

# PACTA

## CIRKULÄR 16:67

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
John Nilsson, Erik Lardenäs  
Jeanette Hedberg

Nyckelord: Turordning, arbetsbrist, omställning,  
uppsägning

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### Turordning vid arbetsbrist och tidig lokal omställning

#### Bakgrund

SKL/Pacta har enats med Svenska Kommunalarbetsförbundet, AkademikerAlliansen samt OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet och Hälso- och sjukvård om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) och i Omställningsavtalet (KOM-KL).

Överenskommelserna innebär att det tillförs två nya bilagor om tidig lokal omställning (TLO-KL) till KOM-KL samt att bestämmelsen avseende turordning och företrädesrätt i AB § 35 ändras. De överenskomna ändringarna ska tillämpas under en försöksperiod på 3 år, 2017-2019. Innan periodens slut ska en partsgemensam utvärdering göras.

#### Överenskommelsen i korthet

Införandet av TLO-KL innebär att lokala omställningsmedel tillgängliggörs till tidiga omställningsåtgärder med huvudsyfte att undvika framtida uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det ges en möjlighet för alla arbetsgivare att avropa 0,3 procent av lönesumman för berörda organisationer, till lokala omställningsåtgärder under perioden 2017-2019. Det exakta belopp som kommer att gälla för respektive arbetsgivare räknas ut av och kommuniceras via Omställningsfonden. Sammantaget är det cirka 700 miljoner som kommer att kunna användas för tidiga lokala omställningsinsatser under treårsperioden, närmare 1 000 kr per anställd i genomsnitt.

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

Ändringarna i AB § 35 innebär en förenkling av bestämmelsen avseende turordning och företrädesrätt. Den fackliga tillhörigheten kommer inte längre att påverka utgången av turordningsprocessen. Principen sist in först ut gäller oavsett facklig tillhörighet. Gemensam turordning kommer att ske för medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Utöver detta görs en utvidgning av området för företrädesrätt till återanställning.

Den ändrade turordningsbestämmelsen gör det enklare än idag att tidigt kunna identifiera vilka medarbetare som behöver omställningsåtgärder. Turordningsreglerna blir nu lättare att förutsäga och förstå för både chefer och arbetstagare. Förändringen av turordningsreglerna syftar inte till att det ska bli enklare att säga upp fler medarbetare. Den syftar till att snabbare kunna identifiera vilka medarbetare som är i behov av tidiga omställningsinsatser.

Med individuella, aktiva omställningsåtgärder som sätts in i tidigt skede kan arbetsgivaren arbeta på att i större utsträckning förebygga arbetsbristsituationer. TLO-KL innebär ett förstärkt skydd vilket innebär att färre medarbetare riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist. Detta är positivt för såväl medarbetarna som får möjlighet till kompetensutveckling och därmed ökad anställningsbarhet som för arbetsgivarna som har ett rekryteringsbehov.

För de organisationer som inte omfattas av överenskommelsen gäller turordningsregeln i AB i lydelse 2014-10-01, § 35. Dessa organisationers medlemmar omfattas inte heller av TLO-KL och tidig lokal omställning. Oorganiserade medarbetare på dessa organisationers ”avtalsområden” omfattas inte heller av ändringarna.

### **Tidig lokal omställning - TLO-KL**

För att i ett tidigt skede kunna vidta åtgärder för att minska risken att hamna i en arbetsbristsituation både på lång och kort sikt införs en ordning med tidiga lokala omställningsmedel. Vid användning av lokala medel ska tidiga åtgärder kunna sättas in i syfte att stärka och ställa om medarbetare eller i syfte att stärka organisationens arbete med omställning så att omställningssituationer kan hanteras på ett bättre sätt för både arbetsgivare och medarbetare.

Lokala medel kan användas i följande typer av situationer:

- Medarbetare som riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist till följd av beslut om att höja kompetensnivån i verksamheten eller beroende på förändrade behov i verksamheten, erbjuds omställningsstöd i syfte att få kompetens för annan tjänst.
- Medarbetare som har identifierats som övertaliga och riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist kan erbjudas omställningsstöd i syfte att få kompetens för annan tjänst.

- Medarbetare som inte kan återgå i befintlig anställning, men har en konstaterad arbetsförmåga efter avslutad rehabilitering, kan erbjudas omställningsstöd i syfte att få kompetens för annan tjänst.
- Organisationer som står inför en omställning erbjuds utbildning och stöd i det svåra samtalet och hantering av en arbetsbristsituation.
- Stöd kan ges genom enskilda samtal till medarbetare som arbetar inom verksamhet som är föremål för arbetsbrist.

