

1. Så börjar processen vid arbetsbrist

I en arbetsbristsituation är det viktigt att den lokala klubben kommer in tidigt för att kunna påverka beslut och förebygga uppsägningar. Processen börjar då arbetsgivaren informerar om att arbetsbrist föreligger på arbetsplatsen.

Vad är arbetsbrist?

Arbetsbrist är ett juridiskt begrepp som innefattar alla de situationer där arbetsgivaren väljer att omplacera eller säga upp personal. Företaget behöver egentligen inte befinna sig i en ekonomisk kris. Ledningen kan välja att lägga ner eller sälja lönsamma delar av företaget vilket i sin tur kan leda till uppsägningar.

Information

Arbetsgivaren har enligt MBL §19 skyldighet att kontinuerligt informera de lokala klubbarna om hur verksamheten utvecklas ekonomiskt. Det innebär också att arbetsgivaren snarast möjligt ska informera om att arbetsbrist föreligger.

På företag där arbetsgivaren har dåliga kunskaper i arbetsrätt kan en arbetsbristsituation komma mycket överraskande för klubben.

I sådana fall har arbetsgivaren brutit mot MBL och klubben har rätt att utkräva skadestånd. Oftast får klubben tidiga signaler om att en arbetsbrist är på gång, exempelvis genom att den har en representant i bolagsstyrelsen.

2. Informera medlemmarna

En arbetsbristsituation ger alltid upphov till oro. Det bästa sättet att undvika rykten och spekulationer är att hålla medlemmarna så informerade som möjligt om vad som sker. Här finns också en demokratisk aspekt. Medlemmarna måste få känna att de är delaktiga i processen och att facket arbetar för deras räkning.

Förhindra rykten och spekulationer

Avsluta varje förhandlingstillfälle i den kommande processen med att diskutera informationsfrågan - både med arbetsgivaren och enskilt tillsammans med inblandade fackförbund. Kom överens om vilken information medlemmarna ska få tillgång till och när.

Viktigt är också vem som ska gå ut med vilken typ av information. Det är arbetsgivaren som ska gå ut med information, medan klubben kompletterar denna på medlemsmötena. Tänk hela tiden på klubbens roll! Det är inte fackets ansvar att informera om beslut som arbetsgivaren tagit.

Formell tystnadsplikt

Ibland är det olämpligt att föra vidare viss typ av information till medlemmarna. Oftast har arbetsgivaren störst anledning att begära tystnadsplikt. Klubben behöver inte acceptera detta utan att en särskild förhandling har hålls om tystnadsplikten (enligt §21-22 MBL).

Den som vill påkalla tystnadsplikt ska göra det vid det tillfälle då informationen lämnas, och samtidigt kalla till förhandling om tystnadspliktsfrågan.

Förhandlingarna om tystnadsplikt ska genomföras snarast möjligt. Om parterna blir överens om att tystnadsplikt ska gälla är saken klar. Men om önskemålet om tystnadsplikt inte delas av motparten måste frågan lyftas till central förhandling eller avgöras i domstol. Tills frågan är avgjord gäller då tystnadsplikten.

Den part som begär tystnadsplikt mot den andra partens vilja, och det är i de flesta fall arbetsgivaren, måste föra saken vidare inom tio dagar - annars faller den temporära tystnadsplikten och informationen kan fritt föras vidare.

Anm. Tystnadsplikten gäller aldrig inom klubben, inte heller gentemot en ombudsman. Om en förtroendemän har tagit emot information under tystnadsplikt är han eller hon fri att föra informationen vidare till den lokala klubbens styrelse, eller till en ombudsman, som då blir bundna av samma tystnadsplikt.

3. Kallelse till förhandling

Innan arbetsgivaren fattar ett beslut om en eventuell driftsinskränkning är han enligt MBL § 11 skyldig att påkalla lokala förhandlingar. Det måste göras i god tid. Förhandlingen kan annars uppfattas som meningslös på grund av att beslutet i praktiken – om än inte formellt – redan fattats.

