



Oktober 2008

# Struktur- förändringar

i den statliga sektorn

# Strukturförändringar i den statliga sektorn

*Denna broschyr är framtagen för att ge dig som medlem i något av Saco-S 22 medlemsförbund en presentation av vilka regler som gäller vid strukturförändring inom staten och vilket stöd som du kan få från oss genom ditt medlemskap och genom det trygghetsavtal som vi träffat. Strukturförändringar kan gälla allt från mindre omorganisationer, nedläggning av hela myndigheter till förändringar i ägarstrukturen.*

## Lagar och avtal

Om nedskärningar inom verksamheten blir aktuellt måste arbetsgivaren följa ett omfattande regelsystem. Merparten av detta finns i lagen om anställningsskydd (LAS), i lagen om offentlig anställning (LOA), i arbetsmiljölagen (AML), i medbestämmandelagen (MBL), i det statliga turordningsavtalet (TurA-S) och i det statliga trygghetsavtalet (TA).

## Arbetsbrist

Uppsägning kan ske antingen på grund av arbetsbrist eller av skäl som hänförs till arbetstagaren personligen. Arbetsbrist uppstår om en omstrukturering eller omorganisation medför att uppsägningar måste ske. Arbetsbrist behöver inte innebära brist på arbetsuppgifter. Arbetsbrist kan bero på om myndigheten inte får medel att bedriva viss verksamhet, om myndigheten får minskade anslag och ska utföra samma arbete som tidigare men med minskad personal eller om myndigheten ska förändra sin verksamhet genom omorganisation. Politiska beslut om att en viss myndighet eller en del av en myndighet ska upphöra medför också arbetsbrist.

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsbrist kan bero på brist på pengar, färre arbetsuppgifter eller ett beslut av arbetsgivaren att förändra verksamheten.

## Arbetsgivaren måste förhandla

Enligt MBL och/eller lokala avtal med stöd av avtalet "Samverkan för utveckling" har arbetsgivaren skyldighet att fortlöpande informera om hur verksamheten på myndigheten utvecklas. Redan på ett tidigt stadium bör således de lokala fackliga organisationerna ha fått en förvarning om att en förändring i myndighetens verksamhet eller organisation kan vara förestående.

När arbetsgivaren vill genomföra nedskärningar är arbetsgivaren skyldig att förhandla med de lokala fackliga organisationerna. Den som är medlem i ett Sacoförbund företräds av den lokala Saco-S-föreningen/-rådet.

Vid förhandlingen får de lokala fackliga organisationerna förutsättningar och underlag. Den lokala Saco-S-föreningen har därefter 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. I dialog med de lokala förtroendevalda kan du få information och möjlighet att framföra dina synpunkter.

I förhandlingarna ska olika aspekter på myndighetens verksamhet diskuteras och analyseras. Det är också viktigt att olika konsekvenser för personalen belyses. Nedskärningar är kanske inte den enda lösningen varken på kort eller lång sikt. Om arbetsgivaren och den lokala Saco-S-föreningen inte kan enas kan kontaktförbundet påkalla central förhandling. Då företräds medlemmarna av en ombudsman från kontaktförbundet. Beslutet om uppsägningar är dock alltid arbetsgivarens.

## Turordningsregler

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

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 statlig arbetstid räknas med oberoende om anställningen har gällt tills vidare eller för begränsad tid, om den varit en projektanställning eller vikariat, heltid eller deltid. Även tidigare anställningstid hos staten i beredskapsarbete, skyddat arbete, anställning med lönebidrag, arkivarbete eller musikerhjälp ska tillgodoräknas. Tjänstledighet från statlig anställning räknas också som anställningstid.

Arbetsdomstolen (AD) anser att begreppet ”ort” ska tolkas restriktivt. En ort kan enligt AD aldrig sträcka sig längre än kommungränsen. I storstadsregionerna blir enligt denna tolkning även två intilliggande kommuner skilda orter, medan det i vidsträckta 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, men också arbetsuppgifter som visserligen inte är utbytbara men ändå är så likartade att arbetstagare efter viss inskolning kan utföra varandras arbetsuppgifter.

