbetsgivaren kommer att lämnas till tjänstemännen och i vilket skede tjänstemannaorganisationerna kan kommunicera med sina medlemmar.

Vid behov kan en särskild förhandling om tystnadsplikt, enligt 21 § MBL, ske. Det är naturligt att frågan om tystnadsplikt hanteras i förhandlingens inledningsskede.

6. Information till medarbetarna

Medarbetarna behöver normalt informeras om att arbetsgivaren kallat till förhandling om arbetsbrist. Informationen bör hållas på en övergripande nivå så att företaget inte föregår förhandlingsresultatet. En lämplig ordning är att arbetsgivaren i samband med sin information till medarbetarna kan meddela vilken eller vilka fackliga representanter som företräder tjänstemannaparten. Efter att arbetsgivaren lämnat information till

medarbetarna bör företaget meddela de fackliga representanterna detta. De fackliga representanterna kan då i sin tur ta kontakt med sina medlemmar för att inhämta den information som kan behövas. På så vis kan både medarbetarna och de fackliga representanterna få frågor besvarade inför förhandlingen.

7. Gör en riskbedömning

Arbetsgivaren ska göra en riskbedömning i samverkan med skyddsombudet/arbetsmiljöombudet om hur arbetsmiljön kommer att påverkas för den framtida organisationen, se **www.prevent.se**. Riskbedömning kan till exempel behandla arbetsmängd, arbetsinnehåll samt arbetstidens omfattning och förläggning. Omfattningen av en riskbedömning kan variera stort från ett enkelt konstaterande av få/inga risker till en mer omfattande analys. Riskbedömningen ska vara klar innan genomförandet av förändringen och bör redovisas, så långt den är färdigställd, under förhandlingen för att sedan kunna justeras. Exempel på riskbedömning finns i **bilaga 2.**

8. Förhandlingen inleds – beskrivning av omorganisationen och den eventuellt sammanhängande arbetsbristen

Förhandlingen inleds med att arbetsgivaren beskriver nuvarande organisation, arbetsgivarens förslag till fortsatt organisation samt grunden till arbetsgivarens bedömning att det föreligger arbetsbrist. Det gör arbetsgivaren genom att ange orsaken till arbetsbristen samt vilka kategorier och hur många tjänster som enligt arbetsgivaren berörs av arbetsbristen. Det är viktigt att de fackliga företrädarna ges möjlighet att förstå bakgrunden till arbetsbristen.

Således inleds förhandlingen med att organisationsförändringen gås igenom och därefter konsekvenserna av förändringen, i det här fallet arbetsbristen. Om inte parterna fullgör förhandlingen vid en sittning utan kommer överens om att ajournera förhandlingen och ses vid flera tillfällen är det fortfarande fråga om en och samma förhandling.



9. Identifiera/avtala om turordningskretsen

Arbetsgivaren ska upprätta en turordningslista för varje driftsenhet och avtalsområde där arbetsbrist uppstått.

Om det finns flera driftsenheter på en och samma ort ska det inom arbetstagarorganisationernas avtalsområden upprättas en gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten i det fall organisationerna begär det.

Samtliga tjänstemän på en driftsenhet ingår i en och samma turordningskrets om tjänstemannaparterna bildat PTK-L.**

Det finns även möjlighet för de lokala parterna att komma överens om att arbetsbristen ska begränsas till en del av verksamheten, till exempel om enbart en viss enhet eller ett visst affärsområde berörs av arbetsbristen. Det kan vara en fördel att verksamheten kan fortsätta att bedrivas på andra enheter utan störningar eller oro bland medarbetarna. Arbetsbristen kan också vara enklare att hantera om turordningskretsen begränsas. Det bör noteras att tillämpningen av en överenskommelse om att begränsa arbetsbristen till en del av verksamheten/enhet i praktiken kan innebära en avtalsturlista.

*** Parterna bakom denna skrift är inte överens om vad som utgör en turordningskrets om företaget omfattas av flera kollektivavtal för tjänstemän och PTK-L inte bildas. Kontakta respektive organisation för vidare rådgivning.*

10. Arbetsgivarens krav och behov

Arbetsgivaren behöver identifiera och värdera sina krav och behov i bemanningshänseende för den fortsatta verksamheten och redogöra för dessa. Det kan innebära att det både kan tillkomma helt nya roller och att gamla roller kan försvinna.