Skriftligt

En begäran om förhandling ska alltid vara skriftlig, och ska också ange vad förhandlingarna syftar till. Parterna ska sedan komma överens om förhandlingstidpunkten. Förhandlingen bör normalt hållas inom två veckor, men klubben har samtidigt rätt till rådrom för förberedelser.

Varje part utser sin egen förhandlingsdelegation, och det är inte tillåtet att ha synpunkter på sammansättningen av motpartens delegation. Vi rekommenderar att klubbens styrelse utser minst två förhandlare som endast i förening får förhandla och underteckna överenskommelser.

Beroende på företagets verksamhet brukar förutom Sveriges Ingenjörer även Unionen, IF Metall eller Ledarna finnas representerade. I en arbetsbristsituation brukar samverkan mellan förbunden vara huvudregeln, men klubben bör också vara öppen för att plocka ut frågor som rör Saco-medlemmarna specifikt och ta dem separat. Formellt är varje förbund självständig part i förhandlingarna.

Arbetsförmedlingen

Om arbetsbristen tros komma att omfatta fem personer eller fler är arbetsgivaren enligt främjandelagen skyldig att lägga ett varsel hos arbetsförmedlingen. Utgången av varseltiden anger när arbetsgivaren tidigast kan avsluta anställning, (uppsägningen är till ända). Uppsägningstiden är inkluderad i varseltiden.

4. Förbered förhandlingen

Förberedelserna är det viktigaste momentet i processen.

Sätt ett mål

Klubben bör formulera sitt mål med de kommande förhandlingarna, och lägga upp en förhandlingsstrategi för att nå målet.

Uppdatera ditt lokala medlemsregister

Innan förhandlingarna startar behöver du ett lokalregister över medlemmarna på din arbetsplats. Använd gärna funktionen Sök medlemmar för att ta fram medlemmarnas personuppgifter. Uppgifterna från det centrala medlemsregistret behöver sedan kompletteras med ytterligare uppgifter. Du behöver ta reda på medlemmarnas utbildning, examensår, lön, när de anställdes vid företaget samt vilket arbetsinnehåll de har. Samla också in motsvarande uppgifter om de som är medlemmar i andra Saco-förbund.

Begär in material

Du behöver också begära material av arbetsgivaren. Hur ser det förslag ut som klubben ska ta ställning till? Vilka tjänster och arbetsuppgifter ska finnas i den nya organisationen?

Analysera och kontrollera materialet. Du kan inte utgå från att uppgifter om de anställda är korrekta i alla delar. Det kan finnas fel i både anställningstid, kompetens, facklig tillhörighet och tjänstebeskrivningar.

Värdera förslaget

Försök att värdera arbetsgivarens förslag på ny organisation. Är den nya organisationen bärkraftig och realistisk i förhållande till de omständigheter som föranledde arbetsbristen?

Första steget i de kommande förhandlingarna blir att ta ställning till den nya organisationen som sådan. Diskussioner om hur bemanningen ska lösas är en separat fråga.

Informera medlemmarna

Vid varje steg i processen är det viktigt att klubben tar ställning till vilken information som ska gå ut till medlemmarna och vid vilken tidpunkt. Vissa moment i processen kan vara känsliga och där kan öppenhet göra mer skada än nytta. Huvudregeln är dock att öppenhet gynnar klubben och missgynnar arbetsgivaren. Låt diskussioner om medlemsinformationen vara en stående punkt på styrelsemötena.

5. Lokal förhandling

Förhandlingarna bör inledas med en analys av företagets verksamhet. Diskutera hur marknaden ser ut som företaget agerar på. Titta på organisationen och hur den svarar mot marknadens krav och inkommande order. Arbetsgivaren är skyldig att redovisa befintlig arbetsorganisation enligt Utvecklingsavtalet (§3 UVA).

Stämmer arbetsgivarens antagande att en omorganisation är nödvändig? Vad är grundorsaken – naturliga konjunktursvängningar eller strukturella problem? Det tar i allmänhet tid innan arbetsgivaren kan räkna in vinsterna av en omorganisation. Den kräver också resurser – kan den löna sig eller skapar den så stora effektivitetsförluster att den är svår att motivera?