## Arbetsgivarens omplaceringskyldighet

Innan arbetsgivaren kan säga upp en anställd är arbetsgivaren enligt LAS skyldig att försöka omplacera arbetstagaren (den som blivit övertalig). Kraven på arbetsgivaren är i detta avseende hårda. Omplaceringskyldigheten gäller hela myndigheten. Uppsägningshotade med längst anställningstid har företräde till de arbetsuppgifter som finns kvar efter neddragningar. Arbetstagaren måste förvisso ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna, men behöver däremot inte vara skickligast eller mest lämpad.

Med ”tillräckliga kvalifikationer” menas att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer i form av utbildning och erfarenhet som behövs. Arbetstagaren behöver inte kunna jobbet från första dagen. Arbetsgivaren måste acceptera en viss tid av inskolning och upplärning, ungefär som vid anställning av en ny medarbetare.

## Uppsägning

Om arbetsgivaren inte kan omplacera den som är övertalig får uppsägning ske efter avslutade förhandlingar. Uppsägningen ska vara skriftlig och som huvudregel lämnas till arbetstagaren personligen. I uppsägningsbeskedet måste arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska göra om denne vill ogiltigförklara uppsägningen och/eller yrka skadestånd. Företrädesrätt till återanställning ska också anges.

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.

Vid tillsättningar av alla anställningar inom staten, alltså även när några åberopar företrädesrätt, gäller dock de särskilda reglerna i bland annat regerings-

formen om "förtjänst och skicklighet". Detta gör att företrädesrätten inte är lika stark på den statliga sektorn som på arbetsmarknaden i övrigt.

En uppsägning kan ogiltigförklaras om den inte är sakligt grundad. Det innebär att anställningen fortsätter att gälla på samma villkor som tidigare till dess att frågan är löst. Ogiltigförklaringen måste ske inom två veckor från det arbetstagaren mottagit uppsägningsbeskedet.

Om arbetsgivaren har övertalighet på grund av arbetsbrist men bryter mot turordningsreglerna kan uppsägningen inte förklaras ogiltig. Däremot kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd för lönebortfall till den arbetstagare som förbigåtts vid tillämpning av turordningsreglerna. I vissa fall kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig om de formella kraven på uppsägning inte uppfylls. Dessa frågor hanteras av ditt förbund efter kontakt med dig, din lokala Saco-S-förening och eventuellt kontaktförbundet.

## Uppsägningstidens längd

Uppsägningstidens längd regleras i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) respektive Affärsverksavtal (AVA), i LAS samt trygghetsavtalet. Enligt ALFA är den normala uppsägningstiden oavsett ålder en månad om anställningstiden varat högst ett år och tre månader i övriga fall. Med anställningstid avses här sammanhängande anställningstid inom staten. Enligt AVA är uppsägningstiden en till sex månader beroende på anställningstiden hos arbetsgivaren.

I de fall uppsägningstiden enligt LAS är längre än den som gäller enligt ALFA respektive AVA så tillämpas istället reglerna i LAS. Beräkningen skiljer sig då åt beroende på när gällande anställningsavtal ingåtts.

Om anställningsavtalet ingåtts under 1997 eller därefter är uppsägningstiden relaterad till anställningstid hos arbetsgivaren. Med arbetsgivaren avses även här staten, men det är då den sammanlagda anställningstiden som avgör, oavsett om den är sammanhängande eller inte. En minsta uppsägningstid om en månad gäller. Uppsägningstiden är, för den som varit anställd hos arbetsgivaren minst:

två år	två månader
fyra år	tre månader
sex år	fyra månader
åtta år	fem månader
tio år	sex månader

*För anställningsavtal som ingåtts före 1997 gäller fortfarande den äldre lydelsen av LAS, med en minsta uppsägningstid om en månad.*

*Uppsägningstiden förlängs för den som varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller i tolv månader sammanlagt under de senaste två åren enligt följande:*

*Uppsägningstid för den som fyllt:*

*25 år två månader*

*30 år tre månader*

*35 år fyra månader*

*40 år fem månader*

*45 år sex månader*

Enligt gällande trygghetsavtal vid uppsägning av statligt reglerad anställning på grund av arbetsbrist förlängs den uppsägningstid som gäller enligt LAS eller ALFA respektive AVA med en månad för arbetstagare som har minst ett års statlig anställning, två månader för arbetstagare som har minst två års anställning och tre månader för arbetstagare som har minst tre års anställning. För arbetstagare som har minst fyra års anställning fördubblas uppsägningstiden.

