



Strukturförändringar inom staten



Detta gäller vid strukturförändringar inom staten

Strukturförändringar inom staten kan röra sig om allt från mindre omorganiseringar till nedläggning av hela verksamheter. Vilka regler är det som gäller, vad ska du tänka på och vilken facklig hjälp kan du få? Denna broschyr är tänkt att vara ett stöd för dig som riskerar att bli uppsagd på grund av arbetsbrist.

Förändringar inom staten som leder till effektiviseringar och till utveckling av verksamheterna är bra. Sådana förändringar ökar möjligheterna för våra medlemmar att renodla sina arbetsuppgifter och få konkurrenskraftiga löner. Det ökar också våra möjligheter att långsiktigt förbättra villkoren för våra medlemmar.

Vi har varit med om att förhandla fram Omställningsavtalet på det statliga avtalsområdet. Syftet är att stödja de som är eller riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Det statliga omställningsavtalet är kopplat till Trygghetsstiftelsen och dess verksamhet.

Trygghetsstiftelsens insatser är inriktade på individens behov och möjligheter. Det kan röra sig om stöd i att söka nytt jobb, hjälp att starta eget, praktik eller kostnad för utbildning. Omställningsavtalet ger också möjligheter att få ersättning för inkomstförlust vid arbetslöshet, vid nytt arbete med lägre lön eller i vissa fall vid avtalspension.

Trygghetsstiftelsens undersökningar visar att en stor del av de som berörs av uppsägningar har klarat sig bra och fått nya jobb. Vår erfarenhet är att för många av våra medlemmar har uppsägningen, även om det kan vara omtumlande och jobbigt när det sker, blivit startskottet till en förändring som varit positiv.

Du kan alltid kontakta den lokala Saco-S-föreningen vid frågor om omstruktureringar. Deras roll är att ha synpunkter och påverka hur arbetet går till och med vilken inriktning förändringarna sker. Det betyder till exempel att de kan ha synpunkter på tidsplan, information, hur man hanterar omplaceringar och alternativa lösningar.

Regelverk

Skulle det bli aktuellt med nedskärningar på din arbetsplats finns det ett omfattande regelsystem som din arbetsgivare måste följa. Merparten av detta finns reglerat i:

- Lagen om anställningsskydd (LAS)
- Lagen om offentlig anställning (LOA)
- Arbetsmiljölagen (AML)
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Turordningsavtalet (TurA-S)
- Avtal om omställning (Omställningsavtalet)

De arbetsgivare som inte är myndigheter men anslutna till Arbetsgivarverket kan i vissa fall omfattas av speciella regler.

Arbetsbrist

Arbetsbrist behöver inte innebära brist på arbetsuppgifter. Det kan bero på att arbetsgivaren inte får medel att bedriva viss verksamhet, får minskade anslag men ska utföra samma arbete som tidigare men med minskad personal eller att arbetsgivaren ska förändra verksamheten. Arbetsbrist kan också bero på politiska beslut, som att en viss myndighet eller en del av en myndighet ska upphöra.

Tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren brukar som en första åtgärd vid arbetsbrist inte erbjuda den som har tidsbegränsad anställning, till exempel vikarier, ny anställning. Formellt sett är detta inte en uppsägning och därför gäller andra regler bland annat kring arbetsgivarens förhandlingsskyldighet. Skulle du vara berörd kan du i vissa fall ändå få stöd genom Omställningsavtalet.

Samverkan och förhandling

Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande informera om hur verksamheten på myndigheten utvecklas, enligt MBL eller lokala samverkansavtal. De lokala fackliga organisationerna bör därför redan på ett tidigt stadium få en förvarning om att en förändring i myndighetens verksamhet eller organisation kan vara på gång.

Om arbetsgivaren planerar att genomföra nedskärningar måste de först förhandla med de lokala fackliga organisationerna. Bland annat ska de olika aspekterna på myndighetens verksamhet diskuteras och analyseras. Vilka de olika konsekvenserna blir för personalen ska också belysas. I denna process bevakas dina och dina kollegors intressen av er lokala Saco-S-förening.

Enligt AML ska arbetsgivaren även göra en konsekvensanalys som tar sikte på hur arbetsmiljön kan påverkas av förändringarna och vilka åtgärder som behöver vidtas.