Krav och behov kan exempelvis vara kompetenser i form av kunskaper, förmågor, egenskaper och prestationer över tid som är viktiga för den fortsatta verksamheten. Hur olika krav uppfyllts tidigare kan vara en viktig utgångspunkt för att identifiera vilka som är mest lämpliga för att vara kvar i den nya organisationen. Vid bedömningen av kraven och behoven i bemanningshänseende kan också vägas in exempelvis uttryckliga kundkrav, framtida prognoser om vilka kompetenser som efterfrågas etc.

11. Pröva omplacering till lediga befattningar

Innan frågan om turordning och avtalsturlista aktualiseras ska arbetsgivaren enligt 7 § 2 st Lagen om Anställningsskydd (LAS) undersöka om de som riskerar uppsägning, istället kan omplaceras till en ledig befattning inom företaget.

Enligt LAS omfattar omplaceringsskyldigheten samtliga driftsenheter och samtliga avtalsområden inom företaget. Arbetsgivaren bör enligt praxis eftersträva att erbjuda en så likvärdig tjänst som möjligt men avgör vem som ska erbjudas vilken ledig befattning utifrån vad arbetsgivaren anser vara bäst för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivaren behöver inte erbjuda lediga befattningar i någon viss turordning.

Om en tjänsteman som berörs av arbetsbristen tackar nej till ett skäligt erbjudande om omplacering till en ledig befattning kan denna tjänsteman sägas upp på grund av arbetsbrist utan att frågan om turordning aktualiseras. Det innebär att bedömningen av vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande kan vara direkt avgörande för vem som sägs upp och vem som får stanna kvar i en omorganisation.

12. Träffa avtalsturlista

Frågan om turordning och avtalsturlista aktualiseras först när alla lediga tjänster tillsats, om de berörda individerna inte har tillräckliga kvalifikationer för någon ledig tjänst eller om det inte finns några lediga tjänster överhuvudtaget.

Parterna förutsätts träffa överenskommelse om en avtalsturlista genom att exempelvis begränsa turordningskretsen (se punkt 9) eller identifiera de särskilda kompetenser som behöver finnas kvar i verksamheten för att klara framtida krav och behov. Det betyder att parterna är överens om vilka tjänstemän som därefter ska sägas upp på grund av arbetsbrist.

I diskussionen om en tjänsteman uppfyller verksamhetens framtida krav och behov i bemanningshänseende är det viktigt att arbetsgivaren är tydlig med på vilket sätt tjänstemannen inte tillgodoser dessa samt på vilken grund bedömningen gjorts eller omvänt varför de som ska vara kvar är viktiga för den framtida verksamheten.

Om PTK-L har bildats kan arbetsgivaren ingå en bindande avtalsturlista med detta PTK-L som då binder samtliga tjänstemän på arbetsplatsen. Om PTK-L inte har bildats kan avtalsturlista träffas med varje tjänstemannaorganisation för sig.

Innan överenskommelse träffas ska tjänstemannaorganisationerna få tillgång till den information som behövs för att kunna ta ställning till den föreslagna avtalsturlistan till exempel genom att det ges tillfälle att prata med berörda medlemmar och stämma av de uppgifter som lämnats.

13. Om avtalsturlista inte träffas

Om det trots parternas ambitioner inte går att träffa någon avtalsturlista gäller turordning enligt 22 § LAS kompletterad med Huvudavtalets kapitel 3 § 9 varvid undantag beskrivet nedan aktualiseras.

Ny organisation

Enligt 22 § LAS har en tjänsteman med längre anställningstid företräde till fortsatt anställning framför en med kortare anställningstid. Den tjänsteman vars tjänst inte längre ska finnas kvar ska erbjudas fortsatt anställning enligt principen ”sist in, först ut”. Detta förutsatt att tjänstemannen har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella tjänsten. Om tjänstemannen tackar nej till erbjudandet sägs denne upp på grund av arbetsbrist.