Bemanning

Enas parterna om att en ny organisation är nödvändig återstår frågan om bemanning. Det är dock viktigt att förhandlingen om ny organisation är klar innan man börjar diskutera bemanning.

De anställda ska i möjligaste mån erbjudas nya tjänster som skapas. Enligt turordningsreglerna i LAS §22 ska dessutom anställda med längre anställningstid ha företräde till de lediga tjänsterna, förutsatt att parterna inte kommer överens om en avtalsturlista.

Beroende på hur omorganisationen ser ut kan vissa medlemmar befinna sig i en situation där deras kompetens inte längre efterfrågas av arbetsgivaren. Grundregeln är att en anställd kan erbjudas fortsatt anställning om han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. En person med lång anställningstid kan alltså tvingas lämna företräde åt en kollega med kortare anställningstid men mer passande kvalifikationer.

I denna situation är arbetsgivaren skyldig att bevisa att den anställda inte har tillräckliga kvalifikationer för ett förändrat tjänsteinnehåll. Att en anställd saknar upparbetade kundrelationer får inte vara avgörande i detta sammanhang – endast kompetens är avgörande.

Övertalighet

Om den nya organisationen innebär att arbetsstyrkan måste minskas så är frågan hur övertaligheten ska lösas. Det är naturligt för klubben att försöka undvika rena uppsägningar. Det finns alternativ.

Anställningsstopp i kombination med naturlig avgång kan helt eller delvis lösa övertaligheten. Beroende på åldersstrukturen hos medlemsgruppen kan även frivilliga avtalspensioneringar bli aktuella. En avtalspensionering innebär att den anställda behåller en del av sin lön fram till ordinarie pensionsdag, men är samtidigt fri att söka anställning någon annanstans. Avtalspensioneringar kan finansieras exempelvis genom Alectas överskottsmedel.

Det är också möjligt att arbetsgivaren kan erbjuda någon form av omställningsprogram för de som blir övertaliga. Kom ihåg att de lösningar som diskuteras bör passa den enskilde individen. Inhämta synpunkter och önskemål från medlemmarna. Det är inte säkert att de önskar en sådan generell lösning.

Om ingen alternativ lösning kan hittas för de anställda som blir övertaliga kan ändå olika möjligheter diskuteras, exempelvis avgångsvederlag, förlängd och/eller arbetsfri uppsägningstid. Det ger medlemmen bättre möjligheter att söka ny anställning innan uppsägningen verkställs.

6. Avsluta förhandlingen

Lokala förhandlingar om arbetsbrist kan sluta på olika sätt. I vissa fall bedömer klubben att det är omöjligt att komma vidare och vänder sig till oss för att få förhandlingshjälp. Om knuten är turordningsreglerna finns möjligheter för de lokala parterna att komma överens om en särskild turordningslista.

När förhandlingarna är färdiga är det mycket viktigt att klubben begär att de inte är formellt avslutade förrän protokollet är färdigjusterat. Annars finns risken att justeringen tar tid och att klubben därmed förlorar möjligheten att kalla till central förhandling.

Tre olika avslut

1. Lagturlista
Klubben är överens med arbetsgivaren om att förhandlingarna är avslutade. Det är inte nödvändigtvis så att parterna är överens, men de konstaterar att de inte kommer längre samtidigt som det inte finns tillräckligt starka skäl att påkalla central förhandling. Resultatet blir att arbetsgivaren verkställer driftsinskränkningen, och principen sist in - först ut gäller enligt LAS. Medlemmar som drabbas av uppsägning har möjlighet att få en rättslig prövning av sin sak.
2. Hemställan om central förhandling
Förhandlingarna slutar i oenighet, och klubben skickar en hemställan om central förhandling till Sveriges Ingenjörer. Eftersom tidsfristen endast är ett par veckor så är det viktigt att hemställan skickas omedelbart. Sveriges Ingenjörer avgör om central förhandling är lämplig. Den centrala förhandlingen sker mellan ombudsmän från förbundets kansli och förhandlare från den berörda arbetsgivarorganisationen. Central förhandling kan därmed endast bli aktuell om företaget är anslutet till en arbetsgivarorganisation. Förhandlingen börjar då om från början – en central förhandling är inte en fortsättning på den lokala förhandlingen.
3. Avtalsturlista
I detta fall är parterna överens om att förhandlingen är avslutad i och med att båda godkänner en så kallad avtalsturlista. Denna lista är ett sätt att frångå reglerna om sist in - först ut till förmån för en annan lösning. Medlemmar som genom denna lista drabbas av uppsägning har inte rätt att få sitt fall prövat i domstol.