Inför förhandlingen ska de lokala fackliga organisationerna ha fått förutsättningarna och underlag av arbetsgivaren. Därefter ska den lokala föreningen ha en viss tid på sig för att hålla medlemsmöten, ta del av medlemmarnas



synpunkter, få råd från kontaktförbundet och utarbeta en strategi för de fortsatta förhandlingarna etcetera.

Det är dock din arbetsgivare som är ansvarig för att hålla dig och dina kollegor informerade.

Turordningsregler

Grundregeln i LAS är att arbetstagare med längre anställningstid har ett bättre anställningsskydd. Enligt turordningsavtalet (TurA-S) inom staten ska arbetsgivaren efter förhandlingar placera in berörda anställda i så kallade turordningskretsar. Finns det anställda vid myndigheten på orten och med ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” som är föremål för arbetsbrist, ska de placeras i samma turordningskrets.

Arbetsdomstolen har slagit fast att begreppet ”ort” ska tolkas restriktivt. En ort kan aldrig sträcka sig längre än kommungränsen. I storstadsregionerna blir även två intilliggande kommuner skilda orter, medan det i vidsträckt kommuner kan finnas flera orter. Myndigheten kan i kollektivavtal med arbetstagarorganisationerna komma överens om att en turordningskrets ska omfatta flera orter.

Arbetsdomstolen har också fastslagit att ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” ska ges en relativt vidsträckt tolkning. Det är alltså fråga om arbetsuppgifter som kan vara i stort sett likartade till innehåll och inriktning, det vill säga i det närmaste utbytbara.

Arbetstagarna inom turordningskretsen ska turordnas efter anställningstidens längd. Den med kortast statliga anställningstid sägs upp först och den med längst tid sägs upp sist. All din statliga arbetstid räknas med oberoende om anställningen har gällt tills vidare eller för begränsad tid, om den varit en allmän visstidsanställning eller vikariat, heltid eller deltid. Även tidigare anställningstid hos staten i beredskapsarbete, skyddat arbete och exempelvis anställning med lönebidrag ska tillgodoräknas. Tjänstledighet från statlig anställning räknas också som anställningstid.

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Innan arbetsgivare kan säga upp en anställd är denna skyldig enligt LAS att först försöka omplacera till en ledig anställning. Finns det lediga anställningar och den anställde har tillräckliga kvalifikationer ska han eller hon erbjudas anställning. Kraven på din arbetsgivare är i detta avseende hårda och omplaceringsskyldigheten gäller på hela myndigheten. Med ”tillräckliga kvalifikationer” menas att du ska ha de kvalifikationer i form av utbildning och erfarenhet som behövs. Eventuellt kan en kortare inskolningstid behövas.

Uppsägning

I vilken ordning de olika momenten (turordning/omplacering) sker kan variera. Om arbetsgivaren i slutändan inte kan omplacera den som är övertalig får uppsägning ske efter avslutade förhandlingar. Uppsägningen ska vara skriftlig och lämnas till den anställde personligen. I uppsägningsbeskedet måste arbetsgivaren ange vad den anställde ska göra om hon eller han vill ogiltigförklara uppsägningen och/eller yrka skadestånd. Företrädesrätt till återanställning ska också anges.

Företrädesrätt

Du har företrädesrätt till återanställning om du har varit anställd i staten sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden och har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller

hos den senaste arbetsgivaren under uppsägningstiden och nio månader från anställningens upphörande. Tänk på att du själv måste meddela arbetsgivaren att du vill göra anspråk på företrädesrätten, i enlighet med uppsägningsbeskedet.

Vid tillsättningar av alla anställningar vid statliga myndigheter, alltså även när några åberopar företrädesrätt, gäller dock de särskilda reglerna i bland annat regeringsformen om "förtjänst och skicklighet". Detta gör att företrädesrätten inte är lika stark som på arbetsmarknaden i övrigt.

Ogiltig uppsägning

En uppsägning kan ogiltigförklaras om den inte är sakligt grundad. Ogiltigförklaringen måste ske inom två veckor från det att man mottagit uppsägningsbeskedet. Har arbetsgivaren övertalighet på grund av arbetsbrist men bryter mot turordningsreglerna kan uppsägningen däremot inte förklaras ogiltig. Arbetsgivaren kan dock bli skyldig att betala skadestånd till den anställde som förbigåtts vid tillämpning av turordningsreglerna.

Om du anser att du blivit uppsagd på felaktiga grunder kontakta omedelbart ditt förbund.