Undantag

Från turordningen får arbetsgivaren enligt Huvudavtalet § 9 undanta tre tjänstemän per driftsenhet. De tjänstemän som undantas har företräde till fortsatt anställning. Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan välja att undanta totalt fyra tjänstemän för samtliga avtalsområden.

Beträffande begreppet avtalsområde avses, när det gäller undantagsmöjligheterna, uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän.

De tjänstemän som undantas ska enligt arbetsgivarens bedömning ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt. Däremot kan en tjänsteman angripa undantaget om arbetsgivarens agerande anses utgöra föreningsrättskränkning eller diskriminering.

Om flera driftsenheter på samma ort sammanlagts till en gemensam turordning, efter tjänstemannaorganisations begäran, får arbetsgivaren undanta tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med vad som framgår ovan får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de tjänstemän som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan turordning fastställs. Undantag enligt detta

stycke får högst omfatta tio procent av tjänstemännen vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde. Med begreppet tjänstemän som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga tjänstemän vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den tjänsteman vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, till exempel där anställning avslutas genom individuell överenskommelse, genom tidigare pensionsavgång och liknade. Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera tjänstemän får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare tjänstemän vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

14. Förhandlingens avslutande

Förhandling som leder till en överenskommelse om avtalsturlista ska dokumenteras i ett protokoll som undertecknas av parterna innan uppsägning får ske.

Även en förhandling om arbetsbrist som inte resulterar i en avtalsturlista ska protokollföras. Av protokollet ska framgå vilka beslut som avses fattas och dess konsekvenser. Det är vanligtvis arbetsgivarparten som skriver protokoll.

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdets avslutande om inte parterna kommer överens något annat, exempelvis vid en ajournering.

Efter avslutad förhandling kan uppsägningshandlingar överlämnas till de tjänstemän som ska sägas upp.

Exempel på förhandlingsprotokoll finns i **bilaga 3**.

Om lokala parter inte kan enas kan central förhandling begäras. Först efter den centrala förhandlingen kan uppsägningshandlingar lämnas.

Om det uppstår problem i den lokala processen kring avtalsturlista kan parterna be centrala parter att gemensamt hålla en omställningskonsultation på företaget.

En omställningskonsultation hindrar inte möjligheten att begära central förhandling om parterna därefter ännu inte kan komma överens.

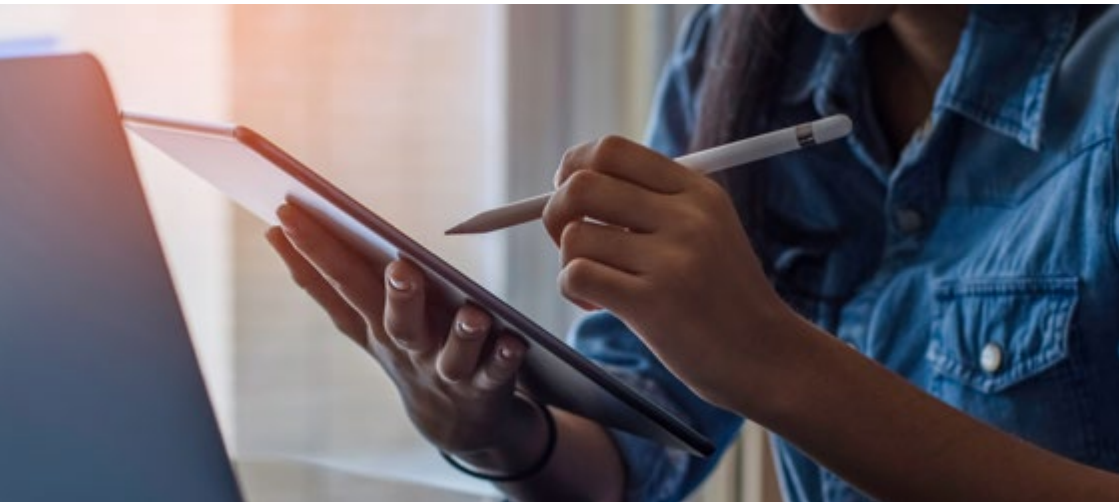
15. Uppsägningstid

Uppsägningstid framgår av kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. Under uppsägningstiden har den uppsagda tjänstemannen enligt 12 § LAS rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner.