Under uppsägningstiden har du rätt att gå på anställningsintervju, besöka arbetsförmedlingen etcetera på betald arbetstid. Arbetsgivaren kan inte tvinga dig att ta ut semester om uppsägningstiden är högst sex månader.

## **Trygghetsavtalet (TA)**

Avsikten med det statliga trygghetsavtalet är att hjälpa dem som är eller riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren är skyldig att senast när uppsägning, motsvarande, sker underrätta Trygghetsstiftelsen om vilka som berörs på myndigheten.

För att omfattas av trygghetsavtalet ska man, som tillsvidareanställd, ha haft en sammanhängande statlig anställningstid på minst ett år när anställningen upphör. Kortare avbrott accepteras. För tidsbegränsat anställda gäller särskilda regler (se sidan sju).

Trygghetsstiftelsen ger på olika sätt stöd för att hitta nytt arbete eller på annat sätt klara sin försörjning. Avtalet kan efter beslut av trygghetsstiftelsen

ge individuellt stöd för att få ett nytt arbete. Det kan röra sig om kostnader för kurser/utbildning, praktik eller inför att starta eget. Vidare finns möjligheter att få avgångsersättning, inkomsttrygghetstillägg, pensionsersättning, särskild pensionsersättning, efterskydd med mera.

### Trygghetsstiftelsen

[www.tsn.se](http://www.tsn.se)

tel 020- 613 140

## En ny myndighet bildas

För att förbereda inrättandet av en ny myndighet tillsätter regeringen ofta en utredare/organisationskommitté med uppdrag att utarbeta detaljorganisation för den nya myndigheten. Gentemot den av regeringen utsedde utredaren/organisationskommittén representeras Saco-S av kontaktförbundet/förbunden för den eller de myndigheter som är berörda.

Utredaren/organisationskommittén är skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen om förslag till ny organisation och dimensionering.

## Verksamhetsövergång

Om arbetsuppgifterna flyttas från en arbetsgivare till en annan *kan* det vara frågan om verksamhetsövergång. Enligt LAS (§ 6 b) övergår de enskilda anställningsavtalen vid verksamhetsövergång automatiskt till förvärvaren, som alltså blir ny arbetsgivare. Denna regel gäller för alla arbetstagare som omfattas av LAS. För de anställda övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren.

Trygghetsavtalet gäller inte en arbetstagare som kan övergå till en ny arbetsgivare på orten enligt reglerna om verksamhetsövergång, men som motsätter sig detta och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

## Tidsbegränsat anställda

En av de första åtgärderna som en arbetsgivare ofta vidtar i samband med strukturförändringar som leder till arbetsbrist är att inte erbjuda ny anställning till de arbetstagare som har tidsbegränsade anställningar, till exempel vikarier. Formellt sett är detta inte en uppsägning och därför gäller andra regler kring arbetsgivarens förhandlingskyldighet med mera.

Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar kan ändå ha rätt till stöd från Trygghetsstiftelsen om de tvingas sluta. Doktorander med flera inom högskolan omfattas numera också av trygghetsavtalet givet att kvalifikationstiden är uppfylld. Kravet är att man inom de senaste fyra åren varit statligt anställd i minst tre år. Det stöd som utgår enligt trygghetsavtalet är i allt väsentligt detsamma som för tillsvidareanställda med undantag för pensionsersättning och särskild pensionsersättning.

## Det här bör du göra vid uppsägning

Så fort du blivit uppsagd bör du anmäla dig som arbetssökande på arbetsförmedlingen. Då kan du få information om lediga arbeten, kurser och utbildningar, arbetsmarknadspolitiska stödformer, starta egetbidrag etcetera.

Tänk på att ta kontakt med ditt förbund. De kan ge dig stöd, hjälp och vägledning under uppsägningen samt i din fortsatta karriär. På ditt förbunds hemsida kan du få vägledning i hur man söker jobb, skriver en ansökan och meritförteckning med mera.

## Arbetslöshetsersättning

De medlemmar som även är anslutna till en arbetslöshetskassa tillhör Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa (AEA). Du är där försäkrad för det inkomstbortfall du drabbas av vid ofrivillig arbetslöshet. En förutsättning för ersättning är att du är anmäld på arbetsförmedlingen under hela arbetslösheten och att vissa krav är uppfyllda. För ytterligare information om detta och om ersättningsnivåer hänvisar vi till AEA.