Uppsägningstidens längd

Uppsägningstidens längd regleras i:

- Villkorsavtal-T
- Affärsverksavtalet (AVA-T)
- LAS
- Avtal om omställning (Omställningsavtalet)

Enligt Villkorsavtal-T är uppsägningstiden, vid uppsägning från arbetsgivarens sida, en månad om anställningstiden varat högst ett år och tre månader i övriga fall. Anställningstiden avser din sammanhängande anställningstid inom det statliga avtalsområdet. Enligt AVA-T är uppsägningstiden en till sex månader beroende på anställningstiden hos arbetsgivaren.

I de fall uppsägningstiden är längre än den som gäller enligt Villkorsavtal-T respektive AVA-T så tillämpas istället reglerna i LAS. Med arbetsgivaren avses alla statliga myndigheter, och det är då din sammanlagda anställningstid som avgör, oavsett om den är sammanhängande eller inte.

Sägs du upp från ett anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 baseras din uppsägningstid istället på din ålder. Kontakta ditt förbund för mer information. Detsamma gäller om du omfattas av chefsavtalet.

Förlängd uppsägningstid vid arbetsbrist

Säger din arbetsgivare upp dig på grund av arbetsbrist så förlängs din uppsägningstid enligt Omställningsavtalet. För att du ska omfattas av Omställningsavtalet ska du ha haft en sammanhängande statlig anställningstid på minst ett år hos en och samma arbetsgivare när anställningen upphör. Förlängningen av uppsägningstiden baseras sedan på din sammanlagda statliga anställningstid.

Uppsägningstider

Följande uppsägningstider gäller när Omställningsavtalet tillämpas. Undantagsvis kan det finnas avvikelser från dessa bestämmelser i annat kollektivavtal.

Statlig anställningstid	Uppsägningstid
Minst ett år	Fyra månader
Minst två år	Fem månader
Minst tre år	Sex månader
Minst sex år	Åtta månader
Minst åtta år	Tio månader
Minst tio år	Tolv månader

Under uppsägningstiden kan arbetsgivaren inte tvinga dig att ta ut semester om uppsägningstiden är högst sex månader.

Omställningsavtalet

Omställningsavtalet ersatte den 1 januari 2015 det gamla Trygghetsavtalet (TA). Har du en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning som varat sammanhängande i minst 12 månader hos en och samma arbetsgivare och blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, omfattas du av omställningsavtalet. Samma sak gäller om du har en tidsbegränsad anställning på minst två år och som löper ut enligt ett anställningsavtal.

Omställningsavtalet innehåller olika omställningsförmåner som är beroende på om anställningen har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist

eller om anställningen löper ut enligt anställningsavtalet. I det senare fallet varierar också omställningsförmånerna utifrån hur lång tid den tidsbegränsade anställningen varat. Det går även att få ett visst stöd av Trygghetsstiftelsen under den sista månaden innan anställningen löper ut.

Det är arbetsgivaren som är skyldig att underrätta Trygghetsstiftelsen om att anställningen kommer att upphöra.

Har du blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller om din tidsbegränsade anställning löpt ut senast den 31 december 2014 kan du omfattas av villkoren i TA. Det finns även övergångsbestämmelser i omställningsavtalet som ger vissa förmåner som är delvis motsvarande de gamla villkoren i TA samt övergångsbestämmelser som riktar sig till tidsbegränsat anställda. Övergångsbestämmelserna gäller fram till 31 december 2016.

Trygghetsstiftelsen

Trygghetsstiftelsens uppgift är att hjälpa statligt anställda som blir uppsagda. Stödet är individriktat och utgår ifrån arbetslinjen. Genom Trygghetsstiftelsen får du en konsulent som finns med dig till dess att din situation är löst.

Du kommer få börja att tillsammans med konsulenten göra en kartläggning av din yrkeserfarenhet, utbildningsbakgrund, ditt nuläge och dina tankar inför framtiden. Ni diskuterar även hur Trygghetsstiftelsen kan stödja dig på bästa sätt för att öka dina möjligheter på arbetsmarknaden. Du gör sedan en handlingsplan som exempelvis kan handla om att gå ett av Trygghetsstiftelsens program för att söka nytt jobb eller att starta eget. Det kan också handla om att du får stöd med utbildning eller vid flytt till annan ort.

Du och din konsulent har kontakt för att följa upp hur det går för dig. Målet är att du ska hitta ett nytt jobb eller en annan lösning så fort som möjligt.

