



Hej!

När jag nu skriver så pågår förhandlingarna om ett utvecklat omställningsavtal för fullt. Vi diskuterar nu våra avtalsförslag och våra motparters, Svenskt Näringslivs förslag till utvecklat omställningsavtal. Omställningsavtalet handlar i grunden om vår trygghet på arbetsmarknaden, en trygghet som tyvärr kommit att bli mer och mer aktuellt med de varsel vi nu kan läsa om i tidningarna. Tryggheten på arbetsmarknaden är viktigt både för den enskilde tjänstemannen och för samhället i stort då en sämre ekonomisk utveckling snabbt kan förvärras då hushållen inte vågar konsumera i sämre tider. Idag har tjänstemän som arbetar på de flesta arbetsplatserna med kollektivavtal inom den privata sektorn rätt till omställningsstöd från trygghetsrådet TRR, ett stöd som har visat sig vara väldigt effektivt när det handlar om att komma tillbaka snabbt till en kvalificerad anställning på arbetsmarknaden.

Våra krav i förhandlingarna tar alla sin utgångspunkt i den enskilde tjänstemannens trygghet i sin anställning och tryggheten på arbetsmarknaden. Undersökningar visar att den egna kompetensen är viktig för att tjänstemän ska få trygghet i anställningen, därför har vi lagt ett stort fokus vid att se till att ett utvecklat omställningsavtal ska innehålla någon form av system för kompetensförsörjning. Vi vill se en överenskommelse där det sker kollektiva avsättningar för kompetensutveckling men som sen också kan kompletteras med ett individuellt kompetenssparande. Parterna har också löpande kontakter med regeringen för att de ska kunna anpassa det offentliga utbildningssystemet så att det också passar de privata tjänstemännens behov av kompetensförsörjning.

Utvecklingen på arbetsmarknaden har under många års tid gått mot att allt fler har tidsbegränsade eller på andra sätt osäkra anställningar, och vid en nerdragning av en arbetsplats är det de med de osäkra anställningarna som försvinner först. Så som omställningsavtalet är konstruerat idag utgår bara hjälp från TRR till dem som har sagts upp från en tillsvidareanställning. Detta tycker vi är fel, det är ju snarare så att de med de osäkra anställningarna är de som oftast är i störst behov av ett stöd för att öka den egna tryggheten. I förhandlingarna kräver vi nu att omställningsstödet ska ges till alla, oavsett anställningsform.

Vid en nerdragning är det också viktigt att det går korrekt till. I förhandlingarna trycker vi hårt på rättssäkerheten och tydliga spelregler när det blir klar vilka som får stanna och vilka som får gå från arbetsplatsen. En korrekt behandling är viktigt både för de som måste lämna arbetsplatsen men lika mycket för de som är kvar, när kollegor får gå drabbas arbetsmiljön på ett negativt sätt och osäkerheten hänger kvar länge.

Vårt sista krav är att ett utvecklat omställningsavtal också ska ge stöd åt de som sägs upp på grund av ohälsa. Idag ges inget sådant stöd från TRR, men vi bedömer att det finns gott om utrymme i TRR:s verksamhet för att vi ska kunna ge stöd till tjänstemän att hitta ett nytt jobb när den egna hälsan begränsar den nuvarande anställningen.

Sammantaget hoppas vi att de förändringar som vi föreslår ska skapa en mer trygg arbetsmarknad där kompetensutveckling blir ett mer naturligt inslag i arbetslivet, att de som har en svagare ställning på arbetsmarknaden får kvalificerat stöd från TRR och att neddragningsprocesserna blir mer förutsägbara och rättssäkra ur tjänstemännens synvinkel.

Med vänliga hälsningar

Niklas Hjert
Förhandlingschef Unionen