Överenskommelser om avtalsturlistor är relativt ovanliga och förutsätter att företaget är anslutet till en arbetsgivarorganisation och därmed har kollektivavtal. Vi rekommenderar starkt att klubben tar kontakt med kansliet innan ni gör en överenskommelse av den här typen. Här är det också särskilt viktigt att överenskommelsen undertecknas av minst två representanter för klubben.

7. Omorganisation

Om uppsägningar kommer att verkställas efter förhandlingarna återstår för dig som lokal förtroendeman att stå till medlemmarnas tjänst på bästa sätt, med information och med rådgivning. Du måste också bevaka att arbetsgivaren inte bryter mot lagen eller mot de överenskommelser ni ingått.

Stötta dina medlemmar

Människor reagerar alla olika i en uppsägningssituation och medlemmarna har olika slags behov av sina fackliga representanter. Både arbetsgivaren och klubben bör förbereda sig på att vissa av de som drabbade kan hamna i en personlig kris. Men kom ihåg att det är arbetsgivaren, inte klubben, som har ansvaret för uppsägningarna och deras konsekvenser.

Informera om rättigheter

De medlemmar som drabbas av uppsägning behöver få information om vilka rättigheter de har vad gäller intjänade förmåner, återanställningsrätt och ekonomisk ersättning. Läs mer om dessa rättigheter under Varsel och uppsägningar.

En medlem som känner sig orättvist behandlad av arbetsgivaren vad gäller kompetensvärdering eller turordning har möjlighet att söka rättslig prövning för detta. Här måste klubben stå till tjänst med stöd och rådgivning.

Lagen ska följas

En annan uppgift för klubben i detta steg är att kontrollera att arbetsgivaren dels följer de överenskommelser som slöts under förhandlingarna, och dels lagen. Klubben ska bevaka att varseltiden följs och att ingen anställd tvingas avsluta sin anställning (uppsägningstiden är till ända) innan varseltiden löpt ut samt att själva uppsägningarna går till på rätt sätt.

8. Gör en skriftlig utvärdering

En utvärdering av arbetsbristprocessen är en bra metod för att sätta in gjorda erfarenheter i ett sammanhang. Eftersom medlemmarna i klubbens styrelse har varit engagerade i olika delar av processen är utvärderingen ofta den enda chansen för klubben att få en objektiv bild av vad som skett.

Fundera på vad som gick bra och vad som hade kunnat göras annorlunda. Var låg meningsskiljaktigheterna mellan klubben och arbetsgivaren och vilka kompromisser uppnåddes?

Kontinuiteten är viktig i klubbens arbete och om erfarenheterna dokumenteras underlättas framtida förhandlingar. En skriftlig utvärdering är värdefull både inför nästa omorganisation och inför de årliga löneförhandlingarna.

LAS och anställningsfrågor för chefer

Gäller LAS för chefer och VD?

LAS och kollektivavtalet gäller inte för VD och chefer i jämförbar ställning (se Fakta nedan). En VD:s anställning kan därför avslutas utan att företaget först förhandlar med det lokala facket. Däremot omfattas övriga chefer av både LAS och kollektivavtal och ska därför företrädas av den lokala akademikerföreningen eller i enskilda fall av någon från förbundet centralt.

Fakta

Jämförbar ställning

I mindre företag är endast VD (motsvarande) undantagen från LAS.

I medelstora företag gäller som huvudregel att verkställande direktören, dennes ställföreträdare och möjligen någon ytterligare tjänsteman med speciellt självständigt ansvar är undantagna.

I större företag avser undantaget direktionsmedlemmar samt tjänstemän som har en självständig ställning som chef för en större gren av företagets verksamhet