Trygghetsstiftelsen
www.tsn.se
tel 020-613 14 00



Verksamhetsövergång

Om arbetsuppgifterna flyttas från en arbetsgivare till en annan kan det vara frågan om verksamhetsövergång. Detsamma gäller om flera myndigheter eller delar av myndigheter slås samman.

Enligt LAS (§ 6 b) övergår de enskilda anställningsavtalen vid en verksamhetsövergång automatiskt till förvärvaren, som alltså blir din nya arbetsgivare. Detta gäller för alla anställda som omfattas av LAS. Även de rättigheter och skyldigheter som är kopplade till anställningsavtalet och som gäller vid tidpunkten för övergången förs över till den nya arbetsgivaren.

Förhandling ska ske före övergången mellan såväl avlämnande som mottagande arbetsgivare och lokala företrädare vid respektive arbetsplats. Den avlämnande arbetsplatsen förhandlar exempelvis om vilka som omfattas och som därför ska erbjudas att följa med vid övergången. På den mottagande arbetsplatsen förhandlar man vanligtvis om exempelvis inrangeringsavtal, det vill säga vilka lokala villkor som ska gälla för de som kommer över. Det kan även ske förhandling om organisationsförändring till följd av den förändrade verksamheten.

Om det rör sig om bildandet av en ny myndighet utser regeringen ofta en utredare/organisationskommitté. Denna är skyldig att förhandla frågorna kring den nya organisationen med det eller de förbund på central nivå som är berörda.

Observera att Omställningsavtalet inte gäller om du motsätter dig att övergå till en ny arbetsgivare på orten, enligt reglerna om verksamhetsövergång, och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Kontakta din lokala Saco-S-förening eller förbund för mer information.

Om du blir uppsagd

Skulle du vara en av dem som blir uppsagd? Försök att ta vara på uppsägningstiden. Så fort du blivit uppsagd ska du anmäla dig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Där får du information om lediga arbeten, kurser och utbildningar, arbetsmarknadspolitiska stödformer och starta eget bidrag etcetera.

Håll kontakt med Trygghetsstiftelsen, fundera över dina intressen och dina färdigheter. Uppdatera ditt cv och sök jobb aktivt. Utnyttja dina nätverk, utveckla din kompetens och undersök möjligheten att starta eget.

Din fackliga organisation erbjuder också en rad olika saker. Ta del av deras stöd, hjälp och vägledning innan, under och efter uppsägningen samt i din fortsatta karriär. Via ditt förbund kan du exempelvis få hjälp med hur du söker jobb, skriver en ansökan och ett cv.

Kom ihåg att du har rätt att besöka arbetsförmedlingen och gå på anställningsintervju på betald arbetstid under uppsägningstiden. Du har även rätt att delta i Trygghetsstiftelsens aktiviteter.

Arbetslöshetsersättning

De medlemmar som valt att ansluta sig till en arbetslöshetskassa tillhör normalt Akademikernas a-kassa (AEA). Genom medlemskap i AEA är du försäkrad för en del av det inkomstbortfall du drabbas av vid ofrivillig arbetslöshet. Ett av kraven för att du ska få ersättning är att du är anmäld på arbetsförmedlingen under hela arbetslösheten. Mer information om detta och ersättningsnivåer hittar du hos AEA.

Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa
www.aea.se
tel 08-412 33 00

Omfattas du av Omställningsavtalet har du normalt rätt till kompletterande ersättning. Kontakta Trygghetsstiftelsen för mer information.

Kontakta också ditt eget förbund och hör om det finns en kompletterande inkomstförsäkring.

Avvikelser för frivilliga medlemmar hos Arbetsgivarverket

Statliga kollektivavtal gäller även hos vissa arbetsgivare utan att dessa är statliga myndigheter, till exempel stiftelser som Chalmers, Högskolan i Jönköping och Nordiska museet. Hos dessa arbetsgivare gäller dock vissa undantag från det som beskrivs i broschyren. Undantagen gäller i följande avseenden:

- Beräkning av anställningstid vid turordning och vid fastställande av uppsägningstid. Turordningsavtalet TurA-S tillämpas enligt samma principer som på myndigheterna, men du får bara tillgodoräkna dig anställningstiden hos den aktuella arbetsgivaren och inte den statliga anställningstiden i övrigt. Detsamma gäller vid fastställande av uppsägningstiden, i de fall bestämmelserna i LAS ska tillämpas istället för reglerna i Villkorsavtal-T. Detta gäller om annat inte överenskommit i lokalt kollektivavtal.
- Företrädesrätten till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist är starkare än på myndigheterna eftersom reglerna kring "förtjänst och skicklighet" inte gäller.