För att få tillgång till de lokala medlen krävs att arbetsgivaren upprättar en handlingsplan för hur man tänker sig kunna arbeta lokalt det kommande året. Arbetsgivaren ska diskutera med arbetstagarorganisationerna och komma fram till vad handlingsplanen ska innehålla. Handlingsplanen ska sedan skickas in till Omställningsfonden så att de kan bilda sig en uppfattning om framtida arbetsinsatser. För att sedan få medel utbetalda ska uppgifter lämnas in om de individer som ges lokalt omställningsstöd och underlag för de kostnader som uppstår. Mer detaljerad information om hur den administrativa hanteringen ska gå till kommer inom kort att finnas på Omställningsfondens hemsida. [www.omstallningsfonden.se](http://www.omstallningsfonden.se).

## Turordning

Den nuvarande bestämmelsen i AB § 35 mom. 1 e), som innebär att arbetsgivaren, i de fall då flera fackliga organisationer organiserar samma befattningar/yrkesgrupper, ska göra turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist i två steg tas bort **för berörda organisationer**. Detta innebär att avtalsområde inte längre kommer att påverka turordningskretsarnas utformning. Principen sist in först ut ska styra turordningen oavsett facklig tillhörighet. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Turordningskretsarna vid arbetsbrist indelas vidare utifrån befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter på varje driftsenhet för sig oavsett facklig tillhörighet. Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs med varandra. Vid bedömning av detta ska inte yrkes/befattningsbenämning vara avgörande utan det är det faktiska innehållet i de berörda befattningarna som ska jämföras och bedömas. Hänsyn till den praxis som utvecklats i Arbetsdomstolen kring skälig upplärningstid vid bedömning av tillräckliga kvalifikationer ska beaktas vid bedömningen. Är de befattningar som jämförs sådana att innehavarna efter sådan skälig upplärningstid kan utföra samtliga arbetsuppgifter i de olika befattningarna är de att betrakta som ”i huvudsak jämförbara” i avtalets mening.

Vad som är skälig inlärningstid varierar beroende på vilken befattning som avses och omständigheterna i övrigt. Bl.a. har arbetstagarens utbildningsbakgrund, yrkeskvalifikationer, arbetsuppgifternas art och den information och vägledning som

arbetstagaren fått av arbetsgivaren betydelse vid bedömningen. Enligt Arbetsdomstolens praxis är utbildningstid överstigande 6 månader typiskt sett inte att betraktas som skäligen och rimligen inlärningstid.

Det görs vidare ett avsteg från reglerna i 22 § LAS om möjligheten till sammanläggning. Bestämmelsen i AB innebär att berörd arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats. Med ort avses samma sak som ortsbegreppet i 22 § LAS.

Med berörd organisation avses sådan som har medlemmar som ingår i turordningskretsen. Sammanläggningen kan avse högst tre driftsenheter (inklusive den driftsenhet som är drabbad av arbetsbristen). Begär någon berörd arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 7 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren detta.

Arbetstagarorganisationerna måste enas om såväl antalet som vilka specifika driftsenheter som ska läggas samman, annars beslutar arbetsgivaren fritt i frågan om vilka driftsenheter som ska läggas samman. Förhandlingskyldigheten enligt 29 § LAS föreligger endast mot arbetstagarorganisation som har medlem som omfattas av arbetsgivarens förslag till turordning. Alltså arbetstagare som ingår i turordningskretsen. Kretsen av arbetstagarorganisationer som är förhandlingsberättigade kan således påverkas av om sammanläggning begärts och om det vid någon av de tillkomna driftsenheterna finns arbetstagare som omfattas av turordningen och som är organiserade i arbetstagarorganisation vilken inte hade medlem på turordningslistan vid den först identifierade driftsenheten.

Facklig organisation som är förhandlingsberättigad är också berörd facklig organisation i sammanläggningshänseende. Detta medför att, beroende på hur sammanläggning initialt beslutats (av fack eller arbetsgivare), att fackens möjlighet till beslut i frågan kan behöva prövas igen under ytterligare en sjudagarsperiod innan beslutanderätten i frågan går över till arbetsgivaren.

Vid turordning ska för legitimationsyrken, vid indelning utifrån jämförbara arbetsuppgifter, beaktas legitimation/legitimationer, behörighet och specialistexamen.