Enligt 14 § LAS ska skälig ledighet med lön beviljas för den som söker arbete under uppsägningstiden.

16. Utvärdering

När parterna genomfört förhandlingen och uppsägningarna är gjorda, bör parterna utvärdera hur processen varit. Syftet med utvärderingen är att upptäcka moment som parterna kan förbättra inför en eventuell nästa förhandling om arbetsbrist vid företaget.



Kallelse till MBL-förhandling angående omorganisation/arbetsbrist

Arbetsgivaren är med i detta förbund inom Almega: .....
Arbetsgivaren har följande kollektivavtal: .....

Tid och plats för förhandlingen

Arbetsgivaren föreslår följande tidpunkt för förhandlingen
Datum: ..... Tid: ..... Plats: .....

Nuvarande verksamhet och organisation

Berörd arbetsplats/driftenhet: .....
Antal anställda: .....
Verksamhet och organisation: .....

Information om arbetsbristen

Skälen till planerade uppsägningar:

.....
.....

Hur organisationen ser ut före och efter arbetsbristen:

.....
.....
.....

Hur många som kan komma att bli uppsagda:

.....
.....

När uppsägningarna planeras ske: .....

Kontaktuppgifter till arbetsgivaren

Namn: .....
Adress: .....
Telefon: ..... E-mail: .....

Bilaga 2 Exempel på riskbedömning

Uppgifter om arbetsgivaren

Företag: .....
Organisationsnummer: .....
Adress: .....
Kontaktperson: .....
Telefon: ..... E-mail: .....
Skyddsombud som planen stämts av med: .....

Nulägesbeskrivning

Beskriv arbetsmiljön före förändringen.

.....
.....
.....

Den planerade förändringen

Beskriv vilka förändringar som planeras och vilka som berörs på arbetsplatsen efter förändringen.

.....
.....
.....

Riskbedömning

Beskriv vilka arbetsmiljörisker som kan uppstå för kvarvarande personal, t.ex. om personalens inflytande över den egna arbetssituationen påverkas eller om det uppstår behov av introduktion.

.....
.....
.....

Åtgärder

Gör en handlingsplan för hur eventuella risker ska minimeras, vem som har ansvar för detta och ange hur/när planen ska följas upp.

.....
.....
.....

Protokoll

Datum: ..... Plats: .....

Arbetsgivare

Företag: ..... Organisationsnr: .....
Närvarande: .....

Lokal facklig organisation

Närvarande:

.....
.....

Ärende

Förhandling enligt 11 § MBL angående omorganisation/arbetsbrist

.....
.....

Företagets förslag

.....
.....

Den lokala fackliga organisationens synpunkter

.....
.....

Resultatet av förhandlingen

Om avtalsturlista träffas använd denna text: Parterna har denna dag träffat en överenskommelse om avtalsturlista som omfattar följande personer. Dessa personer kommer att sägas upp p.g.a. arbetsbrist efter att förhandlingen avslutats; (ange namnen på de som ska sägas upp).

Förhandlingen avslutades i enighet den (datum) .....

Justering

Ort och datum .....
För företaget .....
För den lokala fackliga organisationen .....

Parterna är överens om att Huvudavtalet är en viktig del för att underlätta omställning. Avtalet innehåller dels stöd till den som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist, dels regler om att lokala parter ska göra avsteg från lagens bestämmelser om turordning efter anställningstid om det finns behov av det.

Den här vägledningen har tagits fram av Almega, Unionen, Journalistförbundet och Sveriges Ingenjörer med flera akademikerförbund för att göra det lättare för lokala parter att tillämpa Huvudavtalet.

Vägledningen har tagits fram för att arbetsgivare och fackliga företrädare ibland haft olika uppfattning om omställningsprocessen och hur de skulle ha kunnat enas om avtalsturlistor. Denna vägledning syftar till att parterna ska nå en samsyn om hur omställningsprocessen bör gå till.

Om ni trots den här vägledningen har svårt att bli överens kan ni ta hjälp av de centrala parterna i en omställningskonsultation som syftar till att stödja en bra process som leder till att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och även i framtiden kunna ge fler tjänstemän anställning.

2024-03