

Process – regler och rutiner avveckling

Arbetsbrist

Arbetsbrist är ett samlingsbegrepp som inte hänför sig till enskilda arbetstagare. Arbetsbrist behöver inte vara brist på arbete. Arbetsgivaren kan ha en mängd olika skäl till att inte fortsätta en verksamhet: brist på medel, brist på lönsamhet, brist på kostnadseffektivitet, omorganisation och brist på ”intresse”.

1. Om det blir nödvändigt att avveckla personal skall det göras på ett korrekt sätt.
Detta regleras i olika lagar ex.vis LAS (Lagen om anställningsskydd), LOA (Lagen om offentlig anställning), FRML (Främjandelagen) och MBL (Medbestämmandelagen). Dessutom tillkommer TA (Trygghetsavtalet) och TurA-S (Statligt turordningsavtal).
2. **Förhandlingsskyldighet.** Innan ett formellt beslut får fattas om personalnedskärningar är arbetsgivaren primärt förhandlingsskyldig enligt 11 § MBL.
3. **Först** undersöks möjligheten om uppsägningar kan undvikas genom t ex anställningsstopp, ej förlänga visstidsanställningar eller pensionsavgångar.
4. **Turordningskretsar.** När beslut fattats om var i organisationen arbetsbrist råder, d v s vilka uppgifter som bäst kan avvaras har turordningskretsen ringats in. Det är endast för de grupper som kan beröras av uppsägningar som turordningslistor behöver göras upp. Avgörande för vilka som skall ingå i samma turordningskrets beror på vilka arbetsuppgifter de anställda har idag. Samtliga anställda med ”i huvudsak jämförbara uppgifter på orten” tillhör samma turordningskrets.
5. Med i huvudsak **jämförbara arbetsuppgifter** menas sådana arbetsuppgifter som är så gott som jämförbara i beskaffenhet och inriktning. Den individuella kompetensen har i detta sammanhang ingen betydelse.
6. **Ortsbegreppet.** Arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter sammanförs i turordningskretsar hos myndigheten på respektive ort, d v s Härnösand, Sundsvall, Östersund och Örnsköldsvik..
7. **Beräkning av anställningstid.** Huvudregeln bygger på den anställdes sammanlagda anställningstid i staten. Har t ex någon arbetat på Posten sommaren 1972 skall detta medräknas i statlig arbetstid. Den beräknade statliga anställningstiden skall visas för den anställda i fråga och denna skall godkänna den.
I turordningssammanhang likställs deltidsarbete med heltidsarbete. Samtlig tid då arbetstagaren varit anställd skall räknas, även tid då den anställda varit sjuk, tjänstledig, permitterad eller gått i strejk. Studieledighet och föräldraledighet räknas alltså som anställningstid. För en anställd som tidigare haft beredskapsarbete eller ungdomslag och därefter övergått i ordinarie anställning skall även beredskapsarbetet/ungdomslaget räknas i anställningstiden.
8. **Förhandling** om turordningskrets med de fackliga organisationerna.(11§MBL)

- 9. Länsarbetsnämnden.** Om det inom samma myndighet blir fler än fem arbetstagare som skall sägas upp måste LAN informeras.
- 10. Trygghetsstiftelsen.** Senast när turordningskretsarna är klara skall Trygghetsstiftelsen meddelas. Arbetsgivaren är skyldig att informera de anställda om Trygghetsstiftelsen och dess arbete. Arbetstagare som under uppsägningstiden genomgår utbildning genom Trygghetsstiftelsens försorg eller är föremål för andra insatser från stiftelsen har vid behov rätt till tjänstledighet utan löneavdrag.
- 11. Omplacering.** Innan man säger upp någon måste arbetsgivaren undersöka om det går att bereda den anställde arbete på annan plats inom myndigheten. Här görs inga geografiska begränsningar. Personalavdelning samordnar omplaceringsinsatserna.
- 12. Förhandling om uppsägning.** Arbetsgivaren skall åter förhandla med de fackliga organisationerna innan någon sägs upp.
- 13. Uppsägningsbesked.** Uppsägningen skall vara skriftlig och helst överlämnas personligen.
- 14. Företrädesrätt** till återanställning gäller endast om arbetstagaren skriftligen gjort anspråk på det. De uppsagda som gjort sådant anspråk förs upp på en företrädesrättslista om arbetsgivaren avser att anställa medarbetare och väljer att inte rekrytera via annons/via kungörande så måste de på företrädesrättslistan beaktas.
- 15. Arbetsplikt under uppsägningstiden.** Under uppsägning har den anställde arbetsplikt (i övrigt se p 10).
- 16. Individuella utvecklingsinsatser.** Individuella utvecklingsinsatser planeras tillsammans med den anställde och Trygghetsstiftelsen..