

Att anlita en arbetstagarkonsult



Pappers



Att anlita en arbetstagarkonsult



Innehållsförteckning

- **Att anlita en arbetstagarkonsult**
 - För vad kan ni anlita en konsult?
 - När ska ni anlita en konsult?
 - Vilken nytta kan en konsult göra?
- **Så här går det till**
- **Vad säger utvecklingsavtalet / Samverkansavtalet?**



Att anlita en arbetstagararkonsult



”De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita en arbetstagararkonsult inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning”

– utdrag från §12 moment 2 i Utvecklingsavtalet, UVA och Samverkansavtalet.



Att anlita en arbetstagarkonsult

- För vad kan ni anlita en konsult?

Exempel:

- Ledningen har **tagit upp diskussioner** med de lokala facken om företagets situation och eventuella behov av åtgärder. Konkreta förslag är inte lagda, men kan förväntas. Facken behöver hjälp med att värdera olika handlingsalternativ
- **Utvecklingen inom företaget oroar** – det kan vara den ekonomiska situationen, strategiska utvecklingen, stora brister i arbetsmiljön etc. Ledningen tycks inte göra tillräckligt. De lokala facken vill göra en oberoende analys för att belysa möjligheter att lösa problemen
- Företagsledningen har **lagt fram ett förslag** om att omorganisera, dra ner på personal, lägga ut hela eller delar av en verksamhet. De lokala facken har behov av att belysa konsekvenser och/eller titta på alternativ till ledningens förslag
- Företaget står **inför eller mitt i en större förändringsprocess**, kan vara allt från nya organisationsformer till att hantera övertalighet och omställning. De lokala facken behöver stöd i att kunna hantera och bedöma ett omfattande förändringsarbete



Att anlita en arbetstagarkonsult

- När ska man anlita en konsult?

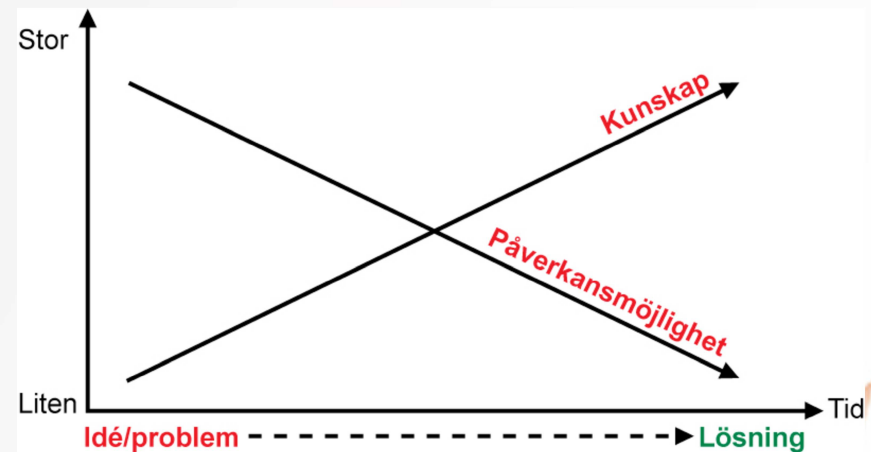
I början av processen är kunskapen om problemet/idén/lösning liten men då finns en stor påverkansmöjlighet.

När kunskapen är stor och man är nära ett beslut brukar också påverkansmöjligheten vara mindre.

Det är viktigt att vara aktiv så tidigt som möjligt i processen för att få fram information och kunna påverka besluten.

En kontakt bör tas med en arbetstagar-konsult så fort som möjligt eller senast vid en ajournerad §11 MBL-förhandling

Att personalen deltar tidigt i processen är en vinn – vinn situation. Personalen får delaktighet och inflytande. Ledningen får kunskap, kreativitet och engagemang.



Att anlita en arbetstagarkonsult

- Vilken nytta kan en konsult göra?