### **Möjlighet till lokal avvikelser**

Möjligheten att träffa lokala kollektivavtal kvarstår avseende både turordning och företrädesrätt. Sådana avtal kan exempelvis träffas om andra turordningskretsar eller sammanläggning av flera driftsenheter än vad som anges i AB. Fördelen med att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna träffar lokala kollektivavtal är att avtalen kan anpassas utifrån de lokala förutsättningarna.

De lokala avtal om turordning och företrädesrätt som redan finns påverkas inte av ändringarna i bestämmelsen. Om lokala parter önskar att tillämpa det nya innehållet i § 35 behöver lokala avtal sägas upp.

### **Turordningsexempel**

Den nya regleringen kring turordning avser endast själva turordningsförfarandet och innebär ingen förändring i förhållande till andra åtgärder som kan vidtas i samband med en arbetsbristsituation för att hantera en uppkommen övertalighetssituation som t.ex. möjligheterna till överenskommelser, förflyttningar och omplaceringar. Reglerna blir endast tillämpliga när det konstaterats att en turordningshantering blir nödvändig för att lösa övertaligheten.

### ***Socialsekreterare***

Verksamheten vid en enhet (enhet 1) ska läggas ned och den där bedrivna verksamheten ska istället utföras av en annan enhet (enhet 2) inom ramen för deras befintliga verksamhet.

På den enhet 1 arbetar tre socialsekreterare. En med lång anställningstid och två relativt nyanställda. Såväl den enhet som ska avvecklas som den som ska ta över arbetsuppgifterna finns på samma ort (och givetvis inom samma förvaltning).

Om ingen sammanläggning begärs av någon av de berörda fackliga organisationerna (SSR och Vision) turordnas driftsenheten (enhet 1) för sig, vilket innebär att samtliga socialsekreterare där blir övertaliga.

Om sammanläggning begärs kommer såväl enhet 1 som enhet 2 att ingå i turordningskretsen. I turordningskretsen kommer då att ingå samtliga socialsekreterare på orten och även, om sådana finns, andra befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. D.v.s. om det inom turordningskretsen finns någon annan kategori arbetstagare som har arbetsuppgifter som är så likartade att de jämförda grupperna, med beaktande av skälig upplärningstid, kan utföra varandras arbetsuppgifter.

De tre socialsekreterarna, ev. personer i annan jämförbar befattning, med kortast anställningstid och som uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer för de kvarvarande befattningarna kommer att bli övertaliga och föremål för omplaceringsutredning.

### ***Undersköterskor***

Antalet undersköterskor vid ett äldreboende ska minskas med två personer. Vilka två befattningar som ska bort identifieras av arbetsgivaren. Samtliga undersköterskor på driftsenheten turordnas på samma lista (även oorganiserade).

Om det på orten och inom förvaltningen finns fler driftsenheter där undersköterskor arbetar kan någon av de berörda fackliga organisationerna (d.v.s. organisation som har medlem som berörs på den ”ursprungliga” driftsenheten) begära sammanläggning.

Sammanläggning kan ske av högst totalt tre driftsenheter varav en måste vara den där arbetsbristen uppstått. Begärs sammanläggning ska sådan göras i enlighet med vad de fackliga organisationerna enats om. Kan dessa inte enas om ett förslag inom 7 dagar från första förhandlingstillfället bestämmer arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman.

I detta exempel torde vanligtvis den enda berörda organisationen vara Kommunal och sammanläggning kommer då sannolikt att ske utifrån Kommunals mening.

Samtliga undersköterskor på de utpekade driftsenheterna placeras på en lista utifrån anställningstid och de initialt identifierade övertaliga undersköterskorna kommer att prövas ur kvalifikationssynpunkt mot undersköterskor med kortare anställningstid. Om inga specifika kvalifikationskrav föreligger så kommer de två undersköterskor med kortast anställningstid i turordningskretsen att bli övertaliga.

Därefter genomför arbetsgivaren en sedvanlig omplaceringsutredning.

### **Turordning av yrkesgrupper med legitimation och behörighet**

Vid turordning ska för legitimationsyrken, vid indelning utifrån jämförbara arbetsuppgifter, beaktas legitimation/legitimationer, behörighet och specialistexamen.

#### ***Narkossjuksköterska***

Övertalighet narkossjuksköterskor. Leg sjuksköterska med specialistbevis anestesi ingår i kretsen.

Narkossjuksköterska vid sjukhus X, vilket är det enda sjukhuset på orten.  
Narkossjuksköterskor finns inte vid någon annan vårdinrättning på orten.

Den befattning som ska försvinna ur organisationen innehas av den narkossjuksköterska som har längst anställningstid.