Den som omfattas av trygghetsavtalet kan vid arbetslöshet ha rätt till kompletterande ersättning från Trygghetsavtalet. För information om detta kontakta Trygghetsstiftelsen eller ditt medlemsförbund.

**Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa**

[www.aea.se](http://www.aea.se)

tel 08-412 33 00

## Avvikelser för vissa avtalsparter

Statliga kollektivavtal gäller även hos vissa arbetsgivare utan att dessa är statliga myndigheter, till exempel stiftelser som Chalmers, Högskolan i Jönköping och Nordiska museet.

Med anledning av detta finns 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 man får bara tillgodoräkna sig anställningstid hos den egna arbetsgivaren och inte statlig anställningstid i övrigt. Det samma gäller vid fastställande av uppsägningstiden. 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” i bland annat regeringsformen inte gäller.

## Negativt eller positivt?

Vår erfarenhet är att en mycket stor del av våra medlemmar som berörs av uppsägningar har klarat sig bra efter en tid. För en del har uppsägningen blivit startskottet till en förändring i yrkeslivet som varit positiv. Äldre har getts möjlighet till tidigarelagd pension.

Det är viktigt att du, om du blir uppsagd, använder din uppsägningstid på bästa sätt för att skaffa dig ett nytt arbete. Sök nya arbeten aktivt – utnyttja dina nätverk, utveckla din kompetens och fundera över om möjligheten att starta eget eller att ta ett korttidsjobb kan vara något för dig.

## **Saco-S medlemsförbund**

### **Akademikerförbundet SSR**

08-617 44 00  
www.akademssr.se  
kansli@akademssr.se

### **Civilekonomerna**

08-783 27 50  
www.civilekonomerna.se  
kontakt@civilekonomerna.se

### **DIK-förbundet**

08-466 24 00  
www.dik.se  
kansli@dik.se

### **Förbundet Sveriges**

**Arbetsterapeuter, FSA**  
08-466 24 40  
www.fsa.akademikerhuset.se  
fsa@akademikerhuset.se

### **Jusek**

08-665 29 00  
www.jusek.se  
jusek@jusek.se

### **Kyrkans Akademikerförbund**

08-441 85 60  
www.kyrka.se  
kansli@kyrka.se

### **Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR**

08-567 061 00  
www.sjukgymnastforbundet.se  
kansli@lsr.se

### **Lärarnas Riksförbund, LR**

08-613 27 00  
www.lr.se  
lr@lr.se

### **Naturvetarna**

08-466 24 80  
www.naturvetarna.se  
info@naturvetarna.se

### **Sacoförbundet Trafik och Järnväg, TJ**

08-14 29 65  
www.tj.nu  
kansli@tj.nu

### **SRAT**

08-442 44 60  
www.srat.se  
kansli@srat.se

### **Sveriges Arkitekter**

08-50 55 77 00  
www.arkitekt.se  
kansli@arkitekt.se

**Sveriges Farmaceutförbund**  
08-507 999 00  
www.farmaceutforbundet.se  
post@farmaceutforbundet.se

**Sveriges Fartygsbefälsförening,  
SFBF**  
08-10 60 15  
www.sfbf.a.se  
info@sfbf.a.se

**Sveriges Ingenjörer**  
08-613 80 00  
www.sverigesingenjorer.se  
info@sverigesingenjorer.se

**Sveriges Läkarförbund**  
08-790 33 00  
www.slf.se  
medlemsradgivningen@slf.se

**Sveriges Psykologförbund**  
08-567 06 400  
www.psykologforbundet.se  
post@psykologforbundet.se

**Sveriges Reservofficersförbund,  
SROF**  
08-661 86 41  
www.srof.org  
kansli@srof.org

**Sveriges Skolledarförbund**  
08-567 062 00  
www.skolledarna.se  
info@skolledarna.se

**Sveriges Tandläkarförbund**  
08-666 15 00  
www.tandlakarforbundet.se  
kansli@tandlakarforbundet.se

**Sveriges Universitetslärar-  
förbund, SULF**  
08-505 836 00  
www.sulf.se  
kansli@sulf.se

**Sveriges Veterinärförbund**  
08-545 558 20  
www.svf.se  
office@svf.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 22 Sacoförbund. Tillsammans företräder vi närmare 80 000 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](http://www.saco-s.se).