- En oberoende bedömning av arbetsgivarens förslag och företagets situation
- Medarbetarnas/medlemmarnas synpunkter, idéer och erfarenhet tas tillvara
- Medarbetarna/medlemmarna får säga sin mening, i rapporten sammanfattas medarbetarnas synpunkter
- Visa på alternativa förslag och/eller ge en second opinion
- Ge underlag till klubb/avdelning inför förhandlingar som kan påverka företagsledningen beslut/förslag
- Ge underlag för arbetet med omställnings-/förändringsprocessen efter förhandlingar
- Stöd för klubben/avdelningar att förklara för medlemmarna varför vissa åtgärder är nödvändiga
- Ökad förståelse för viktiga förändringar
- Ökad kunskap om företaget



Att anlita en arbetstagarkonsult

- Så här går det till

Steg för steg, 1

- Att diskutera för lokalt fack inför möte med arbetstagarkonsult:
 - Hur ser er situation ut?
 - Vad vill ni ha hjälp med att belysa/granska?
 - Vilken nytta kan en arbetstagarkonsult göra för er?
 - Vilka är era förväntningar? Vad vill ni uppnå?
 - Vad är realistiskt?
 - Tidsperspektiv? När ska uppdraget genomföras?
 - Vad kan ni lära er av en arbetstagarkonsult?



Att anlita en arbetstagarkonsult

- Så här går det till

Steg för steg, 2

- Kontakta förbundet.
- Kontakta andra berörda fack i företaget/koncernen.
- Kontakta en arbetstagarkonsult
 - Vid mötet går ni igenom er situation, vad ni vill hjälp med, förväntningar, mål med uppdraget, bedömning av tidsinsats, när uppdraget ska genomföras, upplägg och arbetsmetod, slutredovisning etc.
- Facken lokalt förhandlar avtalet med arbetsgivaren (ta gärna med en ombudsman)

Att anlita en arbetstagarkonsult

- Så här går det till

Steg för steg, 3

- Parterna (respektive fack och arbetsgivare lokalt) skriver på avtalet
 - Arbetsgivaren skriver på avtalet angående sitt betalningsansvar
 - Om fack och arbetsgivare inte blir överens går det till förhandling på central nivå.
- Uppdraget påbörjas och en detaljerad arbetsplan fastställs.
- Uppdraget genomförs av arbetstagarkonsulter
- Rapportering, muntligt och skriftligt
 - Rapporten ägs och disponeras av facken



Att anlita en arbetstagarkonsult

- Så här går det till

Steg för steg, 4

- När rapporten och uppdraget slutredovisas är det viktigt att de lokala facken tillsammans med ombudsmän diskuterar:
 - Hur går vi vidare?
 - Hur ska vi agera i förhandlingar utifrån rapportering?
 - Om/när/hur ska vi informera ledningen om resultatet från arbetstagarkonsulten?
 - Hur ska medlemmar informeras?
 - Hur kan vi använda rapportens innehåll i andra framtida krav/diskussioner med arbetsgivaren?
 - Förhandla och skriv in i MBL-protokoll att förändringar av verksamhet som beslutats ska utvärderas partsgemensamt efter en viss tid, att facket har rätten att välja/utse konsult



Vad säger utvecklingsavtalet, UVA?

§ 12 Arbetstagarkonsult

- Rätten att använda en arbetstagarkonsult regleras i § 12 i Utvecklingsavtalet
- Avser företag med minst 50 anställda. Om lokala parterna är ense kan § 12 även omfatta företag med 25 – 50 anställda
- På följande sidor kommer ett utdrag av huvudsakliga moment i § 12
- Regleras i Pappersindustrins Samverkansavtal.



§ Arbetstagarkonsult

- mom 3 Beslut om konsult

- Arbetsgivaren svarar för skäligen kostnader
- Beslut att utse konsult ska föregås av förhandlingar med arbetsgivaren.
- Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad ska preciseras och förslag till konsult presenteras
- Överenskommelse eftersträvas lokalt, om ni inte kommer överens lokalt kan ni begära central förhandling.



§ Arbetstagarkonsult

- mom 4 Kompetens

- Extern arbetstagarkonsult ska vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha nödvändig teoretisk och praktisk kompetens

ATK kommentar:



§ Arbetstagararkonsult

- mom 5 Jäv

- Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får inte vara arbetstagararkonsult.
- Person som är arbetstagararkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivare och arbetstagarförbund



§ Arbetstagarkonsult

- mom 6 Information från företagsledning

- Arbetstagarkonsult ska få biträde från företagsledningen och information enligt MBL och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget



§ Arbetstagarkonsult

- mom 7 Fackliga företrädare

- De lokala fackliga representanterna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten ska biträda och lämna information.
- Ovan nämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra fackliga företrädare.



§ Arbetstagarkonsult

- mom 8 Sekretess

- De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren ska tillsammans sluta avtal med extern arbetstagarkonsult, i vilket sekretess ska regleras och om påföljd för brott mot sekretessen.