Turordningskretsen utgörs av driftsenheten (hela sjukhuset). Bedömning ska göras vilka andra specialistsjuksköterskor inom turordningskretsen som ev. kan anses ha ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter”. Jämförelse och turordning med sjuksköterskor utan specialisering är dock inte aktuellt, då dessa inte kan utföra narkossjuksköterskornas arbete utan ytterligare utbildning.

Narkossjuksköterskan med kortast anställningstid blir berörd av arbetsbristen (om inte annan grupp anses jämförbar och det i denna grupp finns arbetstagare med kortare anställningstid).

Innan uppsägning genomförs omplaceringsutredning på sedvanligt sätt.  
Narkossjuksköterskan kommer i omplaceringsfasen kunna göra anspråk på lediga sjuksköterskebefattningar utifrån begreppet tillräckliga kvalifikationer.

### *Fysioterapeut*

Fysioterapeut i öppenvården är övertalig. Arbetsbristen drabbar en vårdcentral som ska läggas ned. På orten (och inom samma förvaltningsområde) finns totalt 5 vårdcentraler varav fysioterapeuter finns på 3 av dessa.

Turordningskretsen utgörs av berörd vårdcentral. Om något av de förbund som har medlemmar på den vårdcentral som ska läggas ned begär sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Om berörda arbetstagarorganisationer enas om vilka enheter som ska läggas samman ska sådan sammanläggning ske på det sätt som beslutats. Om enighet inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren vilka enheter som ska läggas samman. Max 3 enheter inom samma ort och förvaltning kan läggas samman.

I exemplet har de 3 vårdcentraler där fysioterapeuter finns lagts samman.

Fysioterapeuten med kortast anställningstid blir berörd av arbetsbristen och för det fall den fysioterapeut som fanns på den enhet som är föremål för nedläggning (initialt övertalig) inte är samma person så erbjuds denne det arbete som innehafts av fysioterapeut som drabbas av arbetsbristen efter genomför turordning.

### *Civilingenjör*

I kommunhuset arbetar fyra civilingenjörer. Två av dessa tillhör kommunstyrelseförvaltningen och två tillhör fastighetsförvaltningen. Vid tekniska kontoret, som är en egen driftsenhet belägen tre kilometer från kommunhuset (men på samma ort) och tillhörig fastighetsförvaltningen, arbetar ytterligare två civilingenjörer.

En organisationsförändring innebärande att de två civilingenjörsbefattningarna på tekniska kontoret ska tas bort har beslutats.

Om ingen sammanläggning begärs kommer de två initialt berörda civilingenjörerna (oavsett facklig tillhörighet) ingå i turordningskretsen. Finns det på driftsenheten befattningar som bemannas av andra yrkeskategorier vars utbildningskrav och arbetsinnehåll är sådant att innehavarna av de två jämförda befattningarna, efter skälig upplärningstid, kan utföra varandras arbetsuppgifter, ska även de ingå i turordningskretsen.

Begärs sammanläggning med kommunhuset kommer, även de två civilingenjörerna som arbetar där och tillhör fastighetsförvaltningen att ingå i turordningskretsen. Även andra arbetstagare i befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter i kommunhuset (och som tillhör fastighetsförvaltningen) kommer, om sådana finns, att ingå i turordningskretsen.

De civilingenjörer som tillhör kommunstyrelseförvaltningen berörs inte oaktat sammanläggningen.

Visar det sig vid sammanläggningen att det i kommunhuset finns arbetstagare som kommer ingå i turordningskretsen och som tillhör facklig organisation som inte tidigare varit berörd av arbetsbristen blir denna organisation förhandlingsberättigad

enligt 29 § LAS och har därmed rätt att få inflytande i sammanläggningsfrågan, varvid möjligheten för samtliga arbetstagarorganisationer att enas i sammanläggningsfrågan även ska omfatta den ”nya” organisationen.

I en sådan situation uppkommer en ny tidsfrist om sju dagar för de fackliga organisationerna att enas i sammanläggningsfrågan.

### **Företrädesrätt**

Ett förtydligande görs i AB angående att arbetstagaren ska anmäla anspråk på företrädesrätten. För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

### **Frågor**

Vid frågor om omställning eller turordning kontakta förhandlingssektionens servicetelefon på tfn 08-452 75 10.

Vid frågor om turordning kontakta arbetsrättens servicetelefon på tfn 08-452 74 10.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Niclas Lindahl



John Nilsson

*Bilagor:*  
AB § 35  
TLO-KL