Tips på vägen mot nytt jobb

- Uppdatera ditt cv.
- Leta nytt jobb så brett som möjligt. Du hittar jobb dels i dags-tidningar, dels på internet och i sociala medier.
- Många jobb annonseras inte ut utan tillsätts via personliga kontakter. Så använd ditt nätverk – tala om för alla i din omgivning att du söker jobb.
- Kontakta direkt det företag, myndigheter eller organisation där du vill jobba.
- Använd dig av den hjälp du kan få från Trygghetsstiftelsen.
- Ta även del av det karriärstöd som din fackliga organisation erbjuder.
- Registrera dig på olika jobbsajter och hos rekryteringsföretag. Lägg in ditt cv och din sökprofil. Kom ihåg att regelbundet uppdatera ditt cv.

Lycka till!

Medlemsförbund i Saco-S

Akademikerförbundet SSR

Box 12800, 112 96 Stockholm
08-617 44 00
kansli@akademssr.se
www.akademssr.se

Civilekonomerna

Box 4720, 116 92 Stockholm
08-556 912 00
kontakt@civilekonomerna.se
www.civilekonomerna.se

DIK

Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 00
kansli@dik.se
www.dik.se

Fysioterapeuterna

Box 3196, 103 63 Stockholm
08-567 061 00
kansli@fysioterapeuterna.se
www.fysioterapeuterna.se

Förbundet Sveriges Arbets terapeuter, FSA

Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 40
fsa@akademikerhuset.se
www.fsa.akademikerhuset.se

Jusek

Box 5167, 102 44 Stockholm
08-665 29 00
jusek@jusek.se
www.jusek.se

Kyrkans Akademikerförbund, KyrkA

Box 30078, 104 25 Stockholm
08-441 85 60
kansli@kyrka.se
www.kyrka.se

Lärarnas Riksförbund

Box 3529, 103 69 Stockholm
08-613 27 00
lr@lr.se
www.lr.se

Naturvetarna

Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 80
info@naturvetarna.se
www.naturvetarna.se

Reservofficerarna

Teatergatan 3, 111 48 Stockholm
08-440 58 00
kansli@reservofficerarna.se
www.reservofficerarna.se

Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ

Box 2131, 103 14 Stockholm
08-14 29 65
kansli@tj.nu
www.tj.nu

SRAT

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-442 44 60
kansli@srat.se
www.srat.se

Sveriges Arkitekter

Box 5027, 102 41 Stockholm
08-505 577 00
kansli@arkitekt.se
www.arkitekt.se

Sveriges Farmaceuter

Box 3215, 103 64 Stockholm
08-507 999 00
post@sverigesfarmaceuter.se
www.w.sverigesfarmaceuter.se

Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm
08-613 80 00
info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se

Sveriges Läkarförbund

Box 5610, 114 86 Stockholm
08-790 33 00
info@slf.se
www.slf.se

Sveriges Psykologförbund

Box 3287, 103 63 Stockholm
08-567 064 00
post@psykologforbundet.se
www.psykologforbundet.se

Sveriges Skolledarförbund

Box 3266, 103 65 Stockholm
08-567 062 00
info@skolledarna.se
www.skolledarna.se

**Sveriges universitetsläraresförbund,
SULF**

Box 1227, 111 82 Stockholm
08-505 836 00
kansli@sulf.se
www.sulf.se

Sveriges Veterinärförbund

Box 12 709, 112 94 Stockholm
08-545 558 20
office@svf.se
www.svf.se

Tjänstetandläkarna

Bredgränd 5, 111 30 Stockholm
08-545 159 80
kansliet@tjanstetandlakarna.se
www.tjanstetandlakarna.se

Detta är Saco-S

Saco-S är en förhandlingsorganisation för statligt anställda akademiker. Vi driver frågor på central nivå med Arbetsgivarverket som motpart. Vi tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Saco-S består av 21 Sacoförbund. Tillsammans företräder vi närmare 86 000 akademiker. Som medlem i ett Sacoförbund omfattas du av Saco-S förhandlingsverksamhet.

Fackliga frågor om löne- och anställningsvillkor är gemensamma för alla statligt anställda akademiker. Därför har förbunden slutit sig samman och bildat Saco-S. Det ger en effektiv organisation och styrka för dig som medlem.

Besök oss på www.saco-s.se.

